

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ สำหรับวิทยาลัยครู การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการพัฒนากระบวนการประเมินประสิทธิผลองค์การ ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและควมมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมิน โดยมีสาระสังเขป ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู

1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง คือ

1.1 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตนเองหรือประเมินตนเอง เพื่อขอการรับรองมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ตัวอย่างการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อดำเนินการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การ เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การในสถาบันอุดมศึกษา สภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ปัญหาและภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานโดยทั่วไปและในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน เพื่อรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู และเพื่อให้ได้เกณฑ์ประเมินซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การดังกล่าว

1.3 เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับวิทยาลัยครู ได้แก่ พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เอกสารและสิ่งพิมพ์ของวิทยาลัยและกรมการฝึกหัดครู ผลงานวิจัยเกี่ยวกับวิทยาลัยครู เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหาร

งาน บริษัท ภารกิจและพันธกิจของวิทยาลัยครู สภาพการดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามภารกิจของวิทยาลัยครู

2. การสังเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์เนื้อหา มาสังเคราะห์ ขึ้นเป็นระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ชี้แนะกิจกรรมในการดำเนินการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ รวมทั้งความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาลัยครู เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน องค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การที่พัฒนาขึ้น มีดังนี้

- (1) แนวคิดในการประเมินตนเอง
- (2) การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง
- (3) เกณฑ์ประเมิน
- (4) การดำเนินการประเมิน
- (5) การรายงานผลการประเมิน
- (6) การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน

3. การหาความตรงเชิงสอดคล้องของเกณฑ์ประเมิน ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาความตรงเชิงสอดคล้องของเกณฑ์ประเมินซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 26 คน ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ของเกณฑ์ประเมินเป็นรายข้อในมาตราส่วนประมาณค่า 5 ลำดับ 2 รอบ

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และความมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมิน

การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และความมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมิน เป็นการประเมินตามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง คือ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูอุบลราชธานี โดยการตอบแบบสอบถามในมาตราส่วนประมาณค่า 5 ลำดับ และโดยการตอบ/ให้สัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์

การโดยรวม และเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมิน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมิน ประสิทธิภาพองค์การ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นคำตอบในมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการคำนวณค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์เพื่อหาความสอดคล้อง และวิเคราะห์ เนื้อหาในส่วนของคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การที่พัฒนาขึ้นโดยการวิเคราะห์

และสังเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่งตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 6 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีเนื้อหาสาระ โดยสังเขป ดังนี้

1.1 แนวคิดในการประเมินตนเอง

การประเมินสถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เช่น การประเมินเพื่อจัดอันดับความมีชื่อเสียง การประเมินเพื่อการรับรางวัลประเภทต่าง ๆ เป็นต้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างระบบการประเมินที่มุ่งเน้นการนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจเพื่อพัฒนางาน ดังนั้นการประเมินตนเองจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะย่อมไม่มีใครรู้ข้อมูลต่าง ๆ ได้ละเอียดลึกซึ้งเท่ากับบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้การให้บุคคลภายนอกมาประเมินอาจไม่ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องจากเกรงว่าจะเป็นการทำลายภาพลักษณ์ขององค์กร แต่เนื่องจากการตรวจสอบความตรงของผลการประเมินตนเองเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งของการประเมิน วิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญในการตรวจสอบความตรงของผลการประเมินตนเอง โดยกลุ่มบุคคลหรือคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงของผลการประเมินตนเองในแต่ละปีควรประกอบด้วยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของวิทยาลัยครู คือผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ส่วนกลุ่มบุคคลหรือคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงของรายงานผลการประเมินตนเองในรอบ 5 ปี ควรประกอบด้วยบุคคลจากหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

1.2 การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง เป็นผลการสังเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง คือ (1) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (2) ผลจากการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยครูและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาของวิทยาลัยครู และ (3) ผลจากการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่ทบทวนที่ประเมินผลของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งได้แนวคิดโดยสรุป ดังนี้

(1) การจัดโครงสร้างองค์กรควรเป็นการผสมผสานระหว่างการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ ตามโครงสร้างหลักสูตร และโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยครู

(2) ภาควิชา/โปรแกรมวิชาควรรับผิดชอบในการประเมินผลอันเนื่องจากการจัดการเรียนการสอน และประสบการณ์ในวิชาเอก/วิชาโท

(3) คณะกรรมการเฉพาะกิจระดับวิทยาลัยควรรับผิดชอบในการประเมินผลอันเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนและประสบการณ์ในหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป

(4) ฝ่ายวิจัยและประเมินผล ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในสำนักนโยบายและแผนควรเป็นศูนย์ประสานงานในการดำเนินการประเมินของหน่วยต่าง ๆ ในวิทยาลัย และดำเนินการประเมินในเรื่องอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือรายการประเมินของหน่วยงานดังกล่าว

1.3 เกณฑ์ประเมิน

เกณฑ์ประเมินเป็นหัวใจของระบบการประเมิน การกำหนดเกณฑ์ประเมินในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้เกณฑ์ประเมิน โดยใช้ประเด็นต่อไปนี้เป็นการวิเคราะห์

(1) สถาบันอุดมศึกษาควรพัฒนาบัณฑิตทั้งด้านกำลังคน (manpower) และด้านความเป็นมนุษย์ (manhood)

(2) ปรัชญาของวิทยาลัยครู คือ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนจึงควรตอบสนองและส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น

(3) วิทยาลัยครูมีภารกิจ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(4) การประเมินประสิทธิผลองค์การหรือความสำเร็จในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูควรประเมินให้ครอบคลุมทุกภารกิจ รวมทั้งความสำเร็จในการบริหารงาน

(5) การกำหนดเกณฑ์ประเมินควรมีความครอบคลุมทั้ง 3 มิติ คือ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต

(6) แนวทางหรือทฤษฎีในการกำหนดเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การที่เหมาะสมสำหรับวิทยาลัยครู คือ แนวทางค่านิยมที่แข่งขันกัน ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้ความสำคัญในวัฏจักรชีวิต (state of development) ขององค์การ โดยในกรณีของวิทยาลัยครูซึ่งกำลังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการเปิดสอนสาขาวิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากสาขาวิชาชีพครู ประเด็นที่เหมาะสมในการกำหนดเกณฑ์ประเมิน คือ ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรและความช่วยเหลือจากภายนอก ความยืดหยุ่นในการดำเนินการ ความสามารถในการประสานงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

กล่าวโดยสรุป เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครูเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

1. ความเพียงพอด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ และในการบริหารงานของวิทยาลัยครู

2. กระบวนการดำเนินการที่ยืดหยุ่นและ/หรือเป็นนวัตกรรม และการให้ความสำคัญในมนุษยสัมพันธ์และการประสานงาน

3. ผลผลิตที่สอดคล้องกับปรัชญาอุดมศึกษา/หลักการบริหารงานและความต้องการของท้องถิ่น

1.3.1 รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นสอดคล้องกัน
ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องของรายการเกณฑ์ประเมินโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ทำให้ได้รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในระดับอย่างมากขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 และค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) 189 ข้อ ดังแผนภูมิที่ 14

แผนภูมิที่ 14 รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน

รายการเกณฑ์ประเมิน

การผลิตบัณฑิต านนิติปัจจัยเบื้องต้น

อาจารย์

1. สัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ในการสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาเอก : โท : ตรี
เท่ากับ 30:60:10
2. ความเพียงพอด้านคุณวุฒิและ/หรือความเชี่ยวชาญของอาจารย์ในการสอนระดับปริญญาตรี
 - 2.1 จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทตรงตามสาขาวิชาที่เปิดสอนอย่างน้อย 5 คน
 - 2.2 ประสบการณ์ และ/หรือความชำนาญการ และ/หรือผลงานทางวิชาการของอาจารย์
3. การมีส่วนร่วมของอาจารย์ต่อนักศึกษาที่เหมาะสม
 - 3.1 ศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู 1:15
 - 3.2 คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ 1:10
4. ความเพียงพอด้านความรู้และความสามารถทางวิชาการของอาจารย์
 - 4.1 ปริมาณผลงานวิจัย แต่ง หรือเรียบเรียงตำรา เอกสารประกอบการสอนที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพจากอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาเดียวกันในระดับวิทยาลัยครู
 - 4.2 อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
5. ความเพียงพอด้านความรู้และความสามารถในการสอนของอาจารย์
 - 5.1 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการเรียน

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

- 5.2 ความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติ
ของเนื้อหาวิชาและธรรมชาติของผู้เรียน
 6. การมีฉันทะทางวิชาการของอาจารย์
 7. การมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา
 - 7.1 การรับฟังและความสนใจต่อปฏิกิริยาของนักศึกษา
 - 7.2 ความเป็นกันเองกับนักศึกษา แต่ขณะเดียวกันต้องมุ่งความสำเร็จในงาน
 8. ความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและความ
สามารถในการเสนอวิธีการแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน
 9. ความรู้ ความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของอาจารย์ที่มีต่อภารกิจอื่น ๆ
ของวิทยาลัยครู ได้แก่ การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการ
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 10. ความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจอื่น ๆ ของวิทยาลัยครู
นอกเหนือจากการสอน
 11. ความรักและความศรัทธาในอาชีพครู
- บุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ**
13. ความรู้ ความสามารถของบรรณารักษ์ในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุน
การจัดการเรียนการสอนในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ
 - 13.1 ความสามารถในการจัดการ เช่น ความสามารถในการกำหนด
นโยบายของห้องสมุดให้สอดคล้องกับนโยบายโดยรวมของวิทยาลัย
 - 13.2 ความสามารถในการร่วมวางแผนกับภาควิชา หรือโปรแกรมวิชา
ต่าง ๆ ในการจัดซื้อ จัดหา เอกสาร ตำรา สื่อที่จำเป็นสำหรับ
แต่ละโปรแกรมวิชา



แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

13.3 ความสามารถในการให้บริการ เช่น การทำยืมระหว่างห้องสมุด
การทวารายการแหล่งข้อมูล

14. จำนวน คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถของนักวิชาการประจำหน่วยงานต่าง ๆ
เช่น สำนักส่งเสริมวิชาการ สำนักงานฝ่ายวางแผน ศูนย์วิจัยที่เพียงพอแก่การ
ดำเนินงาน

15. จำนวน คุณวุฒิ และความสามารถของเจ้าหน้าที่ธุรการที่เพียงพอแก่การให้
บริการ

16. ความรู้ ความสามารถ และทักษะของอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาที่เพียงพอแก่
การจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์
และสังคม

16.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการ การจัดองค์การ
โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยครูและจิตวิทยาการเรียนรู้

16.2 ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานกิจการนักศึกษา

16.3 มนุษยสัมพันธ์และทักษะในการประสานงาน

16.4 ความรักและความสนใจในงานด้านกิจการนักศึกษา

16.5 จำนวนเวลาที่อุทิศให้กับงานกิจการนักศึกษา

นักศึกษา

17. ความหลากหลายของนักศึกษาด้านภูมิหลัง เช่น ระดับสติปัญญา ความถนัด
ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

หลักสูตร

18. ความเหมาะสมของสัดส่วนของหมวดวิชาพื้นฐาน

18.1 จำนวนหน่วยกิตของหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปซึ่งไม่น้อยกว่า 1 ใน 3
ของจำนวนหน่วยกิตทั้งหมดของหลักสูตร

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

18.2 การมีองค์ประกอบของหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปครบทั้ง 3 องค์ประกอบ
คือ ทักษะการเรียนรู้ขั้นสูง การเรียนรู้ในแนวกว้าง และประสบการณ์
การเรียนรู้แบบบูรณาการ

19. ความหลากหลายของวิชาเอกเพื่อตอบสนองผู้เรียนกลุ่มต่าง ๆ
20. ความเพียงพอของจำนวนวิชาเลือกเสรีเพื่อตอบสนองความสนใจของผู้เรียน
21. หลักสูตรมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับท้องถิ่น

สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

22. ความเหมาะสมและความเพียงพอของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ
23. ความเป็นสัดส่วนของห้องทำงานของอาจารย์ และการมีขนาดพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม เช่น 9 ม² : คน
24. ความเพียงพอของพื้นที่และจำนวนหนังสือในห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษานอกระบบวิชาต่าง ๆ และการศึกษาค้นคว้าเพื่อการเตรียมการสอนและการทำวิจัยของอาจารย์
25. ความเพียงพอของบริการที่จัดให้แก่นักศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
26. ความเพียงพอด้านงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองและส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น

การผลิตบัณฑิต ในมิติกระบวนการ

การสนับสนุน และเอื้ออำนวยความสะดวก

27. ความยืดหยุ่น และ/หรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ เพื่อตอบสนองผู้เรียนที่มีศักยภาพและความสนใจต่างกัน
28. ความยืดหยุ่น และ/หรือนวัตกรรมในการบริหารหลักสูตรของวิทยาลัย
 - 28.1 ความยืดหยุ่นในการเทียบโอนวิชา

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

- 28.3 การเทียบโอนหน่วยกิตให้กับประสบการณ์ในการทำงาน
29. ความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในภาควิชาเดียวกันในการพัฒนาการเรียนการสอน
30. ความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในสหวิทยาลัยเดียวกัน ในการหาแนวทางแก้ไข ปัญหาในการสอนวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน
31. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในท้องถิ่น
32. ความยืดหยุ่นในการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 32.1 ความยืดหยุ่นในการจัดตารางเรียน
- 32.2 ความยืดหยุ่นในการเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเรียนการสอน
33. ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างคณะวิชา กับฝ่ายสนับสนุนวิชาการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาในทุกด้าน

การผลิตบัณฑิต ในมิติผลผลิต

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา

34. การมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสัดส่วนที่พึงประสงค์
- 34.1 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
- 34.2 สัดส่วนของการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู: วิทยาศาสตร์: ศิลปศาสตร์ เป็นไปตามเป้าหมายในแผน

คุณภาพของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษา

35. คุณภาพของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษาในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงวิชาการทั่วไป

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

- 35.1 ความรู้ ความสามารถในการจัดการ
- 35.2 ร้อยละของบัณฑิตที่ได้คะแนนเฉลี่ยสะสม 2.5 ขึ้นไป
- 35.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 35.4 ความรู้ความเข้าใจในสิ่งแวดล้อม
- 35.5 ความสามารถในการวางแผนชีวิต
- 35.6 ทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
- 35.7 ทักษะการคิดคำนวณระดับพื้นฐานในชีวิตประจำวัน
- 35.8 ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับการสื่อสารในชีวิตประจำวัน
- 35.9 ทักษะในการพูด เขียน และทำรายงาน
- 35.10 ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ในชีวิตประจำวัน
- 35.11 ทักษะในการรักษาสุขภาพทางกาย
- 35.12 ความสามารถในการแบ่งเวลา
- 36. ความมีคุณภาพของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษาด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาการเฉพาะหรือวิชาชีพ
 - 36.1 พื้นความรู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - 36.2 พื้นความรู้เพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
 - 36.3 การมีงานทำในเวลาที่เหมาะสม เช่น ภายใน 3 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา
 - 36.6 ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน
 - 36.7 ความทันสมัยทางวิชาการ
 - 36.8 ความพึงพอใจของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตและสังคม
 - 36.9 การได้รับรางวัลในการประกวดผลงานทางวิชาการของนักศึกษา และ/หรือบัณฑิต

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

37. **ความมีคุณธรรม และการมีเจตคติที่ดีของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษา**
- 37.1 คุณธรรม จริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา
 - 37.2 ความพึงพอใจในสถานศึกษาของตน
 - 37.3 ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
 - 37.4 ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 37.5 ความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ
 - 37.6 ความมีน้ำใจ
 - 37.7 ความรับผิดชอบต่อสังคม
 - 37.8 ความสามารถในการทำงานเป็นทีมอย่างราบรื่น
 - 37.9 ความศรัทธาในอาชีพของตน
 - 37.10 การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย
 - 37.11 การได้รับรางวัลหรือการยกย่องในความมีคุณธรรม จริยธรรม จากสังคม
38. **ความรู้ ความเข้าใจของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษาเกี่ยวกับท้องถิ่นและความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการแก้ปัญหาในท้องถิ่น**

การวิจัย ในมิติปัจจัยเบื้องต้น

อาจารย์/บุคลากร

1. ความเพียงพอของจำนวนบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ เพื่อช่วยเหลืองานวิจัย
2. ความเพียงพอด้านความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยของอาจารย์
3. เจตคติต่อการทำวิจัยของอาจารย์

สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

4. ความเพียงพอของงบประมาณสำหรับดำเนินการวิจัย

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

- 4.1 ความเพียงพอของงบประมาณสนับสนุนการทําวิจัยแต่ละเรื่อง
- 6. ความชัดเจนของเป้าหมายในการทําวิจัยของวิทยาลัยครู
- 7. ความเพียงพอด้านตํารา เอกสาร วารสาร เพื่อการค้นคว้าในการทําวิจัยในแต่ละสาขาวิชา

การวิจัย ในมิติกระบวนการ

การสนับสนุนและเอื้ออํานวยความสะดวก

- 8. ความยืดหยุ่นในการเบิกเงินคํ่าใช้จ่าย โดยการเหมาจ่าย
- 9. ความยืดหยุ่นในการลงเวลาปฏิบัติราชการสำหรับอาจารย์ที่ทําวิจัย
- 10. ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 11. การมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานด้านการของบประมาณ
- 12. ความพยายามในการเสริมแรงให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการวิจัย
 - 12.1 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร
 - 12.2 การจัดให้มีแหล่งแสดงผลงานวิจัยในวิทยาลัย
 - 12.3 การนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ
- 13. การสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ทางการวิจัย
 - 13.1 การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
 - 13.2 การจัดให้มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 14. การจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาหารือในการทําวิจัย

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

การวิจัย ในมิติผลผลิต

ปริมาณงานวิจัย

16. การมีจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยและปริมาณงานวิจัยในสัดส่วนที่เหมาะสม
 - 16.1 การมีจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของอาจารย์ทั้งหมดในวิทยาลัย
 - 16.3 จำนวนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบต่อเนื่องของภาควิชาอย่างน้อย 1 โครงการ

คุณภาพของงานวิจัย

17. การมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ
 - 17.1 คุณภาพตามเกณฑ์ประเมินสำหรับแต่ละสาขาวิชา
 - 17.2 ประโยชน์ต่อการตอบสนองและส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น

การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติปัจจัยเบื้องต้น

อาจารย์

1. ความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะในสาขาวิชาที่ให้บริการของอาจารย์
2. มนุษยสัมพันธ์ของอาจารย์
3. ความรู้ ความเข้าใจ ของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น

สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

4. ความเพียงพอด้านงบประมาณสนับสนุน
5. ความเพียงพอด้านเวลาในการให้บริการทางวิชาการของอาจารย์
6. ความสะดวกในการใช้ยานพาหนะและการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

7. ความเพียงพอด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อความสะดวกในการจัดบริการทางวิชาการ

การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติกระบวนการ

การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

8. ความยืดหยุ่นในกระบวนการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
 - 8.1 ความยืดหยุ่นในการลงเวลาปฏิบัติราชการ
 - 8.2 ความยืดหยุ่นในการเบิกจ่ายเงินสนับสนุนการจัดบริการทางวิชาการแก่ชุมชน
9. การมีศูนย์ประสานงานให้บริการทางวิชาการ เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนกันในการดำเนินงาน
10. ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในท้องถิ่นเพื่อจัดกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการ
11. การดำเนินการให้มีการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนจัดกิจกรรมมาให้บริการทางวิชาการ

การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติผลผลิต

ผลงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชนเชิงปริมาณ

12. ความครอบคลุมในประเภทของงานการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

ผลงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชนเชิงคุณภาพ

13. ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการทางวิชาการ
14. ความพึงพอใจของผู้รับบริการทางวิชาการ
15. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนในท้องถิ่นกับวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

- 15.1 ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของวิทยาลัย
- 15.2 ประชาชนในท้องถิ่นให้การสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย
- 16. ความมีประโยชน์ของงานการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนต่อการตอบสนองและส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น

การทบทวนการศึกษาค้นคว้าวิจัยเบื้องต้น

อาจารย์/บุคลากร

- 1. ความรู้ ความสามารถ เวลา และความสนใจของอาจารย์/บุคลากรที่ทำงานด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัย
- สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก
- 2. ความชัดเจนของนโยบายด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัยของวิทยาลัย
- 3. ความเพียงพอของงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม

การทบทวนการศึกษาค้นคว้าวิจัยในมิติกระบวนการ

การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

- 5. ความสามารถในการประสานงานและแสวงหาความร่วมมือของศูนย์วัฒนธรรมของวิทยาลัยครูในระดับวิทยาลัย ระดับท้องถิ่น และระดับชาติ ได้อย่างประสบผลสำเร็จ
- 5.1 ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือจากคณะวิชาในการจัดกิจกรรม และในการสอนสอดแทรกเนื้อหาด้านวัฒนธรรมในรายวิชาต่าง ๆ

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

- 5.2 ความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น ศิลปินในท้องถิ่น วัด เพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 5.3 ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานในท้องถิ่นและในระดับชาติ เพื่อการพัฒนาโบราณสถานในท้องถิ่นให้มีคุณค่า เชิงธุรกิจท่องเที่ยว
6. ความสำเร็จในการสนับสนุนให้อาจารย์และนักศึกษา เก็บข้อมูลภาคสนามเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างลุ่มลึก
7. ความสำเร็จในการจัดให้มีนิทรรศการถาวรและนิทรรศการหมุนเวียนเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อให้นักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่นเกิดความซาบซึ้งและเห็นประโยชน์ของวัฒนธรรมไทยและเพื่อคุณค่าเชิงธุรกิจท่องเที่ยว
8. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และสารสนเทศเป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในมิติผลผลิต

ผลงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

10. ความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญและการเห็นคุณค่าของศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมพื้นฐานของนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น
12. การเป็นศูนย์ข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
 - 12.1 การมีข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมของท้องถิ่นครอบคลุมทั้ง 5 หมวด คือ หมวดขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ศาสนา หมวดภาษาและวัฒนธรรม หมวดศิลปกรรมและโบราณคดี หมวดการละเล่น ดนตรีและการพักผ่อนหย่อนใจ หมวดชีวิตความเป็นอยู่และวิทยาการ



แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

- 12.2 การมีผลงานวิจัยที่สุ่มสีกานเชิงวิชาการเกี่ยวกับความเป็นจริง รากเหง้าและคุณประโยชน์ของวัฒนธรรมพื้นบ้าน ในเชิงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในส่วนที่สามารถนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมในท้องถิ่น
- 12.3 การมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเชิงวัฒนธรรมไทย เช่น ปัญหาโสเภณีเด็ก ค่านิยมในการใช้เงิน
14. การเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในด้านชีวิตความเป็นอยู่
 - 14.1 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการแต่งกาย ความสุภาพในการพูดจาของอาจารย์และนักศึกษา ความยิ้มแย้มแจ่มใสและความมีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อ
 - 14.2 ความสมานสามัคคีของอาจารย์/บุคลากรและนักศึกษาในการทำงานเพื่อส่วนรวม
 - 14.3 ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการมีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงามและร่มรื่นของวิทยาลัย

การบริหารงานของวิทยาลัยครู งามิตีปัจจัยเบื้องต้น

ผู้บริหาร

1. ความเพียงพอด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหาร
 - 1.1 การมีคุณวุฒิทางการศึกษา ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
 - 1.2 การมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง
 - 1.3 ความเพียงพอในด้านความรู้ หลักการ ทฤษฎีการบริหารงานในระดับอุดมศึกษา

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

- 1.4 การมีความรู้ ความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น
อย่างชัดเจน
 2. ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
 - 2.1 ความเป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
 - 2.2 ความซื่อสัตย์
 - 2.3 ความยุติธรรม
 - 2.4 ความเมตตาและเห็นใจผู้อื่น
- สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก**
3. การมีระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน
วิทยาลัยที่แม่นยำตรงและทันต่อเหตุการณ์

การบริหารงานของวิทยาลัยครู ในมิติกระบวนการ

การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

4. ความสำเร็จในการใช้ความยืดหยุ่น และ/หรือนวัตกรรมในการบริหารงาน
5. ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม
6. ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
ได้อย่างประสบผลสำเร็จ
7. ความสามารถในการใช้วิธีการบริหารที่มีหลักการของผู้บริหาร
 - 7.1 ความสำเร็จในการดำเนินการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ
วางแผน
 - 7.2 การระบุอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัยอย่างชัดเจน
 - 7.3 ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของหน่วยงานในวิทยาลัย
ในด้านการแสวงหาอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน งบประมาณการ
เงิน อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

- 7.4 ความสามารถในการใช้วิธีการสื่อสารที่ได้ผล
- 7.5 ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
- 7.6 ความสามารถในการจัดให้มีระบบการประเมินที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป็นที่เข้าใจตรงกัน และมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานของวิทยาลัย
- 8. ความสามารถในการจัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์/บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 8.1 การมีหน่วยงานกลางในระดับวิทยาลัยรับผิดชอบประสานงานอย่างต่อเนื่อง
 - 8.2 เนื้อหาสาระและกิจกรรมตอบสนองความต้องการของอาจารย์/บุคลากร ตามวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการทำงาน
 - 8.3 เนื้อหาสาระครอบคลุมวิธีการเรียนการสอน เจตคติ การวางแผนชีวิตในการทำงาน รวมทั้งความรู้ความเข้าใจในการกิจด้านอื่น ๆ ของวิทยาลัย
 - 8.4 การมีโครงการระดมทุนเพื่อการพัฒนาอาจารย์/บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การบริหารงานของวิทยาลัยครู ในมิติผลผลิต

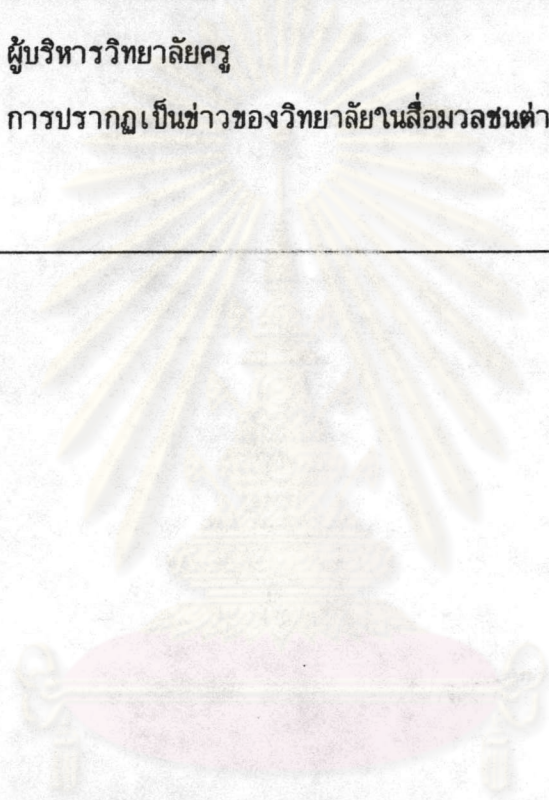
ระดับอาจารย์/บุคลากร

- 9. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์/บุคลากร
ระดับวิทยาลัย

- 10. การมีบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วม

แผนภูมิที่ 14 (ต่อ)

11. ความมีชื่อเสียงของวิทยาลัย
 - 11.1 การได้รับการยอมรับในผลงานทางวิชาการของอาจารย์
 - 11.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถในการเป็นนักบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู
 - 11.3 การปรากฏเป็นข่าวของวิทยาลัยในสื่อมวลชนต่าง ๆ ในทางที่ดี



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3.2 รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เกี่ยวข้องขาดความเห็นไม่สอดคล้องกัน

รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เกี่ยวข้องขาดความเห็นไม่สอดคล้องกัน
เคลพาย มีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับ
อย่างมากขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50 และ/หรือค่ามัธยฐาน < 3.50) มี 14
ข้อ ดังนี้

1.3.2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

มติปัจจัยเบื้องต้น มีจำนวน 2 ข้อ คือ (ข้อ
3.3) ลัคนส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาลังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เท่ากับ 1:18 ซึ่งราย
การเกณฑ์ข้อนี้ผู้เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน ให้เหตุผลประกอบว่าเป็นเกณฑ์ที่สูงเกินไป
สำหรับวิทยาลัยครู ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มเปิดสอนสาขาวิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากสาขาวิชาชีพ
ครู (ข้อ 12) การมีจำนวนบรรณารักษ์ประจำห้องสมุดอย่างเพียงพอแก่การให้บริการโดยมี
ผู้เกี่ยวข้องจำนวน 2 ท่าน แสดงความคิดเห็นว่าห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญ
สำคัญในระบบให้บริการที่มุ่งใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสืบค้นหาข้อมูลแทนการให้ความสำคัญ
สำคัญในจำนวนของบรรณารักษ์

มติกระบวนการ มีจำนวน 1 ข้อ คือ (ข้อ
28.2) การเปิดโอกาสให้นักศึกษาปรับเปลี่ยนโปรแกรมวิชาการเรียนได้ตามความสนใจ
ที่เปลี่ยนไป สำหรับรายการเกณฑ์ประเมินข้อนี้ มีผู้เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน ให้ความเห็น
ว่าเป็นความสูญเสียทางการศึกษาและมีผู้เกี่ยวข้องอีก 1 ท่าน ให้ข้อคิดเห็นว่าหากนัก
ศึกษาต้องการปรับเปลี่ยนโปรแกรมวิชาการเรียนควรให้สอบคัดเลือกเข้ามาใหม่

มติผลผลิต มีจำนวน 2 ข้อ คือ (ข้อ 36.4)
ลำดับที่ของการสอบเข้าทำงาน และ (ข้อ 36.5) อัตราเงินเดือนในเชิงเปรียบเทียบ
เทียบกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพเดียวกันแต่ต่างสถาบัน โดยมีผู้เกี่ยวข้อง
จำนวน 2 ท่าน แสดงความคิดเห็นว่า ข้อ 36.4 ไม่ใช่เกณฑ์วัดความสามารถอย่างแท้จริง
ส่วนข้อ 36.5 การเก็บข้อมูลกระทำได้ยากและอาจไม่ใช่สิ่งที่วัดความรู้ ความสามารถ
เสมอไป

1.3.2.2 ด้านการวิจัย

มติปัจจัยเบื้องต้น มีจำนวน 2 ข้อ คือ (ข้อ 4.2) การได้รับงบประมาณสนับสนุนการทําวิจัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของงบประมาณที่วิทยาลัยได้รับทั้งหมด และ (ข้อ 5) ความมีชื่อเสียงของแหล่งทุนที่สนับสนุนการวิจัย

มติกระบวนการ มีจำนวน 1 ข้อ คือ (ข้อ 13.3) การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา เกี่ยวกับการทําวิจัย อย่างน้อย 5 ปี ต่อครั้ง โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน ให้ความเห็นว่าควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาไม่น้อยกว่า 3 ปี ต่อครั้ง

มติผลผลิต มีจำนวน 2 ข้อ คือ (ข้อ 15) การมีผลงานวิจัยครบทุกประเภทและภารกิจของวิทยาลัยครู และ (ข้อ 16.2) การมี ปริมาณผลงานวิจัยของอาจารย์โดยเฉลี่ยอย่างน้อยคนละ 1 เรื่อง ในรอบ 5 ปี โดยข้อ 16.2 มีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน แสดงความเห็นว่าคุณาจารย์ควรมีผลงานวิจัยโดยเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง ในรอบ 3 ปี

1.3.2.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับ อย่างมากขึ้นไปทุกข้อ

1.3.2.4 ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มติปัจจัยเบื้องต้น มีรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความเห็นไม่สอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับ อย่างมากขึ้นไป 1 ข้อ คือ (ข้อ 4) การมีอาคารสถานที่ที่เป็นเอกเทศ และมีพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 300 ตารางเมตร โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน ให้ความเห็นว่า การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมไม่จำเป็นต้องใช้อาคารเฉพาะก็สามารถดำเนินการได้

มติกระบวนการ มีรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความเห็นไม่สอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสม ที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับ อย่างมากขึ้นไป 1 ข้อ คือ (ข้อ 9) การให้ความสำคัญในการนำผลงานด้านการ ทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของอาจารย์ มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ให้ความเห็นว่างานด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่ใช่ภารกิจ หลักของสถาบันอุดมศึกษา

มิตีผลผลิต มีรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญ
 ชาติมีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมาก
 ขึ้นไปอยู่ 2 ข้อ คือ (ข้อ 11) ผลการพัฒนาด้านวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนใน
 ท้องถิ่น เช่น การแต่งกาย ที่อยู่อาศัย อาหารการกิน และ (ข้อ 13) ความสามารถ
 การดึงดูดนักท่องเที่ยว อันเป็นผลจากงานด้านศิลปวัฒนธรรมและโบราณสถานในท้องถิ่น

1.3.2.5 ด้านการบริหารงานของวิทยาลัยครู

ผู้เชี่ยวชาญชาติมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมิน
 ระดับมากขึ้นไปทุกข้อ

1.3.3 รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญชาติมีความเห็นสอดคล้อง
 กัน 3 อันดับแรก

รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิค
 เดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกัน (พิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) ว่ามีความเหมาะสม
 ที่จะใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับอย่างมากขึ้นไป (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ใน 3
 อันดับแรกงานมิติต่าง ๆ ของแต่ละด้าน มีจำนวน 57 ข้อ โดยบางมิติอาจมีมากกว่า 3 ข้อ
 เนื่องจากมีค่ามัธยฐานเท่ากัน ดังแผนภูมิที่ 15

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัย

แผนภูมิที่ 15 รายการเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ที่ผู้เข้าร่วมวิจัย
ความเห็นสอดคล้องกัน 3 อันดับแรก

1. เกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต

ปัจจัยเบื้องต้น

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างอื่น (ค่ามัธยฐาน \geq 4.50)

- 11 ความรักและความศรัทธาในอาชีพครู
- 24 ความเพียงพอของพื้นที่และจำนวนหนังสือในห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้า
ของนักศึกษาไปรวมวิชาต่าง ๆ และในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการเตรียมการ
สอนและการทำวิจัยของอาจารย์
- 5 ความเพียงพอด้านความรู้และความสามารถในการสอนของอาจารย์

กระบวนการ

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างอื่น (ค่ามัธยฐาน \geq 4.50)

- 28 ความยืดหยุ่น และ/หรือนวัตกรรมในการบริหารหลักสูตรของวิทยาลัยครู
- 27 ความยืดหยุ่น และ/หรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์
เพื่อตอบสนองผู้เรียนที่มีศักยภาพและความสนใจต่างกัน
- 29 ความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในภาควิชาเดียวกันในการพัฒนาการเรียนการสอน
- 33 ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างคณะวิชา กับฝ่าย
สนับสนุนวิชาการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาในทุกด้าน

ผลผลิต

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างอื่น (ค่ามัธยฐาน \geq 4.50)

- 35.6 ทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง (ของนักศึกษา และบัณฑิต)
- 37.3 ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- 37.1 คุณธรรม จริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา
(ของนักศึกษา และบัณฑิต)
- 36.2 พื้นความรู้เพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง (ของนักศึกษา และบัณฑิต)
- 37.7 ความรับผิดชอบต่อสังคม
- 37.9 ความศรัทธาในอาชีพของตน

แผนภูมิที่ 15 (ต่อ)

2. เกณฑ์ประเมินการกิจการวิจัย

ปัจจัยเบื้องต้น

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างอื่น (ค่ามีชชฐาน ≥ 4.50)

7 ความเพียงพอด้านตำรา เอกสาร วารสาร เพื่อการค้นคว้า
ในการทำวิจัยในแต่ละสาขาวิชา

ระดับความเหมาะสมมาก (3.50 \leq ค่ามีชชฐาน < 4.50)

2 ความเพียงพอด้านความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยของอาจารย์
3 การมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยของอาจารย์
6 ความชัดเจนของเป้าหมายในการทำวิจัยของวิทยาลัยครู

กระบวนการ

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างอื่น (ค่ามีชชฐาน ≥ 4.50)

13 การสนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ทางการวิจัย

ระดับความเหมาะสมมาก (3.50 \leq ค่ามีชชฐาน < 4.50)

12.1 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร
12.2 การจัดให้มีแหล่งแสดงผลงานวิจัยในวิทยาลัย

ผลผลิต

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างอื่น (ค่ามีชชฐาน ≥ 4.50)

ไม่มี

ระดับความเหมาะสมมาก (3.50 \leq ค่ามีชชฐาน < 4.50)

17 การมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ
17.2 ประโยชน์ของงานวิจัยในการตอบสนองและส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น
16 การมีจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยและปริมาณงานวิจัยในสัดส่วนที่เหมาะสม
16.3 การมีจำนวนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบค่อเนื่องของภาควิชา
อย่างน้อย 1 โครงการ

แผนภูมิที่ 15 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมินการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

ปัจจัยเบื้องต้น

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง (ค่ามีชยฐาน \geq 4.50)

3 ความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น

2 มนุษยสัมพันธ์ของอาจารย์

ระดับความเหมาะสมมาก (3.50 \leq ค่ามีชยฐาน $<$ 4.50)

1 ความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะในสาขาวิชาที่ให้บริการของอาจารย์

5 ความเพียงพอค่านเวลาในการให้บริการทางวิชาการของอาจารย์

กระบวนการ

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง (ค่ามีชยฐาน \geq 4.50)

ไม่มี

ระดับความเหมาะสมมาก (3.50 \leq ค่ามีชยฐาน $<$ 4.50)

11 การดำเนินการให้มีการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนจัดกิจกรรม
ให้บริการทางวิชาการ

9 การมีศูนย์ประสานงานให้บริการทางวิชาการ เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนกัน
ในการดำเนินงาน

10 ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษา
และหน่วยงานในท้องถิ่นเพื่อจัดกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการ

ผลผลิต

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง (ค่ามีชยฐาน \geq 4.50)

16 ความมีประโยชน์ของงานการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนต่อการตอบสนอง
และส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น

15.1 ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของวิทยาลัย

15.2 ประชาชนในท้องถิ่นให้การสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย

ระดับความเหมาะสมมาก (3.50 \leq ค่ามีชยฐาน $<$ 4.50)

15 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนในท้องถิ่นกับวิทยาลัย

4. เกณฑ์ประเมินการกิจการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



ปัจจัยเบื้องต้น

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง (ค่ามีชยฐาน \geq 4.50)

ไม่มี

ระดับความเหมาะสมมาก (3.50 \leq ค่ามีชยฐาน $<$ 4.50)

- 1 ความรู้ ความสามารถ เวลา และความสนใจของอาจารย์/บุคลากร ที่ทำงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 2 ความชัดเจนของนโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัย
- 3 ความเพียงพอของงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม

กระบวนการ

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง (ค่ามีชยฐาน \geq 4.50)

ไม่มี

ระดับความเหมาะสมมาก (3.50 \leq ค่ามีชยฐาน $<$ 4.50)

- 8 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และสารสนเทศเป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า
- 6 ความสำเร็จในการสนับสนุนให้อาจารย์และนักศึกษาเก็บข้อมูลภาคสนาม เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างลุ่มลึก
- 5.2 ความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น ศิลปินในท้องถิ่น วัด เพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ผลผลิต

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง (ค่ามีชยฐาน \geq 4.50)

- 12.1 การมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมของท้องถิ่นครอบคลุมทั้ง 5 หมวด คือ หมวดขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ศาสนา หมวดภาษาและวัฒนธรรม หมวดศิลปกรรมและโบราณคดี หมวดการละเล่น คนตรีและการพักผ่อนหย่อนใจ หมวดชีวิต ความเป็นอยู่และวิทยาการ
- 12 การเป็นศูนย์ข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- 14.3 ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการมีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม และร่มรื่นของวิทยาลัย

ระดับความเหมาะสมมาก (3.50 \leq ค่ามีชยฐาน $<$ 4.50)

- 10 ความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญและการเห็นคุณค่าของ ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมพื้นฐานของนักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น

แผนภูมิที่ 15 (ต่อ)

5. เกณฑ์ประเมินการบริหารงานของวิทยาลัยครู

ปัจจัยเบื้องต้น

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง (ค่ามีพื้นฐาน ≥ 4.50)

- 2.2 ความซื่อสัตย์ (ของผู้บริหาร)
- 2.3 ความยุติธรรม (ของผู้บริหาร)
- 2.1 ความเป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (ของผู้บริหาร)
- 2 ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม (ของผู้บริหาร)
- 3 การมีระบบข้อมูล และสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่มั่นคงและทันต่อเหตุการณ์

กระบวนการ

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง (ค่ามีพื้นฐาน ≥ 4.50)

- 8 ความสามารถในการจัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์/บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.6 ความสามารถในการจัดการให้มีระบบการประเมินที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนเป็นที่เข้าใจตรงกัน และมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานของวิทยาลัย
- 6 ความสามารถ (ของผู้บริหาร) ในการประสานงานและขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างประสพผลสำเร็จ
- 7.2 การระบุนโยบายหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน

ผลผลิต

ระดับความเหมาะสมมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง (ค่ามีพื้นฐาน ≥ 4.50)

- 11.1 การได้รับการยอมรับในผลงานทางวิชาการของอาจารย์
- 10 การมีบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วม

ระดับความเหมาะสม (3.50 \leq ค่ามีพื้นฐาน < 4.50)

- 11.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถในการเป็นนักบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู

1.4 การดำเนินการประเมิน

การดำเนินการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

(1) การประชุมปรึกษาหารือระหว่างคณะกรรมการที่รับผิดชอบในการดำเนินการประเมิน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ในการประเมินร่วมกัน และมอบหมายงานในความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมไม่เกิดความซ้ำซ้อน

(2) การกำหนดหรือเลือกเกณฑ์ประเมิน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการกิจที่ซับซ้อนกว่าหน่วยผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์โดยทั่วไป ดังนั้นเกณฑ์ประเมินจึงมีความซับซ้อนมากกว่า โดยจะมีทั้งเกณฑ์เชิงปริมาณซึ่งมีลักษณะค่อนข้างเป็นปรนัย และเกณฑ์เชิงคุณภาพซึ่งมีลักษณะค่อนข้างเป็นอัตนัย สถาบันอุดมศึกษาควรเก็บรวบรวมข้อมูลบนพื้นฐานของเกณฑ์ทั้ง 2 ประเภท ถึงแม้ว่าการเก็บข้อมูลบนพื้นฐานของเกณฑ์เชิงคุณภาพอาจใช้เวลานานกว่า แต่ผลที่ได้จะช่วยทำให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาได้มากกว่าการมุ่งศึกษาบนพื้นฐานของ เกณฑ์เชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

(3) การกำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลในการประเมิน ซึ่งได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของวิทยาลัยครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิทยาลัยครู ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา บัณฑิต หน่วยงานหรือผู้ใช้บัณฑิต

(4) การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของ เครื่องมือสำหรับวัดหรือเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่นำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูล อาจเป็นเครื่องมือมาตรฐานหรือเครื่องมือที่คณะกรรมการที่รับผิดชอบในการประเมินของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งสร้างขึ้นเอง ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวต้องมีความน่าเชื่อถือ คือ มีความตรงและมีความเที่ยง ส่วนในการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพผู้เก็บรวบรวมข้อมูลต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้และประสบการณ์อย่างเพียงพอ

(5) การกำหนดเทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล สามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของเรื่องที่ศึกษาหรือวิจัย

1.5 การรายงานผลการประเมิน

การรายงานผลการประเมินจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) การรายงานผลการประเมินประจำปี แต่ละหน่วยงานย่อย

รับผิดชอบดำเนินการ และสรุปผลเสนอฝ่ายวิจัยและประเมินผลของวิทยาลัย

(2) การรายงานผลการประเมินในรอบ 5 ปี ฝ่ายวิจัยและประเมินผลทำหน้าที่รวบรวมและจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินในรอบ 5 ปี

1.6 การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน

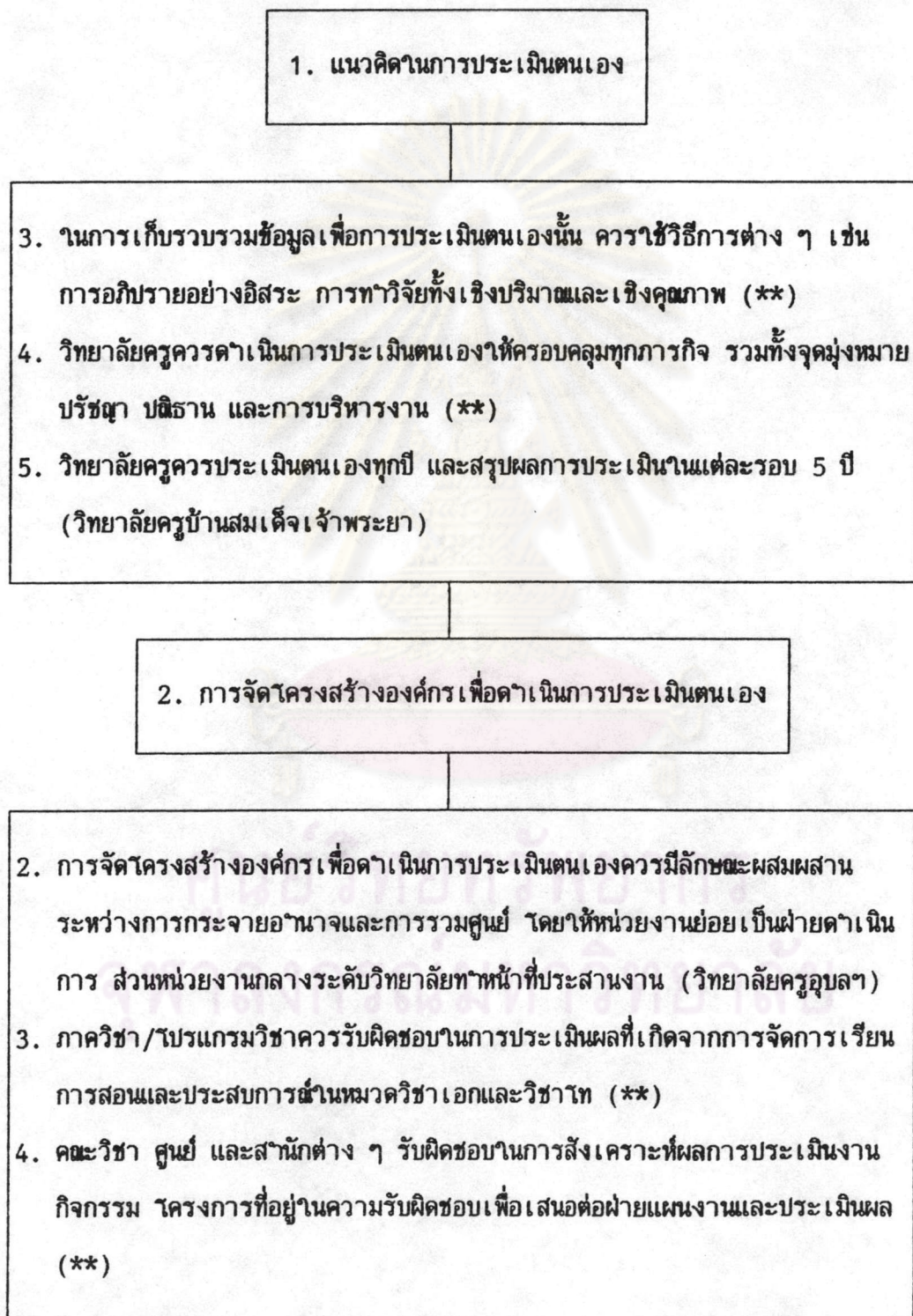
แนวคิดเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงานเป็นผลการสังเคราะห์ที่ได้จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของ Certo ซึ่งแบ่งระบบการบริหารงานออกเป็น 4 ระบบย่อย ได้แก่ (1) การวางแผน ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติในอนาคต (2) การจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งหมายถึง การจัดสรรคนและทรัพยากรอื่น ๆ รวมทั้งการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (3) การกระตุ้น ซึ่งรวมความถึงการจูงใจ การนำ การอำนวยความสะดวก และการบังคับ และ (4) การควบคุม ซึ่งหมายถึงการติดตามดูแลและประเมินผล โดยผนวกเข้ากับโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยครู ซึ่งมีคณะกรรมการบริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าศูนย์และสำนักต่าง ๆ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการผ่านระบบการบริหารงานระบบย่อยต่าง ๆ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และควมมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู

2.1 ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

รายการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครูที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอย่างน้อย 1 แห่งมีความเห็นสอดคล้องกัน ว่าจะมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับอย่างมากขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 และค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ได้แสดงไว้ในแผนภูมิที่ 16 เครื่องหมาย (***) ท้ายข้อความ หมายถึง รายการที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกัน สำหรับรายการที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูเพียงแห่งเดียวมีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยได้ระบุชื่อวิทยาลัยครูที่มีความเห็นสอดคล้องกันไว้ในวงเล็บท้ายข้อความ

แผนภูมิที่ 16 รายการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินประสิทธิผล องค์การที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอย่างน้อย 1 แห่ง มีความเห็น สอดคล้องกันในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับอย่างมากขึ้นไป



แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

2. การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง (ต่อ)

5. วิทยาลัยควรจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผลอันเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนและประสบการณ์ในหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป โดยคณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วยตัวแทนอาจารย์ที่รับผิดชอบสอนรายวิชาต่าง ๆ ในหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป (**)
6. ฝ่ายแผนงานและประเมินผล ฝ่ายวิจัยและเผยแพร่ควรมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันในการเป็นศูนย์ให้ความช่วยเหลือและประสานงานในการดำเนินการประเมินของฝ่ายต่าง ๆ (**)
- 6.1 ให้ความช่วยเหลือในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามความต้องการของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ (**)
- 6.2 ให้ความช่วยเหลือในการแปลผลการวิจัย และในการทำรายงานผลการประเมินของฝ่ายต่าง ๆ (**)
- 6.3 รับผิดชอบในการจัดให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินฝ่ายต่าง ๆ ทั้งวิทยาลัยประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการดำเนินงาน (**)
- 6.4 รับผิดชอบดำเนินการประเมินในเรื่องต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนือรายการประเมินของฝ่ายอื่น ๆ ในวิทยาลัย (**)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน

ภารกิจการผลิตบัณฑิต านเมดิบัจจียเบื้องต้น

อาจารย์

- 2.1 การมีจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทตรงตามสาขาวิชาที่เปิดสอน อย่างน้อย 5 คน (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
- 2.2 การมีประสบการณ์ และ/หรือความชำนาญการเฉพาะด้านของอาจารย์ (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
3. การมีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาที่เหมาะสม (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
 - 3.1 สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู เท่ากับ 1:15 (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
 - 3.2 สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาคณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ เท่ากับ 1:10 (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
4. ความเพียงพอด้านความรู้และความสามารถทางวิชาการของอาจารย์ (**)
- 4.1 ปริมาณผลงานวิจัย แต่งหรือเรียบเรียงตำรา เอกสารประกอบการสอนที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพจากอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาเดียวกันในระดับวิทยาลัยครู (**)
- 4.2 อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 (**)
5. ความเพียงพอด้านความรู้และความสามารถในการสอนของอาจารย์ (**)
- 5.1 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการเรียน (**)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

- 5.2 ความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชาและธรรมชาติของผู้เรียน (**)
6. การมีฉันทะทางวิชาการของอาจารย์ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
7. การมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 7.1 การรับฟังและความสนใจต่อปฏิกิริยาของนักศึกษา (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 7.2 ความเป็นกันเองกับนักศึกษา แต่ขณะเดียวกันต้องมุ่งความสำเร็จในงาน (**)
8. ความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น และความสามารถในการเสนอวิธีการแก้ไขปัญหานั้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
10. ความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจอื่น ๆ ของวิทยาลัยครู นอกเหนือจากการสอน (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
11. ความรักและความศรัทธาในอาชีพครู (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
อาจารย์/บุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ
13. ความรู้ ความสามารถของบรรณารักษ์ที่เพียงพอแก่การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนการสอนในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ (**)
- 13.1 ความสามารถในการจัดการ เช่น ความสามารถในการกำหนดนโยบายของห้องสมุดให้สอดคล้องกับนโยบายโดยรวมของวิทยาลัย (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

- 13.2 ความสามารถในการร่วมวางแผนกับภาควิชาหรือโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ในการจัดซื้อ จัดหาเอกสาร ตำรา/สื่อที่จำเป็นสำหรับแต่ละโปรแกรมวิชา (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 13.3 ความสามารถในการให้บริการ เช่น การให้ยืมระหว่างห้องสมุด การทำรายการแหล่งข้อมูล (**)
14. จำนวน คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถของนักวิชาการประจำหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักส่งเสริมวิชาการ สำนักงานฝ่ายวางแผน ศูนย์วิจัยที่เพียงพอแก่การดำเนินงาน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
15. จำนวน คุณวุฒิ และความสามารถของเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการที่เพียงพอแก่การให้บริการ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
16. ความรู้ ความสามารถ และทักษะของอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาที่เพียงพอแก่การจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 16.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการ การจัดองค์กร โครงสร้าง การบริหารงานของวิทยาลัยครูและจิตวิทยาการเรียนรู้ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 16.2 ความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานกิจการนักศึกษา (**)
- 16.3 มนุษยสัมพันธ์ และทักษะในการประสานงาน (**)
- 16.4 ความรักและความสนใจในงานด้านกิจการนักศึกษา (**)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

16.5 จำนวนเวลาที่อุทิศให้กับงานกิจการนักศึกษา (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
นักศึกษา

17. ความหลากหลายของนักศึกษาด้านภูมิหลัง เช่น ระดับสติปัญญา ความถนัด
ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

หลักสูตร

18.1 จำนวนหน่วยกิตของหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปซึ่งไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของ
จำนวนหน่วยกิตทั้งหมดของหลักสูตร (**)

18.2 การมีองค์ประกอบของหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปครบทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ
ทักษะการเรียนรู้ขั้นสูง การเรียนรู้ในแนวกว้าง และประสบการณ์การเรียนรู้
แบบบูรณาการ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

20. ความเพียงพอของจำนวนวิชาเลือกเสรี เพื่อตอบสนองความสนใจของผู้เรียน
(วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)

24. ความเพียงพอของพื้นที่และจำนวนหนังสือในห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้า
ของนักศึกษาในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ และในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการเรียน
การสอน และการทำวิจัยของอาจารย์ (**)

26. ความเพียงพอด้านงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ที่ตอบสนอง และส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)



แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

ภารกิจการผลิตบัณฑิต ในมิติกระบวนการ

การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

29. ความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในภาควิชาเดียวกัน ในการพัฒนาการเรียนการสอน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
32. ความยืดหยุ่นในการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
 - 32.1 ความยืดหยุ่นในการจัดตารางเรียน (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
33. ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างคณะวิชาด้วยกัน เพื่อส่งเสริมการพัฒนานักศึกษานในทุกด้าน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

ภารกิจการผลิตบัณฑิต ในมิติผลผลิต

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา

34. การมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสัดส่วนที่พึงประสงค์ (**)
 - 34.1 การมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
 - 34.2 สัดส่วนของการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู : วิทยาศาสตร์ : ศิลปศาสตร์ เป็นไปตามเป้าหมายในแผน (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

คุณภาพของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษา

35. ความมีคุณภาพของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษาในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงวิชาการทั่วไป (**)
- 35.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 35.4 ความรู้ ความเข้าใจในสิ่งแวดล้อม (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 35.9 ทักษะในการพูด เขียน และทำรายงาน (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
- 35.11 ทักษะในการรักษาสุขภาพทางกาย (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 36.1 พื้นความรู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (**)
- 36.2 พื้นความรู้เพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 36.3 การมีงานทำในเวลาที่เหมาะสม เช่น ภายใน 3 เดือน หลังสำเร็จการศึกษา (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
- 36.6 ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน (**)
- 36.7 ความทันสมัยทางวิชาการ (**)
- 36.8 ความพึงพอใจของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตและสังคม (**)
37. ความมีคุณธรรมและการมีเจตคติที่ดีของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษา (**)
- 37.1 คุณธรรม จริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา (**)
- 37.2 ความพึงพอใจในสถานศึกษาของตน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 37.3 ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

- 37.4 ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 37.5 ความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ (**)
- 37.6 ความมีน้ำใจ (**)
- 37.7 ความรับผิดชอบต่อสังคม (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 37.8 ความสามารถในการทำงานเป็นที่มออย่างราบรื่น (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 37.9 ความศรัทธาในอาชีพของตน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 38. การมีความรู้ ความเข้าใจของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษาเกี่ยวกับท้องถิ่น
และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อแก้ปัญหาในท้องถิ่น
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

ภารกิจการวิจัย ในมิติปัจจัยเบื้องต้น

อาจารย์/บุคลากร

- 3. การมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยของอาจารย์ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 4.1 ความเพียงพอของงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยแต่ละเรื่อง (**)
- 6. ความชัดเจนของเป้าหมายในการทำวิจัยของวิทยาลัยครู
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

ภารกิจการวิจัย ในมิติกระบวนการ

การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

- 8. ความยืดหยุ่นในการเบิกเงินค่าใช้จ่ายโดยการเหมาจ่าย
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

10. ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
11. การมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานด้านการของบประมาณ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
 - 12.1 การนำผลงานวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
 - 13.1 การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (**)
 - 13.2 การจัดทำมีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (**)
14. การจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาหารือในการทาวิจัย (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

ภารกิจการวิจัย ในมิติผลผลิต

ไม่มี

ภารกิจการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติปัจจัยเบื้องต้น

อาจารย์

1. ความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะในสาขาที่ให้บริการของอาจารย์ (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
2. มนุษยสัมพันธ์ของอาจารย์ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
3. ความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

7. ความเพียงพอด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกในการจัดบริการทางวิชาการ (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)

ภารกิจบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติกระบวนการ

การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

ไม่มี

ภารกิจบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติผลผลิต

ผลงานเชิงปริมาณ

ไม่มี

ผลงานเชิงคุณภาพ

13. ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการทางวิชาการ (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
14. ความพึงพอใจของผู้รับบริการทางวิชาการ (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
15. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนในท้องถิ่นกับวิทยาลัย (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
- 15.2 การได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยจากประชาชนในท้องถิ่น (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
16. ความมีประโยชน์ของงานให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนต่อการตอบสนองและส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

ภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ในมิติปัจจัยเบื้องต้น

อาจารย์/บุคลากร

ไม่มี

สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

2. ความชัดเจนของนโยบายด้านการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัย
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

ภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ในมิติกระบวนการ

การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

5. ความสามารถในการประสานงาน และแสวงหาความร่วมมือของศูนย์
วัฒนธรรมของวิทยาลัยครูในระดับวิทยาลัย ระดับท้องถิ่น และระดับชาติ
ได้อย่างประสบผลสำเร็จ (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
- 5.2 ความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานในท้องถิ่น
เช่น ศิลปินในท้องถิ่น วัด เพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม
(**)

ภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ในมิติผลผลิต

ผลงานด้านการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม

- 12.1 การมีข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมของท้องถิ่นครอบคลุมทั้ง 5
หมวด คือ หมวดขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ศาสนา หมวดภาษา
และวัฒนธรรม หมวดศิลปกรรมและโบราณคดี หมวดการละเล่น ดนตรี

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

และการพักผ่อนหย่อนใจ หมวดชีวิตความเป็นอยู่และวิทยาการ
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

14. การเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในด้านชีวิตความเป็นอยู่
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

14.1 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการแต่งกาย ความสุภาพในการพูดจาของ
อาจารย์และนักศึกษา (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)

14.2 ความสมานสามัคคีของอาจารย์/บุคลากร และนักศึกษา ในการทำงานเพื่อ
ส่วนรวม (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

14.3 ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการมีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม
และร่มรื่นของวิทยาลัย (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

การบริหารงานของวิทยาลัยครู ในมิติปัจจัยเบื้องต้น

ผู้บริหาร

1. ความเพียงพอด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหาร
(วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)

1.1 การมีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท (**)

1.2 การมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

1.3 ความเพียงพอด้านความรู้ หลักการ ทฤษฎีการบริหารงานในระดับอุดมศึกษา
(วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3: เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

- 1.4 การมีความรู้ ความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นอย่างชัดเจน (**)
2. ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก
3. การมีระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในวิทยาลัยที่แม่นยำและทันต่อเหตุการณ์ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

การบริหารงานของวิทยาลัยครู ในมิติกระบวนการ

การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวก

5. ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม (**)
6. ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างประสบผลสำเร็จ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
7. ความสามารถในการใช้วิธีการบริหารที่มีหลักการของผู้บริหาร (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
 - 7.1 ความสำเร็จในการดำเนินการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน (**)
 - 7.2 การระบุนโยบายหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

7.3 ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของหน่วยงานในวิทยาลัยในด้านการแสวงหาอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน งบประมาณการเงิน อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)

7.4 ความสามารถในการใช้วิธีการสื่อสารที่ได้ผล (**)

7.5 ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และในการสร้างแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสม (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

7.6 ความสามารถในการจัดการให้มีระบบการประเมินที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป็นที่เข้าใจตรงกัน และมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานของวิทยาลัย (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

8. ความสามารถในการจัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์/บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)

8.2 เนื้อหาสาระและกิจกรรมตอบสนองความต้องการของอาจารย์/บุคลากร ตามวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการทำงาน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

8.3 เนื้อหาสาระครอบคลุมวิธีการเรียนการสอน เจตคติ การวางแผนชีวิตในการทำงาน รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจในการกิจด้านอื่น ๆ ของวิทยาลัย (**)

การบริหารงานของวิทยาลัยครู อนุมัติผลผลิต

ระดับอาจารย์/บุคลากร

9. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์/บุคลากร (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

3. เกณฑ์ประเมิน (ต่อ)

ระดับวิทยาลัย

- 11.1 การได้รับการยอมรับในผลงานทางวิชาการของอาจารย์ (**)
- 11.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถในการเป็นนักบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 11.3 การปรากฏเป็นข่าวของวิทยาลัยครูในสื่อมวลชนต่าง ๆ ในทางที่ดี (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

4. การดำเนินการประเมิน

- 1. คณะกรรมการดำเนินการประเมินฝ่ายต่าง ๆ ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินและวางแผนในการดำเนินงานร่วมกัน (**)
- 3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ และทักษะ เนื่องจากการเรียนวิชาในหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นักศึกษา บัณฑิต อาจารย์ ผู้บริหาร และหน่วยงานที่ संबัณฑิต (**)
- 3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ และทักษะเนื่องจากการเรียนวิชาเฉพาะทางหรือวิชาเอกและวิชาโท ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นักศึกษา บัณฑิต อาจารย์ผู้สอนในแต่ละสาขาวิชา และหน่วยงานที่ संबัณฑิต (**)



แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

4. การดำเนินการประเมิน (ต่อ)

- 3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติ ค่านิยม ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ นักศึกษา บัณฑิต อาจารย์
ผู้บริหาร (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
- 3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของวิทยาลัยครู ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ อาจารย์
และบุคลากร (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
4. คณะกรรมการประเมินแต่ละฝ่ายดำเนินการสร้างเครื่องมือประเมิน หาความ
น่าเชื่อถือของเครื่องมือ ได้แก่ ความตรงและความเที่ยง
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
5. คณะกรรมการประเมินแต่ละฝ่ายจัดฝึกอบรมผู้ที่จะทำหน้าที่เก็บข้อมูลเชิง
คุณภาพ (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
6. คณะกรรมการประเมินแต่ละฝ่ายกำหนดเทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและ
การแปลผล โดยพิจารณาจากธรรมชาติของเรื่องที่ศึกษาหรือวิจัย ซึ่งทำได้
หลายวิธี ได้แก่ การคัดลอกข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่บันทึกไว้แล้ว
การวิเคราะห์เอกสาร การศึกษารายกรณี การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์
การสังเกต (**)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

5. การรายงานผลการประเมิน

1. คณะกรรมการดำเนินการประเมินในแต่ละหน่วยงานย่อยสรุปผลการประเมินเสนอหน่วยงานระดับคณะวิชา ศูนย์ หรือสำนัก (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
2. คณะกรรมการดำเนินการประเมินในแต่ละคณะวิชา ศูนย์หรือสำนักสรุปผลการประเมินเสนอฝ่ายแผนงานและประเมินผล (วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา)
3. ฝ่ายแผนงานและประเมินผลสรุปย่อผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย เสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อใช้เป็นสารสนเทศประกอบในการตัดสินใจสั่งการเพื่อการปรับปรุงงาน (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
4. ฝ่ายแผนงานและประเมินผลรับผิดชอบในการนำส่งรายงานผลการประเมินประจำปีของวิทยาลัยไปยังสหวิทยาลัยและกรมการฝึกหัดครู (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
5. ฝ่ายแผนงานและประเมินผลรับผิดชอบในการจัดพิมพ์สรุปรายงานการประเมินตนเองในรอบ 5 ปี เสนอต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย คณะกรรมการตรวจสอบความตรงของผลการประเมิน สหวิทยาลัยและกรมการฝึกหัดครู (วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)

แผนภูมิที่ 16 (ต่อ)

6. การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน

1. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยศึกษาผลการประเมินตนเองของวิทยาลัยในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงงาน โดยใช้กระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดสรรคนและทรัพยากร การกระตุ้น การติดตามดูแล และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
2. คณะกรรมการตรวจสอบความตรงของรายงานผลการประเมินให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย
(วิทยาลัยครูอุบลราชธานี)
3. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยดำเนินการให้มีการทบทวนและปรับปรุงเกณฑ์ประเมินทุกครั้งหลังจากที่ได้มีการสั่งให้มีการปรับปรุงงาน (**)

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในส่วนของเกณฑ์ประเมิน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของระบบการประเมิน ประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ผลจากการหาความตรงเชิงสอดคล้องโดยการ ประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ทำให้ได้รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการ เทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมิน ในระดับอย่างมากขึ้นไป จำนวน 189 ข้อ และผลจากการประเมินความเป็นไปได้ในการ นำไปปฏิบัติโดยผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งได้แสดงให้เห็นว่า (ดูแผนภูมิที่ 16) รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอย่างน้อย 1 แห่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับอย่างมากขึ้นไป มี 115 ข้อ โดย เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่งต่างมีความเห็น สอดคล้องกัน 35 ข้อ เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู บ้านสมเด็จเจ้าพระยามีความเห็นสอดคล้องกัน 24 ข้อ และเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ เฉพาะผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอุบลราชธานีมีความเห็นสอดคล้องกัน 56 ข้อ ซึ่ง เป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ลักษณะของรายการเกณฑ์ประเมินที่พัฒนาขึ้นนั้นประกอบด้วยราย การเกณฑ์ประเมินที่เหมาะสมกับวิทยาลัยครูโดยทั่วไป และรายการเกณฑ์ประเมินที่เหมาะสม สำหรับวิทยาลัยครูแต่ละแห่งซึ่งมีลักษณะเฉพาะ (uniqueness) ของตนเอง ซึ่งเป็น ประเด็นที่วิทยาลัยครูแต่ละแห่งจะต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือก

สำหรับรายการเกณฑ์ประเมินที่ควรใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินประสิทธิผล องค์การสำหรับวิทยาลัยครูโดยทั่วไปหรือในระดับพื้นฐานสำหรับวิทยาลัยครูทุกแห่ง ผู้วิจัย ได้พิจารณาคัดเลือกกรรายการเกณฑ์ประเมินที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งจาก 4 หลัก เกณฑ์ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์ข้อ 1 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่มีคุณลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟาย มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับ มากที่สุด และ/หรือในระดับมาก 3 อันดับแรก
 - 1.2 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และ ด้านความมีประโยชน์ ในระดับมากขึ้นไป

2. หลักเกณฑ์ข้อ 2 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และด้านความมีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป

3. หลักเกณฑ์ข้อ 3 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ในระดับมากขึ้นไป

4. หลักเกณฑ์ข้อ 4 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟาย มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมาก ใน 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความมีประโยชน์ ในระดับมากขึ้นไป

ผลจากการคัดเลือกรายการเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพโครงการ ในระดับพื้นฐานสำหรับวิทยาลัยครู ตามหลักเกณฑ์ 4 ข้อ จากรายการเกณฑ์ประเมิน 189 ข้อ ทำให้ได้รายการเกณฑ์ประเมินระดับพื้นฐานจำนวน 60 ข้อ ดังแผนภูมิที่ 17

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 17 รายการเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การในระดับพื้นฐานสำหรับวิทยาลัยครู

เกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต

ปัจจัยเบื้องต้น

อาจารย์

- ข้อ 4 ความเพียงพอด้านความรู้และความสามารถทางวิชาการของอาจารย์
- ข้อ 4.1 ปริมาณผลงานวิจัย แต่งหรือเรียบเรียงตำรา เอกสารประกอบการสอนที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพจากอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาเดียวกันในระดับวิทยาลัยครู
- ข้อ 4.2 อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- ข้อ 5 ความเพียงพอด้านความรู้และความสามารถในการสอนของอาจารย์ (***)
- ข้อ 5.1 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการเรียน
- ข้อ 5.2 ความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชาและธรรมชาติของผู้เรียน
- ข้อ 7.2 ความเป็นกันเองกับนักศึกษาแต่ละคน เดียวกันต้องมุ่งความสำเร็จในงาน
- ข้อ 11 ความรักและความศรัทธาในอาชีพครู
- อาจารย์/บุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ
- ข้อ 13 ความรู้ ความสามารถของบรรณารักษ์ที่เพียงพอแก่การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนการสอนในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ
- ข้อ 13.3 ความสามารถในการให้บริการ เช่น การให้ยืมระหว่างห้องสมุด การทำรายการแหล่งข้อมูล

แผนภูมิที่ 17 (ต่อ)

เกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต (ต่อ)

ปัจจัยเบื้องต้น

อาจารย์/บุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ 16.2 ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานกิจการนักศึกษา

ข้อ 16.3 มนุษยสัมพันธ์และทักษะในการประสานงาน

ข้อ 16.4 ความรักและความสนใจในงานด้านกิจการนักศึกษา

ข้อ 24 ความเพียงพอของพื้นที่และจำนวนหนังสือในห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้า
ของนักศึกษาโปรแกรมวิชาต่าง ๆ และในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการเตรียม
การสอนและการทำวิจัยของอาจารย์ (***)

กระบวนการ

ข้อ 28 ความยืดหยุ่น และ/หรือนวัตกรรมในการบริหารหลักสูตรของวิทยาลัยครู

ข้อ 29 ความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในภาควิชาเดียวกันในการพัฒนาการเรียน
การสอน



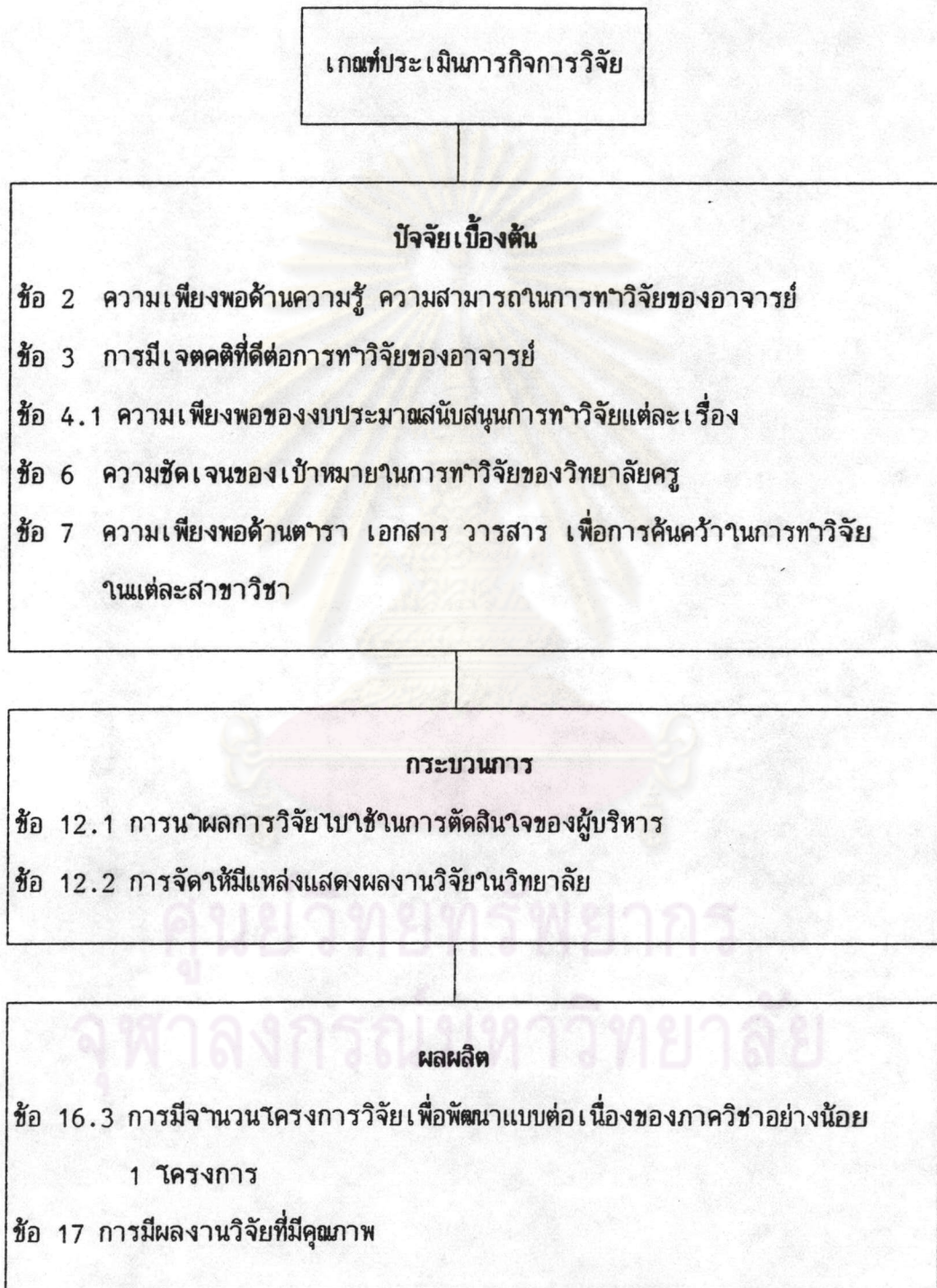
แผนภูมิที่ 17 (ต่อ)

เกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต (ต่อ)

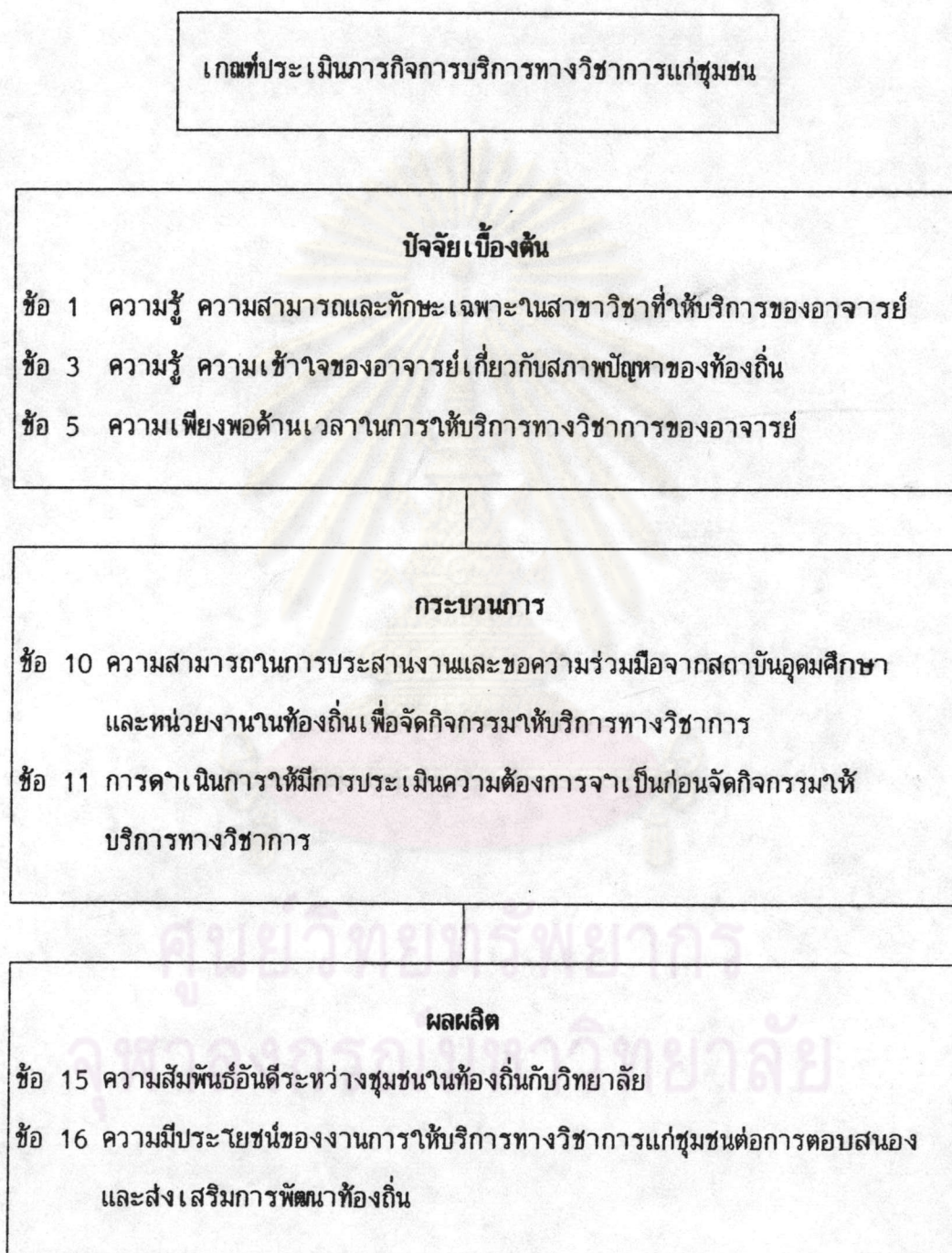
ผลผลิต

- ข้อ 34 การมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสัดส่วนที่พึงประสงค์
- ข้อ 36.1 พื้นความรู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ข้อ 36.2 พื้นความรู้เพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
- ข้อ 36.6 ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน
- ข้อ 36.7 ความทันสมัยทางวิชาการ
- ข้อ 36.8 ความพึงพอใจของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตและสังคม
- ข้อ 37 ความมีคุณธรรม และการมีเจตคติที่ดีของบัณฑิต
และ/หรือนักศึกษา
- ข้อ 37.1 คุณธรรม จริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา (***)
- ข้อ 37.3 ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- ข้อ 37.5 ความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ
- ข้อ 37.6 ความมีน้ำใจ
- ข้อ 37.7 ความรับผิดชอบต่อสังคม
- ข้อ 37.9 ความศรัทธาในอาชีพของตน

แผนภูมิที่ 17 (ต่อ)



แผนภูมิที่ 17 (ต่อ)





เกณฑ์ประเมินภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม

ปัจจัยเบื้องต้น

- ข้อ 1 ความรู้ ความสามารถ เวลา และความสนใจของอาจารย์/บุคลากรที่ทำงานด้านการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม
- ข้อ 2 ความชัดเจนของนโยบายด้านการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัย
- ข้อ 3 ความเพียงพอของงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม

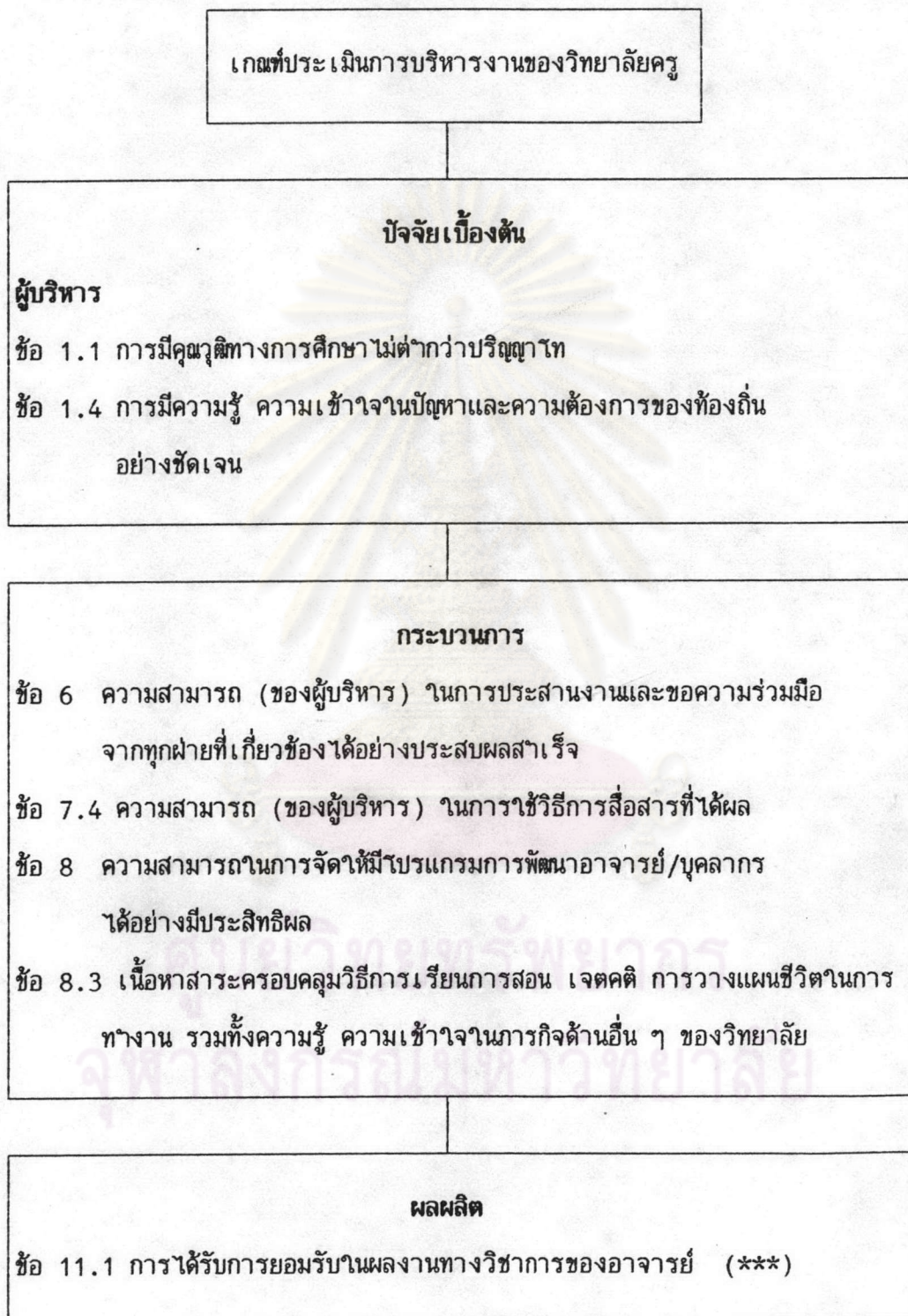
กระบวนการ

- ข้อ 5.2 ความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น ศิลปินในท้องถิ่น วัด เพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม
- ข้อ 6 ความสำเร็จในการสนับสนุนให้อาจารย์และนักศึกษา เก็บข้อมูลภาคสนามเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างลุ่มลึก
- ข้อ 8 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า

ผลลัพธ์

- ข้อ 12 การเป็นศูนย์ข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ข้อ 12.1 การมีข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมของท้องถิ่น ครอบคลุมทั้ง 5 หมวด คือ หมวดขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ศาสนา หมวดภาษา และวัฒนธรรม หมวดศิลปกรรมและโบราณคดี หมวดการละเล่น ดนตรีและการพักผ่อนหย่อนใจ หมวดชีวิตความเป็นอยู่และวิทยาการ

แผนภูมิที่ 17 (ต่อ)



2.2 สรุปผลการประเมินด้านความมีประโยชน์

2.2.1 ความมีประโยชน์ของแนวคิดในการประเมินตนเอง

ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารายการเกี่ยวกับแนวคิดในการประเมินตนเองมีประโยชน์ ในระดับมากขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 และค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ทั้ง 6 ข้อ (จากทั้งหมด 7 ข้อ) ส่วนอีก 1 ข้อ คือ ข้อ 2 เฉพาะผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีความเห็นสอดคล้องกัน

2.2.2 ความมีประโยชน์ของการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง

ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอุบลราชธานีมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารายการเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อดำเนินการประเมินตนเองทั้งหมด 10 ข้อ มีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 และค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ส่วนผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป 4 ข้อ คือ ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 6.1 และข้อ 6.2

2.2.3 ความมีประโยชน์ของเกณฑ์ประเมิน

รายการเกณฑ์ประเมินที่มีผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอย่างน้อย 1 แห่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับอย่างมากขึ้นไปมี 187 ข้อ จากรายการเกณฑ์ประเมินทั้งหมด 189 ข้อ

รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไปมี 120 ข้อ

รายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่งต่างมีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับอย่างมากขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50 และ/หรือค่ามัธยฐาน < 3.50) เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในภารกิจบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติกระบวนการ จำนวน 2 ข้อ คือ (ข้อ 8.1) ความยืดหยุ่นในการลงเวลาปฏิบัติราชการ และ (ข้อ 8.2) ความยืดหยุ่นในการเบิกจ่ายเงินสนับสนุนการจัดบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

รายการเกณฑ์ประเมินที่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงของ
วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับอย่างมาก
ขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50 และ/หรือค่ามัธยฐาน < 3.50) มี 66 ข้อ

รายการเกณฑ์ประเมินที่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงของ
วิทยาลัยครูอุบลราชธานี มีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับอย่างมากขึ้นไป
(พิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50 และ/หรือค่ามัธยฐาน < 3.50) คือ (ข้อ 28.1)

ความยืดหยุ่นในการเทียบโอนวิชา

2.2.4 ความมีประโยชน์ของการดำเนินการประเมิน

ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอุบลราชธานีมีความเห็น
สอดคล้องกันว่ารายการเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินทุกข้อ ทั้งหมด 10 ข้อ มีประโยชน์
ในระดับมากขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 และค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ส่วนผู้
บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีความเห็นสอดคล้องกัน 6 ข้อ

2.2.5 ความมีประโยชน์ของการรายงานผลการประเมิน

ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอุบลราชธานีมีความเห็น
สอดคล้องกันว่ารายการเกี่ยวกับการรายงานผลการประเมินทุกข้อ ทั้งหมด 5 ข้อ มีประ
โยชน์ในระดับมากขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 และค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ส่วน
ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีความเห็นไม่สอดคล้องกันทุกข้อ

2.2.6 ความมีประโยชน์ของการนำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุงงาน

ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอุบลราชธานีมีความเห็น
สอดคล้องกันว่ารายการเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงานทุกข้อ
ทั้งหมด 3 ข้อ มีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป (พิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 และ
ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ส่วนผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีความ
เห็นสอดคล้องกัน 1 ข้อ คือ ข้อ 1.

3. สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง

จากการวิเคราะห์เนื้อเรื่องข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์/ตอบคำถามปลาย
เปิดของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ได้ผลพอสรุปได้ ดังนี้

3.1 เกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยรวม

1. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นง่ายต่อการทำความเข้าใจในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าถ้าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การไปสู่การปฏิบัติจริงคาดว่าจะเกิดปัญหาค่อนข้างมาก เพราะอาจารย์ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาประเมินตน หรือแม้แต่ตนเองจะเป็นผู้ประเมินตนเองก็ตาม
3. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต้องมี และไม่ควรถัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งออกไป
4. สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยบางท่านได้แสดงความคิดเห็นว่าเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่มีความตรง และได้เห็นมุมมองที่ต่างกันควรรวบรวมบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมิน

3.2 เกี่ยวกับเกณฑ์ประเมิน

1. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่ารายการเกณฑ์ประเมินส่วนใหญ่มีความชัดเจน มีเพียงบางข้อที่ไม่ชัดเจน
2. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าไม่ควรตัดเกณฑ์ข้อใดออก แต่มีบางท่านเห็นว่ามีความซ้ำซ้อนกันหลายข้อ ควรสรุปรวมให้มีจำนวนข้อน้อยลง
3. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าเกณฑ์ประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมตามภารกิจและใน เรื่องที่ควรประเมิน
4. ผู้บริหารระดับสูงส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า ถ้าเกณฑ์ประเมินไปใช้จริงจะก่อให้เกิดผลดีคือ ทำให้มีการพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัยครูให้ประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น สำหรับผลเสียคือ อาจารย์ในวิทยาลัยครูอาจจะไม่ยอมรับและต่อต้านและอาจไม่ให้ข้อมูลที่ เป็นจริงเท่าที่ควร เนื่องจากเกรงว่าตนเองจะมีภาพลักษณ์ที่เป็นลบหรือ

เนื่องจากเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน

5. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของวิทยาลัยครูที่อาจเป็นสาเหตุให้นาเกณฑ์เหล่านี้ไปใช้ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร คือ ความเก่าของสถาบัน อาจารย์มีอายุเฉลี่ยสูงจึงยากต่อการยอมรับสิ่งใหม่ โดยเฉพาะการประเมิน นอกจากนี้อาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระงานมากเกินไป อาจารย์หลายท่านต้องทำงานธุรการควบคู่กับงานวิชาการ โดยที่งานธุรการที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินงานค่อนข้างมาก

6. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าถ้าจะนำเกณฑ์ประเมินไปใช้ให้ได้ผลดี ควรมีการประชาสัมพันธ์ทุกระดับอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายให้ชัดเจน และควรเริ่มมาให้มีการประเมินจากหน่วยงานบางหน่วยงานก่อน เช่น ฝ่ายวิจัยและประเมินผลควรดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมก่อนหน่วยงานอื่น ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครูครั้งนี้ ได้ผลตามที่ได้นำเสนอไปแล้วอย่างละเอียดในบทที่ 4 และโดยสรุปในบทที่ 5 ซึ่งผลจากการวิจัยทำให้พบประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

1. แนวคิดในการประเมินตนเอง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ทราบว่าผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอย่างน้อย 1 แห่ง มีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากขึ้นไป ในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ 3 ข้อ คือ (ข้อ 3) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินตนเองนั้น ควรใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การอภิปรายอย่างอิสระ การทำวิจัยหึ่งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ข้อ 4) วิทยาลัยครูควรดำเนินการประเมินตนเองให้ครอบคลุมทุกภารกิจ รวมทั้งจุดมุ่งหมาย ปรัชญา ปณิธาน และการบริหารงาน และ (ข้อ 5) วิทยาลัยครูควรประเมินตนเอง

เองทุกปี และสรุปผลการประเมินตนเองในรอบ 5 ปี ซึ่งผลจากการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัตินี้สอดคล้องกับรูปแบบการศึกษาค้นเองเพื่อขอการรับรองมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในการศึกษาค้นเองอย่างครอบคลุมในทุกด้าน (Middle States Association of Colleges and Schools, 1991)

สำหรับรายการข้ออื่น ๆ ที่มีความเห็นไม่สอดคล้องกันนั้น เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงอาจไม่แน่ใจในผลการประเมินตนเอง ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นว่าในบางเรื่องควรให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและมีความชัดเจนมากขึ้น

รายการเกี่ยวกับประเด็นของการตรวจสอบความตรงของผลการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นรายการที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง มีความเห็นไม่สอดคล้องกันนั้นในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจสอบความตรงโดยผู้บริหารระดับสูงภายในวิทยาลัยครู มีผู้บริหารระดับสูง 2 ท่าน แสดงความคิดเห็นว่าแนวทางปฏิบัติค่อนข้างจะทำได้ยากเพราะผู้บริหารมีภาระงานมาก

สำหรับการตรวจสอบความตรงโดยตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ สาเหตุที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งมีความเห็นไม่สอดคล้องกันนี้อาจเนื่องจากเกรงว่าจะเป็นการจับผิดหรือหาข้อบกพร่องขององค์กร ดังนั้นจึงควรพยายามทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งฝ่ายที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงของผลการประเมินตนเอง และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินตนเอง คือ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพของสถาบัน ไม่ใช่เพื่อการมุ่งทำลายชื่อเสียง ซึ่งในประเด็นนี้ COPA ได้ให้ความสำคัญอย่างมาก (The Council on Postsecondary Accreditation, 1988)

2. การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู ทั้ง 2 แห่ง มีความเห็นสอดคล้องกันในระดับอย่างมากขึ้นไปว่าฝ่ายแผนงานและฝ่ายประเมินผลควรมีบทบาทสำคัญในการประสานงานและให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่คณะ

กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ประเมิน ดังนั้นอาจารย์/บุคลากรในหน่วยงานนี้จึงควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการวิจัยในระดับที่สามารถให้คำปรึกษาหารือได้ และมีมนุษยสัมพันธ์ดีเนื่องจากต้องประสานงานกับอาจารย์/บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ

3. เกณฑ์ประเมิน

เกณฑ์ประเมินซึ่งเป็นหัวใจของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ (1) ด้านการผลิตบัณฑิต (2) ด้านการวิจัย (3) ด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน (4) ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและ (5) ด้านการบริหารงานของวิทยาลัยครู โดยแต่ละด้านแบ่งเป็น 3 มิติ คือ มิติปัจจัยเบื้องต้น มิติกระบวนการ และมิติผลผลิต

ในการอภิปรายเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมิน ผู้วิจัยจะอภิปรายเฉพาะเกณฑ์ที่ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งใน 4 หลักเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น โดยมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

3.1 เกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต

3.1.1 เกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต ในมิติปัจจัยเบื้องต้น ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต ในมิติปัจจัยเบื้องต้นที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามี ความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรือในระดับมากใน 3 อันดับแรก และเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และด้านความมีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป คือ (ข้อ 24) ความเพียงพอของพื้นที่และจำนวนหนังสือในห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาโปรแกรมวิชาต่าง ๆ และในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเตรียมการสอนและการทำวิจัยของอาจารย์ วิทยาลัยครูควรรักษา ความสำคัญในรายการ เกณฑ์ประเมินข้อนี้เป็นพิเศษ ทั้งนี้เนื่องจากนอกจากจะเป็นรายการ เกณฑ์ประเมินที่ได้รับการยอมรับจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องตามผลการวิจัยครั้งนี้แล้ว ยัง สอดคล้องกับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ Buck หัวหน้าห้องสมุดมหาวิทยาลัย Harvard (1964 อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ โอสถานนท์, 2533) ได้กล่าวว่าคุณภาพของห้องสมุดจะ

เป็นเครื่องกำหนดคุณภาพทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ลาวัณย์ (แก้วขวัญ) พุ่มพวง (2531) ได้ให้ความเห็นว่า ห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าวิชาความรู้ทุกแขนงที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้อย่างแท้จริง ห้องสมุดควรมีขนาดใหญ่พอที่จะสนองความมุ่งหมายของการศึกษาในวิทยาลัย มีปริมาณหนังสือที่เพียงพอแก่การให้บริการ และเป็นหนังสือที่มีคุณค่า มีความทันสมัยและสอดคล้องกับหลักสูตรและตรงตามความต้องการของอาจารย์และนักศึกษา นิเชต สุนทรพิทักษ์ (บรรยายพิเศษ, 8 มีนาคม 2538) ได้กล่าวว่า คุณภาพของห้องสมุดหรือศูนย์วิทยบริการเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะในปัจจุบันเราต้องสอนให้นักศึกษามีทักษะในการสืบค้นข้อมูลและสารสนเทศด้วยตนเอง จึงจะสามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร

รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิตในมิติปัจจัยเบื้องต้นที่วิทยาลัยครูควรรักษาให้ความสำคัญเป็นพิเศษอีกรายการหนึ่ง คือ (ข้อ 5) ความเพียงพอด้านความรู้ และความสามารถในการสอนของอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรือในระดับมากใน 3 อันดับแรก และเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง มีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และด้านความมีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีรายการเกณฑ์ประเมินข้ออื่น ๆ ซึ่งเป็นรายการเกณฑ์ประเมินเกี่ยวกับอาจารย์ที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากขึ้นไป ทั้งในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และความมีประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ คือ (ข้อ 4) ความเพียงพอด้านความรู้ และความสามารถทางวิชาการของอาจารย์ (ข้อ 4.1) ปริมาณผลงานวิจัย แต่งหรือเรียบเรียงตำรา เอกสารประกอบการสอนที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพจากอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาเดียวกันในระดับวิทยาลัยครู (ข้อ 4.2) อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 (ข้อ 5.1) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการเรียน (ข้อ 5.2) ความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชาและธรรมชาติของผู้เรียน (ข้อ 7.2) ความเป็นกันเองกับนักศึกษาแต่ขณะเดียวกันต้องมุ่งความสำเร็จในงาน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่งให้ความสำคัญในตัวอาจารย์ผู้สอน

เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความเป็นนักวิชาการ ความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการสอนแบบต่าง ๆ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับนิสิตนักศึกษา ซึ่งรายการเกณฑ์ประเมินเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไกรยุทธ วีรทยาสินธ์ (2527) มีความเห็นว่า องค์ประกอบหลักของการเป็นอาจารย์ที่ดีประการแรก คือ ความเป็นนักวิชาการ ประโยชน์ คูปต์กาญจนากุล (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และพบว่าความสนใจเชิงวิชาการของอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพการสอนทั้งผลทางตรงและผลทางอ้อมรวมกัน ผลการวิจัยของ วชิรา เพ็ญเรจณ์ (2528) ได้แสดงให้เห็นว่าลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ นอกเหนือจากความสามารถทางวิชาการแล้ว อาจารย์ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนิสิตนักศึกษา มีความคุ้นเคยกับนิสิตนักศึกษาและใช้เวลาแก่นิสิตนักศึกษา

สำหรับรายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 11) ความรักและความศรัทธาในอาชีพครู เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเคลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุดหรืออย่างยิ่งใน 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป เป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่วิทยาลัยครูควรให้ความสำคัญ เพราะถ้าอาจารย์มีความรักและความศรัทธาในวิชาชีพของตนก็ย่อมปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างภาคภูมิใจมีความมุ่งมั่นที่จะสอนให้สัมฤทธิ์ผล และมีความสุขในการสอน (ลัดดาวัลย์ หวังพานิช, 2528) ผลการวิจัยของ ประโยชน์ คูปต์กาญจนากุล (2532) ได้แสดงให้เห็นว่าความรักและความศรัทธาในอาชีพครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอน



รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 13) ความรู้ ความสามารถ
ของบรรณารักษ์ที่เพียงพอแก่การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนการสอนใน
โปรแกรมวิชาต่าง ๆ และ (ข้อ 13.3) ความสามารถในการให้บริการ เช่น การทำยืม
ระหว่างห้องสมุด การทำรายการแหล่งข้อมูล เป็นต้น เป็นรายการเกณฑ์ประเมิน
เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบรรณารักษ์ซึ่งเป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการที่ผู้
บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความเป็นไปได้
ในการนำไปปฏิบัติ และในด้านความมีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป จึงเป็นเกณฑ์ที่วิทยาลัย
ครูควรให้ความสำคัญ เกษม วัฒนชัย และประกอบ คุณรัตน์ ได้ให้ความเห็นในการตอบแบบ
สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรายการเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การ
สำหรับวิทยาลัยครู ในรอบที่ 2 ในทำนองเดียวกันว่า จำนวนบรรณารักษ์มีความสำคัญน้อย
กว่าคุณภาพในการให้บริการของระบบห้องสมุด ซึ่งหมายถึง เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล
ตลอดจนสื่อต่าง ๆ ที่ทันสมัย ซึ่งจากข้อคิดเห็นดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่าบรรณารักษ์จำเป็นต้อง
ต้องมีความรู้ ความสามารถในงานของตนเป็นอย่างดี คณะอนุกรรมการพัฒนาห้องสมุดได้
เล็งเห็นความสำคัญของงานให้บริการในห้องสมุดจึงได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานใน
ห้องสมุด โดยเฉพาะในส่วนของผู้บริหารห้องสมุดไว้ค่อนข้างสูง ดังนี้

ผู้บริหารห้องสมุดจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และมีความรู้พื้นฐาน
ทางบรรณารักษศาสตร์ระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ และจะต้องมี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยอย่างกว้างขวาง
ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทจะต้องปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า
5 ปี และผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกจะต้องปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา
ไม่น้อยกว่า 3 ปี (กึ่งกนก ศิวเทวินทรา 2527:262)

ผลการวิจัยของ พวงเพ็ชร รื่นเรือง (2532) ซึ่งได้ศึกษาการใช้
บริการวัสดุไม่ตีพิมพ์ของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า เนื้อหาของสื่อ
สารสนเทศที่ให้บริการยังไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชา และอาจารย์มีปัญหามหาการใช้สื่อสารสนเทศ
ในด้านวิธีการใช้ในระดับปานกลาง วราภรณ์ ภูแย้ม (2524) ได้ศึกษาการใช้ทรัพยากร
ห้องสมุดของวิทยาลัยครูยะลาเพื่อการสอน พบว่า ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรห้องสมุด
คือ ความไม่ทันสมัยและไม่ตรงตามความต้องการ และขาดการประชาสัมพันธ์ ซึ่งผลจากการ

วิจัยของทั้ง 2 คนอาจไม่ได้เป็นการบ่งชี้ว่าบรรณารักษ์หรือผู้ปฏิบัติงานในห้องสมุดของสถาบันทั้ง 2 แห่ง มีความบกพร่องในหน้าที่แต่อย่างใด เพราะอาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ แต่สามารถแปลความหมายได้โดยอ้อมว่า คุณสมบัติของบรรณารักษ์เป็นสิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบรรณารักษ์เป็นบุคลากรหลักในการวางแผนจัดซื้อ จัดหา เอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยและตรงตามความต้องการของผู้ใช้สอดคล้องกับโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนในวิทยาลัย และเป็นผู้จัดวางระบบการให้บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

รายการเกณฑ์ประเมินที่เกี่ยวกับอาจารย์/บุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากขึ้นไปทั้งในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และในด้านความมีประโยชน์ได้แก่ (ข้อ 16.2) ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานกิจการนักศึกษา (ข้อ 16.3) มนุษยสัมพันธ์และทักษะในการประสานงาน และ (ข้อ 16.4) ความรักและความสนใจในงานด้านกิจการนักศึกษา รายการเกณฑ์ประเมินเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักการอุดมศึกษาหลายท่าน วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2525) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจการนักศึกษาไว้หลายประการ ที่สำคัญ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในธรรมชาติของนิสิต มีความรู้เรื่องกิจกรรมและหลักการจัดกิจกรรม มีความรู้ในด้านการแนะแนว มีเวลาเพียงพอ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สำนาว์ ขจรศิลป์ (2525) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษาในตนเองเดียวกัน ประเสริฐ จรรย์านุกุล ได้ยืนยันคำตอบในแบบสอบถามความเหมาะสมของเกณฑ์ประเมินในรอบที่ 2 ว่า ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานกิจการศึกษามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ประเมินอย่างยิ่ง เพราะปัจจุบันอาจารย์ให้ความสนใจในนักเรียนน้อยลง คนที่ทำงานจึงต้องรอบรู้และเข้าใจนักเรียนอย่างแท้จริง

3.1.2 เกณฑ์ประเมินการกิจการผลิตบัณฑิต ในมิติกระบวนการ

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 28) ความยืดหยุ่น และ/หรือนวัตกรรมในการบริหารหลักสูตรของวิทยาลัยครู และ (ข้อ 29) ความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในภาควิชาเดียวกันในการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเคลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมิน

ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป จึงเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ควรพยายามนำไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันวิทยาลัยครูมีความยืดหยุ่นในการบริหารหลักสูตรมากกว่าสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เช่น การเปิดสอนเป็นโปรแกรมวิชา การเปิดโอกาสให้นักศึกษาย้ายโอนข้ามวิทยาลัย (transfer) ได้ ทั้งนี้เพื่อเอื้อต่อนักศึกษาที่มีงานทำแล้ว แต่มีความจำเป็นต้องย้ายสถานที่ทำงาน (นิเชต สุนทรพิทักษ์ บรรยายพิเศษ, 8 มีนาคม 2538)

สำหรับรายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 29) ความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในภาควิชาเดียวกันในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่มีความสำคัญ เพราะภาระงานหลักของวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา คือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งภาควิชาต่าง ๆ เป็นฝ่ายรับผิดชอบ อาจารย์ในภาควิชาเดียวกันย่อมมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของเนื้อหาวิชาและรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับรายวิชาที่ภาควิชารับผิดชอบมากกว่าอาจารย์ในภาควิชาอื่น ดังนั้นหากร่วมมือกันพัฒนาอย่างจริงจังย่อมจะเกิดผลดี ดีแรก พรสีมา (สัมภาษณ์, 30 กรกฎาคม 2536) ได้ให้ความสำคัญในความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์ในภาควิชาเดียวกัน โดยเสนอแนะให้มีการจัดสัมมนาภายในภาควิชา (in-house seminar) อยู่เสมอ

3.1.3 เกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต ในมิติผลผลิต

รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต ในมิติผลผลิตที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ (ข้อ 37.1) คุณธรรม จริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เพราะเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากขึ้นไปทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และด้านความมีประโยชน์ สุธรรม อารีกุล มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมี 4 ประการ และประการหนึ่งที่ต้องเน้น คือ ความมีคุณธรรม จริยธรรม (สุธรรม อารีกุล, 2530)

รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิต ในมิติผลผลิตที่ผู้บริหาร

ระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากขึ้นไปทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและด้านความมีประโยชน์ หรือ เป็นเกณฑ์ ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ เป็นเกณฑ์ ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรือระดับมากใน 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของ วิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความมีประโยชน์ ในระดับมากขึ้นไป มีหลายข้อ ดังนี้ รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 34) การมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษานิสิตส่วนที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเห็นได้ว่ารายการเกณฑ์ประเมินข้อนี้ให้ความสำคัญใน ประเด็นของการศึกษาคือการลงทุน ดังนั้นหากมีจำนวนผู้ไม่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรใน นิสิตส่วนที่สูงมากเท่าใดก็จะถือว่าเกิดความสูญเสียทางการศึกษามากเท่านั้น ดิเรก พรสีมา (สัมภาษณ์, 30 กรกฎาคม 2536) มีความเห็นว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ควรเป็นร้อยละ 100 กลาย กระจายวงศ์ (สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2536) แสดงความ เห็นว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรไม่ควรน้อยกว่าร้อยละ 80 รายการเกณฑ์ ประเมิน (ข้อ 36.6) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นรายการเกณฑ์ ประเมินที่ให้ความสำคัญในประเด็นของการศึกษากับการมีงานทำ และการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching (1970) ได้ให้ความสำคัญในผลผลิตทาง เศรษฐกิจ (economic productivity) โดยได้กำหนดค่าให้เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งในการ พัฒนานักศึกษา ทั้งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและต่อสังคมโดยรวม ซึ่งการที่นักศึกษาที่สำเร็จ การศึกษาจะประสบผลสำเร็จดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่เพียงพอในขณะที่ เริ่มปฏิบัติงาน และมีความรู้พื้นฐานเพียงพอสำหรับการพัฒนาต่อไป และควรได้รับการฝึกอบรม ให้มีความสามารถที่จะผสมผสานค่านิยมที่ดีงามไปสู่สถานที่ทำงานและแสวงหาความหมาย จากงานได้

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 36.1) พื้นความรู้เพื่อการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น (ข้อ 36.2) พื้นความรู้เพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และ (ข้อ 36.7) ความทันสมัยทางวิชาการ เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในกลุ่มของความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาการเฉพาะหรือวิชาชีพ ซึ่งงานการที่จะให้บัณฑิตมีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ได้ วิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการในลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีวิธีการ เรียบ

การสอนที่มุ่งพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีหนังสือ เอกสาร ตำรา ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เพียงพอ สำหรับรายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 36.8) ความพึงพอใจของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตและสังคม เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่สะท้อนให้เห็นว่า ระบบการผลิตบัณฑิตไม่ซ้ำระบบปิด บัณฑิตเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว จำเป็นต้องหางานทำ ดังนั้น ความพึงพอใจของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตจึงเป็นประเด็นสำคัญที่วิทยาลัยจะต้องนำไปสู่การพิจารณา ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในการผลิตบัณฑิตให้มีความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น ในประเด็นของความพึงพอใจของสังคมก็มีความสำคัญ เพราะมนุษย์จำเป็นต้องอาศัยอยู่ในสังคม ต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน หากสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตที่สนใจต่อบัณฑิตของสังคม และบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม มหาวิทยาลัยอาจได้รับความช่วยเหลือจากสังคม เช่น การได้รับเงินบริจาค การได้รับทุนสนับสนุนการศึกษานิสิตนักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเงิน เป็นต้น

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 37) ความมีคุณธรรม และการมีเจตคติที่ดีของบัณฑิต และ/หรือนักศึกษา (ข้อ 37.3) ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (ข้อ 37.5) ความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ (ข้อ 37.6) ความมีน้ำใจ และ (ข้อ 37.7) ความรับผิดชอบต่อสังคม และ (ข้อ 37.9) ความศรัทธาในอาชีพของตน เป็นกลุ่มรายการเกณฑ์ประเมินเกี่ยวกับคุณธรรม และเจตคติที่พึงประสงค์ของนักศึกษาและบัณฑิต ซึ่งในการพัฒนาให้เกิดคุณธรรมและเจตคติดังกล่าวจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีประสบการณ์โดยตรง ประเสริฐ จரியานุกูล (สัมภาษณ์, 23 สิงหาคม 2536) ได้ยกตัวอย่างของการฝึกอบรมให้นักศึกษามีคุณธรรม เช่น ในด้านความมีน้ำใจ สามารถทำได้ในรูปแบบของการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬา นักศึกษาที่ไม่ได้เป็นนักกีฬาก็สามารถแสดงความมีน้ำใจได้โดยการเข้าร่วมเชียร์ หรือทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการต่าง ๆ เช่น อาหาร น้ำดื่ม The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching (1970) ได้ให้ความสำคัญในสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของสถาบันอุดมศึกษา โดยให้แนวคิดว่า หากต้องการให้นักศึกษาหรือบัณฑิตมีคุณลักษณะอย่างไร สถาบันอุดมศึกษาควรดำเนินการให้ปรากฏเป็นรูปธรรม โดยการแทรกเป็นวิธีปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ

3.2 เกณฑ์ประเมินภารกิจการวิจัย

3.2.1 เกณฑ์ประเมินภารกิจการวิจัย ในมิติปัจจัยเบื้องต้น

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการวิจัย ในมิติปัจจัยเบื้องต้นที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมการนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากขึ้นไปว่ามีประโยชน์ หรือเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกัน ทั้งในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและในด้านความมีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป ได้แก่ (ข้อ 7) ความเพียงพอด้านตำรา เอกสาร วารสาร เพื่อการค้นคว้างานการทาวิจัย (ข้อ 2) ความเพียงพอด้านความรู้ ความสามารถในการทาวิจัยของอาจารย์ (ข้อ 3) การมีเจตคติที่ดีต่อการทาวิจัยของอาจารย์ (ข้อ 4.1) ความเพียงพอของงบประมาณสนับสนุนการทาวิจัยแต่ละเรื่อง ข้อคิดเห็นของ พัทยา สายหู (2522) เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้อาจารย์ทาวิจัยน้อย คือ อาจารย์ไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านวิจัย และไม่มีความแน่ใจว่าตนจะทำงานวิจัยได้ เป็นผลสำเร็จเหมือนการเรียงเรียงตำรา หรือเขียนบทความทางวิชาการ แนวทางในการส่งเสริมให้มีบรรยากาศการวิจัยที่ดีของ Shaeffer (1977 อ้างถึงใน ไพโรจน์ แสงจันทร์ : 2527) ในการส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยนั้นจะต้องมีปัจจัยสนับสนุนหลายประการ เช่น การมีข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอและเชื่อถือได้ การมีเอกสารตำราที่เพียงพอสำหรับการค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการมีทุนหรืองบประมาณสำหรับการวิจัย ซึ่งจะได้ว่าข้อคิดเห็นของ พัทยา สายหู และ Shaeffer ล้วนสะท้อนให้เห็นว่า รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการวิจัย ในมิติปัจจัยเบื้องต้นตามที่ได้กล่าวถึงมาแล้วนั้น เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่มีความสำคัญทุกข้อ

สำหรับรายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 6) ความชัดเจนของเป้าหมายงานการทาวิจัยของวิทยาลัยครู เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารงานโดยเน้นวัตถุประสงค์

3.2.2 เกณฑ์ประเมินภารกิจการวิจัย ในมิติกระบวนการ

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 12.1) การนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร และ (ข้อ 12.2) การจัดให้มีแหล่งแสดงผลงานวิจัยในวิทยาลัย เป็นรายการเกณฑ์

ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรือในระดับมากเกิน 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป สัมมา รธนีย์ มีความเห็นว่าการให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การจัดหาให้มีแหล่งแสดงผลงานวิจัย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยและนำไปพิจารณาประกอบความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษในฐานะมีผลงานด้านวิชาการ ตลอดจนการที่ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณาตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาล้วนเป็นสิ่งจูงใจให้อาจารย์ทำงานวิจัยมากขึ้น (สัมมา รธนีย์, 2536) จรัส สุวรรณเวลา ได้กล่าวถึงแนวทางการส่งเสริมการวิจัยในมหาวิทยาลัยไว้หลายประการ และประการหนึ่งที่สอดคล้องกับรายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการวิจัย ในมิติกระบวนการ คือ การเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในรูปแบบของการจัดพิมพ์เป็นเอกสาร การจัดประชุมเสนอผลงาน (จรัส สุวรรณเวลา, 2526) นอกจากนี้หากพิจารณาจากมุมมองของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งให้ความสำคัญต่อสิ่งจูงใจภายใน คือ การเห็นคุณค่าของเนื้องาน จะเห็นได้ว่ารายการเกณฑ์ประเมินทั้ง 2 ข้อ เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อเนื้องานคือผลงานวิจัยโดยตรง จึงน่าจะเป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพล

3.2.3 เกณฑ์ประเมินภารกิจการวิจัย ในมิติผลผลิต

รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการวิจัย ในมิติผลผลิตทั้ง 2 ข้อ คือ (ข้อ 17) การมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และ (ข้อ 16.3) การมีโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบต่อเนื่องของภาควิชาอย่างน้อย 1 โครงการ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพของผลงานวิจัยนั้นมีประเด็นที่ควรพิจารณา คือ ในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน หรือประเภทงานวิจัยที่แตกต่างกันจะมีเกณฑ์ประเมินคุณภาพที่อาจจะแตกต่างกัน เช่น การวิจัยเชิงปริมาณจะให้ความสำคัญในความเที่ยง ความตรงของเครื่องมือ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมมาให้มีความรู้และทักษะในการเก็บข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลอย่างเพียงพอ จึงจะทำให้ผลงานวิจัยมีความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์อย่างแท้จริง

ในประเด็นของโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบต่อเนื่องของภาควิชา นั้น เนื่องจากวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น การวิจัยเพื่อพัฒนาจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้อาจารย์วิทยาลัยครูสามารถตอบสนองปรัชญาหรือพันธกิจของสถาบันของ

ตนได้เป็นอย่างดี เพราะผลจากการวิจัยเพื่อพัฒนานอกจากจะช่วยให้เข้าใจในสภาพปัญหาแล้ว ยังต้องมีการวิจัยเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอันเชิงพัฒนาต่อไป

3.3 เกมที่ประเมินภารกิจบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

3.3.1 เกมที่ประเมินภารกิจบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติปัจจัยเบื้องต้น รายการเกมที่ประเมินภารกิจบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติปัจจัยเบื้องต้นที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกมที่ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป มี 3 ข้อ ดังนี้

รายการเกมที่ประเมิน (ข้อ 3) ความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น รายการเกมนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในปัจจุบันมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาของไทยยังขาดความรู้ ความเข้าใจในสภาพปัญหาของท้องถิ่นชนบท เนื่องจากต่างมุ่งจัดการศึกษาลอกเลียนสังคมตะวันตก ทำให้ไม่สามารถใช้ภูมิปัญญาของตนสร้างสรรค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นชนบทได้อย่างแท้จริง (เสนห์ จามริก, 2533) วิทยาลัยครูในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยตรงและเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีที่ตั้งใกล้ชิดกับชุมชนในท้องถิ่นชนบทมากที่สุดจึงควรพยายามดำเนินการให้ปณิธานของสถาบันของตนบรรลุผล

รายการเกมที่ประเมิน (ข้อ 1) ความรู้ ความสามารถ และทักษะในสาขาวิชาที่ให้บริการของอาจารย์ เป็นรายการเกมที่มีความสำคัญอีกข้อหนึ่ง เพราะจากการศึกษาเกี่ยวกับเนื้อหาการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของสถาบันอุดมศึกษา จะเห็นได้ว่ามีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน เช่น ด้านวิชาการทั่วไป ด้านการศึกษาทั่วไป ด้านทักษะและเทคนิคเพื่อการประกอบอาชีพ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านวัฒนธรรมและศาสนา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันมีความก้าวหน้าและเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับ การดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนอย่างมาก (เล็ก พงษ์สมัครไทย, 2532) แต่วิทยาลัยครูอยู่ในภาวะที่เริ่มปรับเปลี่ยนบทบาทจากการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพครูเพียงอย่างเดียว มาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาสมบูรณ์แบบเพื่อเปิดสอนหลายสาขาวิชา ดังนั้นจึงอาจ

ขาดความพร้อมที่จะให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในรายการเกณฑ์ประเมินข้อ 1 เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 5) ความเพียงพอในด้านเวลาในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของอาจารย์ จากสภาพการบริหารงานในปัจจุบันของวิทยาลัยครูซึ่งอาจารย์ต้องปฏิบัติงานด้านธุรการอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะจัดโครงการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ บุญทริก (2527) พบว่าปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาชนบทของวิทยาลัยครู คือ อาจารย์ไม่สามารถเสียสละเวลาให้กับโครงการได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นเพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้อย่างประสบผลสำเร็จมากขึ้น ผู้บริหารวิทยาลัยครูจึงควรพิจารณาสนับสนุนให้อาจารย์มีเวลาอย่างเพียงพอในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของอาจารย์ในวิทยาลัยของตน

3.3.2 เกณฑ์ประเมินภารกิจการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติกระบวนการ รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติกระบวนการที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเคลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป มีดังนี้

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 11) การดำเนินการให้มีการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนจัดกิจกรรมมาให้บริการทางวิชาการ โดยหลักการทั่วไปก่อนที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมมาให้บริการใด ๆ ฝ่ายรับผิดชอบควรมีการประเมินความต้องการจำเป็นก่อน ทั้งนี้เนื่องจากประชากรที่รับบริการแต่ละกลุ่มอาจมีความสนใจและความต้องการจำเป็นที่จะรับบริการแตกต่างกัน เช่น จากการวิจัยของ ประสิทธิ์ เทียมเดช (2521) พบว่าในขณะที่ผู้บริหารการศึกษาและครูมีความต้องการได้รับบริการทางวิชาการในด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ แต่ผู้นำท้องถิ่นต้องการได้รับบริการทางวิชาการในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและอาชีพ พล ค้างสุ ได้ให้ความเห็นว่าในทางปฏิบัติวิทยาลัยครูบางแห่งยังมีการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนตามความพร้อมของอาจารย์ในภาคีวิชามาก

กว่าจะคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (สัมภาษณ์, 15 กรกฎาคม 2536) ดังนั้นรายการเกณฑ์ประเมินข้อ 11 จึงควรเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่วิทยาลัยครูแต่ละแห่งควรรักษาความสำคัญมากขึ้น

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 10) ความสามารถในการประสานงานและขอความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อจัดกิจกรรมมาให้บริการทางวิชาการ รายการเกณฑ์ประเมินข้อนี้ นับว่ามีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิทยาลัยครู เนื่องจากเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งพัฒนาท้องถิ่นโดยตรง และเนื่องจากการให้บริการทางวิชาการมีขอบข่ายที่กว้างขวาง และบางครั้งอาจเกินกำลังความสามารถของวิทยาลัยครูเพียงหน่วยงานเดียว จากการวิจัยของ ศิริชัย อีสสระโชติ (2527) พบว่า สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน คือการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นเหตุให้เกิดความซ้ำซ้อนในการให้บริการ เล็ก พงษ์สมัครไทย (2532) ได้ให้ความสำคัญของการประสานงานและการขอความร่วมมือ โดยได้เสนอแนะให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการให้มีหน่วยงานกลางเพื่อให้บริการชุมชนด้านวิชาการ มีหน้าที่สำคัญในการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อสนับสนุนและดำเนินงานโครงการบริการชุมชน กระจายวงศ์ ได้ชี้ให้เห็นประโยชน์ของการประสานงานและขอความร่วมมือ โดยยกตัวอย่างโครงการความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยครูเพชรบุรีกับมหาวิทยาลัยเกษตรในการแก้ปัญหาด้านการเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วและประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ และกำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการขั้นต่อไป (สัมภาษณ์, 12 ตุลาคม 2536)

3.3.3 เกณฑ์ประเมินภารกิจบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติผลผลิต รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในมิติผลผลิต ที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป มี 2 ข้อ ดังนี้

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 16) ความมีประโยชน์ของงานการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนต่อการตอบสนองและส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น ความสำคัญ



ของรายการเกณฑ์ประเมินข้อนี้มีความชัดเจนในตัวเอง เพราะวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะ (uniqueness) คือ มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นชนบท ดังนั้นการพิจารณาตัดสินว่าวิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนหรือไม่ จึงควรดูจากประโยชน์ที่ชุมชนในท้องถิ่นได้รับในเชิงการช่วยแก้ปัญหาของท้องถิ่นและในการมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 15) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนในท้องถิ่นกับวิทยาลัย เนื่องจากวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชน ดังนั้นหากมีแนวทางการให้บริการที่เหมาะสม ซึ่งตามแนวคิดของ Nichols (1990) คือ การใช้แนวทางที่ทั้ง 2 ฝ่าย คือ สถาบันอุดมศึกษาและชุมชนต่างฝ่ายต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ย่อมจะส่งผลให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนั้นรายการเกณฑ์ประเมินข้อนี้จึงเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่จะชี้ให้เห็นว่าวิทยาลัยครูได้มีแนวทางการให้บริการทางวิชาการที่เหมาะสมหรือไม่

3.4 เกณฑ์ประเมินภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม

3.4.1 เกณฑ์ประเมินภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ในมิติปัจจัยเบื้องต้น รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ในมิติปัจจัยเบื้องต้นที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป ได้แก่

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 1) ความรู้ ความสามารถ เวลา และความสนใจของอาจารย์/บุคลากรที่ทำงานด้านการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ผลจากการวิจัยของ ลักขณา เรขาศิลา (2526) นฤทธิ ศรีวีรรณ (2526) วันทนา ไชยกิจ (2526) และสุธน โรจนตระกุล (2526) ได้แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยครูในเขตภาคใต้ เขตภาคเหนือ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเขตภาคกลาง ล้วนมีปัญหาด้านบุคลากร เช่น บุคลากรไม่มีเวลา ไม่มี ความเข้าใจและขาดความศรัทธาในการทำงานด้านการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ซึ่งหากผู้บริหารไม่ให้ความสนใจในประเด็นปัญหาดังกล่าวย่อมไม่สามารถดำเนินงานตามภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมให้ประสบผลสำเร็จ

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 2) ความชัดเจนของนโยบายด้านการ
 ทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม รายการเกณฑ์ประเมินข้อนี้ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ
 นโยบายเป็นเครื่องกำหนดทิศทางการทำงาน หากไม่มีความชัดเจนก็จะเกิดความสับสน
 ในการปฏิบัติ และอาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 3) ความเพียงพอของงบประมาณ
 สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม พรชูลี อาชวอรุง (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน
 2536) ได้ให้ความเห็นว่าในการพิจารณาความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการทุนบำรุง
 ศิลปวัฒนธรรมสามารถพิจารณาได้จากงบประมาณที่ได้รับ สุรพล วิรุฬห์รักษ์ (สัมภาษณ์, 16
 พฤศจิกายน 2536) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับเช่นกัน
 สุธน โรจนตระกูล (2526) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเพื่อให้การดำเนินงานด้านทุนบำรุงศิลป
 วัฒนธรรมบรรลุผล สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติควรจัดสรรงบประมาณให้
 ศูนย์วัฒนธรรมให้มากพอ

3.4.2 รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในมิติกระบวนการที่ผู้เชี่ยวชาญ
 ในกระบวนการเทคนิคเคลพายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็น
 เกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และเป็นรายการเกณฑ์
 ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมาก
 ขึ้นไป ทั้งในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและในด้านความมีประโยชน์ คือ (ข้อ
 5.2) ความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น ศิลปินใน
 ท้องถิ่น วัด เพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งหากวิเคราะห์สาระ
 ที่มีในตัวเกณฑ์จะพบว่า วิทยาลัยครูและท้องถิ่นจะได้ประโยชน์จากการดำเนินการตาม
 เกณฑ์ที่กำหนด เพราะจะทำให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการในแต่ละ
 ด้านมาเผยแพร่ให้ความรู้ให้ปรากฏวงกว้างขึ้น และช่วยให้อาจารย์และนักศึกษามีโอกาส
 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นในเชิงวิชาการอย่างลุ่มลึกยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้
 สามารถพัฒนาที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของคนในท้องถิ่นต่อไป เพราะใน
 การที่จะพัฒนาสิ่งใดจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานเดิมอย่างถูกต้องและลึกซึ้งเพียงพอ

รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในมิติ

กระบวนการที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัย 2 แห่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป มี 2 ข้อ ดังนี้

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 8) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ (เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม) เป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า รายการเกณฑ์ประเมินข้อนี้เน้นว่ามีความสำคัญเพราะวิทยาลัยครูหรือสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันวิชาการ การวิจัยเพื่อหาข้อความรู้ใหม่เป็นอีกภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมการวิจัย คือ การพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวิจัยที่ดีและพร้อมจะนำข้อมูลมาใช้ได้โดยง่าย (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2524; จรัส สุวรรณเวลา, 2526)

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 6) ความสำเร็จในการสนับสนุนให้อาจารย์และนักศึกษาเก็บข้อมูลภาคสนามเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการจะให้ได้มาซึ่งข้อมูลอย่างสม่ำเสมอจำเป็นต้องออกไปสัมผัสกับสถานการณ์จริงหรือแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งต้องใช้เวลาและอาจกระทบกระเทือนการเรียนการสอนในรายวิชาอื่น ๆ หรือกิจกรรมบางอย่างของวิทยาลัย ซึ่งอาจทำให้ผู้ที่สนใจจะเก็บข้อมูลเกิดความท้อถอย ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยจึงควรมีวิธีการสนับสนุนที่ดีเพื่อให้อาจารย์และนักศึกษาสามารถเก็บข้อมูลภาคสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.3 เกณฑ์ประเมินภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ในมิติผลผลิต รายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ในมิติผลผลิตที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป คือ (ข้อ 12) การเป็นศูนย์ข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และ (ข้อ 12.1) การมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมของท้องถิ่นครอบคลุมทั้ง 5 หมวด คือ หมวดขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ศาสนา หมวดภาษาและวัฒนธรรม หมวดศิลปกรรมและโบราณคดี หมวดการละเล่น ดนตรี และการ

พักผ่อนหย่อนใจ หมวดชีวิต ความเป็นอยู่ และวิทยาการ วิทยาลัยครูควรวินิจฉัยความสำคัญใน
รายการเกณฑ์ประเมินดังกล่าว เพราะศิลปวัฒนธรรมเป็นเรื่องของมนุษย์ที่มีความสำคัญและ
การที่จะต่อยอดความรู้ใด ๆ เราจำเป็นต้องรู้ฐานเดิม (นิเชต สุนทรพิทักษ์, 2534)
ประกอบกับวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น มีกิจกรรมการเรียนการสอน การ
ถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเป็นศูนย์ข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม

3.5 เกณฑ์ประเมินการบริหารงานของวิทยาลัยครู

3.5.1 เกณฑ์ประเมินการบริหารงานของวิทยาลัยครู วมิติ

ปัจจัยเบื้องต้น รายการเกณฑ์ประเมินการบริหารงานของวิทยาลัยครู วมิติปัจจัยเบื้องต้น
ที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากขึ้นไป
ทั้งในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และในด้านความมีประโยชน์มี 2 ข้อ ได้แก่

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 1.1) การมีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำ
กว่าปริญญาโท (ของผู้บริหาร) รายการเกณฑ์ประเมินข้อนี้มีความสำคัญเพราะวิทยาลัยครู
เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2527 และจะสามารถเปิดสอนถึงระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติสถาบัน
ราชภัฏ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติฉบับใหม่ ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยครูจึงควรมีคุณวุฒิทางการ
ศึกษาสูงพอสมควร

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 1.4) การมีความรู้ ความเข้าใจใน
ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นอย่างชัดเจน (ของผู้บริหาร) เป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่วิทยา
ลัยครูควรวินิจฉัยความสำคัญ เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย และ
ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญาหรือปณิธานของสถาบันของตน
เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายหรือทิศทางได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถจัด
สรรทรัพยากร ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องกัน

3.5.2 เกณฑ์ประเมินการบริหารงานของวิทยาลัยครู วมิติ

กระบวนการ รายการเกณฑ์ประเมินการบริหารงานของวิทยาลัยครู วมิติกระบวนการที่
ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเคลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะ
ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และผู้บริหาร
ระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป

คือ (ข้อ 8) ความสามารถในการจัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์/บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญใน (ข้อ 8.3) เนื้อหาสาระ (ของโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์) ครอบคลุมวิธีการเรียนการสอน เจตคติ การวางแผนชีวิตในการทำงาน รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจในภารกิจด้านอื่น ๆ ของวิทยาลัย ซึ่งรายการเกณฑ์ประเมินข้อ 8.3 นี้ เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากขึ้นไป ทั้งในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และในด้านความมีประโยชน์รายการเกณฑ์ประเมินทั้ง 2 ข้อ ควรเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่วิทยาลัยให้ความสำคัญ เพราะอาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของวิทยาลัย ได้แก่ การสอนหรือการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พรชูลี อาชวอรุณ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าอาจารย์ไม่ได้มีบทบาทหน้าที่เฉพาะในด้านการเรียนการสอนเท่านั้น แต่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่น ๆ ของวิทยาลัย (พรชูลี อาชวอรุณ, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2536)

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 6) ความสามารถ (ของผู้บริหาร) ในการประสานงานและขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างประสบผลสำเร็จ เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากใน 3 อันดับแรก และเป็นเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นว่ามีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป รายการเกณฑ์ประเมินข้อนี้เน้นว่ามีความสำคัญ เพราะวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งรวมผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความสามารถทางวิชาการสูง การนำความชาญฉลาดของกลุ่มคณาจารย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ย่อมจะก่อให้เกิดผลดีแก่สถาบัน เกษม วัฒนชัย ได้ให้ความสำคัญในการนำเอาความรู้และประสบการณ์ของคณาจารย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัย (เกษม วัฒนชัย, สัมภาษณ์, 24 สิงหาคม 2536)

รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 7.4) ความสามารถ (ของผู้บริหาร) ในการใช้วิธีการสื่อสารที่ได้ผล เป็นรายการเกณฑ์ประเมินการบริหารงานของวิทยาลัยครูที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากขึ้นไป ในทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และในด้านความมีประโยชน์ จึง

เป็นรายการเกณฑ์ประเมินอีกข้อหนึ่งที่วิทยาลัยครูควรรักษาไปสู่การปฏิบัติ เพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะมีผลกระทบต่อความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (Gordon and others, 1990) Barnard มีความเห็นว่า การสื่อสารมีความสำคัญเพราะเป็นวิธีการ (means) ที่เชื่อมโยงคนในองค์การเดียวกันให้ทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Koontz and Weirich, 1990)

3.5.3 เกณฑ์ประเมินการบริหารงานของวิทยาลัยครู ในมิติ

ผลผลิต รายการเกณฑ์ประเมิน (ข้อ 11.1) การได้รับการยอมรับในผลงานทางวิชาการของอาจารย์ เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะพิจารณาจากหลักการ เหตุผลของการเป็นสถาบันวิชาการชั้นสูงของสถาบันอุดมศึกษาแล้ว ยังเป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเคลพายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามี ความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรือในระดับมากใน 3 อันดับแรก และเป็นรายการเกณฑ์ประเมินผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่งต่างมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และในด้าน ความมีประโยชน์

4. การดำเนินการประเมิน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า รายการเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอย่างน้อย 1 แห่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามี ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับอย่างมากขึ้นไป 8 ข้อ จากทั้งหมด 10 ข้อ โดย ทั้ง 8 ข้อมีสาระเกี่ยวกับงานที่คณะกรรมการดำเนินการประเมินจะต้องปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ การประชุมเพื่อวางแผนดำเนินงานร่วมกัน การกำหนดแหล่งข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การจัดฝึกอบรมผู้ที่จะทำหน้าที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

สำหรับแหล่งข้อมูล ซึ่งได้แก่ นักศึกษา บัณฑิต อาจารย์ ผู้บริหาร และ หน่วยงานที่ संबัณฑิตล้วน เป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและมีผลต่อการ กำหนดแนวทางของวิทยาลัยครูทั้งหมด

5. การรายงานผลการประเมิน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า รายการเกี่ยวกับการรายงานผลการประเมินทั้งหมด 5 ข้อ เป็นรายการที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอย่างน้อย 1 แห่งมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับอย่างมากขึ้นไปทุกข้อ ผลการประเมินนี้เป็นการเน้นบทบาทหน้าที่ของฝ่ายแผนงานและประเมินผลของวิทยาลัยครูในงานด้านการประเมินผลเพื่อการวางแผนซึ่งเป็นระบย่อยระบบหนึ่งของระบบการบริหารงาน

6. การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า รายการเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงานทั้งหมด 3 ข้อ เป็นรายการที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูอย่างน้อย 1 แห่ง มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับอย่างมากขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยควรมีความเข้าใจในหลักการหรือระบบการบริหารเป็นอย่างดีจึงจะสามารถเชื่อมโยงระบย่อยทุกระบบของระบบการบริหารได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กันและมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของผลจากการสัมภาษณ์/ตอบคำถามปลายเปิดของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง เกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การโดยรวม และเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมิน พบว่ามีประเด็นที่ควรอภิปราย คือ แนวทางการนำเกณฑ์ประเมินไปใช้ให้ได้ผลดี ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ได้ให้ความคิดเห็นดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายให้ชัดเจน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พนม พงษ์ไพบูลย์ (สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2536) ที่ให้ความเห็นว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้โดยการกำหนดเป็นนโยบาย

2. ควรเริ่มให้มีการประเมินในหน่วยงานที่มีความพร้อมให้เห็นเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนก่อน เช่น ฝ่ายวิจัยและฝ่ายประเมินผล แล้วจึงสนับสนุนให้ฝ่ายอื่น ๆ ดำเนินการให้มีการประเมินตนเอง

3. ควรลดภาระงานด้านธุรการของอาจารย์ให้น้อยลง เพื่อให้อาจารย์สามารถให้ความร่วมมือในการดำเนินการประเมินตนเองของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในวิทยาลัย

วิธีการหรือแนวทางในการนำเกณฑ์ประเมินไปใช้ให้ได้ผลดีตามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่งเป็นแนวทางอย่างกว้าง ๆ ซึ่งอาจจะไม่สามารถแก้ปัญหาบางอย่าง เช่น การต่อต้านจากอาจารย์เนื่องจากเกรงว่าตนเองอาจถูกประเมินในด้านลบ ซึ่งงานประเด็นนี้ควรมีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน Ewell ได้ให้แนวคิดในการลดแรงต่อต้านการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันโดยการให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งนี้เพื่อให้มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน เช่น ในการดำเนินการให้มีการประเมินผลจากการเรียนการสอนและประสบการณ์ในวิชาพื้นฐานทั่วไป ควรให้มีการสัมมนาในหมู่คณาจารย์ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการสร้างแบบทดสอบหรือแบบสอบถาม หรือในการทำความเข้าใจในแบบทดสอบหรือแบบสอบถามที่มีอยู่แล้ว และการนำผลที่ได้ไปใช้อย่างสร้างสรรค์และรอบคอบ โดยพยายามหลีกเลี่ยงการพิจารณาตัดสิน (nonjudgemental) ความถูกต้อง หรือข้อบกพร่องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (Ewell, 1984)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

วิทยาลัยครูควรดำเนินการประเมินตนเองให้ครอบคลุมตามรายการเกณฑ์ประเมินทุกรายการที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเคลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากขึ้นไปซึ่งมีทั้งหมด 189 ข้อ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยอย่างน้อยที่สุดควรดำเนินการประเมินตามรายการเกณฑ์ประเมินทุกรายการที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งงาน 4 หลักเกณฑ์ ที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นรายการเกณฑ์กลาง หรือรายการเกณฑ์ขั้นพื้นฐานสำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์การหรือความสำเร็จงานการดำเนินงานของวิทยาลัยครูทุกแห่ง ซึ่งผลจากการคัดเลือกรายการเกณฑ์ประเมินตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ทำให้ได้รายการเกณฑ์ประเมินขั้นพื้นฐานซึ่งครอบคลุมภารกิจทั้ง 4 ด้านและการบริหารงานของวิทยาลัยครูจำนวน 60 ข้อ (ผังแผนภูมิที่ 17) โดยรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ คือ รายการเกณฑ์ที่ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ข้อ 1 ซึ่งกำหนดไว้ว่า (1) เป็นรายการ

เกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเคลพายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรือในระดับมากใน 3 อันดับแรก และ (2) เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูทั้ง 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และด้านความมีประโยชน์ รายการเกณฑ์ประเมินที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ 1 มี 5 ข้อ ดังนี้

ด้านการผลิตบัณฑิต ได้แก่ (ข้อ 5) ความเพียงพอด้านความรู้ และความสามารถในการสอนของอาจารย์ และ (ข้อ 24) ความเพียงพอของพื้นที่และจำนวนหนังสือในห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาโปรแกรมวิชาต่าง ๆ และในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเตรียมการสอนและการทำวิจัยของอาจารย์ (ข้อ 37.1) คุณธรรมจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ (ข้อ 5.2) ความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น ศิลปินในท้องถิ่น วัด เพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ด้านการบริหารงาน ได้แก่ (ข้อ 11.1) การได้รับการยอมรับในผลงานทางวิชาการของอาจารย์

2. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้อง

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง และจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครูไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ ดังนี้

(1) ควรกำหนดเป็นนโยบายตั้งแต่ระดับกรมการฝึกหัดครู ซึ่งมีชื่อเรียกเป็นอย่างใหม่ว่า "สภาสถาบันราชภัฏ" ให้มีการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจของตนเองและในการบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัยครู ซึ่งมีชื่อเรียกใหม่ว่า "สถาบันราชภัฏ" โดยใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และกำหนดให้มีการเสนอแนะผลการประเมิน โดยเฉพาะในส่วนของปัญหาและ

ความต้องการต่อหน่วยงานระดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับ เป็นช่วง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ทุกปี ทุก 5 ปี

(2) ควรจัดให้มีสิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่วิทยาลัยครู เพื่อให้สามารถดำเนินการประเมินประสิทธิภาพองค์การได้ เช่น การจัดงบประมาณสนับสนุน การจัดให้มีการอบรมให้ความรู้หรือสัมมนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนโดยทั่วถึงกัน ตลอดจนดำเนินการให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัยได้เข้าใจในความสำคัญของการประเมินเพื่อการพัฒนาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(3) ผู้บริหารของวิทยาลัยครูและในระดับที่สูงขึ้น ควรนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากการประเมินประสิทธิภาพองค์การไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจปรับปรุงงานอย่างจริงจังมากขึ้น

(4) ควรดำเนินการให้มีการประเมินในหน่วยงานที่มีความพร้อมในระดับสูงก่อน เช่น ฝ่ายแผนงานและประเมินผล ฝ่ายวิจัย

(5) ควรมีระบบการให้รางวัลที่เหมาะสมและยุติธรรมแก่อาจารย์/บุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการประเมิน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

เพื่อประโยชน์ทั้งในด้านการศึกษาปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) ควรมีการวิจัยอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินซึ่งเป็นหัวใจของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู

(2) ควรมีการสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินผลอันเกิดจากการเรียนรู้หรือการมีประสบการณ์ในการเรียนนันทมวติวิชาพื้นฐานทั่วไป

(3) ควรมีการสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินผล อันเกิดจากการเรียนรู้หรือการมีประสบการณ์ในการเรียนวิชาเฉพาะด้าน หรือวิชาเอกและวิชาโท

(4) ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู หรือหน่วยงานย่อยในวิทยาลัยครู โดยใช้รูปแบบของการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทาง

เพื่อให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การที่มีความจำเพาะเจาะจง
กับหน่วยงานของตน ซึ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นแต่ละแห่งเป็นหลัก เพื่อให้สามารถปรับปรุงและ
พัฒนางานได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรมมากขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย