

การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของ  
การประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ



นางสาวปิยะธิดา ทองอร่าม

## ศูนย์วิทยพัทยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM FOR PRIVATE UNIVERSITY  
FACULTY BASED ON STANDARD-BASED EVALUATION AND COMPETENCY-BASED PAY



Ms.Piyathida Tongaram

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Measurement and Evaluation

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์  
มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบ  
อิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

โดย

นางสาวปิยะธิดา ทองอร่าม

สาขาวิชา

การวัดและประเมินผลการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี


คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

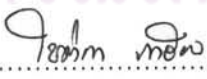
  
..... คณบดีคณะครุศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

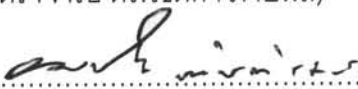
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาษีผล)

  
..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

ปิยะธิดา ทองอร่าม : การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ. (DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM FOR PRIVATE UNIVERSITY FACULTY BASED ON STANDARD-BASED EVALUATION AND COMPETENCY-BASED PAY) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.ศิริเดช สุชีวะ,อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมศ.ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี 287 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อ (1) สร้างและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ (2) ทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ และ(3) ตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบเนื้อหาที่มุ่งประเมิน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และระยะเวลาในการประเมิน (2) ด้านกระบวนการประเมิน ประกอบด้วย การเตรียมการประเมิน การดำเนินการประเมิน และการวิเคราะห์สรุปผลการประเมิน (3) ด้านผลผลิต คือ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์รายบุคคล และ (4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ คือ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมของมาตรฐานการประเมินในภาพรวมในทุกมาตรฐานการประเมินมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

2. ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะโดยมีการทดลองใช้ระบบใน 2 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 20 คน พบว่า (1) มหาวิทยาลัย A มีอาจารย์ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานมากจำนวน 2 คน สูงกว่ามาตรฐาน จำนวน 10 คน และตามมาตรฐาน จำนวน 8 คน (2) มหาวิทยาลัย B มีอาจารย์ที่มีผลการประเมินสูงกว่ามาตรฐานมากจำนวน 1 คน สูงกว่ามาตรฐาน จำนวน 6 คน และตามมาตรฐานจำนวน 13 คน

3. ผลการประเมินประสิทธิผลระบบฯ (4.1) ผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้ให้ระบบ อาจารย์ผู้รับการประเมินมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินฯ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกรายองค์ประกอบย่อยของระบบ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยผู้ให้ระบบมีความพึงพอใจในระดับมาก (4.2) ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินฯ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาจำแนกรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์มีคุณภาพอยู่ในระดับดี มาตรฐานด้านความเป็นไปได้มีคุณภาพอยู่ในระดับดี มาตรฐานด้านความเหมาะสมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และมาตรฐานด้านความถูกต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ลายมือชื่อนิติ..... *กนกพร ทองอร่าม*.....

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก..... *[Signature]*.....

ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม..... *[Signature]*.....

# # 4884626627 : MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEYWORDS : FACULTY APPRAISAL SYSTEM / PERFORMANCE APPRAISAL / STANDARD-BASED EVALUATION

PIYATHIDA TONGARAM : DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM FOR PRIVATE UNIVERSITY FACULTY BASED ON STANDARD-BASED EVALUATION AND COMPETENCY-BASED PAY. THESIS ADVISOR :ASSOC.PROF.SIRIDEJ SUJIVA, Ph.D., THESIS CO-ADVISOR: PROF.SIRICHAJ KANJANAWASEE, Ph.D., 287 pp.

The objective of this study were to : 1) create and develop a performance appraisal system for private university faculty based on standard-based evaluation and competency-based pay 2) trial a performance appraisal system for private university faculty based on standard-based evaluation and competency-based pay 3) system verification of a performance appraisal system for faculties of private university based on standard-based evaluation and competency-based pay. The research results can be conclude as follow:

1. Results of design a performance appraisal system for faculties of private university based on standard-based evaluation and competency-base pay that include 1) input were objective of appraisal, content of faculty appraisal, standard indicators, appraisal rubrics and period of appraisal 2) appraisal process were preparation, process and analyze and summary of appraisal 3) output were reported to the individual faculty performance 4) feedback were reported individual performance

2. Results of a performance appraisal pilot system for faculties of private university based on standard-based evaluation and competency-based pay, evaluated by twenty faculties from two university: there were (1) university A have two persons passed superior-performance standard level, ten persons passed great-performance standard level and eight persons passed meet-performance standard level (2) university B have one person passed superior-performance standard level, six persons passed great-performance standard level and thirteen persons passed meet- performance standard level

3. Results of performance appraisal system that include: 4.1) the satisfaction about system and all factors of system were in a very good level 4.2) Evaluation of the quality appraisal system was in a good level.

Department : Educational Research and Psychology

Field of Study : Educational Measurement and Evaluation

Academic Year : 2009

Student's Signature *Piyathida Tongaram*

Advisor's Signature *A. A.*

Co-Advisor's Signature *S. Kyianna*

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ อาจารย์ที่ปรึกษา วิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี อาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาช่วยชี้แนะแนวทางและคำแนะนำที่ดีทั้งทางด้านวิชาการ และ ทางด้านการปฏิบัติตน และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุก ท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในสละเวลาเพื่อการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาเครื่องมือ ทำให้เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยมีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน และอาจารย์ทุก ท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเสียสละเวลา และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทดลองใช้ระบบการ ประเมินการปฏิบัติงานฯ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อนุมัติ “ทุนวิจัย 90 ปีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งให้เงินทุนสนับสนุนแก่ผู้วิจัยในการไปนำเสนอผลงาน วิชาการในต่างประเทศ และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุมที่ได้อนุมัติทุนศึกษาต่อตลอด ระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่กรุณา ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือจนกระทั่งสามารถดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และ ทำยสุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พ่อและแม่ และน้องที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน และ กระตุ้นเตือนให้ผู้วิจัยตลอดมา

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฐ
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย.....	6
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบ.....	8
1.1 ความหมายของระบบ.....	8
1.2 องค์ประกอบของระบบ.....	9
1.3 การพัฒนาระบบ.....	10
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการอุดมศึกษา.....	14
2.1 มาตรฐานการอุดมศึกษา.....	14
2.2 คุณลักษณะของผู้สอนในระดับอุดมศึกษา.....	16
2.3 ตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติของอาจารย์มหาวิทยาลัย.....	17
2.4 ภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย.....	18
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน.....	23
3.1 ความหมายการประเมินการปฏิบัติงาน.....	23
3.2 องค์ประกอบของระบบประเมินการปฏิบัติงาน.....	24
3.3 กระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	30
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐาน และมาตรฐานในการประเมิน การปฏิบัติงาน.....	32
4.1 การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน.....	32
4.2 มาตรฐานการประเมินบุคลากร.....	43
4.3 มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน.....	44
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน.....	55
5.1 ความหมายของสมรรถนะ.....	55
5.2 ลักษณะของสมรรถนะ.....	56
5.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	59
5.4 วิธีการกำหนดสมรรถนะ.....	60
5.5 การวัดและประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน.....	61
5.6 ประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงานโดยยึดตามสมรรถนะ.....	66
ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทน.....	67
6.1 การกำหนดผลตอบแทนและวิธีการให้ผลตอบแทนอาจารย์.....	68
6.2 การให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน.....	68
ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐาน..	73
7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ.....	75
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>78</b>
ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ.....	80
ขั้นที่ 2 การออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ.....	83
ขั้นที่ 3 การทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการ ประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ.....	90
ขั้นที่ 4 การประเมินประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิด ของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตาม สมรรถนะ.....	94



สารบัญ (ต่อ)

หน้า

<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน และการให้ผลตอบแทนตาม สมรรถนะ .....	96
ตอนที่ 2 ผลการออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ .....	106
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ.....	129
ตอนที่ 4 ผลการประเมินประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิง มาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ.....	170
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	175
สรุปผลการวิจัย.....	176
อภิปรายผล.....	178
ข้อเสนอแนะ.....	181
<b>บรรณานุกรม.....</b>	183
<b>ภาคผนวก.....</b>	190
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	191
ภาคผนวก ข คู่มือและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	193
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	287

## สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	สรุปขั้นตอนการพัฒนาาระบบตามแนวคิดของนักวิชาการ.....	12
ตารางที่ 2.2	สรุปภาระงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย.....	22
ตารางที่ 2.3	สรุปองค์ประกอบของการประเมินการปฏิบัติงาน.....	27
ตารางที่ 2.4	องค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ.....	28
ตารางที่ 2.5	รูปแบบของการพัฒนามาตรฐาน	33
ตารางที่ 2.6	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเนื้อหาที่มุ่งประเมิน	50
ตารางที่ 3.1	การสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน.....	82
ตารางที่ 3.2	โครงสร้างของมาตรฐาน และตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงาน.....	85
ตารางที่ 3.3	ค่า IOC จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามาตรฐานการปฏิบัติงานจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	88
ตารางที่ 3.4	ค่าความเที่ยงจากการตรวจสอบด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค.....	89
ตารางที่ 3.5	ผังการทดลอง.....	90
ตารางที่ 3.6	กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน.....	92
ตารางที่ 3.7	คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานที่เข้าร่วมทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน.....	92
ตารางที่ 3.8	โครงสร้างของแบบประเมินความพึงพอใจ และแบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมิน.....	95
ตารางที่ 4.1	ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงาน.....	97
ตารางที่ 4.2	ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านขอบเขตงานที่มุ่งประเมิน.....	98
ตารางที่ 4.3	ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน.....	101
ตารางที่ 4.4	ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน.....	102
ตารางที่ 4.5	ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านระยะเวลาและความถี่ในการประเมิน.....	104

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.6 ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านการนำผลการประเมินไปใช้ในการให้คำตอบแทน.....	105
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของน้ำหนักคะแนนความสำคัญของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน.....	109
ตารางที่ 4.8 รายละเอียดและค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้การประเมิน.....	109
ตารางที่ 4.9 เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน.....	111
ตารางที่ 4.10 กระบวนการประเมิน.....	120
ตารางที่ 4.11 การนำผลการประเมินไปใช้ในการให้คำตอบแทน.....	127
ตารางที่ 4.12 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน.....	128
ตารางที่ 4.13 ผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมินมหาวิทยาลัย A.....	130
ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมินมหาวิทยาลัย B.....	131
ตารางที่ 4.15 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินรายองค์ประกอบของมาตรฐาน.....	132
ตารางที่ 4.16 รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมินมหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา.....	138
ตารางที่ 4.17 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา.....	139
ตารางที่ 4.18 ต รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมินมหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ.....	140
ตารางที่ 4.19 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ.....	141
ตารางที่ 4.20 รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมินมหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน.....	142

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านการ บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม.....	143
ตารางที่ 4.22 รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมิน มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม.....	144
ตารางที่ 4.23 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านการทำนุ บำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม.....	145
ตารางที่ 4.24 รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมิน มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่ พึงประสงค์.....	146
ตารางที่ 4.25 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์.....	147
ตารางที่ 4.26 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปจัดสรรค่าตอบแทนจากการทดลองใช้ ระบบฯ ในมหาวิทยาลัย A.....	167
ตารางที่ 4.27 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปจัดสรรค่าตอบแทน จากการทดลองใช้ ระบบฯ ในมหาวิทยาลัย B.....	167
ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อระบบ.....	171
ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมิน ฯ.....	172

## สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของระบบ.....	10
แผนภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ สมรรถนะ และผลงาน.....	59
แผนภาพที่ 2.3 โมเดลการให้ผลตอบแทน.....	67
แผนภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของการวางแผนให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานสำหรับครู..	69
แผนภาพที่ 2.5 ทฤษฎีการทำงานของระบบการให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน.....	70
แผนภาพที่ 2.6 แนวคิดการวิจัย.....	60
แผนภาพที่ 3.1 กรอบกระบวนการวิจัย.....	78
แผนภาพที่ 3.2 องค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการ ประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ.....	84
แผนภาพที่ 4.1 องค์ประกอบของระบบ การประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการ ประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมร.....	107
แผนภาพที่ 4.2 การสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน.....	123
แผนภาพที่ 4.3 การคำนวณพัฒนาการของผลการปฏิบัติงาน	124

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนและพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม คุณภาพอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพอย่างแท้จริง ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์และคุณภาพของอาจารย์ ในหมวด 7 มาตราที่ 52 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมในการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) นอกจากนี้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ การที่สถาบันอุดมศึกษาจะดำเนินทั้ง 4 ภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และค่านิยมของบุคคลในองค์กรได้แก่ คณาจารย์ อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (สุกัญญา ไชวโรจน์กุล, 2547)

จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของอุดมศึกษาไทย คือ อาจารย์และระบบการพัฒนาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งต้องแก้ปัญหาตั้งแต่การบริหารจัดการพัฒนาอาจารย์ การเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม โดยการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องคำนึงถึงการพัฒนาลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ และการซัดเกล้าทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ซึ่งส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของอาจารย์ พยายามที่จะค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่กำหนด และสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีผลการปฏิบัติงานสูงสุด

การพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำเป็นต้องอาศัยการประเมินการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือและองค์ประกอบหนึ่งในการดำเนินการร่วมในการบริหารจัดการโดยมีการเชื่อมโยงกัน

ระหว่างการประเมินการปฏิบัติงานและการพัฒนาสถาบันจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถาบันอุดมศึกษาบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการประเมินการปฏิบัติงานเป็นงานที่ต้องทำให้เป็นส่วนหนึ่งของการทรัพยากรมนุษย์ และเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาในทุกสถาบัน เนื่องจากการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Cattetter, 1992; Ellett & Teddlie, 2003) นอกจากนี้การประเมินการปฏิบัติงานจะเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายเมื่อมีการดำเนินงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ (Fisher, Schoenfeldt & Show, 1996)

การที่อาจารย์จะจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานจึงจะนำพาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการเรียนได้ สมรรถนะของอาจารย์จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง โดยสมรรถนะ คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหนือกว่า (superior performance) ที่สถาบันต้องการ (Spencer and Spencer, 1993) ดังนั้นการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการสำคัญที่จะทำให้อาจารย์มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการของสถาบันอย่างแท้จริง (Spencer, 1997) แต่จากการรวบรวมเอกสารการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า การประเมินการปฏิบัติงานส่วนมากเป็นตรวจสอบการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นการประเมินตามภาระงานของอาจารย์ ทำให้ผลการประเมินที่ได้ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง อีกทั้งไม่ส่งเสริมอาจารย์พัฒนาศักยภาพของตนเอง ไม่มีกลไกในการนำผลการประเมินไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์

การให้ผลตอบแทนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ดั้งเดิมนั้นขึ้นอยู่กับคุณวุฒิเป็นหลัก โดยอาจแปรไปตามคุณสมบัติของตัวบุคคล และสภาพการณ์ ขึ้นอยู่กับสาขาวิชาและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด (อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ, 2543) ต่อมา มีการให้ผลตอบแทนอาจารย์ตามคุณความดี (merit pay) ซึ่งเป็นการให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีซึ่งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการให้ผลตอบแทนแบบนี้อาจก่อให้เกิดการแข่งขันกันระหว่างอาจารย์ และไม่ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (Hatry, Greiner & Ashford, 1994 อ้างถึงใน Odden, Kelley, Heneman & Milanowski, 2001) จึงได้มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ในการให้ผลตอบแทนแบบอิงผลการปฏิบัติงาน (performance-based pay) ซึ่งเป็นยุทธวิธีที่จะเพิ่มความสามารถให้แก่อาจารย์ ทั้งทางด้านคุณลักษณะ องค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากมีการออกแบบและนำไปใช้ระบบการให้ตอบแทนรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนและนำมาเชื่อมโยงกับการประเมินการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์มีการปรับปรุงและ

พัฒนาตนเองไปสู่อาจารย์ที่มีคุณภาพ (Odden, 2000; Odden & Kelley, 2002) ใน 3 แนวทาง คือ (1) ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาองค์ความรู้และทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน (2) การจัดสรรค่าตอบแทนที่สูงแก่อาจารย์ผู้ซึ่งมีทักษะและความสามารถจะช่วยดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งอาจารย์ที่มีศักยภาพ และ (3) การพัฒนาระบบให้ผลตอบแทนแบบอิงสมรรถนะการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ นำไปสู่การพัฒนาสู่ความเป็นวิชาชีพ (Milanowski, 2003) ซึ่งนอกจากการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจแล้ว การที่ให้อาจารย์ผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้บริหาร ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมิน มาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์สำหรับการประเมิน จะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความเชื่อมั่น และยอมรับระบบการประเมินนี้ว่าปราศจากอคติ ผลการประเมินที่ได้มีความยุติธรรม และส่งผลถึงการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาระบบการประเมินอาจารย์มหาวิทยาลัยแบบอิงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ในระดับถัดขึ้นไป นอกจากนี้เพื่อให้ได้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ปราศจากอคติและความลำเอียงในการประเมิน มีความโปร่งใส และให้ข้อมูลผลการประเมินที่ถูกต้อง สอดคล้องกับสภาพจริง การที่มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่มีคุณภาพนั้นจะส่งผลให้ผลผลิตที่ออกมา ซึ่งเป็นนักศึกษาที่มีคุณภาพ

### คำถามการวิจัย

1. ระบบการประเมินอาจารย์มหาวิทยาลัยที่อิงมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะควรประกอบด้วยองค์ประกอบของระบบอย่างไร
2. ผลจากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะไปทดลองใช้เป็นอย่างไร และระบบประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเพียงใด

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อสร้างและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ



2. เพื่อทดลองใช้ และตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ โดยนำระบบการประเมินไปทดลองใช้ในมหาวิทยาลัยเอกชน 2 แห่ง ที่มีบริบทของมหาวิทยาลัยต่างกัน คือ มหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดตั้งโดยมูลนิธิ/สมาคม/องค์กร จำนวน 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดตั้งจากคณะบุคคลที่มุ่งสู่ธุรกิจ จำนวน 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2. กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบ ครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 กรอบแนวคิดองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

2.2 กรอบแนวคิดองค์ประกอบของการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การทดลองใช้ระบบ และการประเมินประสิทธิผลของระบบ

2.3 กรอบแนวคิดในการประเมินผลระบบ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมิน ตามเกณฑ์มาตรฐานของการประเมินบุคลากร 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง

2.4 กรอบภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยภาระงานใน 4 ด้าน คือ (1) งานสอน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การดูแลนิสิต/นักศึกษา การพัฒนานิสิต/นักศึกษา การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และทางวิชาการ (2) งานวิจัย ได้แก่ งานวิจัย/งานประดิษฐ์ การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การผลิตสื่อและวัสดุการสอน การนำเสนอผลงานทางวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (3) งานบริการวิชาการสู่สังคม ได้แก่ การจัดอบรม/สัมมนา และการบริการวิชาการสู่สังคม และ (4) งานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.5 กรอบการประเมินการปฏิบัติงานโดยอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ประกอบด้วยมาตรฐาน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**มาตรฐานในการปฏิบัติงานของอาจารย์** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับกลุ่มของสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนปฏิบัติ ใน 5 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการสู่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

**สมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะ หรือความรู้ ทักษะ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนพึงมีในการปฏิบัติงาน หรือ การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

**การประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐาน** หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา ด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

**การให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ** หมายถึง จำนวนเงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่อาจารย์ใน 2 รูปแบบ คือ ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน และผลตอบแทนในรูปของค่าตอบแทนประจำปีที่มหาวิทยาลัยจัดสรรเมื่อสิ้นปีการศึกษา โดยจำนวนเงินที่ได้รับขึ้นอยู่กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน

**ระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ** หมายถึง องค์ประกอบในการดำเนินการติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นโดยนำข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนในการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบเนื้องานที่มุ่งประเมิน มาตรฐาน เกณฑ์ และตัวบ่งชี้ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน (2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การเตรียมการประเมิน การดำเนินการประเมิน และการสรุปและทบทวนผลการประเมิน (3) ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ และ(4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย ข้อมูลป้อนกลับอาจารย์เป็นรายบุคคล

### ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ผลจากการวิจัยทำให้ได้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีการบูรณาการการประเมินการปฏิบัติงานเข้ากับทุกงานของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลการวิจัยทำให้ได้วิธีการให้ผลตอบแทนตามผลการประเมินที่เหมาะสม มีความยุติธรรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการนำไปประยุกต์ใช้ในการให้ผลตอบแทนกับอาจารย์ เพื่อคงไว้ซึ่งอาจารย์ที่มีคุณภาพ และพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้ก้าวสู่ความเป็นอาจารย์มืออาชีพต่อไป

3. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยได้ เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติงานเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบยึดมาตรฐานและการให้ผลตอบแทน แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบ

- 1.1 ความหมายของระบบ
- 1.2 องค์ประกอบของระบบ
- 1.3 การพัฒนาระบบ

#### ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการอุดมศึกษา

- 2.1 มาตรฐานการอุดมศึกษา
- 2.2 คุณลักษณะของผู้สอนในระดับอุดมศึกษา
- 2.3 ตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติของอาจารย์มหาวิทยาลัย
- 2.4 ภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

#### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินการปฏิบัติงาน

- 3.1 ความหมายการประเมินการปฏิบัติงาน
- 3.2 องค์ประกอบของระบบประเมินการปฏิบัติงาน
- 3.3 กระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติการ

#### ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐาน และการพัฒนามาตรฐาน

- 4.1 การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน
- 4.2 มาตรฐานการประเมินบุคลากร
- 4.3 มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน

#### ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

- 5.1 ความหมายของสมรรถนะ
- 5.2 ลักษณะของสมรรถนะ
- 5.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 5.4 วิธีการกำหนดสมรรถนะ
- 5.5 การวัดและประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- 5.6 ประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงานโดยยึดตามสมรรถนะ
- 5.7 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทน

6.1 การกำหนดผลตอบแทนและวิธีการให้ผลตอบแทนอาจารย์

6.2 การให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบ

### 1.1 ความหมายของระบบ

มีนักวิชาการให้ความหมายของระบบไว้คล้ายคลึงกันสรุปได้ดังนี้

Bertalanffy (1968); Buckley (1968); Crode & Voice (1974); และ Couger & Knapp (1974) ได้ให้ความหมายไว้ในแนวทางที่คล้ายคลึงกัน คือ ระบบเป็นกลุ่มขององค์ประกอบ หรือ ส่วนประกอบที่รวมตัวกันมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยส่วนประกอบทำหน้าที่อย่างอิสระ ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

Bedeian & Wehrich (1993) ได้ให้ความหมายระบบ ว่าหมายถึง ชุดหรือการรวมตัวของ สิ่งต่าง ๆ หรือส่วนประกอบย่อย ๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงหรือพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อนำไปสู่การ บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

Stair (1992) ได้ให้ความหมายของระบบ ว่า เป็นกลุ่มของสิ่งต่าง ๆ หรือส่วนประกอบที่มีการรวมกันโดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

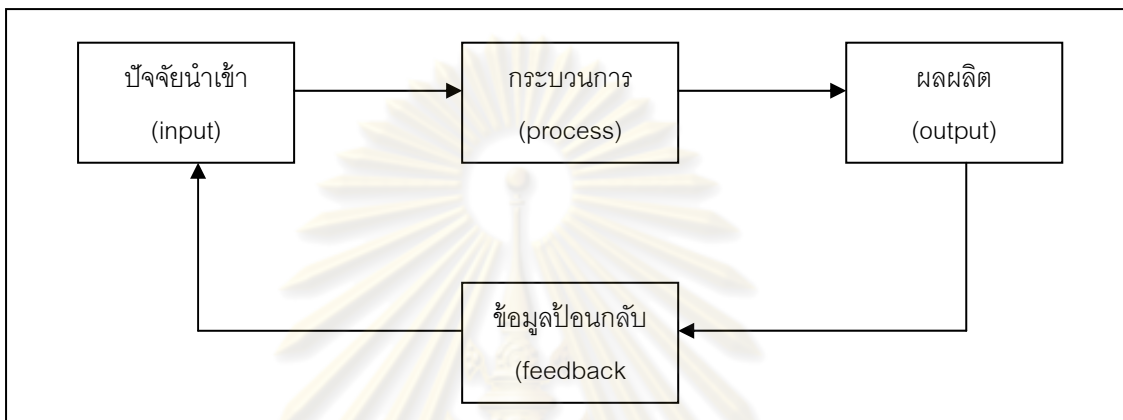
นอกจากนี้วิทยา คูวิรัตน์ (2538) และกิตานันท์ มลิทอง (2540) ได้สรุปความหมายของ ระบบว่าในความหมายที่คล้ายคลึงกัน คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ประกอบด้วย ข้อมูลนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลป้อนกลับ

จากความหมายของระบบ ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ระบบ หมายถึง การรวมกันของ ส่วนประกอบย่อย ๆ โดยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินการ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

## 1.2 องค์ประกอบของระบบ

องค์ประกอบของระบบ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นให้ระบบสามารถดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) และข้อมูลย้อนกลับ (feedback) (Smith, 1982; Schoderbek และคณะ, 1990; Stair, 1992) สรุปได้ดังแผนภาพที่ 2.1

แผนภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของระบบ



โดยแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะดังนี้

1. ปัจจัย เป็นทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดการทำงานของระบบ ซึ่งระบบแต่ละประเภทจะมีทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นที่แตกต่างกัน เช่น ในระบบการศึกษาปัจจัย อาจจะประกอบด้วย นักเรียน ครู ผู้บริหาร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
2. กระบวนการ เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพหรือประมวลผลเพื่อนำไปสู่ผลผลิต โดยในระบบการศึกษา กระบวนการ คือ กระบวนการเรียนการสอน การจัดชั้นเรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การวิจัย การบริการทางวิชาการ เป็นต้น
3. ผลผลิต เป็นสิ่งที่ต้องการจากระบบ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของระบบ ซึ่งผลผลิตในแต่ละระบบจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามประเภทของระบบ โดยในระบบการศึกษา ผลผลิตที่ต้องการคือ ผู้เรียนที่จบออกไปมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม และการวิจัยที่มีคุณภาพ มีการบริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น
4. ข้อมูลย้อนกลับ เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของกระบวนการเพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ข้อมูลย้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนดี และข้อบกพร่องของการทำงานในระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปัจจัยนำเข้า หรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ

นอกจากนี้สุกัญญา โสวี่โลกุล (2547) ได้สรุปถึงโครงสร้างของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. ตัวป้อน (input) หมายถึง ทรัพยากรที่นำเข้าสู่กระบวนการผลิต ซึ่งอาจเป็นคน วัสดุ สิ่งของที่สัมผัสได้ และที่สัมผัสไม่ได้
2. กระบวนการ (process) หมายถึง กิจกรรมที่จัดกระทำให้ตัวป้อนออกมาเป็นผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ของระบบ
3. ผลผลิต (output) หมายถึง ผลที่ได้จากระบบโดยผ่านกระบวนการ ผลที่ได้อาจจะเห็นได้ชัดเจน สัมผัสได้นับเป็นวัสดุสิ่งของ หรือสัมผัสไม่ได้ เช่น ข้อความหรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอน
4. ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ว่า ผลผลิตของระบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด ซึ่งตัวบ่งชี้นี้เป็นข้อมูลที่ใช้วัดประสิทธิภาพของระบบได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ระบบประกอบด้วย (1) ปัจจัย เป็นสิ่งที่นำเข้าสู่ระบบ เพื่อให้ระบบเริ่มดำเนินการได้ (2) กระบวนการ เป็นการดำเนินงานแปรสภาพปัจจัยเพื่อนำไปสู่ผลผลิต (3) ผลผลิต เป็นผลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของระบบ และ (4) ข้อมูลป้อนกลับ เป็นส่วนที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของระบบ โดยนำจุดเด่นและจุดบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบ

### 1.3 การพัฒนาระบบ

แนวคิดการพัฒนาระบบเป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ เป็นวัฏจักร (system development life cycle; SDLC) มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซ้ำเคลื่อนผ่านขั้นตอนต่าง ๆ มีการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนระบบอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาระบบเป็นกระบวนการในการสร้างปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณภาพและความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาระบบประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การได้รับการสนับสนุนจากระบบผู้บริหาร (2) การให้ผู้ใช้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน (3) การใช้ระเบียบวิธีการดำเนินการในระบบที่ได้รับการยอมรับ (4) การระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของระบบอย่างชัดเจน (5) การเน้นถึงปัญหาที่พบในการทำงานหรือโอกาส (6) การมีการออกแบบระบบอย่างเรียบง่ายและชัดเจน (7) การมีโปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบที่ดี (8) การทบทวนกำหนดการแผนงานทุกครั้งหลังสิ้นสุดโครงการ และ (9) การบริหารจัดการเพื่อบำรุงรักษาระบบอย่างสม่ำเสมอ (Stair, 1992) โดยการพัฒนาระบบตามแนวคิดของนักวิชาการประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

Stair (1992) ได้กล่าวว่าการพัฒนาระบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การสำรวจระบบ (systems investigation) เป็นการดำเนินการในขั้นแรกเพื่อศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาในการดำเนินการ เพื่อให้ระบบมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยกำหนดเป้าหมายของระบบ และเตรียมข้อมูลสำหรับดำเนินการในขั้นต่อไป
2. การวิเคราะห์ระบบ (systems analysis) เป็นการศึกษาระบบที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของระบบ
3. การออกแบบระบบ (systems design) เป็นการสร้างระบบที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นของผู้ใช้ระบบ
4. การนำระบบไปใช้ (systems implementation) เป็นการนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการดำเนินการ
5. การบำรุงรักษาและทบทวนระบบ (systems maintenance and review) เป็นการเก็บรักษาระบบให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความผิดพลาด และมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

วิทยา คูวิรัตน์ (2539) ได้สังเคราะห์และสรุปขั้นตอนของการพัฒนาระบบ ออกเป็น 5 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (system analysis) เป็นขั้นการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบที่ต้องการ พร้อมทั้งวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของระบบ
2. การสังเคราะห์ระบบ (system synthesis) เป็นการเปรียบเทียบระบบตามแนวคิด หลักการ และทฤษฎีกับระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่รวบรวมมาจัดองค์ประกอบของระบบให้เป็นชัดเจนยิ่งขึ้น
3. การออกแบบระบบ (system design) เป็นขั้นตอนในการร่างรูปแบบระบบให้เป็นรูปร่างตามแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. การตรวจสอบระบบ (system verification) เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบความเที่ยง ความตรงตามเนื้อหาและตามโครงสร้างของระบบ รวมทั้งตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำระบบไปใช้
5. การประเมินระบบ (system evaluation) เป็นขั้นตอนของการนำเอาระบบที่ตรวจสอบแล้วไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อประเมินผลว่าระบบที่พัฒนาขึ้นมีข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงประการใด



พรเทพ ฐู่แผน (2546) ได้สังเคราะห์และสรุปขั้นตอนของการพัฒนาระบบ ออกเป็น 6 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (system analysis) เป็นการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบ ตลอดจนพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของระบบ

2. การสังเคราะห์ระบบ (system synthesis) เป็นขั้นตอนของการรวมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เข้าด้วยกัน หรือกำหนดองค์ประกอบใหม่โดยใช้สารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบ ซึ่งรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

3. การออกแบบระบบ (system design) เป็นขั้นตอนของการกำหนดโครงสร้างของระบบ หรือสร้างรูปแบบจำลองของระบบ โดยแสดงให้เห็นการเคลื่อนไหวขององค์ประกอบ

4. การตรวจสอบระบบ (system verification) เป็นการพิจารณาว่าระบบที่สร้างขึ้นมีความสมบูรณ์ ถูกต้องและครอบคลุมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการสร้างระบบมากน้อยเพียงใด และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ

5. การปรับปรุงระบบ (system improvement) เป็นการปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด

6. การนำระบบไปใช้ (system implementation) นำระบบไปใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง จากแนวคิดขั้นตอนของการพัฒนาระบบดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกอบด้วยดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การตรวจสอบระบบ การนำระบบไปใช้ และการประเมินระบบ (system evaluation) ดังตารางที่ 2.1 ตารางที่ 2.1 สรุปขั้นตอนการพัฒนาระบบตามแนวคิดของนักวิชาการ

ขั้นตอนการพัฒนาระบบ	Stair (1992)	วิทยา คูวิรัตน์ (2539)	พรเทพ ฐู่แผน (2546)	สรุปขั้นตอนการพัฒนาระบบ
1. การวิเคราะห์ระบบ	/	/	/	1. การวิเคราะห์และ
2. การสังเคราะห์ระบบ		/	/	สังเคราะห์ระบบ
3. การออกแบบระบบ	/	/	/	2. การออกแบบระบบ
4. การตรวจสอบระบบ		/	/	3. การตรวจสอบระบบ
5. การปรับปรุงระบบ			/	
6. การนำระบบไปใช้	/		/	4. การนำระบบไปใช้
7. การประเมินผลระบบ		/		5. การประเมินผลระบบ
8. การบำรุงรักษาและทบทวน	/			

โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ (system analysis & system synthesis) เป็นขั้นตอนในการศึกษา วิเคราะห์สภาพของระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการใช้ระบบอย่างไร โดยเปรียบเทียบกับระบบต่าง ๆ และกำหนดกลยุทธ์และวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้มีความสมบูรณ์

องค์ประกอบที่มักศึกษาในการวิเคราะห์ระบบสำหรับสถาบันอุดมศึกษา คือ (1) พันธกิจของสถาบัน (mission) จะสะท้อนแนวคิด ปรัชญา วัตถุประสงค์ของสถาบัน ซึ่งส่งผลต่อนโยบายการบริหารงาน โดยต้องศึกษาว่า แนวคิดและเป้าหมายของสถาบันในปัจจุบันสอดคล้องและสนองตอบกับสังคมและค่านิยม ได้มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายของสถาบันหรือไม่อย่างไร (2) การมีส่วนร่วมในการบริหาร การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถาบัน (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ มีความเป็นผู้นำสูง ภาวะผู้นำศึกษาได้จากกระบวนการได้มาซึ่งผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ และเทคโนโลยีทางการบริหาร กระบวนการที่ใช้ในสถาบัน (4) การวิเคราะห์ระบบงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงระบบหรือเชิงกระบวนการคิดวิเคราะห์ระบบการบริหารของสถาบัน และ (5) การวิเคราะห์เป้าหมาย จากสมมติฐานที่ว่ากำหนดเป้าหมายของสถาบันอย่างรอบคอบเหมาะสมสอดคล้องกับสังคมย่อมทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (สุกัญญา โสวิไลกุล, 2547)

2. การออกแบบระบบ (system design) เป็นขั้นตอนในการออกแบบรายละเอียดภายในองค์ประกอบของระบบ แต่ละองค์ประกอบของระบบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไรตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3. การตรวจสอบระบบ (system verification) เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบทั้งทางด้านความเที่ยง ความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ

4. การนำระบบไปใช้ (system implementation) เป็นการนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการดำเนินการจริง

5. การประเมินระบบ (system evaluation) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาถึงความเหมาะสมข้อบกพร่องของระบบ หลังจากการนำระบบไปใช้จริง

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการอุดมศึกษา

### 2.1 มาตรฐานการอุดมศึกษา

คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายของสถาบันการอุดมศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2549)

#### 1. มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต

บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมืองและพลโลก

#### ตัวบ่งชี้

1.1 บัณฑิตมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน สามารถเรียนรู้สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงาน และสร้างงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

1.2 บัณฑิตมีจิตสำนึก ดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่อสังคมโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม

1.3 บัณฑิตมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ มีการดูแล เอาใจใส่รักษาสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม

#### 2. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา

มีการบริหารจัดการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ

#### ก. มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลของการบริหารการอุดมศึกษา

มีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ

#### ตัวบ่งชี้

1) มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระทางวิชาการ

2) มีการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการจัดการศึกษาผ่านระบบและวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่าคุ้มทุน

3) มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข. มาตรฐานด้านพันธกิจและการบริหารการอุดมศึกษา

การดำเนินงานตามพันธกิจการอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน อย่างมีคุณภาพโดยมีการประสานความร่วมมืออรวมพลังจากทุกภาคส่วนของชุมชนและสังคมในการจัดการความรู้

ตัวบ่งชี้

1) มีหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการประเมินและใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตรตลอดจนมีการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน

2) มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นการขยายพรมแดนความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของประเภทสถาบัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคมและประเทศชาติ

3) มีการให้บริการวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคมตามระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ

4) มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรมต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

3. มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้

การแสวงหา การสร้าง และการจัดการความรู้ตามแนวทาง/ หลักการ อันนำไปสู่สังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้

## ตัวบ่งชี้

3.1 มีการแสวงหา การสร้าง และการใช้ประโยชน์ความรู้ทั้งในส่วนที่เป็น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสังคมฐานความรู้

3.2 มีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการวิจัยแบบ บูรณาการ หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักการสร้างเครือข่าย และหลักการ ประสานความร่วมมือรวมพลัง อันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

## 2.2 คุณลักษณะของผู้สอนในระดับอุดมศึกษา

ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์ (2542) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูผู้สอนในระดับอุดมศึกษาไว้ใน 2 ลักษณะ คือ ธรรมชาติของผู้สอนและลักษณะพิเศษของผู้สอนระดับอุดมศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ธรรมชาติของผู้สอน ควรคำนึงถึงประเด็น ดังนี้

1.1 ผู้สอนควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชา และรู้ถึงเหตุผลที่มาของความรู้ ทราบถึงความสัมพันธ์ และความสำคัญของความรู้นั้น ๆ นอกจากนี้ควรมีความรู้ในการรู้จักผู้เรียน รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2 ผู้สอนควรมีความรักและความศรัทธาในตัวผู้เรียน มีความรักในวิชาการที่สอน และรัก และศรัทธาในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง เห็นคุณค่าของอาชีพ

1.3 ผู้สอนควรมีความสามารถในการทำหรือการปฏิบัติได้ โดยควรมีทักษะของการ ดำเนินการสอนอย่างเพียงพอ รู้วิธีเตรียมการสอน ใช้เครื่องมือต่าง ๆ ประกอบการสอน และการ ประเมินผล รวมทั้งทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้เรียน เทคนิคการจูงใจ การให้คำปรึกษา เป็นต้น

2. ลักษณะพิเศษของผู้สอนระดับอุดมศึกษา ควรมีคุณลักษณะพิเศษบางประการ คือ

2.1 ผู้สอนควรเป็นคนที่รู้จัก คิดวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจรรณ์ อย่างลึกซึ้งในทุกแง่มุมและ เป็นแบบอย่างของผู้เรียนได้

2.2 ผู้สอนควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์และใช้ความรู้ต่าง ๆ ผู้สอนจำเป็นต้อง มองเห็นและเข้าใจ และสามารถที่จะชี้ให้ผู้เรียนเห็นได้ว่าสิ่งที่เรียนที่สอนนั้นสามารถจะนำไปใช้กับ ชีวิตประจำวันได้อย่างไร

2.3 ผู้สอนควรมีความสามารถในการโต้ตอบ ถกเถียง อภิปรายกับผู้เรียนได้ ผู้เรียนควรมีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกับผู้สอนได้อย่างเต็มที่

2.4 ผู้สอนควรมีเทคนิคในการกระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง

## 2.3 ตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติของอาจารย์มหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ในสายงานการสอนและวิจัย หรือวิจัยโดยเฉพาะ ประกอบด้วยระดับตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยมีลักษณะงานโดยทั่วไป คือ การจัดการเรียนการสอน การศึกษาอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547)

### 1. ตำแหน่งอาจารย์ ระดับ 4 – 7

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานสอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาของนิสิต นักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา คำนวณและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ เป็นผู้ที่ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือได้รับปริญญาเอก หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในระดับสถาบันอุดมศึกษา

### 2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6 – 8

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานสอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา คำนวณและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ (1) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับอาจารย์ ตามข้อ 1 และดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ (2) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ตามข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสอน มีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และข้อบังคับสภาสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยเรื่องดังกล่าว

### 3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ระดับ 7 – 9

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานสอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา คำนวณและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มี

ความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษในการสอน และมีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และข้อบังคับสภาสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยเรื่องดังกล่าว

#### 4. ตำแหน่งศาสตราจารย์ ระดับ 9 – 10, 11

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานสอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่คณาจารย์ ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ได้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการสอนและมีผลการทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และข้อบังคับสภาสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยเรื่องดังกล่าว

### 2.4 ภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ภาระงานของอาจารย์ ซึ่งจะแปรเปลี่ยนตามบริบทเฉพาะและกิจกรรมหลักที่เป็นจุดเน้นของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งในต่างประเทศประกอบด้วยภารกิจใน 3 ด้าน คือ การวิจัย การสอน และการบริการสังคม ส่วนในประเทศไทยประกอบด้วยภารกิจใน 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ, 2543)

นอกจากนี้ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2542) ได้สรุปองค์ประกอบของหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ 3 ประการ คือ การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ สรุปได้ดังนี้

1. การสอน โดยทั่วไปสถาบันอุดมศึกษาจะดำเนินการสอนเพื่อให้คนมีลักษณะ (1) เป็นคนที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ (2) เป็นคนที่มีความรู้เพียงพอที่จะเป็นพื้นฐานหรือดำเนินการประกอบอาชีพเพื่อดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และ (3) เป็นคนที่จะสืบทอดและสร้างสมความรู้และวัฒนธรรมสังคมและของโลกได้

2. การวิจัย โดยครอบคลุมการวิจัยใน 3 ประเภท คือ (1) การวิจัยบริสุทธิ์เพื่อสร้างความรู้ใหม่ (2) การวิจัยประยุกต์ เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาทั้งความรู้โดยตรงและการให้บริการ และ (3) การวิจัยปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงวิชาชีพแต่ละสาขาให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การบริการชุมชน จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ คือ (1) การเผยแพร่ความรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายให้สังคมได้รับการศึกษาสูงขึ้นเพื่อยกฐานะวิชาชีพและวิชาการทั่วไปของตนเอง (2)

การร่วมให้คำปรึกษาหารือแก้ปัญหาของสังคม (3) การให้บริการความรู้เพื่อประเมินผลการพัฒนาสังคม และ (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543) ได้จำแนกหน้าที่ของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 7 ด้าน สรุปได้ดังนี้ (1) งานสอน ควรคำนึงถึงคุณภาพการสอน ทั้งในด้านเนื้อหาสาระของวิชา และในด้านศาสตร์การสอน (2) งานวิจัย เป็นหน้าที่หนึ่งที่อาจารย์ต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในศาสตร์ของตน (3) การบริการวิชาการ ประกอบด้วย การจัดสัมมนาทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยอาจารย์ควรมีบทบาทในการเผยแพร่ลักษณะที่ดีของคนไทย สังคมไทย และการดำรงไทย และควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี (5) การพัฒนานคน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์กับผู้เรียน ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในการตักเตือน อบรมให้ผู้เรียนเป็นคนดีออกไปสู่สังคม (6) งานธุรการ และ (7) งานบริหารและกรรมการ

จิตรเลขา ธีระจามร (2545) ได้สรุปถึงภาระงานหลักและภาระงานย่อยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ว่าประกอบด้วย ภาระงานหลัก 6 ด้าน คือ (1) งานสอน ประกอบด้วยภาระงานย่อย คือ การเตรียมการสอน การประเมินผลผู้เรียน และการประเมินผลการสอน (2) การให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ทั้งทางด้านวิชาการ อาชีพ และเรื่องราวส่วนบุคคล (3) งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การวิจัย การเขียนตำราทางวิชาการ การเขียนบทความทางวิชาการ การจัดทำสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริม การสอน และนวัตกรรมอื่น ๆ (4) การบริการทางวิชาการสู่สังคม ได้แก่ การบรรยายทางวิชาการทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย การสัมมนาองค์ความรู้ในชุมชนตามสื่อ การให้คำแนะนำทางวิชาการกับรัฐหรือหน่วยงานเอกชน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ (5) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ได้แก่ การบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมเข้าในการสอนให้แก่ผู้เรียน และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน และ (6) การบริหารและการปรับปรุงตนเอง ครอบคลุมงานทุกอย่างที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมภาระงานของอาจารย์และเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย จำแนกตามประเภทของมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน สรุปได้ดังนี้

#### 1. มหาวิทยาลัยของรัฐ

1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนดภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ 5 ด้าน คือ (1) งานสอนและกิจกรรมเกี่ยวกับการสอนนิสิต (2) งานวิจัย ตำรา และผลงานทางวิชาการ (3) การบริการวิชาการ (4) งานบริหารและธุรการ และ (5) งานกิจการนิสิต โดยการประเมินการปฏิบัติงาน จะพิจารณาเปรียบเทียบผลงานกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

2) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำหนดภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ 4 ด้าน คือ (1) การสอน ทั้งการบรรยาย และการสอนปฏิบัติ (2) งานผลิตผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย



(2.1) ด้านวิจัย (2.2) ด้านการสร้าง พัฒนา ผลิตภัณฑ์หรือประดิษฐ์คิดค้น (2.3) ด้านตำรา หรือบทความ หรือเอกสารประกอบการสอน (2.4) ด้านงานเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ด้านงานวิจัย บทความทางวิชาการ (3) ด้านบริการวิชาการ กิจกรรมวิชาการ งานกิจกรรมนิสิต กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และ (4) งานที่ได้รับมอบหมายในงานเฉพาะกิจ งานประชาสัมพันธ์ กิจกรรมภายนอกมหาวิทยาลัย และงานสำคัญของมหาวิทยาลัย

3) มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ กำหนดภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ 5 ด้าน คือ (1) งานวิชาการ การสอน (2) งานพัฒนาวิชาการ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการสอน ตำรา/ หนังสือ บทความทางวิชาการ การผลิตสื่อการสอน/ การผลิตอุปกรณ์การสอน/ การผลิตสิ่งประดิษฐ์ การไปเข้าร่วมประชุม/ อบรม/ สัมมนา และการเสนอผลงาน (3) งานวิจัย ประกอบด้วย จำนวนทุนสนับสนุนการวิจัย และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ (4) การบริการวิชาการ ประกอบด้วย การจัดอบรมสัมมนา วิทยากรหรือบรรยาย การบริหารวิชาการแก่ชุมชน การอ่านหนังสือ/ ตำรา การอ่านบทความทางวิชาการ/ วิจัย และการเขียนบทความลงในวารสาร/ หนังสือพิมพ์ และ (5) ตำแหน่งงานบริหารในคณะทำงานในภาควิชา

4) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดภาระงานขั้นต่ำของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ 5 ด้าน คือ (1) การเรียนการสอน (ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมงการทำงาน/ สัปดาห์) ประกอบด้วย การสอนบรรยาย การสอนปฏิบัติ และการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (2) งานวิจัย (ไม่น้อยกว่า 4.5 ชั่วโมงการทำงาน/ สัปดาห์) ประกอบด้วย การเป็นหัวหน้าโครงการ การเป็นผู้ช่วยโครงการ การนำเสนอ/ ตีพิมพ์ ผลงานบทความทางวิชาการ (3) การพัฒนานักศึกษา (ไม่น้อยกว่า 1.5 ชั่วโมงการทำงาน/ สัปดาห์) (4) การบริการวิชาการ (ไม่น้อยกว่า 3.5 ชั่วโมงการทำงาน/ สัปดาห์) และ (5) งานบริหารและอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน และการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยในการประเมินการปฏิบัติงานจะพิจารณาใน 4 ด้าน คือ ความสามารถด้านการสอน ความสามารถด้านวิชาการ การมีความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ และมีคุณธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

5) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานภาระงานไว้ 2 ส่วน คือ (1) ภาระงานสอน (รวมภาระการควบคุมวิทยานิพนธ์) ขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 18 หน่วยภาระงาน/ ปี และ (2) ภาระงานวิจัย (รวมภาระงานงานทำผลงานวิชาการอื่น ๆ) ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานช่วยบริหาร และภาระงานอื่น ๆ ขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 4 หน่วยภาระงาน/ ปี

## 2. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กำหนดภาระงานของคณาจารย์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ภาระงานหลักที่คณาจารย์ทุกคนต้องกระทำ ดังนี้ (1.1) งานสอน (ไม่น้อยกว่า 18 หน่วยภาระงานต่อปีการศึกษา) ประกอบด้วย งานสอนระดับปริญญาตรี งานสอนระดับบัณฑิตศึกษา และ

งานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (1.2) งานวิจัยและ/หรือผลงานทางวิชาการ (ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยภาระงาน) และ (1.3) งานที่ปรึกษานักศึกษา (ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยภาระงาน) เป็นการให้คำปรึกษาด้านการวางแผนการเรียน หรืออื่น ๆ และ (2) ภาระงานที่อาจารย์เลือกปฏิบัติได้ (ไม่น้อยกว่า 7 หน่วยภาระงาน) ดังนี้ (2.1) งานบริการวิชาการ ประกอบด้วย งานบริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย และงานบริการวิชาการที่ไม่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย (2.2) ที่ปรึกษาชมรม/ คณะกรรมการ/ คณะทำงาน/ คณะอนุกรรมการ/ อนุคณะทำงาน/ เลขานุการสำนักวิชา ฯลฯ (2.3) งานการเป็นผู้ประสานงานรายวิชา และ (2.4) งานสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นการออกไปตรวจเยี่ยมนักศึกษาที่ออกไปฝึกปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษา

2) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กำหนดภาระงานของอาจารย์ ไว้ 6 ด้าน คือ (1) งานสอน (2) งานวิจัยและพัฒนาวิชาการ ดังนี้ (2.1) งานวิจัย ประกอบด้วย โครงการวิจัย และผลงานวิจัย (2.2) การพัฒนางานวิชาการ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความวิชาการ งานแต่ง เรียบเรียง หรือแปลหนังสือ ตำรา และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ และ (2.3) ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (3) งานอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ (4) งานบริการวิชาการ (5) งานบริหาร และ (6) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำหนดภาระงานของอาจารย์ไว้ 3 ด้าน คือ (1) ด้านการสอน และการจัดทำสื่อการสอน ได้แก่ การเตรียมการสอน การสอนของอาจารย์กับความเข้าใจของนักศึกษา บุคลิกภาพและจรรยาบรรณของความเป็นอาจารย์ การส่งข้อสอบ การส่งผลสอบ และการประเมินผล การสอนจากนักศึกษา (2) ด้านการวิจัย ได้แก่ งานวิจัย งานประดิษฐ์ และงานควบคุมวิทยานิพนธ์ (3) ด้านอื่น ๆ ได้แก่ งานบริการวิชาการแก่ชุมชน งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยหรือคณะวิชา โดยการประเมินการปฏิบัติงานจะเป็นการประเมินปริมาณงานตามภาระงานและคุณภาพของงาน และประเมินถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านต่อไปนี้

3.1) ความสามารถในการปฏิบัติให้บรรลุหรือมากกว่าเป้าหมายตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3.2) ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง แม่นยำ ประณีต เรียบร้อย

3.3) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยนำแนวคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

3.4) มีความรู้ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในภาระงานที่รับผิดชอบ

3.5) ปฏิบัติงานตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาด้วยความรับผิดชอบ

3.6) สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ร่วมกับผู้อื่น

3.7) อุทิศตนให้กับงานโดยไม่ย่อท้อ สม่ำเสมอ ด้วยความวิริยะอุตสาหะ

3.8) ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เสริมสร้างให้ตนและหน่วยงานมีชื่อเสียง



ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ภาระงาน	ม.ของรัฐ					ม.ในกำกับของรัฐ			ม.เอกชน	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
3. การบริการวิชาการสู่สังคม										
- การจัดอบรม/ สัมมนา			/							
- การบริการวิชาการแก่สังคม	/		/		/	/		/		/
4. งานอื่น ๆ										
- งานบำรุงศิลปวัฒนธรรม		/		/				/		/
- งานบริหาร			/	/	/		/			/
- งานการเป็นผู้ประสานงาน						/				
- งานสหกิจศึกษา						/				
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย		/		/	/		/	/	/	

จากตารางจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ครบทั้ง 4 ภารกิจ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชนมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์เน้นไปทางด้านการเรียนการสอน

### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินการปฏิบัติงาน

#### 3.1 ความหมายการประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน เป็นผลของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา หรือผลการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรม หรือการกระทำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำลังปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (Ivancevich & Matteson, 1999) โดยผู้ให้คำนิยามความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Cascio (1998) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานเป็นระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อย ของบุคลากรแต่ละคน และข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล

ส่วน Mondy, Noe & Premeax (2002), Mathis & Jackson (2003) , Hellriegel, Jackson & Slocum (2005) และ Mello (2006) ได้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันว่า การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

พยอม วงศ์สารศรี (2541) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการตัดสินใจ การวินิจฉัย และการตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์โดยอาศัยความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือมีอคติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพิจารณาถึงคุณค่าในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่ได้ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

ส่วนระบบการประเมินการปฏิบัติงานนั้นมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

Arnold and Feldman (1983) กล่าวว่า ระบบการประเมินการปฏิบัติงานเป็นระบบที่สร้างขึ้นเพื่อมีวัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและเที่ยงตรง

West and Bollington (1990) ได้ให้ความหมายว่า ระบบการประเมินการปฏิบัติงานเป็นระบบที่หน่วยงานออกแบบขึ้นมาสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อค้นหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

Lunenberg & Orstein (1991) กล่าวถึงระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนกำหนดหรือสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบการทำงานของครูว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ระบบการประเมินการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### 3.2 องค์ประกอบของระบบประเมินการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

Stronge & Helm (1991) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้ (1) กำหนดความต้องการของระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (2) การเชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ (3) คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (4) กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (5) เอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน (6) ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงาน และ (7) การเชื่อมโยงกันระหว่าง 6 องค์ประกอบข้างต้น

Dessler (2000) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ คือ (1) การกำหนดขอบเขตของงาน (defining the job) หมายถึง การทำให้แน่ใจว่าตัวผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเข้าใจตรงกันในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมาตรฐานของงาน (2) การประเมินการปฏิบัติงาน (appraising performance) หมายถึง การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงของผู้รับการประเมินกับมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ (3) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback sessions) หมายถึง การให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งวางแผนพัฒนาที่สิ่งที่ต้องการ

Anthony และคณะ (2002) ได้นำเสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ คือ (1) วิเคราะห์งานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน (job analysis) (2) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (set performance standards) (3) ออกแบบวิธีการและขั้นตอนประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (design a performance appraisal system) (4) ทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน (assess performance) (5) ทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน (performance review) และ (6) อภิปรายแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต (discuss a future plan of action)

Mondy, Noe & Premeax (2002) กล่าวถึงกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดเป้าหมายเฉพาะของการประเมินการปฏิบัติงาน (identify specific performance appraisal goals) ระบบประเมินการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการประเมินการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เช่น มีเป้าหมายของการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

2. กำหนดความคาดหวังในงาน (establish job expectations) การวิเคราะห์งาน และการกำหนดมาตรฐานของงาน จะต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน ในเรื่องของบทบาทหน้าที่ ภาระงาน และมาตรฐานงานที่ตนเองต้องปฏิบัติ

3. การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (examine work performed)

4. การประเมินการปฏิบัติงาน (appraise performance)

5. การอภิปรายผลการประเมินกับผู้ปฏิบัติงาน (discuss appraisal with employee)

เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับทราบผลการประเมินของตนเองว่าเป็นไปตามข้อกำหนดในภาระงานหรือไม่ โดยมีการประเมินเกี่ยวกับ (1) คุณลักษณะ (trait) เช่น ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละงาน (2) พฤติกรรม (behaviors) ประเมินพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือกัน การให้บริการลูกค้า เป็นต้น (3) ผลการปฏิบัติงาน (task outcomes) ซึ่งจะขึ้นอยู่กับเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้ในแต่ละหน้าที่ของงาน และ (4) แนวโน้มในการพัฒนาตนเอง (improvement potential) โดยการประเมินในครั้งต่อไป บุคลากรจะมีผลการประเมินที่ดีขึ้นมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

วิทยา คูวิรัตน์ (2539) สรุปองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงาน ไว้ 8 องค์ประกอบ คือ (1) วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน (2) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน (3) เนื้อหาสาระหรือมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน (4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน (5) กระบวนการประเมินผล (6) ผลผลิตในการปฏิบัติงาน (7) ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินการปฏิบัติงาน และ (8) ระยะเวลาในการดำเนินการประเมิน

นอกจากนี้ Odden & Kelly (2002) กล่าวถึง ระบบการประเมินผลอาจารย์โดยเน้นมาตรฐาน ควรประกอบด้วย (1) ชุดของมาตรฐานการสอน ที่ระบุถึงรายละเอียดที่อาจารย์ควรมี ความรู้และความสามารถในการสอน (2) ชุดของขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละมาตรฐาน (3) ชุดของเกณฑ์ในการให้คะแนนเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประเมิน ถึงวิธีการได้มาซึ่งคะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้และวิธีการรวมคะแนน และ (4) วิธีการที่ใช้ผลการประเมิน ในรูปขององค์ความรู้ใหม่ และการให้ผลตอบแทนแก่อาจารย์ (skills-based pay)

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ สรุปได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สรุปองค์ประกอบของการประเมินการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของ การประเมินการปฏิบัติงาน	Stronge &Helm (1991)	Dessler (2000)	Anthony (2002)	Mondy (2002)	วิทยา คูวิรัตน์ (2539)	สรุป
1. ด้านปัจจัย						
- เป้าหมายของการประเมิน	/			/	/	/
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับขอบเขต ของงาน		/	/	/		/
- มาตรฐาน เกณฑ์ ตัวบ่งชี้ใน การประเมิน	/		/		/	/
- บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ ประเมิน					/	/
- ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน					/	/
2. ด้านกระบวนการ						
- กระบวนการประเมินผล	/	/	/	/	/	/
- ทบทวนผลการประเมิน		/	/			/
3. ด้านผลผลิต						
- ผลการประเมิน	/	/	/	/	/	/
4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ						
- การแจ้งผลการประเมิน		/		/	/	/
- การนำผลการประเมินไปใช้ใน การวางแผนงาน		/	/			/

จากตารางเห็นได้ว่าองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ด้านปัจจัย ประกอบด้วย เป้าหมายของการประเมิน ข้อกำหนดเกี่ยวกับขอบเขตงาน มาตรฐาน เกณฑ์ ตัวบ่งชี้ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน
2. ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการประเมินผล และทบทวนผลการประเมิน
3. ด้านผลผลิต คือ ผลการประเมิน
4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การแจ้งผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผน



นอกจากนี้ผลการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ โดยสังเคราะห์จากคู่มือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปผลการศึกษา ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ระบบการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน	University of the Pacific School of Dentistry	Converse College School of Arts & Music	New Mexico State University	University of New Hampshire	Dallas County Community Colleges
1.จุดเน้นระบบการประเมิน	ประเมินโดยยึดตามพันธกิจของคณะ	การให้ผลตอบแทนตามผลการประเมิน	การให้ผลตอบแทนตามผลการประเมินและปัจจัยตลาด	ระบบการประเมินยึดตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ประเมินยึดตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2.องค์ประกอบในการประเมิน	7 องค์ประกอบ 1) ศักยภาพในการให้การศึกษาแก่นักศึกษา 2) การส่งเสริมการดูแลสุขภาพ 3) ความมีชื่อเสียงทางวิชาการ 4) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 5) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 6) การบริการ 7) สมรรถนะอื่นๆ	3 องค์ประกอบ 1) การสอน 2) ความมีชื่อเสียงทางวิชาการ และกิจกรรมที่พัฒนาสู่ความเป็นวิชาชีพ 3) การบริการต่อวิทยาลัยและชุมชน	3 เมทริกซ์ 1) การสอน 2) การวิจัย 3) การบริการ	2 ส่วน ประเมินตามภาระงาน และประเมินตามสมรรถนะ 6 องค์ประกอบ 1) ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) คุณภาพ 3) ความเป็นวิชาชีพและความรับผิดชอบ 4) ความให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม 5) เห็นคุณค่าของคณะและมหาวิทยาลัย	6 องค์ประกอบ 1) ความรับผิดชอบขั้นต้น 2) ความรับผิดชอบต่อสถาบัน 3) ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน 4) ชุมชน 5) ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ 6) คุณภาพของงานที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน	University of the Pacific School of Dentistry	Converse College School of Arts & Music	New Mexico State University	University of New Hampshire	Dallas County Community Colleges
3. เกณฑ์ในการประเมิน	5 ระดับ - ไม่เป็นที่ยอมรับ (unacceptable) - ต้องปรับปรุง (needs improvement) - ดี (good) - ดีเยี่ยม (excellent) - โดดเด่น (outstanding)	5 ระดับ - ไม่มีการประเมิน (don't know/ no answer) - ไม่น่าพึงพอใจ (unsatisfactory) - พอใช้ (fair) - ดี (good) - ดีเยี่ยม (excellent)		5 ระดับ - ไม่เป็นที่น่าพอใจ (fails to meet) - ต้องปรับปรุง (needs improvement) - ตามเป้าหมาย (meets) - เกินเป้าหมาย (exceeds) - เหนือเกินเป้าหมาย (far exceeds)	4 ระดับ - การปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ (unacceptable performance) - ต่ำกว่ามาตรฐาน (below standards of performance) - ตามมาตรฐาน (meets standards of performance) - เหนือมาตรฐาน (exceeds standards of performance)

### 3.3 กระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน

กระบวนการประเมินเพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องเที่ยงธรรม มีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (Fisher, Schoenfeldt & Shaw, 1996; Stone, 1998)

1. การประเมินต้องสนองต่อวัตถุประสงค์ว่าจะประเมินไปใช้ทำอะไร ทั้งนี้เพื่อกำหนดเครื่องมือและแนวปฏิบัติในการประเมินได้ถูกต้อง
2. การประเมินต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้ความเห็นชอบ และการควบคุมของผู้มีอำนาจในหน่วยงาน ถ้าไม่เห็นด้วยก็จะไม่เกิดการนำไปใช้ในการตัดสินใจ

3. ต้องมีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้แน่นอน ซึ่งมาตรฐานนั้นสามารถวัดได้ บรรลุได้ และมีความท้าทาย
4. การประเมินเป็นการประเมินการปฏิบัติงานมากกว่าพฤติกรรมอันเป็นเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะประเมินทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ส่วนพฤติกรรมที่จะประเมินจะต้องเป็นพฤติกรรมที่นำผลกระทบต่องานโดยตรง
5. แบบวิธีการประเมิน จะต้องง่ายต่อการเข้าใจ สะดวกในการใช้และมีคุณภาพสูง
6. ระยะเวลาการประเมิน ต้องกำหนดให้เหมาะสม ไม่ประเมินบ่อยเกินไปหรือนานเกินไป
7. ต้องสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ทั้งนี้ต้องมีความเข้าใจร่วมกันว่าการประเมินการปฏิบัติงานนั้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
8. ผลย้อนกลับ การแจ้งผลการประเมินกลับไปยังผู้ถูกประเมินทำให้เกิดความเข้าใจและมีการปรับตัวให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง
9. การมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบการประเมิน และมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินจะทำให้เกิดการยอมรับ และเห็นความสำคัญของการประเมิน

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติการ สรุปได้ดังนี้ (Decenzo & Robins, 1999; Mondy, Noe & Premeaux, 1999; Dessler, 2000; Mondy, Noe & Premeaux, 2002; Mathis & Jackson, 2003; Hellriegel, Jackson & Slocum; 2005; Mello, 2006)

1. การประเมินแบบกราฟ (graphic rating scale method) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยแบบประเมินจะมีสเกลที่แสดงรายการคุณลักษณะและช่วงของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน บุคลากรจะได้รับการจัดลำดับด้วยกาให้คะแนนที่อธิบายถึงระดับการปฏิบัติงานในแต่ละคุณลักษณะ เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเชื่อถือได้ เป็นต้น
2. การจัดลำดับทางเลือก (alternation ranking method) เป็นการจัดเรียงลำดับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดไปสู่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ด้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์คุณลักษณะงานเฉพาะอย่าง โดยการเขียนรายชื่อบุคลากรทุกคนแล้วจัดเรียงลำดับบุคลากรจากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปสู่ผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด
3. การเปรียบเทียบเป็นคู่ (paired comparison method) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานที่บุคลากรแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกันกับทุกคนในกลุ่ม ที่ลักษณะงานเปรียบเทียบกันได้ และการประเมินบุคลากรแต่ละคนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยเป็นคู่ ๆ จากนั้นพิจารณาคุณลักษณะบุคลากรแต่ละคนแล้วระบุว่าคนใดดีกว่ากันในแต่ละคู่ในกลุ่ม

4. การกระจายความถี่ (forced distribution method) เป็นการประเมินการทำงาน บุคลากรแต่ละคน ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยยึดเกณฑ์การปฏิบัติงานแล้ว กระจายความถี่ในรูปโค้งปกติ การตัดสินใจการกระจายบุคลากรมีดังนี้ (1) มีผลการปฏิบัติงานใน ระดับสูงให้ร้อยละ 15 (2) มีผลการปฏิบัติงานปานกลางค่อนข้างสูงให้ร้อยละ 20 (3) มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับปานกลางให้ร้อยละ 30 (4) มีผลการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำให้ร้อยละ 20 และ (5) มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำให้ร้อยละ 15

5. การประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (critical incident method) เป็นการประเมินการ ทำงานที่ให้ผู้ประเมินรายงานเหตุการณ์ที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงาน ข้อความที่รายงานถือว่าเป็น เหตุการณ์สำคัญที่จะใช้เป็นตัวอยางการทำงานที่ดีหรือไม่ดี ในการให้คะแนนบุคคลหัวหน้า งานจะต้องบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และทุก 6 เดือนจะประชุมร่วมกันเพื่ออภิปรายผลการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดีโดยใช้เหตุการณ์ สำคัญเป็นตัวอยาง

6. การเขียนเรียงความบรรยาย (narrative forms) เป็นการประเมินโดยการเขียนบรรยาย เพื่อประเมินบุคลากรในด้านมาตรฐาน ความก้าวหน้าและการพัฒนางาน การวิเคราะห์และ วางแผนปรับปรุงการประเมินผล เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ในขั้น สุดท้ายจะสรุปอภิปรายผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นด้านการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน

7. มาตรการจัดลำดับพฤติกรรม (behaviorally anchored rating scales) เป็นวิธีการ ประเมินโดยการรวบรวมข้อดีของการเขียนเรียงความบรรยายและการใช้เหตุการณ์สำคัญ และการ จัดลำดับด้วยการกำหนดมาตราเชิงปริมาณของผลการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี พร้อมกับประเมิน พฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) วิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (2) พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ (3) กำหนดเหตุการณ์ใหม่ (4) กำหนดมาตราของเหตุการณ์ และ (5) พัฒนาเครื่องมือ

8. การประเมินแบบ 360 องศา (360 degree feedback/ multisource rating/ multirater evaluation) เป็นการประเมินที่ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากผู้ประเมินหลายคน และจากหลายแหล่ง

## ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐาน และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงาน

### 4.1 การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน

การกำหนดมาตรฐาน (standard setting) นำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) มาตรฐาน (2) ตัวบ่งชี้ และ (3) เกณฑ์การประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 4.1.1 มาตรฐาน

##### ความหมายของมาตรฐาน

การกล่าวถึงความหมายของมาตรฐาน มีความหมายที่หลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำมาตรฐานมาใช้ ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ระบุความหมายของมาตรฐาน ไว้ว่า คือ สิ่งที่เขาเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป หรือสิ่งที่เขาเป็นเกณฑ์สำหรับเทียบกำหนดทั้งในด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ นอกจากนี้มีนักวิชาการให้ความหมายของระบบไว้ อย่างหลากหลาย สรุปได้ดังนี้

Good (1959) ให้ความหมายของมาตรฐานว่าหมายถึง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือ เกณฑ์ทางการศึกษา ที่แสดงตัวเลขในรูปของค่าสถิติ และทางปรัชญาในรูปของความคิดดีเลิศในอุดมคติ และความหมายที่สองหมายถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินสิ่งต่าง ๆ

Berk (1986) กล่าวว่า มาตรฐาน หมายถึง ระดับของเกณฑ์ หรือคะแนนที่เป็นเกณฑ์ซึ่งแสดงถึงระดับการปฏิบัติขั้นต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Bedeian (1993) ได้ให้ความหมายของมาตรฐาน ว่าหมายถึง เกณฑ์ประการหนึ่ง ซึ่งนำไปใช้สำหรับเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในปัจจุบัน

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของมาตรฐาน ไว้คือ ระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับที่ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) กล่าวว่า มาตรฐาน หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพโดยทั่วไป

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานหมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่เป็นคุณภาพที่พึงประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และเป็นที่ยอมรับกันทางวิชาชีพ

##### รูปแบบของการพัฒนามาตรฐาน

รูปแบบที่นิยมใช้ในการกำหนดมาตรฐาน ประกอบด้วย 8 รูปแบบ โดยแต่ละรูปแบบจะระบุความเชื่อ ตัวบ่งชี้หลัก และเงื่อนไข (Cheng, 1996) สรุปได้ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 รูปแบบของการพัฒนามาตรฐาน

รูปแบบ	ความเชื่อ	ตัวบ่งชี้หลัก	เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ
1. รูปแบบที่เน้นเป้าหมาย (goal model)	การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	วัตถุประสงค์ทั้งหมดที่ได้ระบุไว้ พร้อมเกณฑ์ตัดสินคุณภาพ	มีเป้าหมายที่กำหนด คุณภาพอย่างชัดเจน และมีเกณฑ์ตัดสินคุณภาพที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายสามารถวัดได้
2. รูปแบบที่เน้นปัจจัย (resource-input model)	การได้ทรัพยากรและปัจจัยต่าง ๆ ตามที่ต้องการแล้วจะทำให้มีคุณภาพสูงขึ้น	พิจารณาจากปัจจัยสำคัญ เช่น - ทรัพยากรที่ได้รับ - คุณลักษณะ - สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น	จะได้ผลดีเมื่อมีความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ จุดอ่อนของรูปแบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อไม่สามารถใช้ปัจจัยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. รูปแบบที่เน้นกระบวนการ (process model)	กระบวนการดำเนินงานมีการปฏิบัติงานอย่างความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	พิจารณาจากกระบวนการต่าง ๆ เช่น - ความเป็นผู้นำ - การติดต่อสื่อสาร - การมีส่วนร่วม - ความร่วมมือ - ปฏิสัมพันธ์ต่างๆ เป็นต้น	รูปแบบนี้จะมีประโยชน์มากถ้ากระบวนการและคุณภาพมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน
4. รูปแบบที่เน้นความพึงพอใจ (satisfaction model)	ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพ	ความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน เป็นต้น	ความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรงกัน โดยรูปแบบนี้จะเกิดปัญหามากหากความคาดหวังและความพึงพอใจมีความหลากหลายและมีความขัดแย้งในระดับสูง

## ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเชื่อ	ตัวบ่งชี้หลัก	เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ
5. รูปแบบที่เน้นชุมชน (legitimate model)	การดำเนินการจะมีประสิทธิภาพหากดำรงอยู่กับชุมชน และเป็นที่ยอมรับของชุมชน	พิจารณาจากสิ่งที่ชุมชนยอมรับ	ต้องหาทางเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ เป็นที่ยอมรับของชุมชน และได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. รูปแบบที่สนใจการไม่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน (ineffectiveness model)	วิเคราะห์และระบุถึงเกณฑ์ที่ว่าด้วยการไม่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน	พิจารณาการไม่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน เช่น สภาพความขัดแย้งที่เป็นอยู่ ข้อบกพร่อง ปัญหาต่างๆ เป็นต้น	ยังไม่สามารถระบุตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของการดำเนินงานได้ชัดเจน
7. รูปแบบการเรียนรู้ขององค์กร (organizational learning)	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ และอุปสรรค	ประสิทธิภาพ พิจารณาจากหลาย ๆ ด้าน เช่น ความตระหนักถึงความต้องการจำเป็นภายนอก และการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น การกำกับติดตามการทำงานภายใน การวางแผนและพัฒนา ประเมินโครงการต่างๆ เป็นต้น	จะไม่ประสบผลสำเร็จเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกับคุณภาพไม่มีความชัดเจน
8. รูปแบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management model)	การบริหารบุคลากรภายในและกระบวนการที่จะสนองความต้องการของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการหลักของกลุ่มเป้าหมาย เป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาว	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเป็นผู้นำ</li> <li>- การจัดการบุคลากร</li> <li>- การวางแผนกลยุทธ์</li> <li>- การบริหารจัดการกระบวนการทำงาน</li> <li>- ผลงานที่มีคุณภาพ</li> <li>- ความพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย</li> <li>- ผลกระทบต่อสังคม</li> </ul>	ความต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรงกัน และมีทรัพยากรและเทคโนโลยีพร้อมสำหรับการบริหารจัดการทั้งหมด

## มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standard) เป็นเครื่องมือหลักที่สำคัญในการประเมินการปฏิบัติงาน โดยสุนันทา วัฒนาคงทอง (2542) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นการกำหนดผลที่คาดหวังจากบุคคลในการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นควรรับรู้ รับทราบ และยอมรับมาตรฐานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2545) ที่กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับที่ ชูชัย สมितिไกร (2547) ได้กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานว่าสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงไร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์หรือสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับเทียบเคียงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นอาจระบุลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมก็ได้ โดยส่วนประกอบหลักสำคัญของมาตรฐานประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัชฌุกร, 2545; ชูชัย สมितिไกร, 2547)

1. คุณภาพ (quality) เป็นการพิจารณาว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีผลสำเร็จได้เพียงใด โดยมาตรฐานด้านคุณภาพนี้มักพิจารณาผลงานที่ปรากฏออกมาว่ามีรูปร่างลักษณะตรงตามที่ต้องการ (appearance) มีความถูกต้อง (accuracy) มีความสมบูรณ์หรือความเหมาะสม (fitness) มีคุณค่าหรือประโยชน์ (usefulness) และประสิทธิผล (effectiveness) เพียงใด หรืออนุโลมให้มีความผิดพลาดได้เท่าใด และรูปร่างลักษณะของผลงานที่ปรากฏเป็นอย่างไร ทั้งนี้ควรกำหนดระดับคุณภาพสูงสุดและระดับคุณภาพต่ำสุดของมาตรฐานไว้ด้วย

2. ปริมาณ (quantity) เป็นการพิจารณาว่างานที่มอบหมายไปนั้นจะต้องผลิตออกมาได้เป็นจำนวนเท่าใด และในระยะเวลาเท่าใด กรณีที่ไม่สามารถกำหนดมาตรฐานที่แสดงปริมาณของงานที่ต้องการให้เห็นชัดเจน อาจกำหนดมาตรฐานโดยใช้ระยะเวลาเป็นชั่วโมง วัน สัปดาห์ หรือเดือนเป็นมาตรฐาน

3. ลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติ (manner of performance) งานบางอย่างนอกเหนือจากการกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพและปริมาณของผลงานแล้ว ในการทำงานอาจต้องใช้บุคลิกหรือลักษณะเฉพาะอย่าง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานด้านนี้ด้วย

ทั้งนี้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีควรต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และควรเป็นมาตรฐานของตัวงานที่มีทางบรรลุได้ ไม่ใช่เป็นมาตรฐานของตัวคน เป็นที่เข้าใจตรงกัน มีลักษณะเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดได้ โดยควรระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น



จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับมาตรฐาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในการพัฒนา มาตรฐานการประเมินในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการพัฒนามาตรฐานที่เน้นกระบวนการ (process model)

#### 4.1.2 ตัวบ่งชี้

##### ความหมายของตัวบ่งชี้

Johnstone (1981: 2-3) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ เปรียบเสมือนกระดาษลิทมัส ซึ่งมีหน้าที่เป็น เครื่องบ่งชี้ความเป็นกรดหรือด่างในของเหลว และให้ความหมายของตัวบ่งชี้ทางสังคมศาสตร์ว่า หมายถึง เครื่องบ่งชี้สถานการณ์ที่ต้องการตรวจสอบ หรือเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าสิ่งใดกำลังได้รับการ ตรวจสอบ หรือเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าสิ่งใดกำลังได้รับการตรวจสอบ

Witkin (1984) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้เป็นเป็นข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมหรือจัดกระทำเพื่อชี้ สภาวะหรือลักษณะของสิ่งที่สนใจศึกษา อาจเรียกตัวบ่งชี้ว่าตัวแปร (variable) ก็ได้ สิ่งที่มีคนเข้าใจ กันผิด ๆ คือ คิดว่าตัวแปรทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ จริง ๆ แล้ว ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวแปร แต่ตัวแปรทุกตัว อาจไม่ใช่ตัวบ่งชี้ก็ได้

Green (1999) ให้นิยามของตัวบ่งชี้ว่าหมายถึง กลุ่มของสถิติซึ่งสามารถเป็นตัวแทนหรือ ปราบกฎการณ์ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง

วรรณิ์ แกมเกตุ (2540) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิง ปริมาณหรือสารสนเทศเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะรวมทั้ง ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง

เอมอร จังศิริพรปกรณ์ (2541) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศเชิงปริมาณ หรือตัวประกอบ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ หรือสถานการณ์ที่สะท้อนลักษณะการ ดำเนินงานทำให้สามารถวินิจฉัย สภาวะและช่วยชี้บ่งบภาพหน้าที่ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของ การดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัด หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือ ค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผล การดำเนินงาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) กล่าวว่าตัวบ่งชี้เป็นค่าสถิติ หรือตัวแปรรวมหรือตัวแปรประกอบ (composite variable) หรือองค์ประกอบ (factor) ที่ถูกสร้างขึ้นโดยการรวมตัวแปรย่อยหลาย ๆ ตัวให้ได้สารสนเทศที่ต้องการไปใช้ประโยชน์

สรุปได้ว่าตัวบ่งชี้หมายถึง ตัวแปร ตัวประกอบ ค่าที่สังเกตได้ หรือสารสนเทศที่สะท้อน ลักษณะทรัพยากร สถานภาพ ผลการดำเนินงานของสิ่งที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ ซึ่งเป็นได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

### ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสามารถจำแนกได้หลายประเภทตามมิติที่แตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้จำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ ออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. จำแนกตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1.1 ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (input indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปัจจัยที่ป้อนเข้าของระบบการศึกษา เช่น ร้อยละของนักเรียนหญิงระดับประถมศึกษา

1.2 ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงานในขั้นตอนของระบบการศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมของสตรีในการจัดการศึกษา

1.3 ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของทั้งโรงเรียน ความพึงพอใจต่อระบบการศึกษา

2. จำแนกตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

2.1 ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (subjective indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ในกรณีที่นักวิชาการยังไม่มีความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษามากนัก หรือใช้ในสถานการณ์ที่ต้องการนิยาม ตัวบ่งชี้ไว้อย่างหลวม ๆ คร่าว ๆ ยังไม่ชัดเจน เพื่อใช้ในการศึกษาเฉพาะเรื่องตามที่นักวิจัยกำหนดนิยามเฉพาะการศึกษาครั้งนั้น

2.2 ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (objective indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการให้นิยามไว้ชัดเจน และไม่มีส่วนที่จะต้องใช้วิจารณญาณของนักวิชาการแต่อย่างใด ตัวบ่งชี้ประเภทนี้มักใช้ในการประเมินการติดตาม และการเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่เป็นการศึกษาในระดับนานาชาติ

3. จำแนกตามวิธีการสร้าง การจำแนกตามวิธีการสร้างนี้สอดคล้องกับ Johnstone (1981) และ กมล สูดประเสริฐ (2543) แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

3.1 ตัวบ่งชี้แทน (representative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ บอกลักษณะหรือปริมาณที่ต้องการศึกษา เช่น สัดส่วนจำนวนนักเรียนชั้นประถมศึกษา อัตราการไม่รู้หนังสือ

3.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (disaggregative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายตัวแปรหรือเป็นตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของ

สภาพที่ต้องการศึกษาเพียงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การบ่งชี้สภาพขององค์รวมจะต้องรวมตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด การวิเคราะห์และนำเสนอตัวบ่งชี้ประเภทนี้จึงค่อนข้างจะยุ่งยากและเสียเวลา เนื่องจากตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีจำนวนมาก

3.3 ตัวบ่งชี้รวม (composite indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรทางการศึกษาหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับ ติดตามดูแล และการประเมินการศึกษา และเป็นที่ยอมรับใช้กันมากในปัจจุบัน

4. จำแนกตามลักษณะของตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

4.1 ตัวบ่งชี้ที่จำแนกตามระดับการวัดของตัวแปร ได้แก่ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ ตัวบ่งชี้อันตรายภาค และตัวบ่งชี้อัตราส่วน

4.2 ตัวบ่งชี้ที่จำแนกตามประเภทของตัวแปร ได้แก่ ตัวบ่งชี้สต็อก (stock indicators) จะแสดงสภาวะหรือปริมาณของระบบการศึกษา ณ จุดเวลาใดจุดเวลาหนึ่ง และตัวบ่งชี้เคลื่อนไหว (flows indicators) จะแสดงสภาวะที่เป็นพลวัตในระบบการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง

4.3 ตัวบ่งชี้ที่จำแนกตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร ได้แก่ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติที่บอกการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย ส่วนตัวบ่งชี้ที่ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (non-distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นปริมาณหรือค่าสถิติที่บอกค่ากลางของข้อมูล เช่น ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐานของตัวแปร

5. จำแนกตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

5.1 ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (absolute indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนครู ใช้ในการเปรียบเทียบในกรณีที่ระบบมีขนาด และศักยภาพเท่าเทียมกัน

5.2 ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ (relative or ratio indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของอาจารย์วุฒิปริญญาโทต่อปริญญาเอกใช้ในการเปรียบเทียบในกรณีที่ระบบมีขนาด และศักยภาพแตกต่างกัน (Johnstone, 1981 ใช้คำว่า "ratio")

6. จำแนกตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

6.1 ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (non-referenced indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แปลความหมายเทียบกับกลุ่ม

6.2 ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (criterion-referenced indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

6.3 ตัวบ่งชี้อิงตนเอง (self-referenced indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. จำแนกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

7.1 ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (expressive indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพของระบบการศึกษา

7.2 ตัวบ่งชี้ทำนาย (predictive indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ประโยชน์เพื่อทำนายหรือพยากรณ์ปรากฏการณ์ทางการศึกษาด้านอื่น ๆ

Jensen (2000) แบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไว้หลายลักษณะตามเกณฑ์ที่ใช้ในแบ่งดังนี้

1. แบ่งตามการวิเคราะห์ข้อมูล (type of analysis) สามารถแบ่งได้เป็น ตัวบ่งชี้ที่ยอมรับกันทั่วไป และตัวบ่งชี้สำหรับการปฏิบัติ

2. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของตัวบ่งชี้ (purpose of indicators) สามารถแบ่งได้เป็นตัวบ่งชี้สำหรับการเปรียบเทียบ (comparative indicators) ตัวบ่งชี้การจัดลำดับ (ranking indicators) ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินความก้าวหน้า (progress indicators) ตัวบ่งชี้โครงการ/นโยบาย (policy/program indicators) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติ (performance indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลกระทบ (impact indicators)

3. แบ่งตามประเภทของตัวบ่งชี้ (indicator type) สามารถแบ่งได้เป็น ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ (quantitative indicators) ตัวบ่งชี้ที่ยึดเหตุการณ์เป็นฐาน (event-based indicators) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน (performance indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลิตผลหรือผลผลิต (outcome or output indicators)

4. แบ่งตามระดับ (level indicators) สามารถแบ่งได้เป็น ตัวบ่งชี้ยอมรับกันทั่วโลก (global indicators) ตัวบ่งชี้ระดับชาติ (national indicators) ตัวบ่งชี้ระดับโครงการ (project indicators)

จากการศึกษาประเภทของตัวบ่งชี้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนามาตรฐานที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวบ่งชี้เชิงระบบ มีลักษณะเป็นปรนัย เป็นตัวบ่งชี้รวม และตัวบ่งชี้ที่แสดงความหมายที่ใช้เพื่อบรรยายสภาพของการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

## ขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้

การพัฒนามาตรฐานมีขั้นตอนการดำเนินงานคล้ายกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ และคล้ายกับขั้นตอนการวัดตัวแปร แต่การพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนเพิ่มในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ทำการสรุปขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้รวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (statement of purposes)

การกำหนดวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งต้องมีการกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในเรื่องใด และอย่างไร

### ขั้นตอนที่ 2 การนิยาม (definition) ตัวบ่งชี้การศึกษา

การนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นเป็นตัวชี้แนวทางการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ Burstein Oakes and Guiton (1992) แยกการนิยามเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือ การกำหนดกรอบความคิด หรือการสร้างสังกะย (conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะบ่งชี้ในรูปของรูปแบบหรือโมเดลความคิด (conceptual model) ส่วนที่สองคือการพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย และการสร้างและกำหนดมาตรฐาน

### ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (data collection)

การรวบรวมข้อมูลเป็นกระบวนการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา

### ขั้นตอนที่ 4 การสร้าง (construction) ตัวบ่งชี้การศึกษา

ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างสเกล (scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้การศึกษา โดยวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้การศึกษาไว้

### ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (quality check) ตัวบ่งชี้การศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้การศึกษาด้วย โดยตรวจสอบทั้งความเที่ยง (reliability) ความตรง (validity) ความเป็นไปได้ (feasibility) ความเป็นประโยชน์ (utility) ความเหมาะสม (appropriateness) และความเชื่อถือได้ (credibility)

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน (contextualization and presentation)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท โดยอาจวิเคราะห์ที่ความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ที่ความในระดัชมหาภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้

#### 4.1.3 เกณฑ์การประเมิน

##### คำจำกัดความของเกณฑ์

Scriven (1991) กล่าวว่า มาตรฐานหมายถึง ระดับของผลการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับการให้คะแนนหรือเกรดจากเกณฑ์หรือมิติของผลสัมฤทธิ์ คะแนนจุดตัดเป็นมาตรฐานแต่มาตรฐานสามารถใช้ในบริบทที่ไม่ใช่เชิงปริมาณก็ได้

บุญชม ศรีสะอาด (2540) ให้ความหมายของคำว่าเกณฑ์การประเมินว่า หมายถึง สิ่งที่ใช้ตัดสินคุณภาพของผลงาน ผลการกระทำหรือผลการปฏิบัติงาน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) กล่าวว่าเกณฑ์ หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน หรือหมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับผิดชอบ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น

##### การกำหนดระดับของเกณฑ์

Jasmine (1993) และ Ryan (1994) ได้จำแนกเกณฑ์การประเมินออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. รูบริกส์แบบภาพรวม (holistic rubric) คือ แนวทางการให้คะแนนโดยพิจารณาจากภาพรวมของชิ้นงาน โดยจะมีคำอธิบายลักษณะของงานในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน
2. รูบริกส์แบบวิเคราะห์ (analytic rubric) คือ แนวทางการให้คะแนนโดยพิจารณาจากแต่ละส่วนของงาน ซึ่งแต่ละส่วนจะต้องกำหนดแนวทางการให้คะแนนโดยมีคำนิยามหรือมีคำอธิบายลักษณะของงานในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน

Osterhof (2003) ได้แบ่งรูปแบบการให้คะแนนเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และการให้คะแนนผลรวม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบตรวจสอบรายการ (checklist) เป็นรายการของพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สามารถให้คะแนนได้ 2 แบบคือ มีหรือไม่มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการตรวจสอบ แบบตรวจสอบรายการสามารถบันทึกได้หลายแบบ เช่น ใช่หรือไม่ใช่หรือไม่มี 0 หรือ 1 คะแนน หรืออาจเพิ่มเป็น 3 ระดับได้ดังเช่น กำหนดระดับคะแนน +1 สำหรับพฤติกรรมที่ถูกต้อง -1 สำหรับพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง และ 0 สำหรับพฤติกรรมที่ไม่ได้สังเกตหรือไม่มีการปฏิบัติเป็นต้น

2. แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) นำมาใช้เพื่อคะแนนคุณลักษณะของการปฏิบัติที่ซับซ้อน เป็นการประเมินตัดสินใจถึงระดับของการปฏิบัติที่แสดงออกมาด้วยมาตราส่วนประมาณค่าแบบตัวเลข (numeric rating scales) โดยทั่วไปนิยมใช้สเกล ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 สเกล

3. แบบให้คะแนนผลรวม (holistic scoring) เป็นการประเมินภาพรวมของการปฏิบัติ และกำหนดคุณภาพหรือคุณค่าของการปฏิบัติในรูปของตัวเลข เมื่อมีคุณภาพดีก็จะได้คะแนนมากกว่า การประเมินรูปแบบนี้ เน้นที่คุณภาพรวมของผลงานมากกว่าการมองรายละเอียดในแต่ละคุณลักษณะ ซึ่งเหมาะกับการวัดผลงานมากกว่าการปฏิบัติ

### วิธีการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน

การพัฒนาเกณฑ์การประเมิน เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมินเป็นสิ่งที่มีความและยากที่สุดของการประเมินทางการศึกษา (Nevo, 1983 and Stufflebeam, 1971) ซึ่งมีการพัฒนาโดยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. วิธีการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

Tyler (1950 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) ยึดวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อย่างชัดเจนเป็นเกณฑ์ในการประเมิน

#### 2. วิธีการพัฒนาเกณฑ์แบบสัมพัทธ์และเกณฑ์สัมบูรณ์

Stake, Worthen และ Sander (1973) ใช้เกณฑ์ 2 ประเภท ได้แก่ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criteria) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างโครงการ หรือเปรียบเทียบกับผลที่เคยผ่านมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (norm) ของการจัดโครงการโดยทั่วไป และเกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผล เกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น ๆ หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพ หรือคุณภาพของสิ่งนั้น วิธีการพัฒนาเกณฑ์ตามแนวคิดของ Stake และคณะ (1973) มีหลักสำคัญคือ (1) ผู้ประเมินพิจารณามีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เกี่ยวกับสิ่งที่ถูกประเมินไว้อย่างไรและผู้เชี่ยวชาญมีเกณฑ์อย่างไร (2) การเลือกใช้เกณฑ์จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสิ่งที่ถูกประเมิน และบทบาทของการประเมิน (3) ผู้ประเมินต้องตรวจสอบความตรงความเป็นเหตุเป็นผล และความเป็นที่ยอมรับ ของเกณฑ์การประเมิน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์การประเมินแบบรูปวิเคราะห์ การให้คะแนนพิจารณาจากสมรรถนะของแต่ละส่วน ซึ่งแต่ละส่วนมีการกำหนดแนวทางการให้คะแนนโดยมีคำนิยามหรือมีคำอธิบายลักษณะของสมรรถนะในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์โดยใช้วิธีการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

## 4.2 มาตรฐานการประเมินบุคลากร

ในปี 1988 Stufflebeam เป็นประธานคณะกรรมการในการพัฒนามาตรฐานการประเมินบุคลากร ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 หมวด 21 มาตรฐาน (Stufflebeam, 1989) และปรับปรุงในปี 2000 ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 หมวด 22 มาตรฐาน ดังนี้ (Stufflebeam, 2000)

1. หมวดที่ 1 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 5 มาตรฐาน ดังนี้ (1) การเน้นถึงการบริการ (service orientation) การประเมินของผู้ประเมินควรสนับสนุนความสำคัญของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของงาน และความรับผิดชอบที่มีต่องาน (2) การกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ (formal evaluation guidelines) แนวทางของการประเมินควรเป็นไปตามนโยบาย ความคิดเห็นร่วมกัน และเป็นไปตามคู่มือการประเมินบุคลากร (3) ความขัดแย้งเกี่ยวกับความสนใจ (conflict of interest) ควรมีการระงับการจัดการกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์ (4) การเข้าถึงรายงานการประเมินบุคลากร (access to personnel evaluation reports) รายงานการประเมินบุคลากรควรเหมาะสมกับแต่ละบุคคลที่ใช้ผลการประเมิน (5) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมิน (interactions with evaluates) การประเมินควรคำนึงถึงผู้ประเมินในลักษณะของความมีวิชาชีพ คุณลักษณะของผู้ประเมิน เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง แรงจูงใจ ทักษะคติที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ถูกประเมิน

2. หมวดที่ 2 มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย ดังนี้ (1) การเน้นถึงการพัฒนา (constructive orientation) การประเมินควรมีการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้องค์กรพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และให้กำลังใจในการประเมินเพื่อการบริการที่ดีเยี่ยม (2) การระบุการนำไปใช้ (define uses) ผู้ใช้และความตั้งใจที่จะใช้ผลการประเมินบุคลากรควรที่จะถูกระบุให้ชัดเจน (3) ความเชื่อถือได้ของผู้ประเมิน (evaluator credibility) ระบบการประเมินควรจะมีการบริหารจัดการและดำเนินการโดยผู้ประเมินที่มีคุณลักษณะมีทักษะอย่างมืออาชีพ (4) การรายงานผลการประเมิน (functional reporting) การรายงานผลมีความชัดเจน ทันต่อเวลา มีความถูกต้อง และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (5) การติดตามและการพิจารณาถึงผลกระทบ (follow – up and impact) การประเมินควรมีการติดตามตรวจสอบ เพื่อว่าผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ถูกประเมินมีความเข้าใจผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม

3. หมวดที่ 3 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย ดังนี้ (1) ขั้นตอนของการนำไปปฏิบัติ (practical procedures) ขั้นตอนของการประเมินบุคลากรควรมีการวางแผนและนำไปสู่การปฏิบัติ (2) การปฏิบัติในเชิงนโยบาย (political viability) ระบบการประเมินบุคลากรควรมีการพัฒนาและติดตามตรวจสอบอย่างร่วมมือที่จะสร้างให้เกิดการพัฒนาทั้งระบบ (3) การปฏิบัติในเชิงงบประมาณ (fiscal viability) การประเมินบุคลากรควรมีการ



จัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้การประเมินสามารถนำไปใช้ได้ตามแผนที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ (4) การปฏิบัติในเชิงกฎหมาย (legal viability)

4. หมวดที่ 4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย ดังนี้ (1) การระบุบทบาท (defined role) การประเมินบุคลากรควรมีการระบุบทบาท ความรับผิดชอบ และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติที่ต้องการของผู้ที่ถูกประเมินอย่างชัดเจน และผู้ประเมินสามารถที่จะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้ (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (work environment) การประเมินควรมีการคำนึงถึงบริบทของการทำงานของผู้ถูกประเมินอย่างชัดเจน (3) เอกสารในขั้นตอนการประเมิน (documentation of procedures) ขั้นตอนของการประเมินควรมีการจัดทำเอกสารหลักฐานเพื่อให้ติดตามตรวจสอบได้ (4) การวัดที่มีความตรง (valid measurement) วิธีการวัดควรมีการเลือกและพัฒนาเป็นอย่างไร้ที่ติในการนำไปใช้ได้ เหมาะกับบทบาทหน้าที่และผู้ต้องการใช้ผลการประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันว่าการประเมินนั้น มีความถูกต้องและเหมาะสม (5) การวัดที่มีความเที่ยง (reliable measurement) วิธีการวัดนั้น ควรมีการเลือกและพัฒนาเป็นอย่างไร้ที่ติเพื่อประกันถึงความเที่ยงของข้อมูลที่ได้ (6) การควบคุมข้อมูลอย่างมีระบบ (systematic data control) ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินควรมีการเก็บไว้อย่างเป็นความลับ และปลอดภัย (7) การควบคุมอคติ (bias control) กระบวนการประเมินควรดำเนินการโดยปราศจากอคติ และมีความยุติธรรมในการประเมินผู้ถูกประเมิน และ (8) การติดตามตรวจสอบระบบการประเมิน (monitoring evaluation systems) ระบบการประเมินบุคลากรควรมีการทบทวนเป็นระยะ อย่างมีระบบ

#### 4.3 มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีความแตกต่างกันตามภาระงานของอาจารย์ 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงกรอบในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนี้

Denielson (2007) กล่าวถึงกรอบในการประเมินการสอนของอาจารย์ (a framework for teaching) เป็นกลุ่มมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงาน ใน 4 โดเมน 22 องค์ประกอบ โดยในแต่ละองค์ประกอบ จะประกอบด้วยคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการระบุสมรรถนะในการปฏิบัติงานสอนให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดคุณลักษณะการปฏิบัติงานในแต่ละโดเมน ดังนี้

1. โดเมนที่ 1 การวางแผนและการเตรียมการ (planning and preparation) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การบ่งชี้ถึงองค์ความรู้และเนื้อหาทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ และความรู้เกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาชีพครู (2) การบ่งชี้ถึงความรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยา

พัฒนาการ คุณลักษณะของนักเรียนในแต่ละช่วงอายุ ความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างของนักเรียนในการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับทักษะและความรู้ของนักเรียน และความรู้เกี่ยวกับความสนใจและสิ่งที่สืบทอดกันมาทางวัฒนธรรมในสังคม (3) การกำหนดผลลัพธ์ของการเรียนการสอน ประกอบด้วย คุณค่า ความชัดเจน ความเหมาะสมกับนักเรียนที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย และความสมดุล (4) การบ่งชี้ถึงแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน และทรัพยากรสำหรับนักเรียน (5) การออกแบบการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน กลุ่มของการจัดการเรียนการสอน และโครงสร้างของบทเรียนและหน่วยการเรียนรู้ และ (6) การออกแบบการประเมินผลผู้เรียน ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน เกณฑ์และมาตรฐาน และใช้สำหรับการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

2. โดเมนที่ 2 บรรยากาศในห้องเรียน (the classroom environment) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การสร้างสรรบรรยากาศของความเคารพและการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (2) การจัดให้ผู้เรียนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความสำคัญของเนื้อหาวิชา นักเรียนมีความภูมิใจในการทำงาน และความคาดหวังในการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (3) กระบวนการการบริหารจัดการห้องเรียน ประกอบด้วย การบริหารจัดการกลุ่ม การเรียนการสอน การบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การจัดการและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และกำกับดูแลครูอาสาสมัครและครูฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (4) การบริหารจัดการพฤติกรรมของผู้เรียน ประกอบด้วย ความคาดหวัง การกำกับดูแลพฤติกรรมของนักเรียน และการตอบสนองต่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และ (5) การวางระบบการจัดการด้านกายภาพของห้องเรียน ประกอบด้วย ความปลอดภัยและการจัดวางในห้องเรียน การเข้าถึงการเรียนรู้และการใช้ทรัพยากรทางกายภาพ

3. โดเมนที่ 3 การจัดการเรียนการสอน (instruction) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การสื่อสารที่ชัดเจนและถูกต้อง ประกอบด้วย ทิศทางและกระบวนการ และภาษาในการพูดและเขียน (2) การใช้เทคนิคการตั้งคำถามและเทคนิคในการให้ผู้เรียนมีการอภิปรายร่วมกัน ประกอบด้วย คุณภาพของคำถาม เทคนิคในการให้ผู้เรียนอภิปราย และการมีส่วนร่วมของนักเรียน (3) การพยายามให้ผู้เรียนยึดติดในการเรียนรู้ ประกอบด้วย การบรรยายเนื้อหา กิจกรรม และการมอบหมายงาน กิจกรรมกลุ่มของนักเรียน อุปกรณ์และทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอน และโครงสร้างและจังหวะในการสอน (4) มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียน ประกอบด้วย คุณภาพซึ่งพิจารณาจาก ความถูกต้อง การเป็นตัวแทน การสร้างสรรค์ และความเฉพาะเจาะจง และมี

ความเหมาะสมกับสถานการณ์ และ (5) มีการบ่งชี้ให้เห็นถึงมีการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น และความรับผิดชอบ ประกอบด้วย มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทเรียน การตอบสนองต่อนักเรียน และความเพียรพยายาม

4. โดเมนที่ 4 ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ (professional responsibilities) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การสะท้อนผลกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ความถูกต้องแม่นยำ และใช้เป็นข้อมูลในการสอนในอนาคต (2) มีการเก็บข้อมูลบันทึกผลการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย ผลการมอบหมายงานให้แก่ นักเรียน พัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน และบันทึกข้อมูลนอกเหนือจากการเรียนการสอน (3) มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว ผู้เรียนกับผู้สอน ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมการเรียนการสอน ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของนักเรียนแต่ละบุคคล การร่วมมือกันกับครอบครัวในการจัดการเรียนการสอน (4) การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ชุมชน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การบริการวิชาการแก่สังคม การมีส่วนร่วมในโครงการของชุมชนและของโรงเรียน (5) การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย การยกระดับตนเองเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา และทักษะทางวิชาชีพครู และการเป็นอาจารย์มืออาชีพ และ (6) การแสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย การบริการแก่นักเรียน การสนับสนุนและการตัดสินใจ

นอกจากนี้ Bransford , Darling-Hammond & Lepage (2005) กล่าวถึงกรอบแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ว่าประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) องค์ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน และวิธีการที่จะพัฒนาความรู้ภายใต้บริบทสังคม (2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา และเป้าหมายของหลักสูตร (3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งเนื้อหาสาระเกี่ยวกับวิชาชีพ วิธีการสอนกับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย การวัดและประเมินผลผู้เรียน และการบริหารจัดการห้องเรียน

Fry และคณะ (2003) ได้สรุปถึงมาตรฐานในการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) การออกแบบและการบริหารจัดการหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล (3) พัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (4) การส่งเสริมผู้เรียนและให้คำแนะนำ (5) ทักษะที่ใช้ในการเรียนรู้ และ (6) คุณภาพในการบริหารจัดการ

Baer และคณะ (1996) ได้สรุปองค์ประกอบในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ภารกิจใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสอน ประกอบด้วย ภาระงานย่อย คือ การดูแลผู้เรียน การเตรียมการสอน และการประเมินผล (2) ด้านกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวิจัย และ (3) ด้านกิจกรรมอื่น ๆ ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ภาระงานย่อย คือ เครือข่ายเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ การบริการสู่สังคม การบริการมหาวิทยาลัย และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

คู่มือ บัญชีประเสริฐ และคณะ (2543) ได้สรุปถึงองค์ประกอบทางวิชาการที่ใช้ในการประเมินอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา ว่าประกอบด้วย (1) ประสิทธิภาพการสอน (teaching effectiveness) (2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ (participation in college activities) (3) การมีส่วนช่วยเหลือในงานของมหาวิทยาลัย (service to the university) (4) มีผลงานที่แสดงถึงความเป็นผู้คงแก่เรียนทั้งที่เป็นข้อเขียนและการสอน (evidence of scholarship in written work and in teaching) (5) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงวิชาชีพชั้นสูงในสาขาของตน (professional activities) (6) การเป็นสมาชิก และการมีบทบาทเป็นผู้นำในกลุ่มสมาคม หรือองค์การในวิชาชีพชั้นสูงในสาขาของตน (membership and leadership in professional organizations) และ (7) การได้รับยกย่องให้เกียรติ ได้รับรางวัล หรือประกาศเกียรติแห่งความสามารถ (professional degrees, awards and achievements)

สัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์ (2538) ได้สรุปเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินอาจารย์ ตามภารกิจหลักของอาจารย์ 4 ด้าน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสอน เกณฑ์ในการประเมิน ได้แก่ การประเมินการสอนโดยนักศึกษา และผลงานด้านการสอน

2. ด้านงานวิจัย เกณฑ์ในการประเมิน ได้แก่ งานวิจัยที่ตีพิมพ์ ทุนและแหล่งทุนที่ได้รับ ระยะเวลาในการทำวิจัย ความต่อเนื่องในการทำวิจัย การเสนอผลงานวิจัย การให้คำปรึกษา การเป็นกรรมการวิจัย และรางวัลงานวิจัยที่ได้รับ

3. ด้านบริการวิชาการ เกณฑ์ในการประเมิน ได้แก่ สิ่งพิมพ์ทางวิชาการ การเป็นวิทยากร การให้คำปรึกษา และกรรมการสมาคมวิชาการ

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดองค์ประกอบคุณภาพของสถาบันการศึกษา กลุ่มผลิตบัณฑิตและพัฒนาสังคม รวม 40 ตัวบ่งชี้ ใน 9 องค์ประกอบ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

1. องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินการ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1.1) มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้หลักเพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ และ (1.2) ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่กำหนด

2. องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (2.1) มีระบบและกลไกในการพัฒนาและบริหารหลักสูตร (2.2) มีกระบวนการ (Process) เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2.3) มีโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนซึ่งบุคคลองค์กรและชุมชนภายนอกมีส่วนร่วม (2.4) จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์

ประจำ (2.5) สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต่ออาจารย์ประจำ (2.6) สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (2.7) มีกระบวนการ (Process) ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของคณาจารย์ (2.8) มีระบบและกลไกสนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (2.9) ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำและการประกอบอาชีพ อีสิระภายใน 1 ปี (2.10) ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์ (2.11) ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต และ (2.12) ร้อยละของนักศึกษาปัจจุบันและศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม กีฬา สุขภาพ และด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชาติหรือนานาชาติ

3. องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิต/นักศึกษา จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (3.1) มีการจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่า และ (3.2) มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

4. องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (4.1) มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (4.2) มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (4.3) เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ และ (4.4) ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

5. องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (5.1) มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน (5.2) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นที่ปรึกษาเป็นกรรมการ วิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ (5.3) ร้อยละของกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติและ นานาชาติต่ออาจารย์ประจำ (5.4) ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ (5.5) จำนวนแหล่งให้บริการวิชาการและวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (จำนวนศูนย์เครือข่าย)

6. องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

7. องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (7.1) สถาสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับประเทศ (7.2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน (7.3) มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้ (7.4) มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา และธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (7.5) ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย (7.6) ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบัน (7.7) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ (7.8) มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา และ (7.9) ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ ระดับบุคคล

8. องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (8.1) มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และ (8.2) มีการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน

9. องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (9.1) มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ(Process)บริหาร การศึกษา (9.2) มีระบบและกลไกการให้ความรู้และทักษะด้านการประกันคุณภาพแก่ นักศึกษา และ (9.3) ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

จากที่การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น และจากการศึกษาองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยนำมาจัดทำมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ดังตารางที่ 2.6

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเนื้องานที่มุ่งประเมิน

องค์ประกอบ เนื้องานที่มุ่งประเมิน	Denielson (2007)	Bransford และคณะ (2005)	Fry และคณะ (2003)	Baer และคณะ (1996)	อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ (2543)	สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2538)	สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2550)	มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์	มหาวิทยาลัยพายัพ	มหาวิทยาลัยรังสิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยนเรศวร	มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย	New Mexico State University	University of New Hampshire	Dallas Country Community College	มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน
1. ด้านการสอน																				1. ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา
- การวางแผนการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน
- การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา				✓		✓		✓				✓		✓			✓		✓	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน
- การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน							✓							✓						ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- ภาระงานสอน ผลงานทางด้านการสอน						✓					✓						✓			ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล
- การบริหารจัดการห้องเรียน	✓	✓	✓																	ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน
- สื่อการเรียนการสอน	✓											✓		✓						มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา
- การวัดและประเมินผลการสอน	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแล และให้คำปรึกษา
- การประเมินประสิทธิภาพการสอน					✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนา
- การปรับปรุงวิธีการสอนและพัฒนา ผู้เรียน			✓											✓					✓	นักศึกษา

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ เนื้องานที่มุ่งประเมิน	Denielson (2007)	Bransford และคณะ (2005)	Fry และคณะ (2003)	Baer และคณะ (1996)	อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ (2543)	สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2538)	สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2550)	มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์	มหาวิทยาลัยพายัพ	มหาวิทยาลัยรังสิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยนเรศวร	New Mexico State University	University of New Hampshire	Dallas Country Community College	มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน
2. ด้านการวิจัย																			2. ด้านวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ
- การผลิตผลงานวิจัย งานประดิษฐ์				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	มาตรฐานที่ 3 การวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย
- การผลิตบทความวิชาการ								✓	✓	✓									ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย
- การผลิตตำรา สื่อ และวัสดุการสอน								✓	✓	✓		✓						✓	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย
- การเผยแพร่ผลงานวิจัย				✓	✓	✓		✓	✓			✓							มาตรฐานที่ 4 การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ
- การเผยแพร่ผลงานวิชาการ								✓	✓					✓	✓				ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการ
- จำนวนเงินทุนที่ได้รับการสนับสนุน					✓	✓									✓				ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงาน
- จำนวนรางวัลที่ได้รับ				✓	✓														ทางวิชาการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ เนื้องานที่มุ่งประเมิน	Denielson (2007)	Bransford และคณะ (2005)	Fry และคณะ (2003)	Baer และคณะ (1996)	อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ (2543)	สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2538)	สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2550)	มหาวิทยาลัยเอเซียโอคเนย์	มหาวิทยาลัยพายัพ	มหาวิทยาลัยรังสิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	มหาวิทยาลัยนเรศวร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยนเรศวร	New Mexico State University	University of New Hampshire	Dallas Country Community College	มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน
3. ด้านการบริการวิชาการ																			3. ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม
- การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ								✓											มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
- การให้บริการวิชาการแก่สังคม				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม
- การให้บริการกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ				✓	✓														ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นวิทยากร/ กรรมการให้แก่
- การนำผลงานวิชาการไปประยุกต์ใช้										✓				✓					หน่วยงานภายนอก
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรม				✓	✓														มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการ
- การเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานภายนอก						✓	✓												วิชาการไปประยุกต์ใช้
- การให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอก						✓													ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การนำองค์ความรู้จากการบริการ
- การเป็นกรรมการสมาคมวิชาการ						✓	✓												วิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการ
																			จัดการเรียนการสอน
																			ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การนำองค์ความรู้จากการบริการ
																			วิชาการไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ เนื้องานที่มุ่งประเมิน	Denielson (2007)	Bransford และคณะ (2005)	Fry และคณะ (2003)	Baer และคณะ (1996)	อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ (2543)	สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2538)	สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2550)	มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์	มหาวิทยาลัยพายัพ	มหาวิทยาลัยรังสิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	มหาวิทยาลัยนเรศวร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยนเรศวรราชภัฏนครินทร์	New Mexico State University	University of New Hampshire	Dallas Country Community College	มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน
4. ด้านการทำนุบำรุงศาสนา																			4. ด้านการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
- การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม							✓	✓	✓	✓		✓			✓				มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- การร่วมเป็นคณะทำงานกิจกรรมเพื่อ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม								✓	✓	✓		✓			✓				ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำ นุบำรุงศาสนา ประเพณี มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำ นุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้ ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำนุบำรุง ศาสนาในการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ เนื้องานที่มุ่งประเมิน	Denielson (2007)	Bransford และคณะ (2005)	Fry และคณะ (2003)	Baer และคณะ (1996)	อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ (2543)	สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2538)	สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2550)	มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์	มหาวิทยาลัยพายัพ	มหาวิทยาลัยรังสิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	มหาวิทยาลัยนเรศวร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	New Mexico State University	University of New Hampshire	Dallas Country Community College	มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน
5. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์																			5. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- พฤติกรรมในการทำงาน									✓		✓	✓					✓	✓	มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การทำงานเป็นทีม ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะในการทำงานเป็นวิธีการสำคัญที่จะมีการจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสมกับงาน (Spencer, 1997) ดังนั้นในการที่จะสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามารถโดยมุ่งไปที่การพัฒนาที่สมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยแนวคิดในยุคแรกเกี่ยวกับสมรรถนะนั้นเริ่มต้นมาจาก McClelland เขียนบทความเรื่อง “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ซึ่งตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 เป็นจุดเริ่มต้นของการวัดสมรรถนะให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือจากการวัดเชาวน์ปัญญา โดยได้ระบุว่า การทดสอบเชาวน์ปัญญาและความรู้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จในชีวิตได้ แต่สมรรถนะนั้นสามารถบ่งบอกถึงคนที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (high performers) (McClelland, 1973; Boam & Sparrow, 1992; Spencer and Spencer, 1993; Spencer, 1997; Weiss, 2003) ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงานแต่ดั้งเดิมนั้นเป็นการวัดความถนัด และมีเนื้อหาของแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ จึงไม่สามารถทำนายคุณลักษณะในการทำงานหรือการประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (Fallows, 1985 อ้างถึงใน Spencer, 1997)

### 5.1 ความหมายของสมรรถนะ

Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่าหมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ ซึ่งมิผู้ให้คำนิยามความหมายของสมรรถนะ (competency) ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับบทบาทในตำแหน่งงานนั้น โดยควรเป็นสิ่งที่แยกแยะระหว่างคนที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและปานกลางได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Spencer and Spencer (1993) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล ต่อเกณฑ์ในการพิจารณาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะการณนั้น ๆ นอกจากนี้สอดคล้องกับที่ Beard และคณะ (1994) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความสามารถที่บุคคลสามารถทำได้และเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้ขอบเขตที่เกี่ยวกับงาน และสอดคล้องกับที่ Spencer (1997) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่เป็นสาเหตุเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพหรือการปฏิบัติงานได้ในระดับสูง

ในขณะที่ Rylatt and Lohan (1995) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือ ลักษณะของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์หรืองานนั้น ๆ สอดคล้องกับความหมายของ Schoonover (1999) ว่าสมรรถนะ เป็น กลุ่มของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ โดยครอบคลุมถึงมิติด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล มีการทำงานแบบที่มงาน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และ

สอดคล้องกับที่ Athey & Orth (1999) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของด้านของการปฏิบัติงานที่สังเกตได้ รวมทั้ง ความรู้ของแต่ละบุคคล ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรม ทำให้เพิ่มความสามารถของหน่วยงาน และส่งผลให้หน่วยงานมีการเติบโตอย่างยั่งยืน

ส่วน Sokol (1982 อ้างถึงใน Gerald & Kendrith, 1990) กล่าวว่าสมรรถนะของงานประกอบด้วย (1) แรงจูงใจ (motive) เป็นเป้าหมายหรือสภาวะที่เป็นแรงขับเคลื่อน กำหนดทิศทางและเลือกพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (2) คุณลักษณะ (trait) เป็นการตอบสนองต่อกลุ่มของเหตุการณ์ (3) ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการแสดงของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือกระบวนการทางสมองที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (4) การมองตนเอง (aspect of self-image) เกี่ยวข้องกับการที่แต่ละบุคคลมองตัวเอง (5) บทบาททางสังคม (social role) หรือองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับที่ Rodirguez และคณะ (2002) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นการวัดรูปแบบของคุณลักษณะที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ (KSAO: knowledge, skill, ability, and other characteristics) ของแต่ละบุคคลที่ต้องการในการปฏิบัติงานแต่ละหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ และ Gayeski และคณะ (2007) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมีเพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเฉพาะ หรือความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หรือเป็นกลุ่มพฤติกรรมของบุคคลที่พึงมีในการปฏิบัติงาน หรือการทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

## 5.2 ลักษณะของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (underlying characteristic) มีลักษณะดังนี้ (Spencer and Spencer, 1993; ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549; นิสตารักษ์ เวชยานนท์, 2549)

1. คุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะแต่ละบุคคล (underlying characteristic) เป็นบุคลิกภาพที่มีอยู่ในส่วนลึกของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์และหน้าที่งานที่หลากหลาย คุณลักษณะของสมรรถนะประกอบด้วย 5 ประการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่สังเกตได้ หรือเห็นได้ (visible) จะเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้ง่าย ประกอบด้วย

1) ความรู้ (knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลเนื้อหาเฉพาะด้านที่อยู่ในตัวของบุคคล ที่ได้รวบรวมและสะสมเอาไว้ ซึ่งจำเป็นต้องงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2) ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะทางกาย และทักษะทางความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุและผล หรือการวางแผนในการปฏิบัติงาน

1.2 สมรรถนะที่ซ่อนอยู่ (hidden) เป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา ซึ่งส่วนนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก ประกอบด้วย

1) แรงจูงใจ (motive) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในความคิดหรือความต้องการ ซึ่งจะเป็นแรงขับ ทิศทาง หรือต้นเหตุของการเลือกพฤติกรรมที่แสดงออก หรือเป้าหมาย หรือถอยห่างจากสิ่งอื่น ๆ

2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่ตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น การร่วมมือ ฯลฯ

3) การรับรู้ตนเอง (self – concept) เป็นทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (value) และภาพลักษณ์ของบุคคล (self - image) แต่ละบุคคลรับรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจ และทำนายพฤติกรรมของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้

2. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (causal relationship) หมายถึงสมรรถนะด้านแรงจูงใจ ลักษณะนิสัย และแนวความคิดของบุคคลที่จะรวมกันเป็นความมุ่งมั่น (intent) ในแต่ละบุคคล เพื่อทำนายทักษะพฤติกรรม การกระทำ ตลอดจนนำไปทำนายผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานได้ต่อไป

3. เกณฑ์ที่ใช้ หรือเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง (criterion – reference) หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้กำหนดสมรรถนะซึ่งใช้คาดการณ์ได้อย่างแท้จริงว่าใครปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน หรือเกณฑ์เฉพาะ ทั้งนี้เกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะ ได้แก่ (1) การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล (effective performance) ซึ่งหมายถึงระดับการปฏิบัติงานขั้นต่ำที่สามารถยอมรับได้ หากต่ำกว่าระดับที่กำหนดจะถือว่าไม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานนั้น และ (2) การปฏิบัติงานที่ดีกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (superior performance) เป็นการปฏิบัติงานที่เหนือกว่ามาตรฐาน หรือสามารถปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) threshold competencies เป็นสมรรถนะที่จำเป็นที่คนต้องมีเพื่อนำเอามาใช้ในการทำงาน และ (2) differentiating competencies เป็นสมรรถนะที่ใช้แยกคนเก่งออกจากคนที่มีผลงานธรรมดา

McLagan (1997) ได้กล่าวถึงลักษณะของสมรรถนะในมุมมองต่าง ๆ กัน ดังนี้

1. สมรรถนะตามลักษณะงาน (competencies as tasks) เป็นการแสดงว่าสมรรถนะนั้นสามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยๆ และกำหนดขอบเขตของสถานการณ์ต่างๆ ที่จะทำให้งานสำเร็จได้

2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (competencies as results) ลักษณะของสมรรถนะที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบย่อยทั้งหมดจะเท่ากับผลลัพธ์รวม

3. สมรรถนะตามผลของการกระทำ (competencies as outputs) ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากความต้องการของลูกค้า มีการกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการ โดยการออกแบบเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

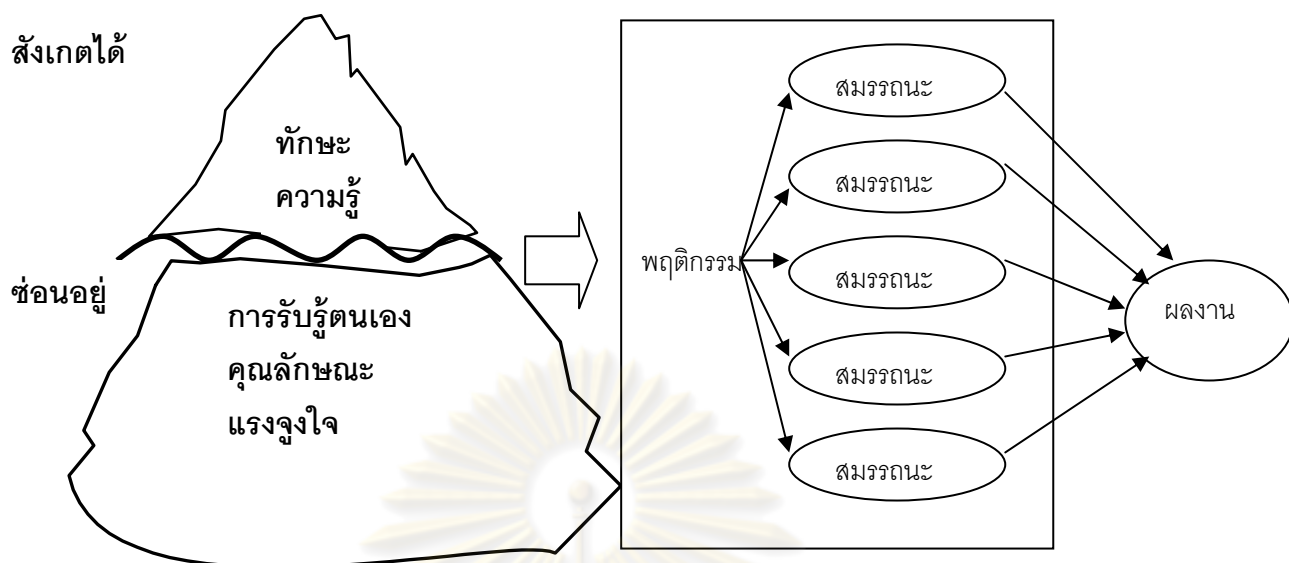
4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (competencies as knowledge, skills and attitudes) คนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ โดยใช้สมรรถนะที่จะแสดงถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การกำหนดเป้าหมาย การหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหาเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย และการใช้เป้าหมายในการกำหนดความสำคัญในการทำงาน

5. สมรรถนะที่แต่ละบุคคลมี (competencies as attribute bundles) กระบวนการความสามารถทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สามารถประยุกต์ใช้ได้จากสมรรถนะ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่

นอกจากนี้สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ที่มาจาก 2 ส่วน คือ ความสามารถที่มีมาแต่เดิม (innate abilities) และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง (acquired abilities) ซึ่งสามารถอธิบายด้วยโมเดล competency pyramid โดยความถนัด (aptitude) เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม จะนำไปสู่ทักษะ (skill) และความรู้ (knowledge) ซึ่งจะเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง ที่จำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ ความพยายามศึกษาหาข้อมูลและประสบการณ์ ส่วนคุณสมบัติอื่น เช่น อุปนิสัยที่เชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นผู้นำ ความมั่นคงทางอารมณ์ ฯลฯ จะนำไปสู่ความสามารถในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ไม่ว่าจะเป็สมรรถนะในรูปแบบใดก็ตาม จะมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ (1) สมรรถนะจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด คือ ทักษะ ความรู้ และอีกส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ คือ พฤติกรรม ที่สะท้อนมาจากค่านิยม อุปนิสัย ทัศนคติ และแรงขับ (2) สมรรถนะจะต้องแสดงให้เห็นถึงผลงาน (outcome) (3) ผลงานนั้นต้องสามารถวัดค่าได้ (measurable) และ (4) สมรรถนะต้องสามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้ โดยสรุปความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ สมรรถนะ และผลงาน ดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ สมรรถนะ และผลงาน



ที่มา: ดัดแปลงจาก iceberg model of competency ของ Spencer & Spencer (1993)

### 5.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นการอธิบายถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นและต้องการสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ (Rylatt and Lohan, 1995)

1. บทบาทหลัก (key role) จะเป็นการอธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ตามข้อผูกผันหรือพันธสัญญาที่แต่ละบุคคลที่มีต่อหน่วยงานในระหว่างที่งานอยู่ เช่น บทบาทการจัดการด้านการเงิน บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

2. หน่วยของสมรรถนะ (element of competence) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ

3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (element of competence) อธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยงานย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นได้หรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (input) หรือผลลัพธ์ (output)

4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (performance criteria) เป็นระดับความปรารถนาหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5. เงื่อนไข (conditions) เป็นความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน



6. คำแนะนำ (evidence guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาที่เป็นวิกฤติต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ และความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ และควรให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งอาจทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993) ได้กำหนดองค์ประกอบที่ใช้วัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. กลุ่มของสมรรถนะ (competency clusters) เป็นกลุ่มของสมรรถนะที่จัดทำขึ้นตามความต้องการเพื่อใช้วิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานเพียงเล็กน้อย

2. มิติของสมรรถนะ (dimensions) จะพิจารณาครอบคลุมถึง (1) ความรู้สึกที่ต้องการอย่างแท้จริงและความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น (2) ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการ (3) ความซับซ้อนของพฤติกรรม (4) ความพยายาม และ (5) ความเป็นหนึ่งเดียวของแต่ละงาน เป็นต้น

3. ระดับของสมรรถนะ (numbering of the competency levels) เป็นการบรรยายถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในแต่ละระดับ โดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความมุ่งมั่นในการประเมิน

#### 5.4 วิธีการกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะและระบุงค์ประกอบของสมรรถนะนั้น สามารถกำหนดได้จากหลายวิธีการ ดังต่อไปนี้ (Rylatt and Lohan, 1995)

1. เทคนิคดาคัม (DACUM: develop a curriculum) เป็นเทคนิคในการพัฒนาสมรรถนะโดยอาศัยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ มาร่วมกันพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับขอบข่ายของอาชีพและกำหนดถึงสมรรถนะที่อธิบายเกี่ยวกับหน้าที่ในงานนั้น ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และขีดความซ้ำซ้อนโดยรวม เมื่อได้ขอบเขตของสมรรถนะแล้วจึงนำมาจัดทำรายละเอียดเพื่อระบุถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นในแต่ละความสามารถ เมื่อระบุถึงสมรรถนะและแจกแจงรายละเอียดแล้วจึงกำหนดสมมติฐานว่าจะทำอะไรเมื่อเกิดข้อผิดพลาด และบุคลากรต้องการอะไรเป็นอันดับแรก

2. เทคนิคเดลฟาย (delphi) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ชี้แนะได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการของงาน โดยที่จะประชุมร่วมกันเป็นรอบ แต่ละรอบผู้ดำเนินการจะให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากในงานนั้น ซึ่งข้อมูลทั้งหมดจะถูกรวบรวมและส่งกลับมายังสมาชิกเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหานั้น ๆ ต่อไป และทำซ้ำจนกว่าจะได้ข้อสรุปร่วมกันเป็นเอกฉันท์

3. การวิเคราะห์งาน (functional analysis) เป็นกระบวนการกลุ่มอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้กลุ่มของผู้เชี่ยวชาญและผู้อำนวยความสะดวก เพื่อเลือกหน้าที่หลัก หรือวัตถุประสงค์ของงานตามเนื้อหาในมุมมองที่กว้าง โดยที่ผู้อำนวยความสะดวกจะนำกลุ่มมาร่วมวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หลักตามลำดับขั้น แล้วจึงสรุปความสามารถหลักของบทบาทในการปฏิบัติงาน แต่ละความสามารถหลักจะถูกแยกย่อยจนถึงหน่วยหรือส่วนประกอบของความสามารถนั้น

4. เทคนิคเหตุการณ์ (critical incident technique) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มของบุคลากร หรือแต่ละบุคคลในการระบุถึงปัญหาในงาน และการตอบสนองต่อปัญหาเหล่านั้น โดยในการกำหนดถึงสมรรถนะที่ต้องการเพื่อบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะนำผลความสำเร็จและความไม่สำเร็จในงานมาเปรียบเทียบกัน เพื่อนำมาเป็นความสามารถหลักสำหรับการทำงานตามความชำนาญในแต่ละสาขา

นอกเหนือจากเทคนิคดังกล่าว ยังมีวิธีในการระบุถึงพฤติกรรมของบุคคลเพื่อนำมากำหนดเป็นสมรรถนะ ดังนี้ คือ (Rylatt & Lohan, 1995; Cook&Cripps, 2005) (1) การสำรวจเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ เป็นต้น (2) การสังเกตโดยมีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วม (3) การบันทึกภาพเหตุการณ์ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงาน (5) การตรวจบันทึก และ (6) การสร้างสถานการณ์จำลอง

### 5.5 การวัดและประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

การนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินบุคลากรนั้นจำเป็นต้องพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเริ่มจากการออกแบบสมรรถนะ เพื่อกำหนดเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยการออกแบบสมรรถนะ (designing competency studies) สามารถดำเนินการได้ วิธี ดังนี้ (Boam & Sparrow, 1992; Spencer and Spencer, 1993; Spencer, 1997)

1. วิธีที่ 1 การศึกษาโดยใช้เกณฑ์ตัวอย่าง (the classic study design using criterion samples) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขั้นที่ 1 กำหนดเกณฑ์การวัดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล (define performance effectiveness criteria) โดยในการกำหนดเกณฑ์การวัดสมรรถนะนั้นสามารถกำหนดได้หลายวิธี โดยเกณฑ์ที่มีประสิทธิผลและมีความถูกต้องแม่นยำที่สุด ควรเป็นเกณฑ์ที่ได้จากข้อมูลที่มีความแกร่ง (hard) จากการรวบรวมข้อมูลคุณลักษณะ และการเสนอจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ลูกน้อง และผู้สังเกตที่เข้ามามีส่วนร่วม และควรกำหนดโดยใช้หลาย ๆ วิธีร่วมกันในการกำหนดเกณฑ์

1.2 ขั้นที่ 2 การระบุเกณฑ์ตัวอย่าง (identify a criterion sample) นำเกณฑ์ที่กำหนดจากขั้นที่ 1 มากำหนดกลุ่มตัวอย่างที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (superior performer) ซึ่งระบุได้โดยการมีการปฏิบัติที่ดีมากกว่าค่าเฉลี่ย 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับปกติทั่วไป (average performer) และกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ (poor performer)

1.3 ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (collect data) โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับปกติทั่วไปในกลุ่มตัวอย่างของเกณฑ์ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อใช้พัฒนารูปแบบของสมรรถนะ (competency model) ประกอบด้วย 6 วิธี ดังนี้

1) การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (behavioral event interviews: BEI) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ร่วมงานเชิงลึกในเรื่องต่างๆไป โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายถึงสถานการณ์หรืองานที่เกี่ยวข้องว่าทำอะไร และมีผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร เป็นต้น โดยวิธีนี้มีข้อดี คือ (1) เป็นการเก็บจากวิธีการที่หลากหลาย ทำให้มีความถูกต้องแม่นยำ และค้นพบสมรรถนะใหม่ได้ (2) ช่วยให้เห็นถึงสมรรถนะที่ชัดเจน และช่วยสร้างบรรยากาศภายในจากสถานการณ์ที่กำหนด (3) แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับสูงสามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เฉพาะเจาะจงได้ (4) เป็นวิธีที่มีเหตุผลและปราศจากอคติทางด้านเชื้อชาติ เพศ และวัฒนธรรม และ (5) สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผลได้ ส่วนข้อเสียของวิธีนี้ คือ (1) ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายสูง (2) ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญมาทำการสัมภาษณ์ เพราะต้องอาศัยสติปัญญา การรับรู้ การควบคุม การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดี (3) ทำให้บางงานขาดหายไป เนื่องจากวิธีมุ่งไปที่งานที่มีความสำคัญ และ (4) ไม่สามารถวิเคราะห์งานได้หลายงาน เพราะมีข้อจำกัดเรื่องเวลา แรงงาน ค่าใช้จ่าย และผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

2) การใช้ผู้เชี่ยวชาญ (expert panels) เป็นการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของบุคลิกลักษณะของพนักงานจนถึงระดับบริหารที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ว่าแต่ละงานมีสมรรถนะของกลุ่มที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี แตกต่างจากกลุ่มที่มีการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างไร โดยวิธีนี้มีข้อดี คือ (1) มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูลที่มีคุณค่า (2) คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญจะกลายเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการประเมิน ตัวแปรรวมถึงการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องในเรื่องการสนับสนุนด้านการศึกษา ส่วนข้อเสียของวิธีนี้ คือ (1) เป็นการกำหนดตามความเชื่อหรือตามกลุ่มความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ไม่สามารถกำหนดตัวทำนายถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงได้ (2) มองข้ามปัจจัยที่จะกำหนดสมรรถนะ เช่น หากผู้เชี่ยวชาญขาดความรู้ทางด้านจิตวิทยา เป็นต้น

3) วิธีการสำรวจ (survey) โดยใช้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ และบุคคลอื่น ๆ ภายในหน่วยงานทำการประเมินสมรรถนะ ซึ่งรวมถึงการประเมินพฤติกรรมด้วย โดยวิธีนี้มีข้อดี คือ (1) มีความสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ (2) ในการสำรวจมีการให้บุคลากรที่หลากหลายได้แสดงความคิดเห็น ส่วนข้อเสียของวิธีนี้ คือ (1) ข้อมูลถูกจำกัดทั้งรูปแบบและแนวคิดในการสำรวจ และการสำรวจไม่ทำให้เกิดสมรรถนะใหม่ (2) อาจไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากใช้คำถามเดียวกันสอบถามตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับล่างสุด

4) การใช้ระบบฐานข้อมูลที่มีผู้เชี่ยวชาญได้จัดทำไว้ (computer – based expert system) โดยระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยในการกำหนดคำถามให้กับผู้ศึกษา ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ ซึ่งคำถามเหล่านี้จะเป็นหัวใจสำคัญของความรู้ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะที่ผ่านมา โดยระบบจะทำการวิเคราะห์และอธิบายถึงรายละเอียดของสมรรถนะที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานระดับสูง และระดับกลางที่สามารถทำงานได้ โดยวิธีนี้มีข้อดี คือ (1) สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ด้วยการเปรียบเทียบข้อมูลในการหาสมรรถนะกับวิธีการเก็บข้อมูลวิธีอื่น ๆ (2) มีประสิทธิภาพ ตั้งคำถามได้ตรงประเด็นและสัมพันธ์กับงานที่จะวิเคราะห์มากกว่าการสำรวจทั่วไป (3) ไม่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ ประหยัดแรงงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ส่วนข้อเสียของวิธีนี้ คือ (1) ข้อมูลจะขึ้นอยู่กับความถูกต้องของการตอบคำถาม (2) อาจมองข้ามสมรรถนะเฉพาะบางอย่างที่ไม่มีกำหนดไว้ในฐานข้อมูล และไม่สามารถค้นพบสมรรถนะใหม่ได้ (3) การลงทุนในระบบมีต้นทุนสูง

5) การวิเคราะห์หน้าที่งาน (job function / task analysis) โดยบุคลากร หรือผู้สังเกตการณ์จะทำรายละเอียดว่าแต่ละงานมีหน้าที่งานและมีการปฏิบัติอย่างไร ในแต่ละช่วงเวลา และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม คำนวณระยะเวลา สัมภาษณ์ และใช้สังเกตการณ์ โดยวิธีนี้มีข้อดี คือ (1) ช่วยให้ได้รายละเอียดของข้อมูลมากขึ้น เพื่อใช้ในการออกแบบงาน การวิเคราะห์อัตราจ้าง (2) เป็นการเตรียมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกพนักงาน ส่วนข้อเสียของวิธีนี้ คือ (1) ให้ความสำคัญกับลักษณะของงานมากกว่าคนที่ทำงาน (2) กำหนดรายละเอียดของงานมากเกินไป โดยไม่มีการแยกงานที่สำคัญจากงานประจำ

6) การสังเกตโดยตรง (direct observation) เป็นการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานที่บ่งบอกถึงสมรรถนะ โดยวิธีนี้มีข้อดี คือ การใช้ประกอบกับวิธีการประชุม สัมภาษณ์ และสำรวจ จะช่วยให้บุคลากรระดับล่างไม่มีความกดดันเมื่อต้องเผชิญกับผู้บริหารระดับสูง ส่วนข้อเสียของวิธีนี้ คือ มีประสิทธิภาพน้อยและเสียค่าใช้จ่ายสูง เนื่องจากต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์ทำการสังเกต ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการสังเกตนานกว่าจะได้ข้อมูลที่ต้องการ

1.4 ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการพัฒนาแบบสมรรถนะสำหรับงาน (analysis data and develop a competency model) เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากทุกแหล่งมาทำการวิเคราะห์เนื้อหาและระบุถึงพฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่แยกสมรรถนะของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับ ปานกลาง โดยการวิเคราะห์เริ่มจากนำตัวแปรของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง กับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ระดับพื้นฐาน มาเปรียบเทียบหาความเหมือนและความแตกต่าง ในเรื่องของแรงจูงใจ ทักษะ และสมรรถนะด้านอื่นๆ และดำเนินการพัฒนาคู่มือที่รวบรวมพฤติกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานแต่ละตัว และกำหนดเกณฑ์เป็นพร้อมตัวอย่างประกอบในแต่ละสมรรถนะ

1.5 ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลสมรรถนะ (validate competency model) มีวิธีการตรวจสอบ 3 วิธี ดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงร่วมสมัย (concurrent cross – validation) เป็นความสามารถของแบบทดสอบที่ได้จากโมเดลสมรรถนะ ในการนำเอาไปใช้วัดและทำนายถึงพฤติกรรมและผลงานในคนกลุ่มที่ 2 ไปเปรียบเทียบกับโมเดลสมรรถนะในการศึกษาครั้งแรก

2) การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างร่วมสมัย (concurrent construct validation) โดยวิธีนี้จะมีการสร้างแบบทดสอบวัดสมรรถนะ แล้วนำแบบทดสอบนั้นไปใช้ทดสอบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยให้ผู้บริหารทำการสังเกต ทำการประเมิน ในการให้นำหนักและจัดลำดับโดยใช้แบบการให้คะแนน (rating form) หรือ Q-score ของทั้ง 2 กลุ่มตามเกณฑ์ตัวอย่าง ถ้าเกณฑ์ที่กำหนดมีความถูกต้อง ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงจะมีคะแนนจากการทดสอบสูงด้วย

3) การตรวจสอบความตรงเชิงการทำนาย (predictive validity) เป็นวิธีการตรวจสอบความถูกต้องที่นิยมใช้มากที่สุด โดยการคัดเลือกคนโดยใช้กรอบสมรรถนะ และพิจารณาว่าบุคคลที่เลือกมามีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ เป็นการนำมายังผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง รวมถึงความสำเร็จในชีวิต

1.6 ขั้นที่ 6 ประโยชน์ในการใช้โมเดลสมรรถนะ (prepare applications of the competency model) โมเดลสมรรถนะที่มีความถูกต้อง สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างหลากหลาย ทั้งในการนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ การประเมินศักยภาพ หรือทำเส้นทางความก้าวหน้า การจ่ายค่าตอบแทน หรือใช้ในเรื่องระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ เป็นต้น

2. วิธีที่ 2 การออกแบบสมรรถนะที่ศึกษาในระยะสั้นโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ (a short competency model proves based on expert panels) เป็นกระบวนการประเมินสมรรถนะตาม

ลักษณะของงาน (job competency assessment) โดยใช้ข้อมูลเบื้องต้นจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นที่ 1 การประชุมคณะผู้เชี่ยวชาญ (convene expert panels) เป็นการหาเป้าหมายของงานแต่ละงาน โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหาร และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ร่วมกันกำหนดในประเด็นต่อไปนี้ (1) ความรับผิดชอบที่สำคัญของงาน (key accountabilities) (2) การวัดผล (results measures) เป็นการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานระดับสูงเพื่อใช้วัดความรับผิดชอบในงาน (3) สายงานอาชีพ (career path) กำหนดแบบหรือชนิดของงาน (4) สมรรถนะ (competencies) ระดับพื้นฐาน และระดับสูงที่บุคลากรจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2 ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (conduct behavioral event interview:BEI) โดยคณะผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงเพื่อเป็นการชี้แจงถึงสมรรถนะพร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบ เพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะต่าง ๆ

2.3 ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการพัฒนารูปแบบสมรรถนะ (analyze data and develop a competency model) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากคณะผู้เชี่ยวชาญ การสำรวจ ระบบคอมพิวเตอร์ และการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมมาวิเคราะห์ และกำหนดบุคคลิกลักษณะ และพฤติกรรมเพื่อ (1) จำแนกตำแหน่งที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกับตำแหน่งที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับพื้นฐาน หรือ (2) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2.4 ขั้นที่ 4 รูปแบบสมรรถนะที่ถูกต้อง (validate the competency model) สามารถกำหนดโดยการประเมินหรือการจัดลำดับตามเกณฑ์ โดยเป็นการยืนยันว่าสมรรถนะของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง จะถูกจัดลำดับที่สูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นฐาน

3. วิธีการที่ 3 การออกแบบสมรรถนะแบบเฉพาะราย ซึ่งเป็นการศึกษาในงานในอนาคต (studies of single incumbent and future jobs)

3.1 การศึกษาในงานในอนาคต (future job)

1) คณะผู้เชี่ยวชาญ (expert panels) โดยจะกำหนดความรับผิดชอบ เกณฑ์การประเมิน และสมรรถนะในงานปัจจุบันที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในหน่วยงาน แล้วกำหนดเป็นสมรรถนะและความรับผิดชอบที่จำเป็นสำหรับงานในอนาคต ส่วนเกณฑ์การประเมินสำหรับงานในอนาคตจะกำหนดจากสถานการณ์จำลองที่ผู้ปฏิบัติงานในอนาคตต้องเผชิญว่าต้องใช้สมรรถนะในระดับใดจึงจะทำงานนั้นสำเร็จ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้พื้นฐานในงานกับสมรรถนะ (extrapolation from know job element) เป็นองค์ประกอบหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในอนาคตที่มักจะรวมถึงสมรรถนะ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่รวบรวมได้จากการศึกษาวิจัยที่มีมาก่อน

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบกับงานในปัจจุบัน (analysis of analogous present jobs) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดในการกำหนดสมรรถนะของงานในอนาคต ด้วยการ (1) ศึกษาจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ในงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน (2) ศึกษาจากการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานว่าต้องการสมรรถนะอย่างไรเพื่อกำหนดถึงสมรรถนะสำหรับงานในอนาคต

3.2 การศึกษาจากงานใดงานหนึ่ง (competency studies single – incumbent jobs) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่มีความสำคัญที่สามารถเข้าถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งสมรรถนะสำหรับงานนั้นจะกำหนดจากการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และลูกค้ำ

## 5.6 ประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงานโดยยึดตามสมรรถนะ

Gerald & Kendrith (1990) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินในเทอมของสมรรถนะ ไว้ดังนี้ (1) สมรรถนะนั้นสามารถบ่งบอกได้จากหลายการกระทำที่แตกต่างกัน และ (2) พฤติกรรมใด ๆ ได้รับผลกระทบมาจากสมรรถนะของบุคคลหลายประการ

นอกจากนี้ McClelland (1973 อ้างถึงใน Athey and Orth, 1999) ได้กล่าวถึงประโยชน์ในการนำสมรรถนะเข้ามาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงาน โดยการสังเกตการณ์กระทำของบุคคลว่าจะต้องทำอะไร เพื่อไปสู่ความสำเร็จได้ มากกว่าจะอาศัยการคาดเดาเอาบนสมมติฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือความสามารถ เช่น สติปัญญา

2. แนวทางที่ดีที่สุดในการวัดและทำนายผลการปฏิบัติงาน คือ การมีตัวชี้วัด/สิ่งที่บ่งบอก/ทำนายผลการปฏิบัติสามารถวัดและทำนายถึงผลการปฏิบัติงานได้ โดยบุคคลต้องปฏิบัติตามมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนดไว้มากกว่าจะประเมินจากลักษณะนิสัยหรือจากคุณสมบัติของแต่ละบุคคล

3. สมรรถนะของบุคคลนั้น สามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มเติมได้ตลอดเวลาซึ่งต่างจากคุณลักษณะหรือความสามารถ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เป็นกรรมพันธุ์ของบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

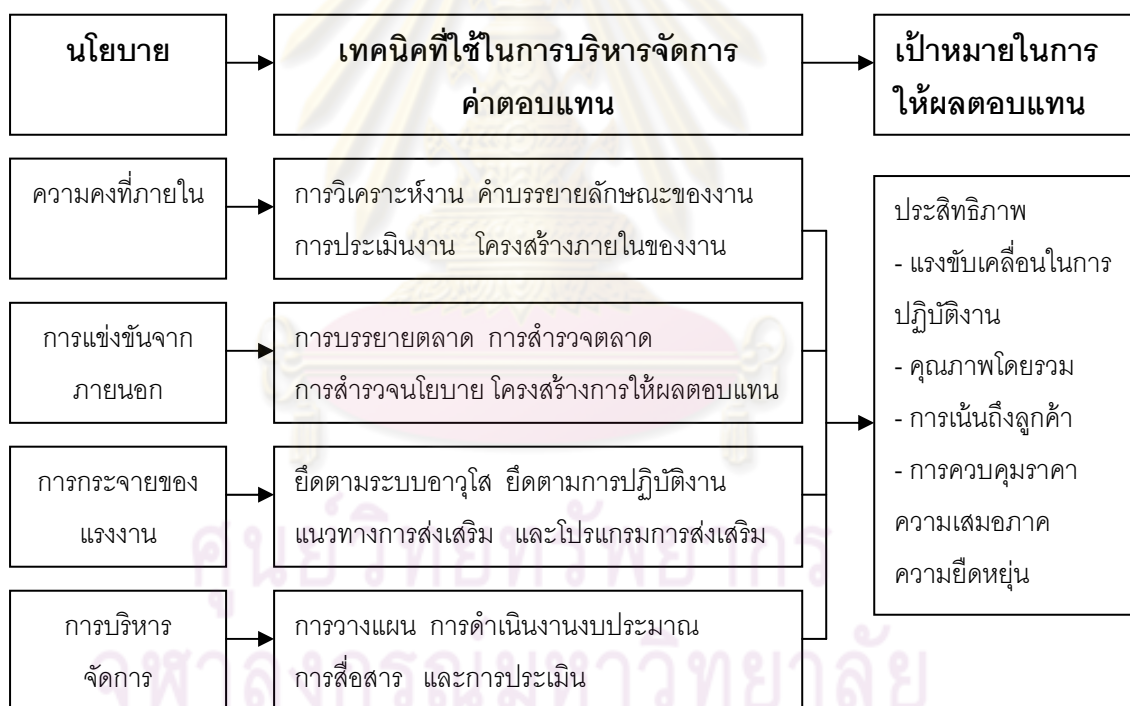
4. สมรรถนะควรสร้างให้มองเห็นได้ชัดเจนและเข้าถึงได้ เพื่อที่บุคคลจะสามารถเข้าใจและพัฒนาระดับการปฏิบัติงานให้ไปถึงมาตรฐานได้ มากกว่าที่จะคลุมเคลือในเรื่องที่ลึกกลับที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับสติปัญญา

5. สมรรถนะควรจะต้องเชื่อมโยงไปยังผลประโยชน์ในชีวิต (outcome) ที่จะได้รับ ดังนั้นสมรรถนะจึงต้องกล่าวถึงการปฏิบัติงานของบุคคลตามความเป็นจริง มากกว่าที่จะเป็นเรื่องลึกลับเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิต หรือคุณลักษณะที่มีเพียงนักจิตวิทยาเท่านั้นที่เข้าใจ

**ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทน**

การให้ผลตอบแทนนั้นมีหลายรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยทางตรงนั้นเป็นการให้เป็นเงินเดือนพื้นฐานประจำ (base pay) และการให้ผลตอบแทนตามคุณความดี (merit pay) ส่วนการให้ผลตอบแทนทางอ้อมนั้น เป็นการส่งเสริมในด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น ค่าพาหนะ ค่าที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งการให้ผลตอบแทนนั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) นโยบายของการให้ค่าตอบแทนของหน่วยงาน (2) เทคนิคที่ใช้ในการบริหารจัดการค่าตอบแทน และ (3) เป้าหมายของการให้ผลตอบแทน ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.3

แผนภาพที่ 2.3 โมเดลการให้ผลตอบแทน



ที่มา: Milkovich & Newman. (1993)

แนวคิดใหม่ของการให้ผลตอบแทน คือการให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนของการวัดและให้ผลตอบแทน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (Milkovich & Newman , 1993)

1. การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งการทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน นั้นควรพิจารณาถึง (1) มาตรฐานควรเป็นตัวแทน และควรแน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ตามมาตรฐาน โดยในข้อมูลการบรรยายลักษณะงานควรมีการบ่งบอกถึงมิติในการประเมินการ



ปฏิบัติงานตามแต่ละมาตรฐาน (2) ระดับของเกณฑ์ในแต่ละมาตรฐานควรสามารถปฏิบัติได้ และควรเป็นระดับของความท้าทาย (3) ผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (4) ผู้ปฏิบัติงานควรรับรู้กระบวนการในการบริหารจัดการค่าตอบแทนทั้งหมดว่ามีความยุติธรรม

2. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาควรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และแน่ใจว่าได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการแม่นยำ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาควรมีการอภิปรายกันถึงวิธีการที่จะรวบรวมข้อมูล อาจมีการสัมภาษณ์การปฏิบัติงาน การสังเกต เป็นต้น

3. ระบุวิธีการในการจัดสรรค่าตอบแทน และจำนวนเงินที่จัดสรร

4. นำระบบการประเมินไปใช้

5. การจัดสรรเงินตอบแทน

### 6.1 การกำหนดผลตอบแทนและวิธีการให้ผลตอบแทนอาจารย์

การให้ตอบแทนสำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐจะพิจารณาตามวุฒิและตำแหน่งที่บรรจุตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ส่วนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นมักจะพิจารณาจากคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสถาบัน และยังคงแปรไปตามตัวบุคคล สภาพการณ์ สาขาวิชา ตลอดจนเงื่อนไขที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเห็นว่าเหมาะสม ในขณะที่การให้ผลตอบแทนอาจารย์มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ มีการให้ในลักษณะที่หลากหลาย โดยจะแตกต่างกันไปตามภูมิภาค ที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งในแต่ละมหาวิทยาลัย ตามชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และตามประสบการณ์และผลงานของผู้สมัคร (อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ, 2543)

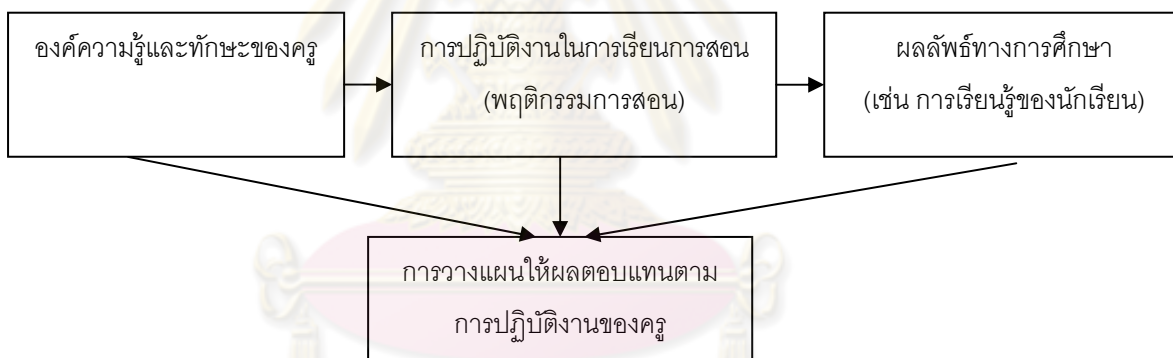
### 6.2 การให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ยุทธวิธีที่จะเพิ่มความสามารถให้แก่ครู นั้นควรส่งเสริมคุณลักษณะ องค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน อาศัยการออกแบบและนำไปใช้ระบบการให้ตอบแทนรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน (Odden, 2000; Odden&Kelley, 2002) ซึ่งแนวคิดของการให้ผลตอบแทนโดยยึดตามผลการปฏิบัติงานมาจากภาคเอกชน ที่พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้แสวงหาและพัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และสร้างบันไดความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มขึ้นของสมรรถนะในการทำงานอย่างมืออาชีพ (Heneman, Ledford & Gersham, 2000) ซึ่งแนวคิดนี้มีความเหมาะสมที่ใช้กับการให้ผลตอบแทนทางการศึกษา เนื่องจากครู เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ และกลุ่มของทักษะที่มีความซับซ้อน และจากการปฏิรูปทางการศึกษาส่งผลให้ครูต้องมีระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นทั้งในด้าน

ความรู้ ทักษะการคิดทางวิทยาศาสตร์ ความเป็นผู้นำ และการตัดสินใจ เพื่อส่งผลให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง (Odden and Kelley, 2001)

การให้ผลตอบแทนโดยยึดตามผลการปฏิบัติงานแก่ครู เป็นกระบวนการที่เป็นระบบสำหรับวัดการปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงานของครู และเชื่อมโยงผลการวัดนี้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงการให้ผลตอบแทน โดยใช้การให้ผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจให้ครูปรับปรุงและพัฒนาตนเองไปเป็นครูที่มีคุณภาพ ซึ่งองค์ประกอบสำหรับการวางแผนให้ผลตอบแทนแก่ครูประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ความรู้และทักษะของครู เป็นปัจจัยนำเข้าสู่พื้นฐานที่จะนำไปสู่กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะนั้นรวมทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชาและเกี่ยวกับวิชาชีพ ทักษะในการวัดและประเมินผล ทักษะในการบริหารจัดการห้องเรียน และความสามารถทั่วไป ทักษะคิด และการจัดการตนเองเกี่ยวกับบุคลิกภาพ (2) การปฏิบัติงานในการเรียนการสอน (พฤติกรรมการสอน) หรือเรียกว่า สมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอน (2) ผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น การเรียนรู้ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น (Heneman, Milanowski & Kimball, 2007) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.4

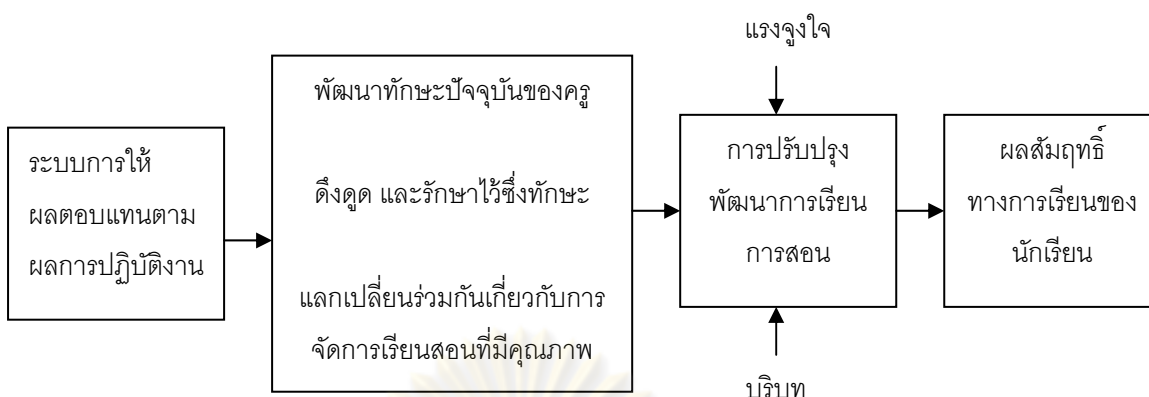
แผนภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของการวางแผนให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานสำหรับครู



ที่มา: Heneman, Milanowski & Kimball. (2007)

ระบบการให้ผลตอบแทนโดยยึดตามผลการปฏิบัติงานนั้นมีผลกระทบทางบวกต่อศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และส่งผลไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ใน 3 แนวทาง คือ (1) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาองค์ความรู้และทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน (2) จัดสรรค่าตอบแทนที่สูงแก่ครูผู้ซึ่งมีทักษะและความสามารถจะช่วยดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งครูที่มีศักยภาพ และ (3) พัฒนาระบบการให้ผลตอบแทนโดยยึดตามการปฏิบัติงานตามโมเดลสมรรถนะการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาสู่ความเป็นวิชาชีพ และรวมไปถึงการคัดเลือกบุคลากร และการเลือกสรรบุคลากร Milanowski. (2003) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.5

แผนภาพที่ 2.5 ทฤษฎีการทำงานของระบบการให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน



ที่มา: Milanowski. (2003)

แนวทางการออกแบบและการนำไปใช้ระบบการให้ผลตอบแทนโดยยึดตามผลการปฏิบัติงาน (Heneman, Milanowski, Kimball & Odden, 2006) มีการดำเนินการ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุคุณลักษณะการปฏิบัติงานที่ควรมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โดยระบุช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่และสิ่งที่จะต้องดำเนินการปฏิบัติงาน โดยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในระบบการ ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนพัฒนาการของการปฏิบัติงานของครู

2. การพัฒนากลุ่มของมาตรฐานการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การให้คะแนน นั้นควรสะท้อนถึงสิ่งที่ครูควรต้องรู้และต้องกระทำเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3. ควรออกแบบเตรียมสำหรับภาระงานเพิ่มเติมสำหรับครู โดยผู้ออกแบบระบบควรระมัดระวังในการระบุภาระงานขั้นต่ำที่ครูควรรับผิดชอบ

4. เตรียมความพร้อมแก่ครูและผู้บริหาร โดยการฝึกอบรม สำหรับครูการฝึกอบรมในช่วงแรกเน้นถึงธรรมชาติของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป้าหมายและกลไกของระบบการประเมินและความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในระบบใหม่ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจถึงระบบการประเมินก่อนที่จะระบบการประเมินจะเริ่ม ส่วนผู้บริหารต้องมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับโมเดลสมรรถนะในการปฏิบัติงานและเป้าหมายและกลไกของระบบการประเมินรูปแบบใหม่ และฝึกทักษะการสังเกตเพื่อนำไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ และกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู

5. พิจารณาใช้ผู้ประเมินหลายคน เพื่อให้การสังเกตตามสภาพจริงเป็นส่วนหนึ่งของระบบ นอกจากนี้การมีผู้ประเมินลำดับที่ 2 ที่มีความชำนาญจะช่วยลดภาระงานและช่วยผ่อนปรนเมื่อคะแนนผลการประเมินถูกเปรียบเทียบและได้เอียงกัน

6. ส่งเสริมให้ผู้ประเมินเข้ารับการอบรมที่มีคุณภาพ โดยการฝึกอบรมควรประกอบด้วย การคิดคะแนนตามเกณฑ์อย่างมีโครงสร้าง กระบวนการที่ให้คำแนะนำในการตัดสินใจของผู้ประเมิน

7. สนับสนุนครูในการแสวงหาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นเพื่อเข้าสู่การปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งควรมีการปฐมนิเทศครู หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และควรมีการให้ข้อมูลผลการประเมินย้อนกลับและให้คำแนะนำ/ เป็นพี่เลี้ยงแก่ครู นอกจากนี้กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาครูควรมีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละมาตรฐาน

8. จัดวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยโมเดลสมรรถนะการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและเพื่อเสริมให้มีความเข้มแข็ง และเห็นความสำคัญของโมเดลสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และควรมีการนำไปใช้ใน 8 งานหลักของการบริหารทรัพยากรบุคคล การคัดเลือกบุคลากร การเลือกสรรบุคลากร การนำบุคลากรเข้าสู่การทำงาน การกำกับติดตามการดำเนินงาน การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการการปฏิบัติงาน การให้ผลตอบแทน และภาวะผู้นำ

9. ทดลองใช้ระบบและติดตามการนำไปใช้ ซึ่งการทดลองใช้เพียงปีเดียวอาจไม่เพียงพอ ซึ่งจากการทดลองใช้อาจพบปัญหาเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของระบบและระดับการยอมรับ

10. การตรวจสอบความตรงและความเห็นชอบระหว่างผู้ตรวจ เพื่อช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความมั่นใจว่าคะแนนที่ได้จากการประเมินนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานจากการสังเกตและการเห็นชอบร่วมกันเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล และบ่งชี้ได้ว่าคะแนนผลการประเมินที่สูงนั้นเชื่อมโยงไปยังผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น

## ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Viswesvaran, Ones & Schmidt (1996) ได้ศึกษาเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงานโดยเลือกเฉพาะเครื่องมือที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่ควรนำมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน มี 10 คุณลักษณะ ดังนี้ (1) ภาวะการปฏิบัติงานทั้งหมด (overall of job performance) (2) ภาระงานหรือผลงานที่ได้ (job performance or productivity) (3) คุณภาพงาน (quality) (4) ภาวะผู้นำ (leadership) (5) สมรรถภาพในการติดต่อสื่อสาร (communication competent) (6) สมรรถภาพในการบริหารจัดการ (administration competent) (7) ความพยายาม

(effort) (8) สมรรถภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (interpersonal of authority) (9) ความรู้เกี่ยวกับงาน (job knowledge) และ (10) การยอมรับในอำนาจการบังคับบัญชา (acceptance of authority)

Dennis, Deborah & Bethary (2006) ได้ศึกษาพัฒนาองค์ประกอบของแผนผังมโนทัศน์ในการวัดผลการปฏิบัติงาน ในโครงการการพยาบาลจากบ้านสู่ชุมชน โดยศึกษาในผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทดลองใช้ ใน 5 พื้นที่ของรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบองค์ประกอบจากโมเดลทางสถิติ 14 องค์ประกอบ และเมื่อนำมาจัดทำเป็นแผนผังมโนทัศน์ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมภายในตัวบุคคล (2) การสนับสนุนการพยาบาลในบ้าน (3) การสนับสนุนทางด้านสถานที่ (4) การสนับสนุนจากบ้านและชุมชน (5) การสนับสนุนในการดำรงชีพอย่างมีอิสระ และ (6) การสนับสนุนทางด้านนโยบาย

วิทยา คูวิรัตน์ (2539) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู และสามารถนำระบบการประเมินที่พัฒนาไปใช้ได้ (2) วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น (3) รูปแบบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ (4) ปัจจัยของระบบ ประกอบด้วย ผู้ประเมิน คือ หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนครู และครูประเมินตนเอง คณะกรรมการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูเพื่อสรุปผลการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น (5) กระบวนการของระบบ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผล การดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู (6) ผลผลิตของระบบ ประกอบด้วย การสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละหมวดวิชาในภาพรวม สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม และ (7) ข้อมูลป้อนกลับของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน

ปทีป เมธาคุณวุฒิ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณาจารย์ จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ และพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาอาจารย์ ด้านการสอน การวิจัย วิชาการ การบริการวิชาการ และการพัฒนาอาจารย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ) จำนวน 351 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นคนปกติ 10 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์ความแปรเปลี่ยนและวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของอาจารย์ในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการสอน การวิจัย

วิชาการ และบริการวิชาการ ดังนี้ (1) ทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิธีแก้ปัญหาและส่งเสริมการตั้งคำถาม (2) หลักการวัดและประเมินผลความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน (3) เทคนิคใหม่ของการวัดและประเมินผล (4) เทคนิคการเขียนโครงการวิจัยและการวางแผนงาน (5) แหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย (6) แหล่งทุนที่สนับสนุนการวิจัย (7) แนวทางการเขียนรายงานวิชาการเพื่อเผยแพร่วิชาตามความต้องการของสังคม (8) แนวทางการเขียนบทความทางวิชาการเพื่อชี้นำสังคมให้เห็นปัญหาและทางเลือก และ (9) แนวทางการเขียนบทความเชิงวิจารณ์และวิเคราะห์วิจารณ์บทความ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อจัดทำแผนงานและโครงการ พบว่า มีแผนงานและโครงการ 17 โครงการ คือ (1) การค้นหาหัวข้อวิจัย/โครงการวิจัย (2) การให้คำแนะนำในการทำวิจัย (3) เวปส่งเสริมการวิจัย (4) เวปช่วยเหลือแหล่งทรัพยากรเพื่อการวิจัย (5) การพัฒนาหลักสูตร (6) การเสริมสร้างการสอนที่มีประสิทธิภาพ (7) การประเมินผลผู้เรียน (8) การผลิตผลงานทางวิชาการ (9) การเริ่มตั้นงานบริการวิชาการ (10) การเสริมทักษะการบริการวิชาการ (11) การเสริมทักษะการสื่อสาร (12) การให้คำปรึกษา (13) การร่วมงานกับอาจารย์อุปเทศ/ อาจารย์อาวุโส (14) การสร้างกลุ่มเครือข่าย/การทำงานร่วมกัน (15) การสืบค้นอาจารย์อุปเทศ/ อาจารย์อาวุโส (16) การสนทนากับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ และ (17) การบริหารโครงการ งบประมาณ เวลา และได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาอาจารย์เพื่อทดลองใช้ ประกอบด้วยงานย่อย คือ ประวัติของอาจารย์ ผลงานการสอน ผลงานงานวิจัย ผลงานวิชาการ ผลงานการบริหารวิชาการ การเพิ่มพูนวิชาการ การค้นหาอาจารย์อุปเทศ/ อาจารย์อาวุโส และงบประมาณการพัฒนาอาจารย์

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐาน

Conley, Muncey and You (2006) ได้ศึกษาการประเมินครูโดยยึดตามมาตรฐานและความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงสมการโครงสร้าง (SEM) ในการประเมินยึดตามมาตรฐานสู่การเป็นมืออาชีพทางการศึกษาของรัฐแคลิฟอร์เนีย ใน 6 มาตรฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู 178 คน โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบ ตัวแปรที่เป็นตัวกลางก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และการมีเกณฑ์ในการทำงานอย่างอิสระ

Milanowski (2003) ได้ทำการวิจัยเพื่อออกแบบระบบการให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติใน 6 พื้นที่ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งการออกแบบนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่ว่าระบบการให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถช่วยให้อาจารย์พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ ในการประเมินได้นำกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของ Danielson (1996)

Hearn et.al (1997) ได้ทำวิจัยเรื่อง การกำหนดสมรรถนะเฉพาะของวิชาชีพในออสเตรเลีย โดยศึกษาจากผู้ตัวอย่าง จำนวน 7 วิชาชีพ ได้แก่ นักบัญชี วิศวกร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสงเคราะห์ อาจารย์และสถาปนิก โดยในทุกอาชีพมีปัจจัยด้านความสามารถร่วมกัน คือ การแก้ปัญหา การมุ่งผู้อื่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ การใช้กรอบแนวคิดของการอ้างอิง ความสามารถทางอารมณ์ การมีอิทธิพล ความรู้เกี่ยวกับองค์การ การทำงานเชิงรุก และการมุ่งลูกค้า

Raynold (1998) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพในสหราชอาณาจักร โดยศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพและองค์ประกอบสำคัญของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พบว่า อาจารย์ควรใช้สื่อหลากหลาย ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ สอนแบบอิงหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล และอาจารย์หรือบุคลากรควรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การจัดการเรียนการสอนที่ทำทลายความสามารถ มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์กับนักเรียน มีการบันทึกผลการเรียนเพื่อพัฒนา และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

David (2005) ได้ศึกษาถึงการประเมินโดยยึดตามสมรรถนะในการปฏิรูปการศึกษาทางการแพทย์ โดยมีการพัฒนาการประเมินโดยยึดตามสมรรถนะสำหรับทางการแพทย์หน่วยงานทางการแพทย์ และสมาคมแพทย์เฉพาะทาง (ABMS) โดยมีการนำสมรรถนะเข้าไปในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทั่วไปของแพทย์ ประกอบด้วย (1) การดูแลผู้ป่วย โดยมีความเมตตา กรุณาแก่ผู้ป่วย มีการใช้การรักษาที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพสำหรับแก้ไขปัญหาทางสุขภาพ และมีการส่งเสริมดูแลสุขภาพที่เหมาะสม (2) ความรู้ทางการแพทย์ โดยมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา และสามารถนำความรู้ที่มีนั้นไปประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้ (3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการปรับปรุงพัฒนา (4) ทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ที่ส่งผลกระทบต่อ การเข้าถึงข้อมูลและการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับผู้ป่วย ครอบครัวของผู้ป่วย และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ (5) ความเป็นมืออาชีพ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ การประพฤติปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และการรับรู้ถึงความแตกต่างอย่างหลากหลายของผู้ป่วย และ (6) การปฏิบัติงานตามระบบที่วางไว้ แสดงถึงความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในบริบทที่กว้าง และความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้เพื่อการดูแลสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

Baartman et.al (2006) ได้ศึกษาถึงเกณฑ์คุณภาพในการประเมินการเรียนการสอนสำหรับการประเมินโดยยึดตามสมรรถนะ โดยใช้วิธีการให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจาก 15 ประเทศในการตรวจสอบ เกณฑ์คุณภาพของการประเมิน โดยมีการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน และใช้ระบบฐานข้อมูลของ eGSS โดยกรอบแนวคิด ประกอบด้วยเกณฑ์คุณภาพ 10 เกณฑ์ และผลจากการให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรง ผลการยืนยันกรอบแนวคิด 9 เกณฑ์คุณภาพ ดังนี้

1. การประเมินตามสภาพที่แท้จริง (authenticity) โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ งานที่ต้องประเมิน บริบททางกายภาพ บริบททางสังคม ผลการประเมิน และเกณฑ์ในการประเมิน
2. ความซับซ้อนทางด้านความรู้ความจำ (cognitive complexity) เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงานในอนาคต แต่เน้นที่ข้อเท็จจริงของการประเมินที่จะสะท้อนถึงทักษะความรู้ความจำขั้นสูง
3. ความมีประโยชน์ (meaningful) จะมองถึงการทำงานในอนาคต การประเมินจะมีคุณค่ามากเมื่อข้อสรุปที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
4. ความยุติธรรม (fairness) จะไม่มีอคติเกิดขึ้นในการสะท้อนถึงองค์ความรู้ ทักษะทัศนคติและสมรรถนะ
5. ความโปร่งใส (transparency) จะมีความชัดเจน เข้าใจได้ง่าย ทราบถึงเกณฑ์ในการให้คะแนน บุคคลที่เป็นผู้ประเมิน และทราบถึงเป้าหมายในการประเมิน
6. ผลที่ตามมาทางการศึกษา (education consequences) เป็นเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะจากหลาย ๆ ด้าน เกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อการเรียนรู้และการเรียนการสอน
7. ความถูกต้องตรงประเด็น (directness) เป็นการพิจารณาถึงระดับของผู้ประเมินสามารถแปลผลการประเมินได้ในทันทีโดยไม่ต้องมีการแปลผลจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ
8. การตัดสินใจ (reproducibility of decision) เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของผลนั้นมีความถูกต้องแม่นยำและคงที่ระหว่างเวลาและผู้ประเมิน
9. ค่าใช้จ่ายและประสิทธิผล (costs and efficiency)

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

ชุดโครงการวิจัยการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ โดยคณะวิจัยของ Consortium for Policy Research in Education (CPRE) โดยได้ศึกษาถึงการให้ผลตอบแทนในรูปแบบใหม่ที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ เพื่อส่งผ่านการเรียนการสอนส่งผลถึงเด็กได้รับการเรียนการสอนที่มีมาตรฐานทางวิชาการสูง โดยมีการเชื่อมโยงระหว่างเงินเดือนกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งเรียกว่า การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยอาจในรูปของเงินประจำหรือเงินโบนัส เพื่อให้ครูแสวงหาและปรับปรุงพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของการศึกษา โดยมีการศึกษาใน 7 พื้นที่ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน มีระบบการประเมินแบบอิงกลุ่มมาตรฐานที่กำหนดโดยสมรรถนะในการสอนที่มีประสิทธิภาพตามกรอบแนวคิดของ Danielson (1996) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในทุกระดับการศึกษาใน 4 โดเมน คือ การวางแผนและการเตรียมการสอน บรรยากาศของการเรียน การเรียนการสอน และความรับผิดชอบทางวิชาชีพของครู โดยในแต่ละพื้นที่ที่นำไปศึกษาจะมีการปรับมาตรฐานและเกณฑ์ให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม

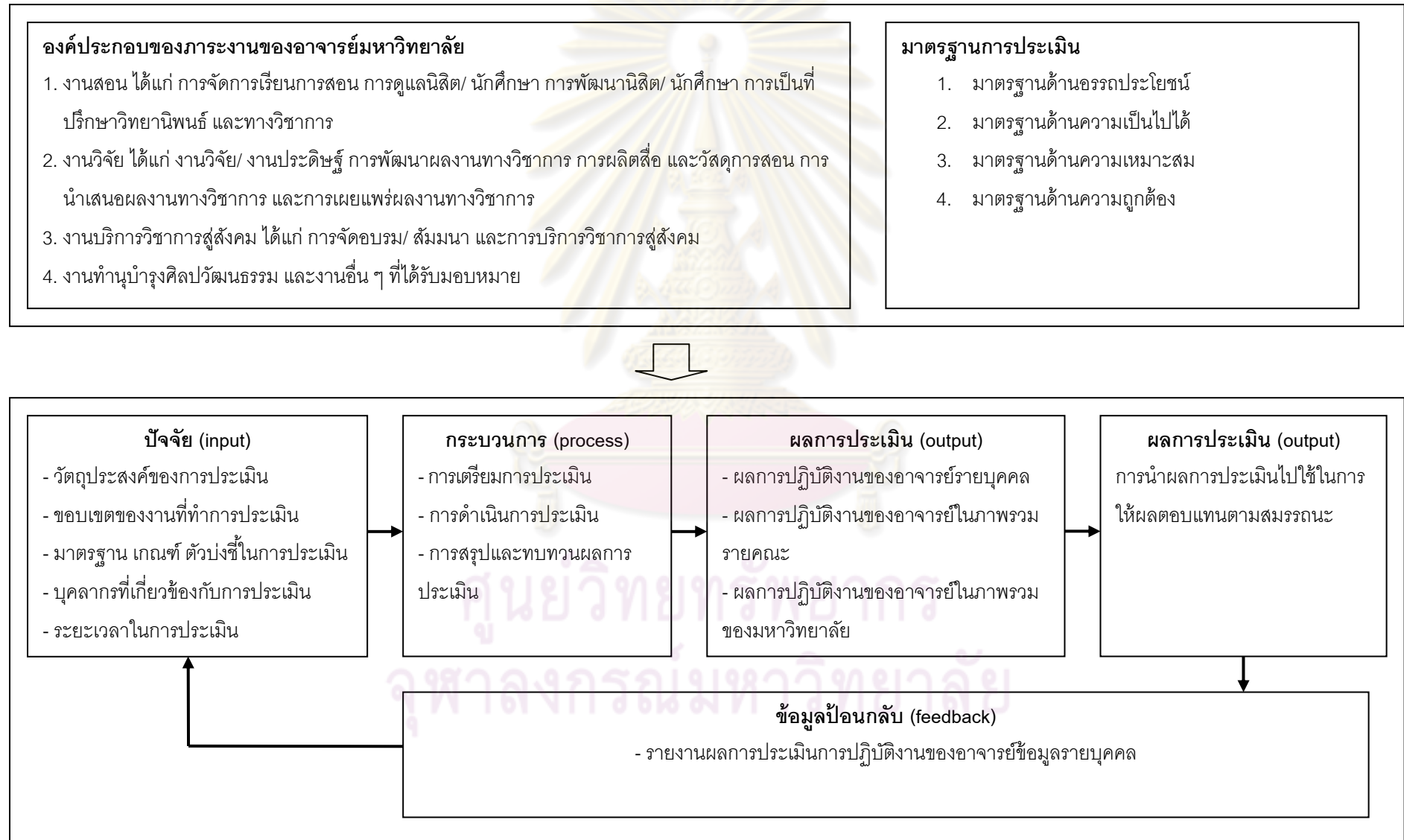


มีการรวบรวมข้อมูลผลการประเมินจากหลายแหล่ง และเชื่อมโยงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้ากับกรให้ผลตอบแทนโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ของการมีสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น ดังนี้ apprentice novice career advanced และ accomplished โดยในแต่ละระดับของการขึ้นเงินเดือนจะขึ้นอยู่กับอายุงาน แต่ในขั้นสูงสุดต้องก้าวผ่านระดับสมรรถนะเพื่อการได้รับผลตอบแทนในระดับต่อไป โดยในการศึกษาของ Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) มีคำถามวิจัยหลัก 4 ประการ คือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างไร (2) ครูและผู้บริหารตอบสนองต่อการประเมินแบบอิงมาตรฐานนี้อย่างไร (3) เหตุการณ์ในระบบการประเมินมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติอย่างไร และ (4) การออกแบบและกระบวนการนำไปใช้ทำให้เกิดความแตกต่างจากระบบเดิมหรือไม่อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า (1) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผลการประเมินครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (2) ครูและผู้บริหารมีปฏิกิริยาทางบวก ครูมีความเข้าใจมาตรฐานและเกณฑ์ในการประเมิน และผู้บริหารโดยทั่วไปยอมรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานและระบบการประเมิน (3) ระบบใหม่มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนทำให้มีการสะท้อนถึงผลการสอนที่เพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอน และการบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีขึ้น และ (4) การนำไปทดลองใช้ พบว่า ควรมีการฝึกอบรมโดยเน้นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและการแสดงออกสมรรถนะในการปฏิบัติงานและฝึกอบรมผู้ประเมินเกี่ยวกับการรวบรวมเอกสารข้อมูลและการนำเกณฑ์มาตรฐานไปใช้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังแผนภาพที่ 2.6

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แผนภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

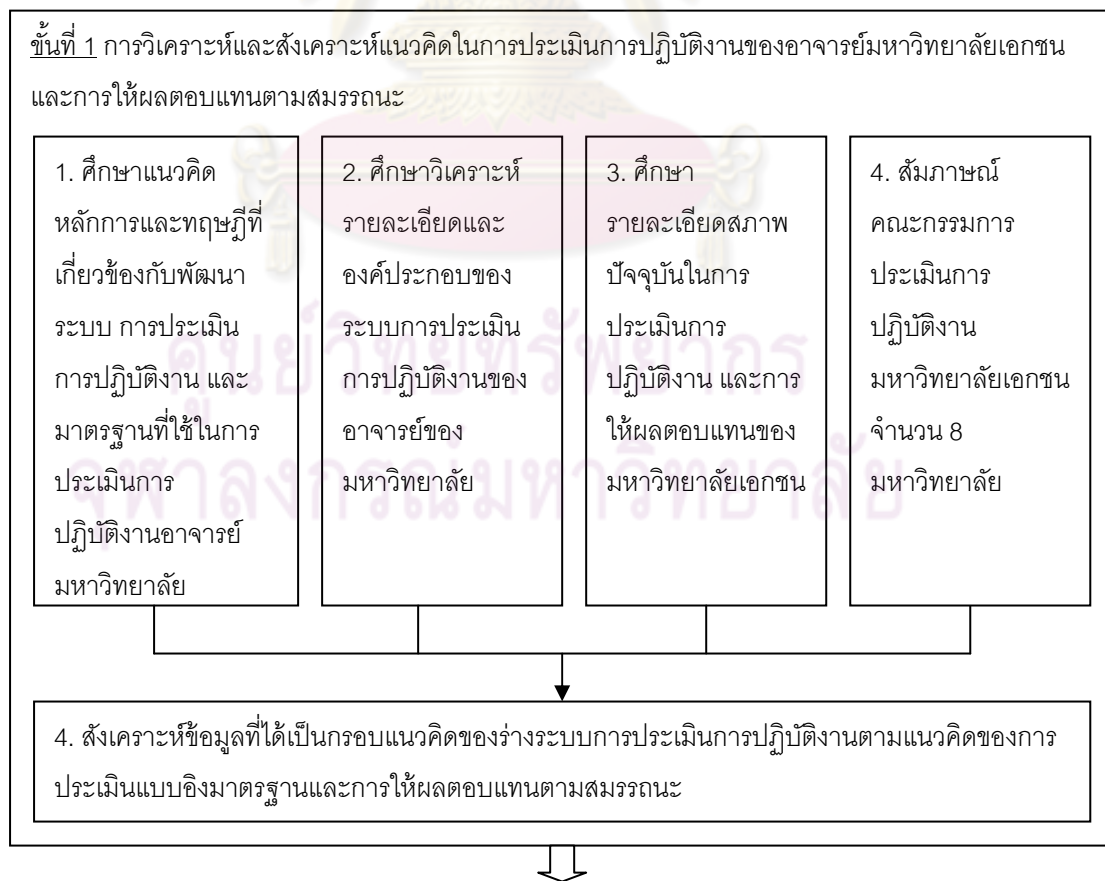


### บทที่ 3

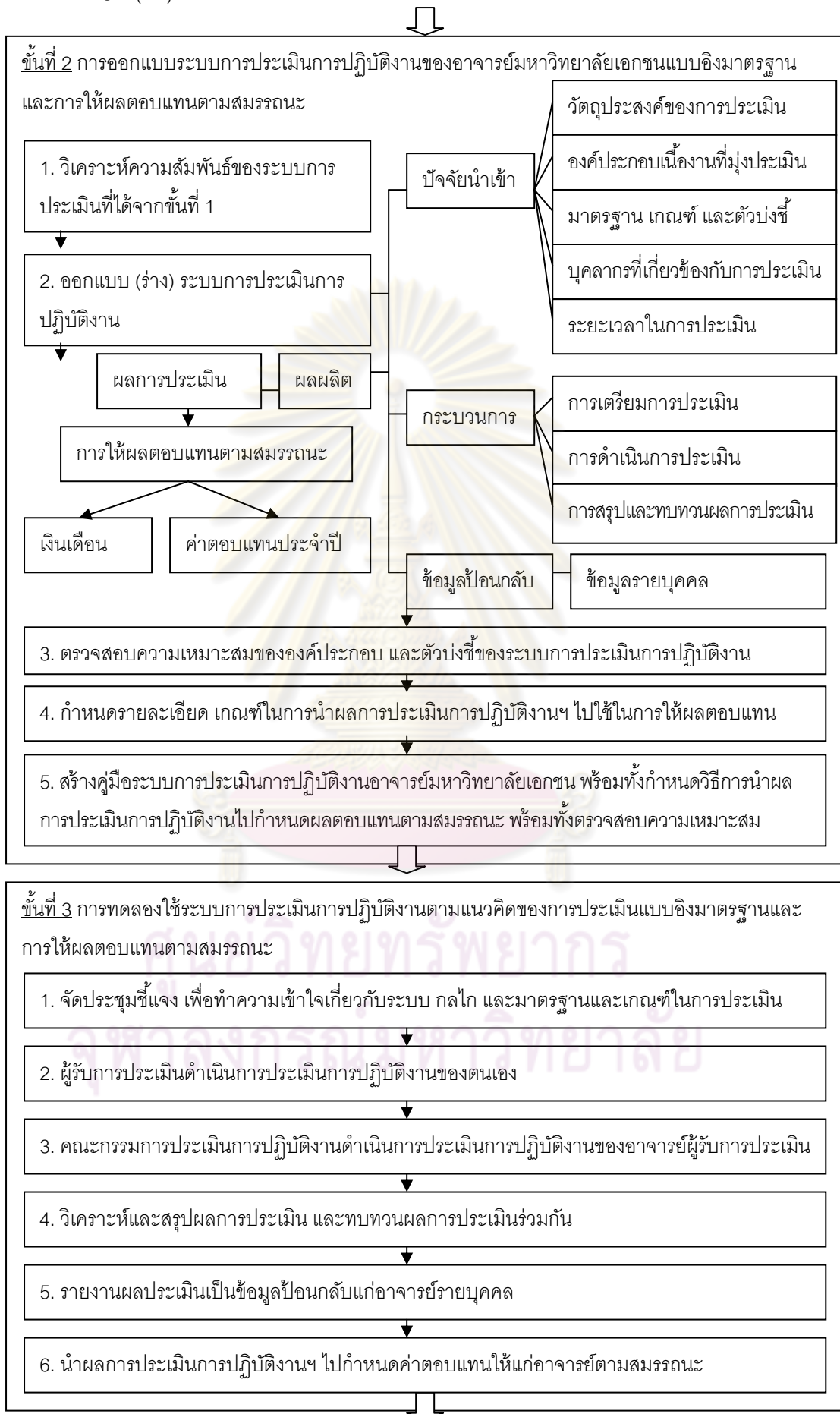
## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ขั้นที่ 2 การออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ขั้นที่ 3 การทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ และขั้นที่ 4 การประเมินประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ โดยมีรายละเอียดของกระบวนการวิจัยในแต่ละขั้นดังแผนภาพที่ 3.1

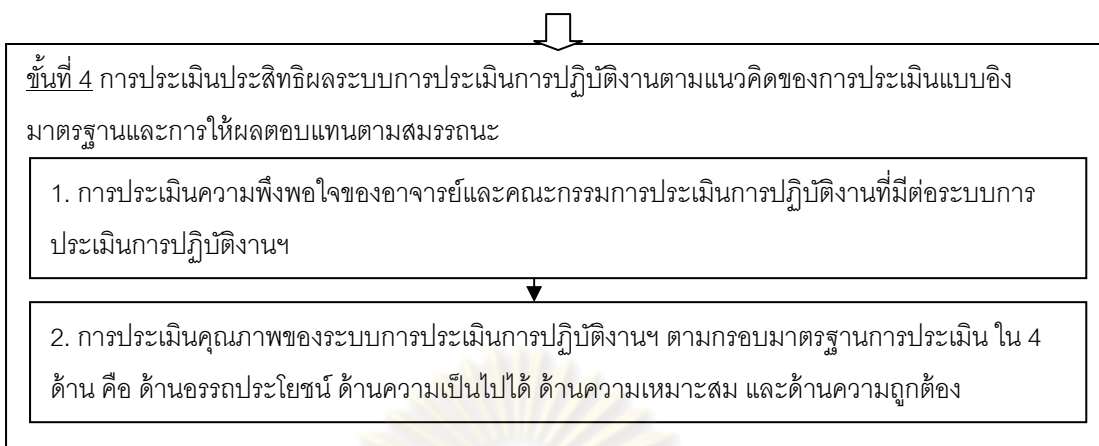
แผนภาพที่ 3.1 กรอบกระบวนการวิจัย



แผนภาพที่ 3.1 (ต่อ)



## แผนภาพที่ 3.1 (ต่อ)



โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

### **ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ**

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ในการนำข้อค้นพบที่ได้ไปสร้างและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ มีรายละเอียดของขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

#### **1. การดำเนินการวิจัย ขั้นที่ 1**

1.1 ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบ การประเมินการปฏิบัติงาน และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์มหาวิทยาลัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินการปฏิบัติงาน

1.2 ศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดและองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ของมหาวิทยาลัย จากคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละมหาวิทยาลัย และแบบฟอร์มการประเมินการปฏิบัติงาน โดยศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลและเกณฑ์ ผู้ทำหน้าที่ประเมิน กระบวนการประเมิน การนำผลการประเมินไปใช้ และคุณลักษณะที่ต้องการของระบบ ตลอดจนจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 12 มหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

1.3 ศึกษารายละเอียดสภาพปัจจุบันในการประเมินการปฏิบัติงาน และการให้ผลตอบแทนของมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 12 มหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

1.4. สัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 8 คน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีประสิทธิภาพ และแนวทางการให้ผลตอบแทนอาจารย์ตามสมรรถนะ ตลอดจนความคิดเห็นอื่น ๆ ในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

1.5. สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการศึกษาระบบการประเมินการปฏิบัติงานและการให้ผลตอบแทนอาจารย์ตามสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน และข้อมูลจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อร่างระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินโดยอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

## 2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ขั้นที่ 1

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในขั้นนี้ คือ คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งได้จากการดำเนินการดังนี้ (1) ผู้วิจัยสุ่มมหาวิทยาลัยที่ทำการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 8 มหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการสุ่มมหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยธนบุรี มหาวิทยาลัยปทุมธานี มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม และมหาวิทยาลัยคริสเตียน (2) ดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยขอให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการดังกล่าวแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) มหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมจำนวน 8 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ (1) เป็นผู้ที่มีมหาวิทยาลัยคัดเลือกว่ามีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย (2) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และ (3) มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นนี้ คือ แบบสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีประสิทธิภาพ และแนวทางการให้ผลตอบแทนอาจารย์ตามสมรรถนะ ตลอดจนความคิดเห็นอื่น ๆ ในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย มีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน และศึกษารายละเอียดภารกิจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และแนวการให้ผลตอบแทนอาจารย์ตามสมรรถนะ

3.2 นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาสังเคราะห์เป็นกรอบข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

3.3 นำแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาช่วยพิจารณาความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ไปยังอธิการบดีของแต่ละมหาวิทยาลัย ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและติดตามการอนุมัติการเก็บข้อมูลในแต่ละขั้นตอน และเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิการบดีแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อดำเนินการนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์กับคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละมหาวิทยาลัยทางโทรศัพท์ และส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ และแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างทางไปรษณีย์ก่อนการนัดหมายสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการเตรียมการและการให้สัมภาษณ์ที่มีความครบถ้วน และสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามวันและเวลาที่ได้นัดหมาย รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัย	ผู้ให้ข้อมูล	วันที่ทำการสัมภาษณ์	สถานที่
มหาวิทยาลัยสยาม	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร	8 กันยายน 2551	ห้องผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยสยาม
มหาวิทยาลัยธนบุรี	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	14 กันยายน 2551	ห้องสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธนบุรี
มหาวิทยาลัยปทุมธานี	ผู้อำนวยการสำนักงานบุคคล	17 กันยายน 2551	ห้องสำนักงานวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
มหาวิทยาลัยรังสิต	ผู้อำนวยการสำนักงานบุคคล	22 กันยายน 2551	ห้องสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	ผู้ให้ข้อมูล	วันที่ทำการ สัมภาษณ์	สถานที่
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	ผู้อำนวยการสำนักงานบุคคล	23 กันยายน 2551	ห้องสำนักงานวิจัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล	24 กันยายน 2551	ห้องฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร	22 ตุลาคม 2551	ห้องผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยคริสเตียน	ผู้อำนวยการสำนักงานบุคคล	26 มกราคม 2552	ห้องสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จากศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดและองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และข้อมูลจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน โดยนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

### ขั้นที่ 2 การออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน แบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

#### 1. การดำเนินการวิจัย ขั้นที่ 2

การออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มาออกแบบระบบโดยระบุถึงส่วนประกอบและคุณสมบัติที่เหมาะสมขององค์ประกอบในระบบ และจัดทำ (ร่าง)ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย รวมทั้งนำเสนอรายละเอียดต่าง ๆ ของระบบการประเมินทั้ง 4 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบการประเมินการปฏิบัติงาน และระบบงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ได้จากขั้นที่ 1

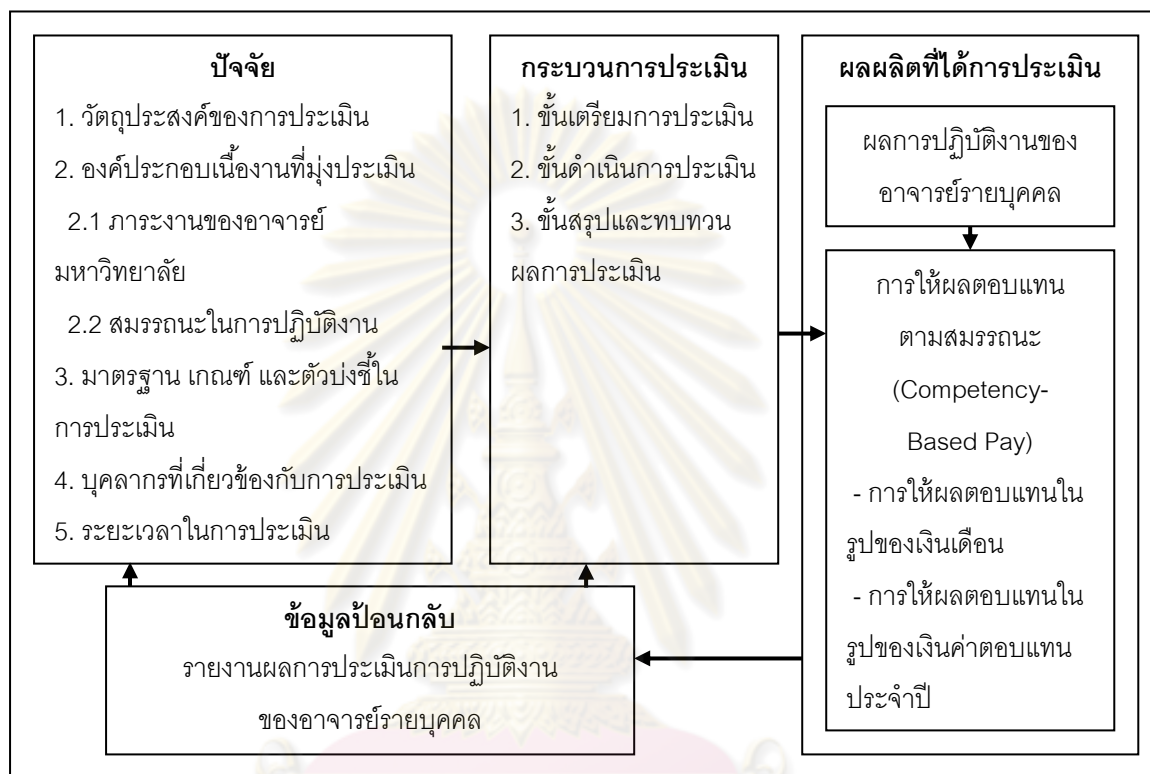
1.2 ออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

1.3 จัดทำรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบย่อย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ (1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์



ในแต่ละองค์ประกอบ และ (2) ศึกษาผลการวิเคราะห์งานและสังเคราะห์ระบบงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย จากนั้นจึงทำการออกแบบรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อย ให้มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง ดังแผนภาพที่ 3.2

แผนภาพที่ 3.2 องค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ



1.4 การกำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญของมาตรฐานการประเมินแต่ละด้าน และตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงาน โดย (1) คำนวณหาค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนนความสำคัญในแต่ละมาตรฐานการประเมิน และตัวบ่งชี้การประเมินจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญตั้งแต่ 1 (มีความสำคัญน้อยที่สุด) ถึง 5 (มีความสำคัญมากที่สุด) (2) แปลงคะแนนแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ โดยมีรายละเอียดโครงสร้างของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงาน และค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละมาตรฐานการประเมิน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของมาตรฐาน และตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	มาตรฐาน	จำนวนตัวบ่งชี้	น้ำหนัก
มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักศึกษา	มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน	4	20
	มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา	2	10
มาตรฐานด้านการวิจัยและการ ผลิตผลงานทางวิชาการ	มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ ผลงานวิจัย	2	10
	มาตรฐานที่ 4 การผลิต และเผยแพร่ผลงาน วิชาการ	2	10
มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ ชุมชนและสังคม	มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน และสังคม	2	5
	มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการ บริการวิชาการไปประยุกต์ใช้	2	5
มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม	มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุง ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม	2	5
	มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการ ทำนุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้	2	5
มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึง ประสงค์	มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน การปฏิบัติงาน	5	30

1.5 กำหนดรายละเอียด และเกณฑ์ในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานฯ ไปใช้ในการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะใน 2 รูปแบบ คือ การให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน และการให้ผลตอบแทนประจำปี โดยให้การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดรายชื่อผู้บริหาร ดังภาคผนวก ก)

1.6 พัฒนาคู่มือระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางในการใช้ ระบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) ส่วนที่ 1 บทนำ ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของระบบการประเมิน (2) ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินอิงมาตรฐาน และ (3) ภาคผนวก คือ แบบประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

## 2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ชั้นที่ 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในชั้นที่ 2 นี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้และมาตรฐานของการประเมินจำนวน 9 คน ที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ตามเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาระบบการประเมิน จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ (1) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา และหรือ (2) มีประสบการณ์การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบอย่างน้อย 1 ปี

2.1.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ (1) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา และหรือ (2) มีประสบการณ์การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ปี

2.1.3 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 3 คน (รายละเอียดผู้เชี่ยวชาญดังภาคผนวก ก) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ (1) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และหรือ (2) มีประสบการณ์การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน อย่างน้อย 1 ปี

2.2 กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยเอกชน ในการสัมภาษณ์เพื่อกำหนดรายละเอียด และเกณฑ์ในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานฯ ไปใช้ในการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ โดยได้มาจากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 3 ท่าน จาก 3 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในชั้นตอนนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน

### 3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีการดำเนินการสร้างและพัฒนา ดังนี้ (1) ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน และข้อมูลจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน (2) สังเคราะห์ข้อมูลแนวคิดและข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากชั้นที่ผ่านมา

เพื่อสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ทั้งนี้ ในแบบสอบถามประกอบด้วยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และประเด็นความเป็นไปได้ของการเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้และมาตรฐานของการประเมิน (3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม ความครอบคลุม แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข (4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการย่อยในแต่ละตัวบ่งชี้และมาตรฐานการประเมินกับสิ่งที่มุ่งวัด (item-objective congruence; IOC) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (5) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง (6) วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) และ (7) ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### 3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ พร้อมรายละเอียดโครงร่างวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการวิจัย และรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย รวมทั้งตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถามซึ่งเป็นมาตรฐาน และตัวบ่งชี้การประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อรายการย่อยในแต่ละมาตรฐานการปฏิบัติงาน (รายละเอียดผู้เชี่ยวชาญ ดังภาคผนวก ก)

ผลการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน โดยมีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อสอบมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือไม่

คะแนน - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อสอบไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

จากนั้นจึงคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร ดังนี้  $IOC = \frac{\sum R}{N}$  (เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง,  $\sum R$  คือ ผลรวมคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ และ N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง พบว่าทุกข้อรายการมีค่า IOC ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่า IOC จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน	จำนวนตัวบ่งชี้ในแต่ละค่า IOC			รวม
	1.00	0.89	0.78	
มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน	18	8	-	26
มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา	9	1	-	10
มาตรฐานที่ 3 การวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย	2	5	-	7
มาตรฐานที่ 4 การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ	2	1	-	3
มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม	2	3	1	6
มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้	-	-	2	2
มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	-	-	3	3
มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้	-	-	2	2
มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	5	-	-	5

### 3.2.2 การตรวจสอบค่าความเที่ยง

ผู้วิจัยนำมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ก่อนการนำไปใช้จริง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีปทุม จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและความชัดเจนของภาษา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทางด้านความเที่ยง (reliability) รวมทั้งฉบับ และค่าความเที่ยงของข้อคำถามแต่ละตัวบ่งชี้รายมาตรฐาน ด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพในด้านความเที่ยง ดังตารางที่ 3.4 พบว่า ทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าความเที่ยง 0.85 และเมื่อพิจารณาแยกรายมาตรฐานพบว่า มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.75 – 0.98

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.4 ค่าความเที่ยงจากการตรวจสอบด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

มาตรฐานการประเมิน	จำนวนตัวบ่งชี้	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน	26	0.89
มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา	10	0.94
มาตรฐานที่ 3 การวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย	7	0.98
มาตรฐานที่ 4 การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ	3	0.94
มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม	6	0.90
มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้	2	0.96
มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	3	0.75
มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้	2	0.95
มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	5	0.92
<b>รวมทั้งฉบับ</b>	<b>64</b>	<b>0.85</b>

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน และแบบสอบถามตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการย่อยในแต่ละตัวบ่งชี้และมาตรฐานการประเมินกับสิ่งที่มุ่งวัด (item-objective congruence; IOC) จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องถึงผู้เชี่ยวชาญ และติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ หน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรับกลับคืนด้วยตนเอง

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ประกอบด้วย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้ (1) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด (2) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก (3) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง (4) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย และ (5) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

5.2 การตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมของข้อรายการย่อยในแต่ละตัวบ่งชี้และมาตรฐานการประเมินกับสิ่งที่มุ่งวัดจากผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า IOC

5.3 การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ จากการนำไปทดลองใช้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

### ขั้นที่ 3 การทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

การดำเนินการในขั้นนี้เป็นการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลอง ตามแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียว วัดผลหลังการทดลอง ประกอบด้วยกลุ่มทดลอง (E-Group) เพียงกลุ่มเดียว หลังจากการดำเนินการทดลองตามโปรแกรม (X) มีการวัดผลหลังการทดลอง (O) ดังแสดงในผังการทดลองตารางที่ 3.5 ตารางที่ 3.5 ผังการทดลอง

กลุ่ม	ทดลอง	วัดผลหลังการทดลอง
E-Group	X	O

#### 1. การดำเนินการวิจัย ขั้นที่ 3

ผู้วิจัยนำระบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้จริงในมหาวิทยาลัยเอกชน 2 แห่ง ที่มีบริบทของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน คือ มหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดตั้งโดยมูลนิธิ/ สมาคม/ องค์กร จำนวน 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดตั้งจากคณะบุคคลที่มุ่งสู่ธุรกิจ จำนวน 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัย B โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

1.1 การเตรียมการประเมิน เป็นขั้นของการเตรียมดำเนินการประเมิน โดยมีดำเนินการดังนี้ (1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งโครงร่างวิทยานิพนธ์ และคู่มือระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ไปยังอธิการบดีของแต่ละมหาวิทยาลัย (2) ประสานและติดตามการอนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วผู้วิจัยติดต่อประสานนัดหมาย วัน และเวลาในการจัดการประเมิน โดยการประสานทางโทรศัพท์ และ (3) จัดเตรียมเอกสารคู่มือระบบการประเมินการปฏิบัติ และเครื่องมือในการประเมินการปฏิบัติงาน

1.2 การดำเนินการประเมิน ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมทดลองใช้ระบบฯ โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ได้จำนวนอาจารย์เข้าร่วมการทดลองใช้ระบบมหาวิทยาลัยละ 20 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์ผู้เข้าร่วมทดลอง คือ มีประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยเอกชนไม่น้อยกว่า 5 ปี และคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานจำนวน 5 คน (คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน 1 คน ต่ออาจารย์ผู้รับการประเมิน 4 คน) มีเกณฑ์ในการคัดเลือกคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน คือ มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยดำเนินการดังนี้

1.2.1) จัดประชุมชี้แจงโดยมีการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย และการพิจารณาทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับระบบ กลไกของระบบ และมาตรฐาน และเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งการตัดสินเกณฑ์คุณภาพตามแต่ละตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยของมาตรฐาน กับอาจารย์ผู้รับการประเมิน และจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน ซึ่งคือ คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน

1.2.2) อาจารย์ผู้รับการประเมิน ดำเนินการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ โดยตรวจสอบสภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง จากนั้นคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานประเมินอาจารย์ผู้รับการประเมินอีกครั้งหนึ่ง

### 1.3 การสรุปและทบทวนผลการประเมิน

1.3.1) รายงานผลการประเมินให้อาจารย์ผู้รับการประเมินรับทราบเป็นรายบุคคล จำแนกตามรูปแบบของผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และวางแผน การพัฒนาอาจารย์ของคณะต่อไป

1.3.2) การทบทวนผลการประเมินร่วมกันระหว่างอาจารย์ผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน หากอาจารย์ผู้รับการประเมินมีข้อสงสัย หรือข้อโต้แย้งผลการประเมินการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มาใช้ในการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ใน 2 รูปแบบ คือ ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน และผลตอบแทนในรูปเงินค่าตอบแทนประจำปี และสรุปเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาอาจารย์ในปีการศึกษาต่อไป

1.5 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปกำหนดค่าตอบแทนตามสมรรถนะ ใน 2 รูปแบบ คือ ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน และผลตอบแทนในรูปเงินค่าตอบแทนประจำปีเสริม นอกจากเงินเดือนที่ได้รับในสิ้นปีการศึกษา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์



## 2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ผู้รับการประเมิน ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จากทั้ง 2 มหาวิทยาลัย ได้จำนวนอาจารย์เข้าร่วมการทดลองใช้ระบบมหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมอาจารย์ผู้รับการประเมินทั้งสิ้นจำนวน 40 คน ดังตารางที่ 3.6  
ตารางที่ 3.6 กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัย	ตำแหน่งทางวิชาการ				
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
มหาวิทยาลัย A	19	1	-	-	20
มหาวิทยาลัย B	12	8	-	-	20
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>40</b>

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ประเมิน ซึ่งคือ คณะกรรมการการประเมินการปฏิบัติงาน ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 5 คน จากแต่ละมหาวิทยาลัย รวมจำนวนคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานทั้งสิ้น จำนวน 10 คน เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยคณะกรรมการประเมินแต่ละคนรับผิดชอบประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์ที่อยู่ในสายงานบังคับบัญชา จำนวน 4 คน ดังตารางที่ 3.7  
ตารางที่ 3.7 คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานที่เข้าร่วมทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัย	จำนวนอาจารย์				
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
มหาวิทยาลัย A	3	2	-	-	5
มหาวิทยาลัย B	1	4	-	-	5
<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้ระบบ ประกอบด้วย คู่มือระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนฯ และแบบประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

### 3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีแนวการสร้างดังนี้ (1) ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน และข้อมูลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (2) สังเคราะห์เพื่อสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน (3) ตรวจสอบความเหมาะสม ความ

ครอบคลุม และความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### 3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบประเมิน การปฏิบัติงาน และคู่มือระบบการประเมินฯ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน (รายละเอียดผู้เชี่ยวชาญ ดังภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของระบบการประเมิน การปฏิบัติงานฯ และพิจารณาความเหมาะสม ครอบคลุมและถูกต้อง ชัดเจนของคู่มือระบบการ ประเมินฯ พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุง พัฒนาระบบการประเมินฯ ให้มีความ สมบูรณ์

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการนำระบบการประเมิน การปฏิบัติงานฯ ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ใน 2 มหาวิทยาลัยด้วยตนเอง โดยทำหนังสือขอความ ร่วมมือในการนำระบบไปทดลองใช้จากภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังอธิการบดีของแต่ละมหาวิทยาลัย ติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ที่รับผิดชอบในแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และรายละเอียดที่ เกี่ยวข้องและติดตามการดำเนินงาน และเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิการบดีแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อ ประสานงานกับอาจารย์ผู้รับการประเมินและคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการศึกษา และนัดหมายวันและเวลาในการจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจต่อระบบ การประเมินการปฏิบัติงานฯ กับทั้งอาจารย์ผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการการประเมินการ ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 ครั้ง โดยจัดประชุมชี้แจง ณ มหาวิทยาลัย A ในช่วงเดือนต้น กุมภาพันธ์ 2553 และจัดประชุมชี้แจง ณ มหาวิทยาลัย B ในช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2553

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดย วิเคราะห์ผลการประเมินจากผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการการประเมินการ ปฏิบัติงานซึ่งผ่านการทบทวนผลการประเมินร่วมกับอาจารย์ผู้รับการประเมินเรียบร้อยแล้ว ด้วย สถิติขั้นพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย

## ขั้นที่ 4 การประเมินประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

### 1. การดำเนินการวิจัย

การประเมินประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินหลังจากนำระบบไปทดลองใช้จริงในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เป็นการประเมินระบบ โดยพิจารณาถึงประสิทธิผลของระบบการประเมิน ใน 2 ประเด็น คือ (1) ความพึงพอใจต่อระบบการประเมิน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการประเมิน และ (2) ตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมิน ตามกรอบมาตรฐานของการประเมินบุคลากร 4 ด้าน (Stufflebeam, 2000) คือ (1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม โดยเป็นการพิจารณาถึงการประเมินนั้นมีความเหมาะสมทั้งทางด้านกฎหมาย และศีลธรรม (2) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ เป็นการพิจารณาถึงการประเมินนั้นสนองต่อความต้องการในการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง (3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นการพิจารณาถึงการประเมินนั้นสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินการปฏิบัติงานจริงได้ และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง เป็นการพิจารณาถึงการประเมินนั้นได้สารสนเทศที่ถูกต้อง ครบคลุม ครบถ้วน โดยมีการดำเนินการดังนี้

1.1 จัดประชุมสนทนากลุ่มผู้ทำการประเมิน และผู้รับการประเมิน จากการทดลองใช้ระบบการประเมินแบบอิงมาตรฐาน เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาระบบ

1.2 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน ให้อาจารย์ผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานดำเนินการประเมินประสิทธิผลภายหลังการทดลองใช้ระบบฯ

### 2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลระบบ ประกอบด้วย อาจารย์ผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมินผลระบบภายหลังการทดลองใช้ระบบการปฏิบัติงานการประเมินการปฏิบัติงานฯ

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระบบ คือ แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน โดยประยุกต์จากแบบประเมินความพึงพอใจและแบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินของ วิทยา คูวิรัตน์ (2539) โดยมีโครงสร้างของแบบประเมินฯ ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 โครงสร้างของแบบประเมินความพึงพอใจ และแบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินฯ

ข้อความคำถาม	องค์ประกอบของข้อความคำถาม	ลักษณะของเครื่องมือ	จำนวนข้อความคำถาม
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	ตำแหน่งทางวิชาการ	แบบตรวจสอบรายการ (checklist)	1
	ประสบการณ์การสอน		1
ตอนที่ 2 ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อระบบการประเมินผล	ด้านปัจจัย	มาตราประมาณค่า (rating scale)	5
	ด้านกระบวนการประเมิน		5
	ด้านผลผลิต		2
	ด้านข้อมูลป้อนกลับ		3
ตอนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประเมิน	มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์	มาตราประมาณค่า (rating scale)	8
	มาตรฐานด้านความเป็นไปได้		3
	มาตรฐานด้านความเหมาะสม		8
	มาตรฐานด้านความถูกต้อง		11

หลังจากปรับข้อความแล้วผู้วิจัยนำไปตรวจสอบตรงเชิงเนื้อหาของข้อความ ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อความแต่ละฉบับ และนำไปทดลองใช้กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ที่พัฒนาขึ้นด้วยตนเอง ในช่วงปลายเดือนมีนาคม 2552

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS และมีเกณฑ์ในการแปลผลความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อระบบ ดังนี้ (1) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง มากที่สุด (2) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง มาก (3) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง ปานกลาง (4) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง น้อย และ (5) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง น้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการแปลผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมิน ดังนี้ (1) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง ดีมาก (2) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง ดี (3) คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง พอใช้ และ (4) คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.60 หมายถึง ปรับปรุง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ (1) เพื่อสร้างและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ และ (2) เพื่อทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

ตอนที่ 2 ผลการออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

ตอนที่ 4 ผลการประเมินประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ**

ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดและองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ของมหาวิทยาลัย จากคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละมหาวิทยาลัย แบบฟอร์มการประเมินการปฏิบัติงาน จากการศึกษารายละเอียดในการให้ผลตอบแทนของมหาวิทยาลัยเอกชน และจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน จำนวน 8 มหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ (1) ด้านวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) ด้านขอบเขตงานที่มุ่งประเมิน (3) ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประเมิน (5) ด้านระยะเวลา

และควมถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย และ (6) ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ในการให้ค่าตอบแทน สรุปผลการสังเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1 – 4.6 ตารางที่ 4.1 ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านวัตถุประสงค์ การประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ในด้านวัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน	แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินฯ
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี</li> <li>2. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</li> <li>3. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/ ออกจากงาน</li> <li>4. เพื่อปรับปรุงพัฒนาอาจารย์และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร</li> <li>5. เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน</li> <li>6. เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อปรับปรุง พัฒนา เพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาจารย์</li> <li>2. เพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์</li> <li>3. เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรค่าตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</li> </ol>

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบให้ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และบางมหาวิทยาลัยได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานนำไปสู่การบริหาร จัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร ดังตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“จะดูในเรื่องของภาพรวมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละภาคการศึกษา และในส่วนที่ ให้นักลกรับทราบว่าการประเมินที่ผ่านมาผลออกมาเป็นอย่างไร”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ก, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มกราคม 2552)

“เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการสอนของอาจารย์”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ค, สัมภาษณ์, วันที่ 14 กันยายน 2551)

“เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาจารย์”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ง, สัมภาษณ์, วันที่ 24 กันยายน 2551)

“มีอยู่สองสามอย่าง หลัก ๆ ก็คือเพื่อที่จะพัฒนาตัวอาจารย์ ซึ่งการพัฒนาเค้าก็จะมีหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการ training หรือในเรื่องของการศึกษาดูงาน หรือในเรื่องของการ seminar การพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่งก็คือการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อีกจุดประสงค์หนึ่งก็คือเพื่อ reward ซึ่งจะมีการประเมินเพื่อให้รางวัลในหลายรูปแบบ อีกอันก็คือเรื่องของ punishment การให้โทษ อย่างเช่นการปรับลดตำแหน่ง เนื่องจากบางครั้งเค้าไม่ fit กับตำแหน่งนั้น จะมีการประเมินว่าเค้าไม่ fit ไม่มี outcome ออกมา ไม่มี output ที่น่าพึงพอใจ ยังไม่ไหวให้เราเห็นศักยภาพก็จะมีการ eliminate เมื่อหมดสัญญาจ้าง”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ฉ, สัมภาษณ์, วันที่ 22 กันยายน 2551)

“มีสองส่วน ประเมินส่วนหนึ่งก็เพื่อพัฒนา ประเมินอีกส่วนหนึ่งก็เพื่อจะ promotion หรือว่า remotion ส่วนใหญ่ก็จะ promotion”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ช, สัมภาษณ์, วันที่ 8 กันยายน 2551)

#### ตารางที่ 4.2 ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านขอบเขตงานที่มุ่งประเมิน

ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ในด้านขอบเขตงานที่มุ่งประเมิน	แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินฯ
1. ภาระงาน 1) งานสอน ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพการสอน การพัฒนาแผนการสอน การเป็นที่ปรึกษานักศึกษา/ การดูแลนักศึกษา การเป็นที่อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมปริญญา นิพนธ์ วิทยานิพนธ์และโครงงาน ภาระงานสอน/ ชั่วโมง การผลิตนักศึกษา/ จำนวน FTE สื่อการเรียนการสอน ปรับปรุงวิธีการสอนและพัฒนาผู้เรียน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และการได้รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญวิชาการและการเรียนการสอน	1. มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา
2) งานวิจัย ได้แก่ ผลงานวิจัย/ งานประดิษฐ์ การเขียนบทความทางวิชาการ การผลิตตำรา สื่อและวัสดุการสอน การนำเสนอผลงานทางวิชาการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ/ งานที่ได้รับการตีพิมพ์ ที่ปรึกษาวิจัย โครงการ/ สิ่งประดิษฐ์ และ จำนวนเงินที่ได้รับทุนวิจัย	2. มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย มาตรฐานที่ 4 การผลิต และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
3) การบริการวิชาการ ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุม อบรม/ สัมมนา การเป็นวิทยากร การนำผลงานทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ การให้บริการวิชาการแก่สังคม และ กิจกรรมพัฒนาทางวิชาชีพ	3. มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านขอบเขตงานที่มุ่งประเมิน	แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินฯ
4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การเป็นคณะกรรมการ คณะทำงาน งานกิจกรรมนักศึกษา/พัฒนานักศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4. มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม มาตรฐานที่ 7 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มาตรฐานที่ 8 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงาน ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ และควมมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม และความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่เกี่ยวข้อง	5. มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากมหาวิทยาลัยกำหนดขอบเขตงานที่มุ่งประเมินตามภาระงานของอาจารย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดเน้นนโยบายของมหาวิทยาลัยซึ่งในแต่ละปีการศึกษานั้นมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“เกณฑ์จะมีเกณฑ์กลางมหาวิทยาลัยตาม ตามเกณฑ์ สมศ. กำหนดไว้โดยประมาณ 12 เรื่อง โดยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และทัศนคติ ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหารในสายบังคับบัญชา โดยอาจารย์แต่ละคณะจะมีผู้บริหารประจำคณะเป็นผู้ประเมิน โดยเกณฑ์แต่ละองค์ประกอบจะเป็น 5 4 3 2 1”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ก, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มกราคม 2552)

“ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ว่าต้องการเน้นในจุดไหน เช่น เราต้องการเร่งให้อาจารย์ทำงานวิจัยเยอะ ๆ เราก็ต้องให้ค่าคะแนนการทำวิจัยเยอะๆ เป็นต้น มันก็จะเป็นเหมือน two way โดยปัจจุบันมหาวิทยาลัยเน้นการผลิตบัณฑิต จึงให้ค่าคะแนนไปทางด้านการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ กำลังค่อย ๆ พัฒนา เพราะจากการประเมินจาก สมศ. มหาวิทยาลัยตกทางด้านนี้เยอะ ซึ่งมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้อาจารย์ทำวิจัย แต่ไม่มีการติดตาม ไม่มีการให้คุณให้โทษแก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย จึงทำให้อาจารย์มีการทำวิจัยน้อย”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ข, สัมภาษณ์, วันที่ 23 กันยายน 2551)



“มี 3 ส่วนหลัก ๆ คือ 1. การสอน และกระบวนการสอน วิธีการสอน และการเตรียมการสอน  
2. การดูแลเอาใจใส่ต่อนักศึกษา และสุดท้ายคือ เรื่องของความสัมฤทธิ์ผลของการเรียนของนักศึกษา”  
(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ค, **สัมภาษณ์**, วันที่ 14 กันยายน 2551)

“3 พันธกิจ คือ พันธกิจแรก การสอน เงิน ความรู้ วิธีการสอน การดูแลนักศึกษา พันธกิจที่ 2  
การวิจัย การบริการวิชาการโดย weight น้ำหนักตามความสำคัญ”  
(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ง, **สัมภาษณ์**, วันที่ 24 กันยายน 2551)

“ประเมินตามพันธกิจของอาจารย์ แบ่งตามภาระงานของอาจารย์ 4 ด้าน คือ การจัดการเรียน  
การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุง ในน้ำหนักรที่เท่าๆ กันและมีการพิจารณาจาก  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น บุคลิกในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรม อาจจะวัดโดยการ  
พูดคุยกับเด็กนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ท่านนั้น เด็กเค้าจะมองออก แต่เราก็ไม่ได้  
เชื่อแต่เด็กเพียงทางเดียว ก็จะมีคนกลาง”  
(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย จ, **สัมภาษณ์**, วันที่ 22 กันยายน 2551)

“ตามพันธกิจของอาจารย์ ประกอบด้วยหลัก ๆ 7 ด้าน แล้วก็มีเพิ่มอีกด้านเป็น 8 ด้าน การ  
กระจายน้ำหนัก เราจะมีส่วนกลางกำหนดน้ำหนัก แต่ว่าคณะไหนจะไปปรับให้มัน fit กับของตัวเองก็  
ทำได้ ภายใต้น้ำหนักที่วางไว้ แจกมาส่วนกลางก่อน ส่วนกลางก็จะช่วย monitor ว่าตัวเกณฑ์หรือตัว  
น้ำหนักในการกระจายนี้เหมาะสมเพียงใด  
(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ฉ, **สัมภาษณ์**, วันที่ 22 กันยายน 2551)

“แบบประเมินมีองค์ประกอบตามภารกิจงานของอาจารย์ น้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ มี  
การปรับเปลี่ยนทุกปี มีการพัฒนาแบบประเมินขึ้นใหม่แล้วแต่ priority ของแต่ละมหาวิทยาลัย แล้วแต่  
ช่วงไหนเค้าจะนิยมในเรื่องอะไร อย่างที่มหาวิทยาลัยปัจจุบันหลักๆ นี้ก็เรื่องวิจัยกับเรื่องการเรียนการสอน  
แต่ competency มันจะ link กับเรื่อง outcome ด้วย บางที่เราไม่ได้ประเมิน competency แต่เรา  
ประเมิน outcome ซึ่งประเด็นนี้สำคัญ บางมหาวิทยาลัยประเมิน competency แต่ว่า competency  
เหล่านั้นไม่ได้ link กับ outcome มันก็จะไม่มีประโยชน์อะไร คือคนไม่พัฒนา ที่มหาวิทยาลัยมีการ link  
กับ outcome เลยตรง ดูที่ outcome เลย ว่าในแต่ละเรื่องเค้าเป็นอย่างไร เช่นในเรื่องวิจัย ดูจำนวน  
งานวิจัยที่ทำ ถ้าเค้ามีการทำงานวิจัยหลายเรื่อง แสดงว่าเค้ามี competency ด้านการวิจัย ซึ่งมันก็แน่  
ชัด”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ช, **สัมภาษณ์**, วันที่ 8 กันยายน 2551)

ตารางที่ 4.3 ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านกระบวนการ  
ประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินการ ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ในด้านกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน	แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการ ประเมินฯ
1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. การเตรียมการประเมิน
2. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการ และผู้รับการประเมิน	
3. จัดทำและนำเสนอข้อตกลงการทำงานร่วมกัน	
4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้	2. การดำเนินการประเมิน
5. รวบรวมผลการประเมิน	
6. นำเสนอผลการประเมินต่อผู้รับการประเมินและ ผู้บังคับบัญชา	3. การสรุปและทบทวนผลการประเมิน

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมาก  
องค์ประกอบและเกณฑ์ในการประเมินมีการปรับเปลี่ยนตลอดทุกปีการศึกษาตามจุดเน้นและนโยบาย  
ของมหาวิทยาลัยว่าเน้นไปในทิศทางใด โดยจะมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรายละเอียดของ  
องค์ประกอบและเกณฑ์ที่มุ่งประเมินการปฏิบัติงานให้อาจารย์ผู้รับการประเมินรับรู้และเข้าใจถึง  
องค์ประกอบและเกณฑ์ในการประเมินล่วงหน้าก่อนมีการดำเนินการประเมิน ผู้ประเมินอยู่ในรูปของ  
คณะผู้ประเมินโดยดำเนินการประเมินอย่างกัลยาณมิตรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดัง  
ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ที่กำลังมองว่าเราต้องให้ความรู้กับบุคลากรเป็นอย่างแรก เพราะว่าบางทีหัว ๆ จะรู้ว่าเราจะ  
ประเมิน ทิศทางการประเมินอะไรอย่างไร แต่ในระดับล่าง ๆ นี่เค้าไม่รู้ แล้วพอมีการ assign สมมุติว่า  
โอเคเราต้องการเป้าหมายเป็นอย่างนี้ เค้าก็จะคิดว่า ฉันจะทำอะไรอย่างไร เค้าไม่รู้เรื่องเลย จึงน่าจะมี  
การให้ความรู้ก่อน หรือไม่ก็ประชุมชี้แจง review ก่อนว่า เราจะต้องก้าวไปอย่างไร ในป็นหน้าเราต้องทำ  
อย่างไรอะไรบ้าง เช่น ท่านมองเรื่องนักศึกษาเป็นหลัก ก็จะต้องบอกว่าปีการศึกษาหน้าเราจะต้องมีนักศึกษา  
จำนวนเท่านี้ เพราะฉะนั้นแต่ละหน่วยงานไม่ว่าจะเป็น teacher สายการสอน ก็ต้องไปคิดแล้วว่า ทำ  
อย่างไรเด็กถึงจะมีเยอะ คณะก็ต้องไปคิดโจทย์ แล้วก็ทำตามนั้น ซึ่งพี่ก็มองว่ามันก็ต้องสอดคล้องกับ  
ระบบการประเมินด้วย เพราะไม่มันมันส่งถึงกันไม่ได้ ทำทำไป แล้วการประเมินเป็นอีกแบบหนึ่ง”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ข, สัมภาษณ์, วันที่ 23 กันยายน 2551)

การประเมินควรประเมินแบบกัลยาณมิตร ควรประเมินให้เหมือนกับเป็นญาติพี่น้อง คอยดูแล  
กัน ไม่ให้คนที่ถูกประเมินรู้สึกอับอาย ผู้ประเมินมีใจเป็นกลาง การประเมินมีทั้งเป็นแบบมีทางการและ  
ไม่มีทางการ บางทีเราก็ดูไปดูเองบ้าง บางทีก็คนอื่นดูบ้าง เพราะว่าถ้าหากเราไปดูเองบ่อย ๆ  
หากมีการเดินผ่านไปผ่านมา มันก็จะไม่เกิดธรรมชาติ เพียงทางเดียว ก็จะมีคนกลาง”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย จ, สัมภาษณ์, วันที่ 22 กันยายน 2551)

“ขั้นตอนในการประเมินที่ทั่วไป เป็น quantitative ออกแบบประเมิน ดำเนินการประเมินตามแบบประเมิน ที่คณะกรรมการหากมีข้อสงสัยก็สามารถซักถามเพิ่มเติมได้ อาจเชิญมาสัมภาษณ์ก็เป็นไปได้เหมือนกัน

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ช, สัมภาษณ์, วันที่ 8 กันยายน 2551)

ตารางที่ 4.4 ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ในด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน	แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินฯ
1. ผู้ประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา อาจารย์ประเมินตนเอง นักศึกษาและผู้ปกครอง	1. ผู้ทำการประเมิน คือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย
2. ผู้รับการประเมิน - อาจารย์ทุกคนในมหาวิทยาลัย	2. ผู้ถูกประเมิน คือ อาจารย์

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากเป็นการประเมินตามสายลำดับการบริหารงาน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานด้วย และมีการนำข้อมูลความคิดเห็นของนักศึกษาเข้ามามีส่วนในการประเมินอาจารย์ และการตัดสินผลการประเมินสุดท้ายจะอยู่ที่อธิการบดี ดังตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ถ้าเป็นสายอาจารย์ ก็จะเป็นหัวหน้าสาขา ประเมินอาจารย์ จากนั้นก็เป็นคณบดี จะเป็นตามสายงานการบังคับบัญชา ต่อมาก็จะเป็นผู้ช่วยและรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และก็จะสิ้นสุดที่อธิการบดี ซึ่งของมหาวิทยาลัย เราไม่มีในรูปของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เอกชนจะไม่เหมือนของรัฐ หรือของมหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ จะเป็นเหมือนกับ line บังคับบัญชา ก็จะเป็นการประเมินส่งผ่าน แล้ว final decision ก็จะมีอยู่ที่อธิการบดี

นอกจากประเมินจากผู้บังคับบัญชาแล้วในส่วนอื่น หากตามการประเมินแบบ 360 องศา มันจะแทรกอยู่ในผลการประเมินตามแบบฟอร์มการประเมิน จะมีนักศึกษาประเมินอาจารย์ ในการประเมินการเรียนการสอน อีกส่วนหนึ่งก็จะเป็นการประเมินอาจารย์ที่ปรึกษา ในขณะจะเป็นคนประเมินกันเอง และอีกส่วนหนึ่งการประเมินนิเทศการสอน ในส่วนตรงนี้คณะจะเป็นผู้ดูแล เอาผลคะแนนมาใส่ในแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ช, สัมภาษณ์, วันที่ 23 กันยายน 2551)

“ในประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์จะมีกรรมการในการประเมิน และกรรมการของแต่ละฝ่ายการทำงาน”

“จะมีวิธีการประเมินโดยการใช้แบบสอบถามจากคณาจารย์ด้วยกันหรือให้นักศึกษาประเมินท้ายคาบ เวลาหนึ่งครั้งต่อภาคเรียน”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ค, สัมภาษณ์, วันที่ 14 กันยายน 2551)

“ผู้บังคับบัญชาทุกระดับประเมิน (90 องศา) ตามแบบฟอร์มมหาวิทยาลัยกำหนด”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ง, สัมภาษณ์, วันที่ 24 กันยายน 2551)

“หลังจากอาจารย์ประเมินตนเองแล้ว คณะประเมินจะเป็นผู้ประเมิน ซึ่งประกอบด้วยคณบดี ประเมินอาจารย์เป็นรายบุคคล และมีการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง แล้วนำเข้าไปประชุมเสนอต่ออธิการบดี และ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ รองทุก ๆ รอง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี โดยมีบทบาทเป็นผู้ประเมิน นิเทศการสอน โดยนำผลการนิเทศมาวิเคราะห์ทั้งเป็นรายบุคคล และภาพรวม”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย จ, สัมภาษณ์, วันที่ 22 กันยายน 2551)

“ในส่วนของคณะ หรือวิทยาลัยก็จะมีคณะกรรมการของเค้าอยู่ มันมีอยู่ 2 ระดับ คือระดับภาค ระดับสาขาวิชา และระดับคณะหรือระดับวิทยาลัย โดยส่วนกลางจะไปดูแลในกรณี case ที่มีปัญหา case ปกติเราก็จะไม่ไปดูแลมากนัก แต่ขณะนี้กำลังตั้งคณะกรรมการมาชุดใหม่ที่จะมีส่วนกลางเข้าไปร่วมด้วย ก็จะมีการตั้งกรรมการส่วนกลางเข้าไปดูในเรื่องของการประเมินผล เดิมที่เราเคยมีการเข้าไปดูตามซีก 2-3 ปี แต่ว่ามันมีปัญหาว่ามัน take time ใช้เวลาเยอะ แล้วพอเข้าไปทำให้รู้สึกว่าการเข้าไปจับผิด ส่วนกลางก็เลยถอยหลังออกมาก้าวหนึ่ง ซึ่งการมีส่วนกลางเข้าไปก็จะคืออย่างหนึ่ง คือ เป็นการสร้าง standardize ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด บุคคลที่ทำหน้าที่ประเมิน เริ่มจากเจ้าตัวเป็นคนกรอกข้อมูลของตัวเอง แล้วเอามาท่างกันกับกรรมการระดับสาขาวิชา ก็จะประเมินร่วมกันกับเจ้าตัวพอประเมินเสร็จก็ส่งผลมาที่คณะ ด้วยความตั้งใจหลัก ๆ ของมหาวิทยาลัย เราอยากให้ผู้ว่าอาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมิน”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ฉ, สัมภาษณ์, วันที่ 22 กันยายน 2551)

“ผู้ประเมินส่วนใหญ่ก็จะเป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้า หรือผู้บริหารประเมิน”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ช, สัมภาษณ์, วันที่ 22 ตุลาคม 2551)

“ผู้ประเมินส่วนใหญ่ก็จะเป็นผู้บังคับบัญชาประเมิน แต่อย่างไรก็ตามเราก็จะพึงเสียงจากเพื่อนที่เป็นรุ่นเดียวกันด้วย แต่ส่วนใหญ่ก็จะประเมินโดยผู้บังคับบัญชา แต่อีกส่วนหนึ่งก็เป็นส่วนที่มีตัวเลขอย่างเด่นชัด เช่น การประกันคุณภาพก็ดี หรือการประเมินจากผู้เรียนก็ดี จะมีตัวเลขที่ค่อนข้างเด่นชัด เอาเรื่องเหล่านั้นมาประกอบการพิจารณาด้วย และมีการตั้งคณะกรรมการในการประเมินผล ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ซึ่งผู้บริหารเหล่านี้ก็จะตรวจรับการประเมินว่าการประเมินนั้นได้คุณภาพ”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ซ, สัมภาษณ์, วันที่ 8 กันยายน 2551)

ตารางที่ 4.5 ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านระยะเวลาและ  
ความถี่ในการประเมิน

ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินการ ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ในด้านระยะเวลาและความถี่ในการประเมิน	แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินฯ
1. ปีละ 1 ครั้ง 2. ปีละ 2 ครั้ง 3. ปีละ 3 ครั้ง	ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากมีการประเมินปีการศึกษาละ 1 ครั้ง แต่มีบางมหาวิทยาลัยมีการประเมินทุกภาคการศึกษา ดังตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“การปฏิบัติงานประจำปีบุคลากร ประเมินอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง คือ ต่อภาคการศึกษา โดยรูปแบบการประเมินจะใช้เป็นแบบประเมิน โดยมียกตัวอย่างอาจารย์ขึ้นมา โดยแบ่งเป็นกลุ่มของอาจารย์ในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา รูปแบบเช่น แบ่งออกมาเป็นแต่ละหัวข้อ เช่น คุนเชิงปริมาณ คุณภาพ และตามพันธกิจอุดมศึกษาที่อาจารย์จะต้องปฏิบัติ โดยแบบประเมินจะมีช่วงเวลาในการประเมินก็จะมีการปรับปรุงในทันสมัย โดยการเฉลี่ย”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ก, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มกราคม 2552)

“ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ประเมินช่วงเดือนมีนาคม พยายามผลักดันให้มีการประเมินปีละ 2 ครั้ง แต่มันไม่ออก ตอนนี้งานรองวิชาการพยายามใช้วิธีการ semester review คือ ของคณะวิชา เค้าก็จะมีการทำ competency ของแต่ละคณะ แล้วก็จะลงไปภาควิชา แล้วลงไปถึงตัวอาจารย์ ในส่วนของครั้งปีก็จะไปดูว่าคุณทำตามที่คุณให้ commitment กับคณะไว้หรือไม่ คุณคาดว่าจะทำต่อในเทอมสองได้มั๊ย หรือว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไร คุณจะปรับแก้ยังไง ก็จะมีการประเมินครึ่งปีนี่ประมาณ ช่วงตุลาคมหรือพฤศจิกายน โดยมีการประเมินครึ่งปีนี้ทุกคณะ แล้วคณะต้องไป assign ต่อว่าจะหายุทธวิธีอย่างไร”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ข, สัมภาษณ์, วันที่ 23 กันยายน 2551)

“ประเมินปีละ 1 ครั้ง ประมาณมีนาคม ก็จะมีการประเมิน เพราะว่าเราจะให้ความสำคัญความชอบตอนมิถุนายน มีนาคมนี่จะเป็นเทศกาลของการเริ่มประเมิน เริ่มจากมีนาคม เป็นการส่งสัญญาณว่าคณะต้องเริ่มประเมินจนถึงเมษา พอ พฤษภาคมนี่เราก็จะเก็บข้อมูลการประเมินผลมาประมวลผลเสร็จสิ้น พฤษภาคม ก็ารู้แนวทางแล้วว่าการประเมินครั้งนี้มีผลออกมาอย่างไรบ้าง เราก็จะประมวล”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย จ, สัมภาษณ์, วันที่ 22 กันยายน 2551)

“ประเมิน 1 ครั้งต่อปี ช่วงเดือนมีนาคม – มิถุนายน”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ซ, สัมภาษณ์, วันที่ 8 กันยายน 2551)

ตารางที่ 4.6 ผลการสังเคราะห์ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบฯ ในด้านการนำผลการประเมินไปใช้ในการให้ค่าตอบแทน

ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันของการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ในด้านการนำผลการประเมินไปใช้ในการให้ค่าตอบแทน	แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินฯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- คะแนนรวม 90 – 100 ได้รับสิทธิการพิจารณาเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ</li> <li>- คะแนนรวม 70 – 89 ได้รับสิทธิการพิจารณาเลื่อนขั้นกรณีปกติ</li> <li>- คะแนนรวมต่ำกว่า 70 ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น</li> </ul>	<p>แบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มอาจารย์ที่มีผลการประเมินสูงกว่า หรือ ตามมาตรฐาน จะมีการจัดสรรค่าตอบแทนตามระดับผลการประเมิน ดีมาก ดี และปานกลาง</li> <li>2. กลุ่มอาจารย์ที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน จะไม่มีการจัดสรรค่าตอบแทนเพิ่มเติม</li> </ol>

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากการนำผลการประเมินไปใช้ในการให้ผลตอบแทนนั้นขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจของมหาวิทยาลัย และสถานการณ์แข่งขันทางตลาดของมหาวิทยาลัย ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับจำนวนนักศึกษาในแต่ละปีการศึกษา ดังตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ใช้เป็นการสร้างแรงจูงใจ หากมีผลการประเมินในเกณฑ์ดี ก็จะได้ผลตอบแทนเป็นไปตามความจริง”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ก, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มกราคม 2552)

ผลการประเมินแบ่งเป็นเกรด A B C D และไม่ผ่าน คือ เกรด E ใครได้ระดับ A ก็เป็นขั้นสูงสุด ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละปีว่าเราจะมียุทธศาสตร์เป็นคำตอบอย่างไร เพราะอ้างอิงกับสภาพเศรษฐกิจด้วย”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ข, สัมภาษณ์, วันที่ 8 กันยายน 2551)

“อยากได้มากเลยนะ แต่ก่อนที่เคยคิด พยายามให้ทำเป็น package คือพี่มองว่ามันเป็น one man show ไม่ได้ สมมติว่ามหาวิทยาลัยมีเป้าหมายต้องการให้เด็กเยอะ ถ้าคณะมีการทำ project ร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมอะไรอย่างนี้ แล้วถ้ามัน success เราก็ให้เงินกับทีมเนี่ย แต่บางคนอาจจะไม่ค่อยชอบนัก บางคนชอบให้ added เข้าไปในเงินเดือนเลยมันก็จะดี แต่พี่ว่าให้เพิ่มในเงินเดือนตามเกณฑ์สูงสุดมันก็ยังน้อย มันไม่ทำทนาย ถ้าเป็นไปได้เนี่ย น่าจะเป็นแบบมี project แล้วเสนอ แล้วให้ค่าตอบแทนออกมาเป็นเงินก้อนออกมาตอบแทนให้แก่คนในทีม แล้วบริหารจัดการในทีมเอาเอง ตอนนั้นเคยคิดจะทำแต่ท่านอธิการบดีบอกว่าคงจะยังทำไม่ได้”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ข, สัมภาษณ์, วันที่ 23 กันยายน 2551)

“ส่วนที่หนึ่ง น่าจะจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ให้เท่ากันทั้งหน่วยงานควรมีทั้งหน่วยงาน ในกรณีที่ทั้งหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานดี และให้ตรงการปฏิบัติของแต่ละคน เช่น 100 % มาจากผลงานของหน่วยงาน 30-40 % และผลงานส่วนบุคคล 60-70% ส่วนที่สองจะมีการให้ในรูปแบบของตัวเงิน”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ง, **สัมภาษณ์**,วันที่ 24 กันยายน 2551)

“เงินทุนการศึกษา น่าจะมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนถึงสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ประกันสังคม หอพัก”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย จ, **สัมภาษณ์**,วันที่ 22 กันยายน 2551)

“จะให้ผลตอบแทนมาในรูปแบบของตัวเงิน ซึ่งปีหนึ่งจะได้ ปีละ 1-2 ครั้ง”

(คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ง, **สัมภาษณ์**เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2551)

## ตอนที่ 2 ผลการออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

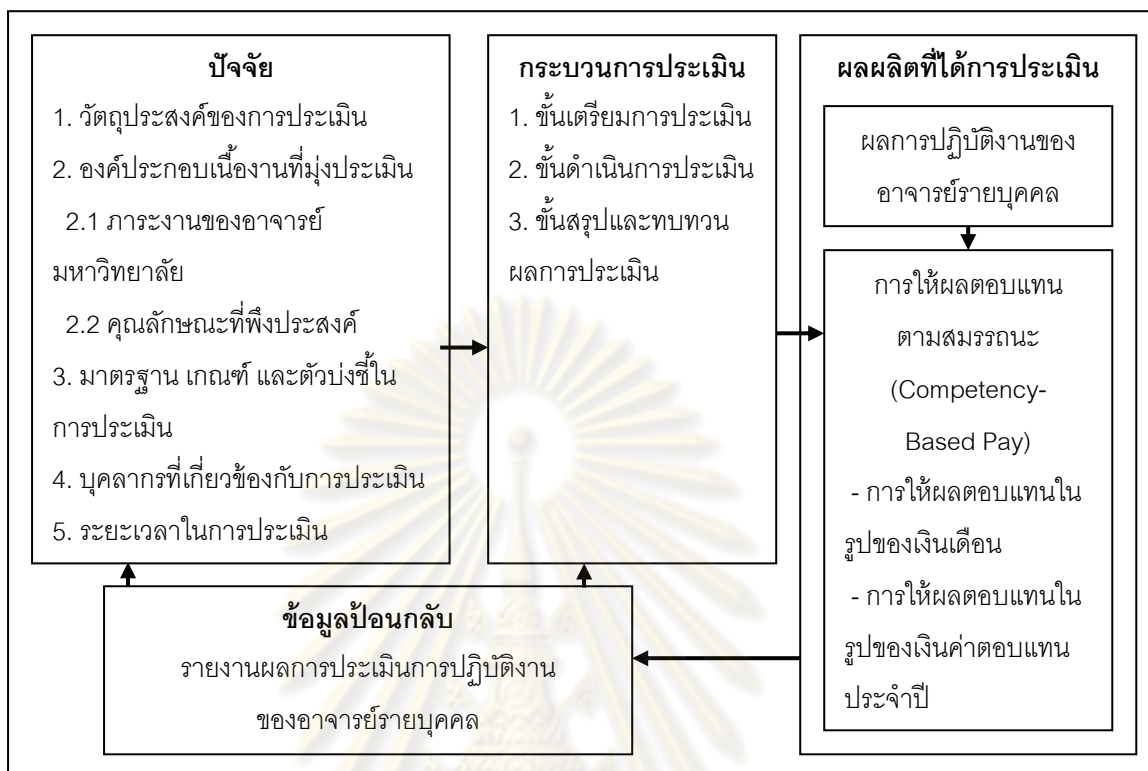
ผลการออกแบบระบบการประเมินฯ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ส่วนที่ 1 ผลการออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงาน และ (2) ส่วนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน

### 2.1 ผลการออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

เนื้อหาของแต่ละองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในปัจจุบันโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัย การสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ และการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ ดังแผนภาพที่ 4.1

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 4.1 องค์ประกอบของระบบ การประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ



โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อยในระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน ดังนี้

#### 2.1.1 องค์ประกอบด้านปัจจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

##### 1) วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ดังนี้

- 1.1) เพื่อปรับปรุง พัฒนา เพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาจารย์
- 1.2) เพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์

1.3) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### 2) องค์ประกอบเนื้องานที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วยการประเมินตามมาตรฐาน ใน 5 ด้าน โดยมีคำอธิบาย และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1) มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม และนำไปใช้ในการดำรงชีวิต มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนองความแตกต่างของผู้เรียน ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ



มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

2.2) มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ หรือค้นคิดสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเพื่อสามารถทำวิจัยพื้นฐาน และวิจัยประยุกต์ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ หรือค้นคิดสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเพื่อสามารถทำวิจัยพื้นฐาน และวิจัยประยุกต์ ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย

มาตรฐานที่ 4 การผลิตและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

2.3) มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนในลักษณะของการบรรยาย หรือปาฐกถา การประชุมสัมมนา การจัดอบรม หรือฝึกปฏิบัติการ การจัดนิทรรศการทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางให้ชุมชนและสังคมนำไปพัฒนาปรับปรุงตนเอง ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม

มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้

2.4) มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำให้ชุมชน และสังคมมีความเข้าใจ และสามารถรักษาไว้ซึ่งศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมของตนเอง โดยการจัดนิทรรศการ การฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม และนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งที่อยู่ในรูปความเชื่อ ความนิยม นิทาน เพลง การละเล่น ประเพณีและอื่น ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าวิจัย ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้

2.5) มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์น้ำหนักคะแนนความสำคัญของการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานใน 5 ด้าน โดยพิจารณาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดค่าคะแนนน้ำหนักจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญระบุ โดยในมาตรฐานแต่ละด้าน มี

คะแนนเต็ม 5 คะแนน ผลการกำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญดังตารางที่ 4.7 และมีรายละเอียดและค่าน้ำหนักของแต่ละตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 4.8

จากตารางที่ 4.7 พบว่า มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับคะแนนความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนความสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด มาตรฐานการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา รองลงมา คือ มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม และมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ตามลำดับ ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของน้ำหนักคะแนนความสำคัญของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	s.d.	ลำดับความสำคัญ
มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา	4.72	0.45	1
มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ	4.30	0.94	3
มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม	3.75	0.46	4
มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม	3.60	0.54	5
มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.66	0.49	2

ตารางที่ 4.8 รายละเอียดและค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้การประเมิน

มาตรฐาน และตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงาน		น้ำหนัก
<b>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา</b>		<b>30</b>
<b>มาตรฐานที่ 1</b> การจัดการเรียนการสอน	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน	5
	ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	7
	ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล	4
	ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน	4
	<b>รวมค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานที่ 1</b>	<b>20</b>
<b>มาตรฐานที่ 2</b> การพัฒนานักศึกษา	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแล และให้คำปรึกษา	5
	ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา	5
	<b>รวมค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานที่ 2</b>	<b>10</b>
<b>มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ</b>		<b>20</b>
<b>มาตรฐานที่ 3</b> การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย	5
	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย	5
	<b>รวมค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานที่ 3</b>	<b>10</b>

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

มาตรฐาน และตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงาน		น้ำหนัก
<b>มาตรฐานที่ 4</b> การผลิตและเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการ	5
	ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัย และ ผลงานทางวิชาการ	5
	<b>รวมค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานที่ 4</b>	<b>10</b>
<b>มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม</b>		<b>10</b>
<b>มาตรฐานที่ 5</b> การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน และสังคม	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม	3
	ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นวิทยากร /กรรมการ ให้แก่หน่วยงานภายนอก	2
	<b>รวมค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานที่ 5</b>	<b>5</b>
<b>มาตรฐานที่ 6</b> การนำองค์ความรู้จากการ บริการวิชาการไปประยุกต์ใช้	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3
	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย	2
	<b>รวมค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานที่ 6</b>	<b>5</b>
<b>มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม</b>		<b>10</b>
<b>มาตรฐานที่ 7</b> การเสริมสร้าง ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	3
	ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี	2
	<b>รวมค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานที่ 7</b>	<b>5</b>
<b>มาตรฐานที่ 8</b> การนำองค์ความรู้จากการ ทำนุบำรุงศาสนา และ ศิลปวัฒนธรรมไป ประยุกต์ใช้	ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำนุบำรุงศาสนาในการจัดการเรียนการสอน	3
	ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน	2
	<b>รวมค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานที่ 8</b>	<b>5</b>
<b>มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์</b>		<b>30</b>
<b>มาตรฐานที่ 9</b> คุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน การปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation)	6
	ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง (self improvement)	6
	ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การทำงานเป็นทีม (team work)	6
	ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม (integrity)	6
	ตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity)	6
	<b>รวมค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานที่ 9</b>	<b>30</b>

จากมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักของแต่ละตัวบ่งชี้ดังกล่าว แสดงรายละเอียดของเกณฑ์คุณภาพ (rubric) ในแต่ละระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน การปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.9

## ตารางที่ 4.9 เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<b>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา</b>	
<b>มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน</b>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 มีการจัดทำประมวลรายวิชา (Course Syllabus) เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น</p> <p>ระดับ 2 มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี</p> <p>ระดับ 3 มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา</p> <p>ระดับ 4 มีการวางแผนการจัดหา กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ อย่างหลากหลาย</p> <p>ระดับ 5 มีการวางแผนการประเมินและติดตามผลการเรียนการสอน</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 2 จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 3 มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร</p> <p>ระดับ 4 มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิด รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง</p> <p>ระดับ 5 มีการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ</p> <p>ระดับ 6 มีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5 ขึ้นไป</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p>ระดับ 7 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน</p> <p>ระดับ 8 มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</p>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน</p> <p>ระดับ 2 มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมิน ผลที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 3 มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน</p> <p>ระดับ 4 มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน</p> <p>ระดับ 5 มีการให้ข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับน้อย</p> <p>ระดับ 2 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับปานกลาง</p> <p>ระดับ 3 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมาก</p> <p>ระดับ 4 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด (จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา)</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p><b>มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา</b></p>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแล และให้คำปรึกษา</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าปรึกษา</p> <p>ระดับ 2 มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ</p> <p>ระดับ 3 มีการเก็บหลักฐานรวบรวมข้อมูลการเข้าปรึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสรุปวิเคราะห์ผลสถานภาพของนักศึกษาเป็นรายบุคคล</p> <p>ระดับ 4 มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนานักศึกษา</p> <p>ระดับ 5 มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจการเพื่อพัฒนานักศึกษา</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา</p> <p>ระดับ 2 มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา</p> <p>ระดับ 3 มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา</p> <p>ระดับ 4 มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<b>มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ</b>	
<b>มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย</b>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินโครงการวิจัย</p> <p>ระดับ 2 มีโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือ ยุทธศาสตร์ของชาติ หรือ ความต้องการของท้องถิ่น หรือ สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ</p> <p>ระดับ 3 มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 4 มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 5 มีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการวิจัย</p> <p>ระดับ 2 ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 3 ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากองค์กรภายนอก</p> <p>ระดับ 4 ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยที่เป็นโครงการระดับชาติ</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<b>มาตรฐานที่ 4 การผลิต และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ</b>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ</p> <p>ระดับ 2 ผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p>รับผิดชอบทุกปี</p> <p>ระดับ 3 ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารของมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 4 ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับชาติ</p> <p>ระดับ 5 ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับนานาชาติ</p>	<p>และเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ</p> <p>ระดับ 2 มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 3 มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ</p> <p>ระดับ 4 มีงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ ปีละ 1 รายการ หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือบทความทางวิชาการ เผยแพร่ปีละ 2 รายการ</p> <p>ระดับ 5 มีงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 2 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 2 รายการ หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 2 รายการ</p> <p>ระดับ 6 มีงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละ 1 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 2 รายการ หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัยในระดับนานาชาติ เผยแพร่ปีละ 1 รายการ</p> <p>ระดับ 7 มีงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละ 2 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 3 รายการ หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัยในระดับนานาชาติ เผยแพร่ปีละ 2 รายการ</p> <p>ระดับ 8 มีงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละ 3 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 4 รายการ หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัยในระดับนานาชาติ เผยแพร่ปีละ 3 รายการ</p>	<p>ตำแหน่งอาจารย์</p> <p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับ3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4 ขึ้นไป</p> <p>ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับ3</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5 ขึ้นไป</p> <p>ตำแหน่งรองศาสตราจารย์</p> <p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับ 4</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 7 ขึ้นไป</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
	<p>ตำแหน่งศาสตราจารย์</p> <p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับ 5</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 7</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 8</p>
<b>มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม</b>	
<b>มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม</b>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงาน องค์กร และชุมชน</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชา และให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน</p> <p>ระดับ 4 มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนรับผิดชอบและให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ และวิชาชีพอื่นอย่างกว้างขวาง</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นวิทยากร /กรรมการ ให้แก่หน่วยงานภายนอก</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่ได้เป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการวิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก</p> <p>ระดับ 2 เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับท้องถิ่น</p> <p>ระดับ 3 เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอก อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด</p> <p>ระดับ 4 เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<b>มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้</b>	
ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ	



<p>มาตรฐานการประเมิน <b>ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน</b></p>	<p><b>ระดับคะแนน</b></p>
<p>สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน  <u>เกณฑ์การประเมิน</u>                      ระดับ 1 ไม่มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน                      ระดับ 2 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน                      ระดับ 3 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน                      ระดับ 4 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับจัดการเรียนการสอน</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1                      1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2                      2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3                      3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p><b>ตัวบ่งชี้ที่ 6.2</b> การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย  <u>เกณฑ์การประเมิน</u>                      ระดับ 1 ไม่มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย                      ระดับ 2 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย                      ระดับ 3 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาการวิจัย                      ระดับ 4 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับ การวิจัย</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1                      1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2                      2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3                      3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p><b>มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม</b></p>	
<p><b>มาตรฐานที่ 7</b> การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม  <u>เกณฑ์การประเมิน</u>                      ระดับ 1 ไม่มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม                      ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม                      ระดับ 2 มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม                      ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1                      1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2                      2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p>70 ของกิจกรรมทั้งหมด</p> <p>ระดับ 3 มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด</p> <p>ระดับ 4 มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาไทยออกเผยแพร่สู่สาธารณชน</p>	<p>และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ไม่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อ ทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม สอดคล้องกับชุมชน</p> <p>ระดับ 2 มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อ ทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม สอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด</p> <p>ระดับ 3 มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อ ทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม สอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด</p> <p>ระดับ 4 มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนา กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ออกเผยแพร่สู่สาธารณชน</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p><b>มาตรฐานที่ 8</b> การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้</p>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำนุบำรุงศาสนาในการจัดการเรียน การสอน</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการ เรียนการสอน</p> <p>ระดับ 2 มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการ เรียนการสอน</p> <p>ระดับ 3 มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 4 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอน</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน เกณฑ์การประเมิน</p>	

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
ระดับ 1 ไม่มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย ระดับ 2 มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย ระดับ 3 มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย ระดับ 4 นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการวิจัย	0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4
<b>มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์</b>	
<b>มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน</b>	
ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ <u>เกณฑ์การประเมิน</u> ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ระดับ 2 มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ระดับ 3 สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/ องค์กร ได้กำหนดไว้ ระดับ 4 สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น ระดับ 5 สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง ระดับ 6 บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา และทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย	0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6
ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง <u>เกณฑ์การประเมิน</u> ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ระดับ 2 แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ระดับ 3 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน ระดับ 4 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ระดับ 5 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และสามารถนำไปปรับใช้ใน	0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
การปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การทำงานเป็นทีม</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p> <p>ระดับ 2 ทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ</p> <p>ระดับ 3 แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับ 4 ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ระดับ 5 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น</p> <p>ระดับ 6 ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม เพื่อรวมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p> <p>ระดับ 2 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย</p> <p>ระดับ 3 ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ</p> <p>ระดับ 4 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือประโยชน์ส่วนตน</p> <p>ระดับ 5 มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ อุทิศร่างกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล</p> <p>ระดับ 6 อำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่ได้คำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>ระดับ 2 มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น</p> <p>ระดับ 3 นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับ 4 พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>

### 3) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ประกอบด้วย (1) ผู้ประเมิน ประกอบด้วย คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการมอบหมายและแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย (รายละเอียดดังระบุในคู่มือระบบการประเมินฯ) และ (2) ผู้รับการประเมิน คือ อาจารย์ ระดับอุดมศึกษา

### 4) ระยะเวลาในการประเมิน

ระยะเวลาในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน มีการประเมินทุกครึ่งปีการศึกษา ดังตารางที่ 4.10 ตารางที่ 4.10 กระบวนการประเมิน

กระบวนการประเมิน	ช่วงระยะเวลา
<b>การประเมินครั้งที่ 1 (6 เดือนแรก)</b>	
1. ขั้นเตรียมการประเมิน 1) กำหนดแต่งตั้งผู้ทำการประเมิน 2) การประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน	ต้นภาคการศึกษา
2. ขั้นดำเนินการประเมิน 1) การประชุมชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน 2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน 3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเอง 4) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับคณะ ดำเนินการประเมินสรุปผลการประเมินเสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัย 5) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัย ดำเนินการพิจารณาผลการประเมินที่คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับคณะได้นำเสนอมา	ต้นภาคการศึกษาที่ 1 กลางภาคการศึกษาที่ 1 ปลายภาคการศึกษาที่ 1 ปลายภาคการศึกษาที่ 1  ปลายภาคการศึกษาที่ 1
3. ขั้นสรุป และทบทวนผลการประเมิน 1) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมหาวิทยาลัยสรุปผลการประเมิน และนำผลการประเมินเบื้องต้นแจ้งให้แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล 2) การทบทวนผลการประเมินร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมินฯ กับอาจารย์ผู้รับการประเมิน 3) สรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่อาจารย์เป็นรายบุคคล เพื่อให้อาจารย์นำไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเอง	ปลายภาคการศึกษาที่ 1  ปลายภาคการศึกษาที่ 1 ปลายภาคการศึกษาที่ 1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

กระบวนการประเมิน	ช่วงระยะเวลา
<b>การประเมินครั้งที่ 2 (6 เดือนหลัง)</b>	
1. <b>ขั้นเตรียมการประเมิน</b> 1) กำหนดแต่งตั้งผู้ทำการประเมิน 2) การประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันของคณะกรรมการฯ ประเมิน	ต้นภาคการศึกษาที่ 2
2. <b>ขั้นดำเนินการประเมิน</b> 1) การประชุมชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน 2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน 3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเอง 4) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมิน 3. <b>ขั้นสรุป และทบทวนผลการประเมิน</b> 1) คณะกรรมการประเมินฯ นำผลการประเมินแจ้งให้แก่ผู้รับการประเมิน เป็นรายบุคคล 2) การทบทวนผลการประเมินร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมินฯ กับ อาจารย์ผู้รับการประเมิน 3) สรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่ อาจารย์เป็นรายบุคคล	ต้นภาคการศึกษาที่ 2 กลางภาคการศึกษาที่ 2 ปลายภาคการศึกษาที่ 2 ปลายภาคการศึกษาที่ 2 ปลายภาคการศึกษาที่ 2 ปลายภาคการศึกษาที่ 2
<b>สรุปเปรียบเทียบถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์</b>	
1) คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานนำผลการประเมินจากครั้งที่ 1 และ ผลการประเมินครั้งที่ 2 มาเปรียบเทียบเพื่อศึกษาพัฒนาการผลการประเมิน ของอาจารย์เป็นรายบุคคล 2) นำผลการประเมินครั้งที่ 2 ไปใช้ในการให้ตอบแทนประจำปีของ มหาวิทยาลัย	ปลายภาคการศึกษาที่ 2 ปลายภาคการศึกษาที่ 2

## 2.1.2 องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

## 1. การประเมินครั้งที่ 1 (6 เดือนแรก)

## 1) ขั้นเตรียมการประเมิน

1.1) กำหนดแต่งตั้งผู้ทำการประเมิน โดยอยู่ในรูปของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการ 2 ชุดคือ ชุดแรกเป็นคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับคณะ และชุดที่สองเป็นคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัย รายละเอียดมีดังนี้

ชุดที่ 1 คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับคณะ คณะกรรมการชุดแรกนี้ประกอบด้วย คณบดีซึ่งเป็นประธานโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่น ๆ อาจประกอบด้วยรองคณบดี หรือผู้บริหาร

ระดับคณะที่คณบดีมอบหมาย หัวหน้าภาควิชา และตัวแทนคณาจารย์ คณะกรรมการฯ ชุดนี้มีบทบาทหน้าที่พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานเบื้องต้นและเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการฯ ระดับมหาวิทยาลัย

ชุดที่ 2 คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัย คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยอธิการบดีซึ่งเป็นประธานโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่น ๆ อาจประกอบด้วยรองอธิการบดี หรือผู้บริหารระดับสูงที่อธิการบดีมอบหมาย คณบดีคณะต่าง ๆ ตัวแทนคณาจารย์ และตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการฯ ชุดนี้มีบทบาทหน้าที่พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานเบื้องต้นและสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานฯ

1.2) การประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันของคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับแนวทางและกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องขั้นตอนในการประเมิน องค์กรประกอบเนื้องานที่มุ่งประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งมาตรฐานและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน

2) ขั้นตอนการประเมิน

2.1) จัดการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันแก่ผู้รับการประเมิน การประชุมชี้แจงนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางและกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานระหว่างมหาวิทยาลัย กับคณาจารย์ผู้รับการประเมิน การชี้แจงนี้ประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับขั้นตอนในการประเมิน องค์กรประกอบเนื้องานที่มุ่งประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งมาตรฐานและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน

2.2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน ผู้รับการประเมินแต่ละคนรวบรวมข้อมูลรายละเอียดการปฏิบัติงาน

2.3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเอง และสรุปผลการปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนด

2.4) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับคณะ ดำเนินการประเมินตามกรอบการประเมินแต่ละด้าน ประเมินรายมาตรฐานและตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

3) ขั้นสรุป และทบทวนผลการประเมิน

3.1) คณะกรรมการประเมินฯ ระดับคณะ สรุปผลการประเมินตามเกณฑ์ทั้งภาพรวมมาตรฐานรายด้าน มาตรฐานและตัวบ่งชี้และภาพรวมของมาตรฐานนำผลการประเมินแจ้งให้แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล

3.2) การทบทวนผลการประเมินร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมินฯ ระดับคณะกับอาจารย์ผู้รับการประเมิน

3.3) วิเคราะห์และสรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัย และเป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่อาจารย์เป็นรายบุคคล

เพื่อให้อาจารย์นำไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดย แบ่งผลการประเมินออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1.1) กลุ่มที่มีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ทุกตัวบ่งชี้ เป็นกลุ่ม ผ่านมาตรฐาน โดยมีการนำคะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้มาคำนวณค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักตามค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของแต่ละตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดในการคำนวณ ดังนี้ (1) นำคะแนนผลการประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ มาคูณกับค่าน้ำหนักคะแนนความสำคัญของแต่ละตัวบ่งชี้ (2) นำมาคำนวณผลการประเมินเฉลี่ยในแต่ละมาตรฐาน โดยการนำคะแนนที่ได้จาก (1) มาหารด้วยค่าน้ำหนักของแต่ละมาตรฐาน โดยสรุปเป็นค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานรายมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยผลการประเมินปฏิบัติงาน และนำค่าเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงานรวมมาใช้ในการจำแนกกลุ่มอาจารย์ออกเป็นระดับต่าง ๆ ได้แก่

3.1.1.1) อาจารย์ที่มีผลการประเมินอยู่ในกลุ่ม A มีการปฏิบัติงานดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินตั้งแต่ 2.34 – 3.00

3.1.1.2) อาจารย์ที่มีผลการประเมินอยู่ในกลุ่ม B มีการปฏิบัติงานดีกว่ามาตรฐาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินระหว่าง 1.67 – 2.33

3.1.1.3) อาจารย์ที่มีผลการประเมินอยู่ในกลุ่ม C มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินตั้งแต่ 1.00 - 1.66

3.1.2) กลุ่มที่มีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานในตัวบ่งชี้บางตัวบ่งชี้มีค่าเป็น 0 เป็นกลุ่ม ไม่ผ่านมาตรฐาน โดยจะไม่นำผลการประเมินมาคำนวณค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นอาจารย์กลุ่ม D สรุปดังแผนภาพที่ 4.2

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 4.2 การสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน



## 2. การประเมินครั้งที่ 2 (6 เดือนหลัง)

### 1) ขั้นตอนเตรียมการประเมิน

1.1) กำหนดและทบทวนแต่งตั้งผู้ทำการประเมิน โดยอยู่ในรูปของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการ 2 ชุดคือ ชุดแรกเป็นคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับคณะ และชุดที่สองเป็นคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัย รายละเอียดเช่นเดียวกับที่ระบุในการประเมินครั้งแรก

1.2) การประชุมชี้แจง เพื่อทบทวนและทำความเข้าใจร่วมกันของคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับแนวทางและกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องขั้นตอนในการประเมิน องค์ประกอบเนื้องานที่มุ่งประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งมาตรฐานและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน

## 2) ขั้นตอนดำเนินการประเมิน

2.1) จัดการประชุมชี้แจงเพื่อทบทวนและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางและกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานระหว่างมหาวิทยาลัย กับคณาจารย์ผู้รับการประเมิน การชี้แจงนี้ประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับขั้นตอนในการประเมิน องค์ประกอบเนื้องานที่มุ่งประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งมาตรฐานและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อเรียนรู้ที่พบจากการประเมินการปฏิบัติงานในครั้งแรก (6 เดือนแรก)

2.2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน ผู้รับการประเมินแต่ละคนรวบรวมข้อมูลรายละเอียดการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้

2.3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเอง และสรุปผลการปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนด

2.4) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับคณะ ดำเนินการประเมินตามกรอบการประเมินแต่ละด้าน ประเมินรายมาตรฐานและตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

## 3) ขั้นสรุป และทบทวนผลการประเมิน

3.1) คณะกรรมการประเมินฯ ระดับคณะ สรุปผลการประเมินตามเกณฑ์ทั้งภาพรวม มาตรฐานรายด้าน รายมาตรฐานและตัวบ่งชี้และภาพรวมของมาตรฐานนำผลการประเมินแจ้งให้แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล

3.2) การทบทวนผลการประเมินร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมินฯ ระดับคณะกับอาจารย์ผู้รับการประเมิน

3.3) วิเคราะห์และสรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัย และเป็นข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์เป็นรายบุคคล เพื่อให้อาจารย์นำไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งนี้ยังคงแบ่งผลการประเมินออกเป็น 2 กลุ่ม เช่นเดียวกับการประเมินครั้งแรก (6 เดือนแรก)

3.4) คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่อิงมาตรฐานนี้ไปเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

2.1.3 องค์ประกอบด้านผลผลิต ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นรายบุคคล ประกอบด้วย ข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานใน 3 ส่วน คือ ผลจากการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ผลจากการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 และ ผลการเปรียบเทียบพัฒนาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยมีวิธีการในการเปรียบเทียบถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนี้

1) ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำผลการประเมินจากครั้งที่ 1 และผลการประเมินครั้งที่ 2 มาพิจารณาพัฒนาการของการปฏิบัติงานของอาจารย์รายบุคคล เพื่อ

โดยนำคะแนนพัฒนาการไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาอาจารย์ในปีการศึกษาถัดไป มีวิธีการคำนวณพัฒนาการตามแนวคิดของศิริชัย กาญจนวาสี (2548) โดยมีสูตรในการคำนวณ

$$S = \frac{(Y - X)}{(F - X)} \times 100$$

S หมายถึง คะแนนพัฒนาการ

X หมายถึง คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการประเมินครั้งที่ 1

Y หมายถึง คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการประเมินครั้งที่ 2

F หมายถึง คะแนนเต็ม

มีเกณฑ์การแบ่งระดับพัฒนาการ ดังนี้

คะแนนพัฒนาการ 76-100%	หมายถึง มีพัฒนาการระดับสูงมาก
คะแนนพัฒนาการ 51-75%	หมายถึง มีพัฒนาการระดับสูง
คะแนนพัฒนาการ 26-50%	หมายถึง มีพัฒนาการระดับปานกลาง
คะแนนพัฒนาการ 0-25%	หมายถึง มีพัฒนาการระดับต้น

นอกจากนี้ นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน จากการประเมินในครั้งที่ 2 ไปใช้ในการให้ตอบแทนแก่อาจารย์ จำแนกตามระดับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อกำหนดรายละเอียด และเกณฑ์ในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า มุมมองเกี่ยวกับการจัดสรรค่าตอบแทน จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีแนวทางการนำผลการประเมินไปจัดสรรค่าตอบแทนที่แตกต่างกันในแต่ละมหาวิทยาลัย ขึ้นอยู่กับสภาวะการแข่งขัน และสภาพเศรษฐกิจ ดังตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“การให้ผลตอบแทนจะดูจากผลการประเมิน จากตัวผลงาน และสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนที่ต่างกันในแต่ละปี บางปีผลงาน 70% สมรรถนะ 30% บางปีผลงาน 80% สมรรถนะ 20% ขึ้นอยู่กับนโยบายจากท่านอธิการ”

“ที่มหาวิทยาลัยจะนำเอาผลการประเมินไปใช้ในการขึ้นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ส่วนในด้านการให้ค่าตอบแทนประจำปีนั้นเห็นว่าควรให้เท่ากันทุกคนทั้งมหาวิทยาลัย โดยนำผลการประเมินมาเรียงลำดับคะแนนจากสูงสุดไปน้อยสุด แล้วตัดจากโควตาการจัดสรรในแต่ละปี ว่าปีนี้จะให้คนได้ 2 ชั้นกี่ % และคนที่ได้คะแนนผลการประเมินเกาะกลุ่มกันอยู่กลุ่มต่ำสุดก็ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน เช่น ปีนี้มหาวิทยาลัยมีเงินเยอะ จะให้คนได้ 2 ชั้น 20% ถ้ามีคน 100 คนเนี่ยขึ้นเงินเดือน 2 ชั้นไปเลย 20 คน”

(ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม, สัมภาษณ์, วันที่ 11 พฤษภาคม 2553)

“มหาวิทยาลัยกำลังอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคล แต่ในความคิดผมว่าน่าจะดูจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนการให้ค่าตอบแทนในส่วนเงินเดือนนั้นน่าจะแบ่งตามผลการประเมิน เป็น 4 กลุ่ม กลุ่มแรกที่ได้คะแนนสูง ๆ ก็ขึ้นเงินเดือนไปเลย 2 ชั้น ส่วนกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำสุดจะไม่ขึ้นเงินเดือนให้และให้ปรับปรุงตนเอง ถ้ายังไม่มีการพัฒนาที่จะต้องออก “

(ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพ, สัมภาษณ์, วันที่ 11 พฤษภาคม 2553)

“การให้ผลตอบแทนดูจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก แบ่งตามระดับผลการประเมิน 4 กลุ่ม แบ่งเป็น 2 ชั้น 1.5 ชั้น 1 ชั้น กับไม่ขึ้นเงินเดือนในกลุ่มที่ผลการประเมินต่ำไม่ผ่านเกณฑ์”

“การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่วนมากก็พิจารณาจาก การมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับงานปกติ รองลงมาจะดูจากการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ต่อมาก็ดูจากการมีปริมาณงานไม่น้อยกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด สุดท้ายคือดูจากการรักษาวินัย และการเป็นแบบอย่างที่ดี

“ส่วนการพิจารณาให้โบนัสนั้น ดูจากการมีการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายอย่าง มีนัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านบวกต่อมหาวิทยาลัยเป็นประกาแรก รองลงมาดูจากผลสำเร็จการปฏิบัติงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่วนสุดท้ายที่จะนำมาพิจารณาก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับจากภายในมหาวิทยาลัย”

(รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, สัมภาษณ์, วันที่ 12 พฤษภาคม 2553)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำมาสรุปวิธีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ จำแนกตามระดับผลการประเมิน 4 กลุ่ม ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การนำผลการประเมินไปใช้ในการให้ค่าตอบแทน

กลุ่มอาจารย์จำแนกตามระดับผลการประเมิน		การจัดสรรเงินค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน	การจัดสรรค่าตอบแทนในรูปของ เงินค่าตอบแทนประจำปี
A	ปฏิบัติงานได้ผลดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก	เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น	จัดสรร 2 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
B	ปฏิบัติงานได้ผลดีที่มาตรฐาน	เลื่อนขั้นเงินเดือน 1.5ชั้น	จัดสรร 1.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
C	ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
D	ปฏิบัติงานที่ได้ต่ำกว่ามาตรฐาน	ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน	ไม่จัดสรรเงินค่าตอบแทนประจำปี

2.1.4 องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน อาจารย์รายบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลใน 3 ส่วน คือ ผลจากการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ผลจากการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 และผลการเปรียบเทียบพัฒนาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์

## 2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินที่พัฒนาขึ้น ดังตารางที่ 4.12 ตารางที่ 4.12 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงาน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	s.d.	ความหมาย	$\bar{x}$	s.d.	ความหมาย
มาตรฐานที่ 1	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
มาตรฐานที่ 2	4.67	0.71	มากที่สุด	4.56	0.73	มากที่สุด
มาตรฐานที่ 3	4.56	0.73	มากที่สุด	4.00	0.50	มาก
มาตรฐานที่ 4	4.89	0.33	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก
มาตรฐานที่ 5	4.67	0.71	มากที่สุด	4.11	0.60	มาก
มาตรฐานที่ 6	4.44	0.73	มากที่สุด	4.00	0.50	มาก
มาตรฐานที่ 7	4.56	0.73	มากที่สุด	4.33	0.50	มากที่สุด
มาตรฐานที่ 8	4.67	0.50	มากที่สุด	4.11	0.60	มาก
มาตรฐานที่ 9	4.44	0.73	มากที่สุด	4.33	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของมาตรฐานการประเมินในภาพรวม พบว่า ในทุกมาตรฐานการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมาตรฐานที่ 1 และมาตรฐานที่ 4 มีความเหมาะสมมากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.89) รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 9 (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.78) ส่วนผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า มาตรฐานส่วนใหญ่มีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระดับมาก ยกเว้น มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานที่ 7 และมาตรฐานที่ 9 มีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมาตรฐานที่มีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมากที่สุด คือ มาตรฐานที่ 1 (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.67) รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 2 (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.56) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

จากการที่ผู้วิจัยนำระบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้จริงในมหาวิทยาลัยเอกชน 2 แห่ง ที่มีบริบทของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน คือ มหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดตั้งโดยมูลนิธิ/ สมาคม/ องค์กร ซึ่งคือ มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดตั้งจากคณะบุคคลที่มุ่งสู่ธุรกิจ ซึ่งคือ มหาวิทยาลัย B ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับการประเมินที่เข้าร่วมการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ดังนี้

#### 3.1 ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน จากการนำเอาระบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ กับอาจารย์ใน 2 มหาวิทยาลัย โดยมีอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยเข้าร่วมทดลองใช้ระบบ จำนวน 20 คน มีรายละเอียด ดังนี้

##### 1) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน จำแนกตามองค์ประกอบของมาตรฐาน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับมาตรฐาน เป็นการแปลผลตามมาตรฐาน 5 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม และมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รูปแบบของผลการประเมินที่เป็นไปได้มี 256 รูปแบบ การนำเสนอในตอนนี้เป็นรูปแบบที่พบจากการวิจัยจำนวน 36 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.13 ตารางที่ 4.14 และตารางที่ 4.15

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองใช้ระบบในมหาวิทยาลัย A โดยมีอาจารย์เข้าร่วมการทดลองใช้ จำนวน 20 คน พบว่า ส่วนมากอาจารย์มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ B คือมีการปฏิบัติได้สูงกว่ามาตรฐาน จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 50) รองลงมา คือ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ C ซึ่งคือมีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 40) และมีอาจารย์ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ A ซึ่งคือ มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานมาก นั้นมีจำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 10) ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองใช้ระบบในมหาวิทยาลัย B โดยมีอาจารย์เข้าร่วมการทดลองใช้ จำนวน 20 คน พบว่า ส่วนมากอาจารย์มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ C คือมีการปฏิบัติได้ตามมาตรฐาน จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 65) รองลงมา คือ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ B ซึ่งคือมีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 35) และมีอาจารย์ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ A ซึ่งคือ มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานมาก นั้นมีจำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมิน มหาวิทยาลัย A

ที่	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา					มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ					มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม					มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม					มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์		รูปแบบรายด้าน	ผลการประเมินในภาพรวม	
	มฐ.1	มฐ.2	รูปแบบ	$\bar{x}$	ระดับ	มฐ.3	มฐ.4	รูปแบบ	$\bar{x}$	ระดับ	มฐ.5	มฐ.6	รูปแบบ	$\bar{x}$	ระดับ	มฐ.7	มฐ.8	รูปแบบ	$\bar{x}$	ระดับ	มฐ.9	ระดับ		$\bar{x}$	ระดับ
1	2.55	1.50	AC	2.03	B	1.00	1.00	CC	1.00	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	2.80	A	BCCCA	1.80	B
2	2.80	2.00	AB	2.40	A	2.50	1.50	AC	2.00	B	1.60	1.00	CC	1.30	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	2.60	A	ABCCA	2.02	B
3	2.15	0.50	BD	1.33	D	1.50	2.00	CB	1.75	B	0.60	3.00	DA	1.80	B	0	0	DD	0	D	2.80	A	DBBDA	1.65	C
4	1.60	2.00	CB	1.80	B	1.00	1.00	CC	1.00	C	0	1.60	DC	0.80	D	0	1.80	DB	0.90	D	2.40	A	BCDDA	1.51	C
5	1.60	2.00	BB	1.80	B	1.00	1.00	CC	1.00	C	0	1.60	DC	0.80	D	0	1.80	DB	0.90	D	2.20	B	BCDDB	1.45	C
6	1.75	0.50	CD	1.13	C	2.50	1.00	AC	1.75	B	0.60	2.00	DB	1.30	C	1.00	2.20	CB	1.60	C	2.60	A	CBCCA	1.72	B
7	2.55	2.00	AB	2.28	B	1.00	2.00	CB	1.50	C	1.60	1.60	CC	1.60	C	3.00	2.00	AB	2.50	A	2.20	B	BCCAB	1.88	B
8	2.15	2.50	BA	2.33	A	1.00	0.50	CD	0.75	D	0.60	0.60	DD	0.60	D	0.40	0.60	DD	0.50	D	2.60	A	ADDDA	1.67	B
9	2.35	3.00	AA	2.68	A	2.00	2.50	BA	2.25	A	1.60	2.00	CB	1.80	B	2.00	1.00	BC	1.50	C	3.00	A	AABCA	2.20	B
10	1.45	2.00	CB	1.73	B	0.00	0.50	DD	0.25	D	1.20	0.60	CD	0.90	D	0.40	0.60	DD	0.50	D	1.40	C	BDDDC	1.05	C
11	2.00	2.00	BB	2.00	B	0.50	0.50	DD	0.50	D	0.60	1.20	DC	0.90	D	1.40	0.60	CD	1.00	C	1.40	C	BDDCC	1.26	C
12	2.15	2.00	BB	2.08	B	1.50	1.00	CC	1.25	C	1.00	0.60	CD	0.80	D	1.00	1.60	DD	1.30	C	1.80	B	BCDCB	1.53	C
13	1.75	1.00	BC	1.38	C	2.50	1.00	AC	1.75	B	1.00	2.00	CB	1.50	C	1.00	2.20	DB	1.60	C	2.0	A	CBCCA	1.85	B
14	2.55	3.00	AA	2.78	A	2.00	2.00	BB	2.00	B	2.20	3.00	BA	2.60	A	3.00	2.00	AB	2.50	A	3.00	A	ABAAA	2.42	A
15	3.00	3.00	AA	3.00	A	1.00	1.50	CC	1.25	C	1.60	1.00	CC	1.30	C	1.00	1.60	CC	1.30	C	2.00	B	ACCCB	1.86	B
16	1.80	2.00	BB	1.90	B	0	1.00	DC	0.50	D	1.00	0.60	CD	0.80	D	1.00	0.60	CD	0.80	D	1.40	C	BDDDC	1.14	C
17	2.80	3.00	AA	2.90	A	3.00	2.00	AB	2.50	A	1.60	3.00	CA	2.30	B	2.60	3.00	AA	2.80	A	2.80	A	AABAA	2.51	A
18	2.35	3.00	AA	2.68	A	0	0.50	DD	0.25	D	1.80	1.80	BB	1.80	B	1.00	1.20	CC	1.10	C	3.00	A	ADBCA	1.96	B
19	2.55	2.00	AB	2.28	B	0	0.50	DD	0.25	D	0.60	1.80	DB	1.20	C	1.40	2.60	CA	2.00	B	2.60	A	BDCBA	1.81	B
20	1.80	1.50	BC	1.65	C	2.00	1.00	BC	1.50	C	1.00	2.00	CB	1.50	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	2.20	B	CCCCB	1.62	C

ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมิน มหาวิทยาลัย B

ที่	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา					มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ					มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม					มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม					มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์		รูปแบบรายด้าน	ผลการประเมินในภาพรวม	
	มฐ.1	มฐ.2	รูปแบบ	$\bar{x}$	ระดับ	มฐ.3	มฐ.4	รูปแบบ	$\bar{x}$	ระดับ	มฐ.5	มฐ.6	รูปแบบ	$\bar{x}$	ระดับ	มฐ.7	มฐ.8	รูปแบบ	$\bar{x}$	ระดับ	มฐ.9	ระดับ		$\bar{x}$	ระดับ
1	1.40	1.50	CC	1.45	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	3.00	A	CCCCA	1.63	C
2	2.35	2.50	AA	2.42	A	0	2.00	DB	1.00	C	0.60	0	DD	0.30	D	1.60	0.60	CD	1.10	C	2.60	A	ACDCA	1.64	C
3	2.15	0.50	BD	1.32	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	1.00	0.60	CD	0.80	D	2.60	0.60	AD	1.60	C	2.00	B	CCDCB	1.42	C
4	1.20	0.50	CD	0.85	D	1.00	0	CD	0.50	D	0.60	1.00	CD	0.80	D	1.00	1.00	CC	1.00	C	1.20	C	DDDCC	0.93	C
5	3.00	2.50	AA	2.75	A	2.00	2.00	BB	2.00	B	1.00	1.00	CC	1.00	C	2.00	2.20	BB	2.10	B	2.10	B	ABCBB	2.08	B
6	2.20	1.50	BC	1.85	B	1.00	1.00	CC	1.00	C	0	0	DD	0.00	D	1.00	1.00	CC	1.00	C	2.40	A	BCDCA	1.51	C
7	1.90	1.50	BC	1.70	B	1.50	1.00	CC	1.25	C	1.60	1.00	CC	1.30	C	2.20	1.00	BC	1.60	C	1.80	B	BCCCB	1.51	C
8	0.80	1.50	DC	1.15	C	2.00	1.00	BC	1.50	C	0	0	DD	0.00	D	0	0	DD	0.00	D	1.40	C	CCDDC	0.93	C
9	1.00	1.00	CC	1.00	C	0	0.50	DD	0.25	D	0.40	1.00	DC	0.70	D	1.00	0.60	CD	0.80	D	1.00	C	CDDDC	0.75	C
10	2.00	2.00	BB	2.00	B	0.50	0.50	DD	0.50	D	0	0	DD	0.00	D	0.60	0	DD	0.30	D	0	D	BDDDD	2.00	B
11	2.55	1.50	AC	2.02	B	1.50	1.00	CC	1.25	C	1.80	2.00	BB	1.90	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	2.40	A	BCCCA	1.82	B
12	2.35	1.50	AC	1.92	B	1.50	2.00	CB	1.75	B	0.60	0.60	DD	0.60	D	1.00	0.60	CD	0.80	D	2.00	B	BBDDB	1.51	C
13	2.55	1.50	AC	2.02	B	1.00	2.50	CA	1.75	B	1.00	2.00	CB	1.50	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	2.00	B	BBCCB	1.61	C
14	2.55	1.50	AC	2.02	B	0	0.50	DD	0.25	D	1.00	0	CD	0.50	D	1.00	0.60	CD	0.80	D	2.20	B	BDDDB	1.45	C
15	2.35	3.00	AA	2.67	A	1.00	1.50	CC	1.25	C	2.60	3.00	AA	2.80	C	3.00	3.00	AA	3.00	A	3.00	A	ACCAA	2.35	A
16	1.20	1.00	CC	1.10	C	1.00	2.00	CB	1.50	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	1.00	1.60	CC	1.30	C	1.00	C	CCCCC	1.17	C
17	2.55	2.50	AA	2.52	A	1.50	1.50	CC	1.50	C	1.60	1.00	CC	1.30	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	2.40	A	ACCCA	1.86	B
18	1.85	1.50	BC	1.67	B	1.00	1.00	CC	1.00	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	3.00	A	BCCCA	1.72	B
19	1.20	1.00	CC	1.10	C	1.00	1.00	CC	1.00	C	0	0	DD	0.00	D	0	0	DD	0.00	D	2.40	A	CCDDA	1.16	C
20	1.40	2.00	CB	1.70	C	0.50	0.50	DD	0.50	D	0.60	0	DD	0.30	D	0	0	DD	0.00	D	2.60	A	CDDDA	1.34	B



ตาราง 4.15 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินรายองค์ประกอบของมาตรฐาน

รูปแบบ	s1				s2				s3				s4				S5				ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D			
AABAA	✓				✓					✓			✓				✓				มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	1	-
AABCA	✓				✓					✓					✓		✓				มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการวิจัยฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	1	-
ABAAA	✓					✓			✓				✓				✓				มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการวิจัยฯ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	1	-
ABCBB	✓					✓					✓			✓				✓			มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน และ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	-	1
ABCCA	✓					✓					✓				✓		✓				มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการวิจัยฯ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	1	-

ศูนย์วิจัยทั้งปวง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 4.15 (ต่อ)

รูปแบบ	s1				s2				s3				s4				S5				ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D			
ACCCA	✓						✓				✓				✓						มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	-	1
ACCAA	✓						✓				✓		✓								มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการวิจัยฯ และมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	-	1
ACCCB	✓						✓				✓				✓						มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	1	-
BBCCB		✓				✓					✓				✓						มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการวิจัยฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	-	1
BCCAB		✓					✓				✓		✓								มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการวิจัยฯ และมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	1	-

ตาราง 4.15 (ต่อ)

รูปแบบ	s1				s2				s3				s4				S5				ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D			
BCCCA		✓					✓				✓				✓		✓				มฐ.ด้านสมรรถนะปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการศึกษา มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	1	2
BCCCB		✓					✓				✓				✓			✓			มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการศึกษา มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	-	1
CBCCA			✓			✓					✓				✓		✓				มฐ.ด้านสมรรถนะปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการศึกษาปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	2	-
CCCCA			✓				✓				✓				✓		✓				มฐ.ด้านสมรรถนะปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการศึกษา มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	-	1
CCCCB			✓				✓				✓				✓			✓			มฐ.ด้านสมรรถนะปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการศึกษา มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	1	-
CCCCC			✓				✓				✓				✓				✓		มฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการศึกษา มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ และมฐ.ด้านสมรรถนะฯ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	-	1

ตาราง 4.15 (ต่อ)

รูปแบบ	s1				s2				s3				s4				S5				ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D			
ACDCA	✓						✓					✓			✓		✓				ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1
ADBCA	✓							✓	✓						✓		✓				ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการวิจัยฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	1	-
ADDDA	✓							✓				✓					✓	✓			ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	1	-
BBDDB		✓				✓						✓					✓	✓			ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานใน มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1
BCDCA		✓					✓					✓			✓		✓				ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1
BCDCB		✓					✓					✓			✓		✓	✓			ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	1	-
BCDDA		✓					✓					✓					✓	✓			ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	1	-
BCddb		✓					✓					✓					✓	✓			ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	1	-
BDCBA		✓						✓		✓			✓				✓				ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	1	-

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 4.15 (ต่อ)

รูปแบบ	s1				s2				s3				s4				S5				ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D			
BDDCC		✓						✓				✓			✓				✓		ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการวิจัยฯ และมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	1	-
BDDDB		✓						✓				✓			✓			✓			ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1
BDDDC		✓						✓				✓			✓			✓			ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	2	-
BDDDD		✓						✓				✓			✓				✓		ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ และมฐ.ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1
CCDCB			✓				✓					✓			✓			✓			ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1
CCDDA			✓				✓					✓			✓	✓					ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1
CCDDC			✓				✓					✓			✓			✓			ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1
CDDDA			✓					✓				✓			✓	✓					ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1

ตาราง 4.15 (ต่อ)

รูปแบบ	s1				s2				s3				s4				S5				ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D			
CDDDC			✓					✓				✓				✓				✓	ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ และมฐ.ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่ำกว่ามาตรฐาน	-	1
DBBDA				✓		✓				✓						✓	✓				ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	1	-
DDDC				✓				✓				✓				✓				✓	ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ.ด้านการเรียนการสอนฯ มฐ.ด้านการวิจัยฯ และมฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน	0	1

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน จำแนกรายมาตรฐาน

### 2.1) มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา

การแปลผลตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน มีตัวบ่งชี้ 4 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแลและให้คำปรึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 16 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 7 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.16 และตารางที่ 4.17

ตาราง 4.16 รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมิน มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา

ที่	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา																		
	มหาวิทยาลัย A									มหาวิทยาลัย B									
	มฐ.1					มฐ.2				รูปแบบ	มฐ.1					มฐ.2			รูปแบบ
	1.1	1.2	1.3	1.4	$\bar{x}$	2.1	2.2	$\bar{x}$	1.1		1.2	1.3	1.4	$\bar{x}$	2.1	2.2	$\bar{x}$		
1	2	3	2	3	2.55	1	2	1.50	AC	1	1	2	2	1.40	1	2	1.50	CC	
2	3	3	3	2	2.80	2	2	2.00	AB	2	3	2	2	2.35	3	2	2.50	AA	
3	2	3	2	1	2.15	1	0	0.50	BD	2	3	1	2	2.15	1	0	0.50	BD	
4	2	2	1	1	1.60	2	2	2.00	CB	1	1	1	2	1.20	0	1	0.50	CD	
5	2	2	1	1	1.60	2	2	2.00	BB	3	3	3	3	3.00	2	3	2.50	AA	
6	1	2	2	2	1.75	1	0	0.50	CD	2	2	2	3	2.20	2	1	1.50	BC	
7	2	3	2	3	2.55	2	2	2.00	AB	1	3	1	2	1.90	2	1	1.50	BC	
8	2	3	2	1	2.15	2	3	2.50	BA	0	0	1	3	0.80	1	2	1.50	DC	
9	2	3	2	2	2.35	3	3	3.00	AA	1	1	1	1	1.00	1	1	1.00	CC	
10	2	1	1	2	1.45	2	2	2.00	CB	2	2	1	3	2.00	1	3	2.00	BB	
11	2	2	1	3	2.00	2	2	2.00	BB	2	3	2	3	2.55	2	1	1.50	AC	
12	2	3	2	1	2.15	2	2	2.00	BB	2	3	1	3	2.35	1	2	1.50	AC	
13	1	2	2	2	1.75	1	1	1.00	BC	2	3	2	3	2.55	1	2	1.50	AC	
14	2	3	3	2	2.55	3	3	3.00	AA	2	3	2	3	2.55	1	2	1.50	AC	
15	3	3	3	3	3.00	3	3	3.00	AA	2	3	2	2	2.35	3	3	3.00	AA	
16	2	2	2	1	1.80	2	2	2.00	BB	1	1	1	2	1.20	1	1	1.00	CC	
17	3	3	3	2	2.80	3	3	3.00	AA	2	3	2	3	2.55	2	3	2.50	AA	
18	2	3	2	2	2.35	3	3	3.00	AA	2	1	2	3	1.85	2	1	1.50	BC	
19	2	3	2	3	2.55	2	2	2.00	AB	1	1	1	2	1.20	1	1	1.00	CC	
20	2	2	1	2	1.80	1	2	1.50	BC	1	1	2	2	1.40	1	2	2.00	CB	

ตาราง 4.17 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านการจัดการเรียน การสอนและพัฒนานักศึกษา

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและ การพัฒนานักศึกษา								ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน				มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา						
	A	B	C	D	A	B	C	D			
AA	✓				✓				มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และ มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงาน ได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก	4	2
AB	✓					✓			มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงาน ได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	2	-
AC	✓						✓		มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐาน	1	2
BA		✓			✓				มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงาน ได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้าน การจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่า มาตรฐาน	1	-
BC		✓					✓		มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มาตรฐาน ด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐาน	-	2
CC			✓				✓		มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และ มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐาน	1	2
DD				✓				✓	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และ มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงาน ได้ต่ำกว่ามาตรฐาน	11	12

## 2.2) มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

การแปลผลตามมาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย และมาตรฐานที่ 4 การ ผลิต และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการ



ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัย และ ผลงานทางวิชาการ จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 16 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 9 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.18 และตารางที่ 4.19

ตาราง 4.18 รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมิน มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

ที่	มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ															
	มหาวิทยาลัย A							มหาวิทยาลัย B								
	มฐ.3			มฐ.4				รูปแบบ	มฐ.3			มฐ.4				รูปแบบ
	3.1	3.2	$\bar{x}$	4.1	4.2	$\bar{x}$	3.1		3.2	$\bar{x}$	4.1	4.2	$\bar{x}$			
1	1	1	1.00	1	1	1.00	CC	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
2	2	3	2.50	1	2	1.50	AC	0	0	0	2	2	2.00	DB		
3	2	1	1.50	3	1	2.00	CB	1	1	1.00	0	2	1.00	CC		
4	2	0	1.00	1	1	1.00	CC	1	1	1.00	0	0	0	CD		
5	2	0	1.00	1	1	1.00	CC	3	1	2.00	2	2	2.00	BB		
6	3	2	2.50	1	1	1.00	AC	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
7	1	1	1.00	2	2	2.00	CB	2	1	1.50	1	1	1.00	CC		
8	1	1	1.00	1	0	0.50	CD	3	1	2.00	1	1	1.00	BC		
9	3	1	2.00	3	2	2.50	BA	0	0	0	0	1	0.50	DD		
10	0	0	0.00	0	1	0.50	DD	0	1	0.50	0	1	0.50	DD		
11	1	0	0.50	0	1	0.50	DD	1	2	1.50	1	1	1.00	CC		
12	1	2	1.50	1	1	1.00	CC	2	1	1.50	2	2	2.00	CB		
13	3	2	2.50	1	1	1.00	AC	1	1	1.00	3	2	2.50	CA		
14	3	1	2.00	3	1	2.00	BB	0	0	0	0	1	0.50	DD		
15	1	1	1.00	1	2	1.50	CC	0	2	1.00	3	0	1.50	CC		
16	0	0	0	1	1	1.00	DC	1	1	1.00	2	2	2.00	CB		
17	3	3	3.00	2	2	2.00	AB	2	1	1.50	2	1	1.50	CC		
18	0	0	0	0	1	0.50	DD	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
19	0	0	0	0	1	0.50	DD	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
20	1	3	2.00	1	1	1.00	BC	1	1	0.50	1	1	0.50	DD		

ตาราง 4.19 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านการวิจัยและ  
ผลิตผลงานทางวิชาการ

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ								ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ ผลงานวิจัย				มาตรฐานที่ 4 การผลิตและเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ						
	A	B	C	D	A	B	C	D			
AB	✓					✓			มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และมาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	1	-
AC	✓						✓		มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	2	-
BA		✓			✓				มาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	1	-
BB		✓				✓			มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และมาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	1	1
BC		✓					✓		มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มาตรฐานด้านการ ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐาน	1	-
CA			✓		✓				มาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	-	1
CB			✓			✓			มาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มาตรฐาน ด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐาน	1	-
CC			✓				✓		มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และมาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	2	6
DD				✓				✓	มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และมาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน	11	12

### 2.3) มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

การแปลผลตามมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นวิทยากร /กรรมการ ให้แก่หน่วยงานภายนอก และมาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 16 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 8 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.20 และตารางที่ 4.21

ตาราง 4.20 รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมิน มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย Bมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน

ที่	มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน													
	มหาวิทยาลัย A							มหาวิทยาลัย B						
	มฐ.5			มฐ.6			รูปแบบ	มฐ.5			มฐ.6			รูปแบบ
	5.1	5.2	$\bar{x}$	6.1	6.2	$\bar{x}$		5.1	5.2	$\bar{x}$	6.1	6.2	$\bar{x}$	
1	1	1	1.00	1	1	1.00	CC	1	1	1.00	1	1	1.00	CC
2	2	1	1.60	1	1	1.00	CC	1	0	0.60	0	0	0	DD
3	1	0	0.60	3	3	3.00	DA	1	1	1.00	1	0	0.60	CD
4	0	0	0	2	1	1.60	DC	1	0	0.60	1	1	1.00	CD
5	0	0	0	2	1	1.60	DC	1	1	1.00	1	1	1.00	CC
6	1	0	0.60	2	2	2.00	DB	0	0	0	0	0	0	DD
7	2	1	1.60	2	1	1.60	CC	2	1	1.60	1	1	1.00	CC
8	1	0	0.60	1	0	0.60	DD	0	0	0	0	0	0	DD
9	2	1	1.60	2	2	2.00	CB	0	1	0.40	1	1	1.00	DC
10	2	0	1.20	1	0	0.60	CD	1	0	0	0	0	0	DD
11	1	0	0.60	2	0	1.20	DC	1	3	1.80	2	2	2.00	BB
12	1	1	1.00	1	0	0.60	CD	1	0	0.60	1	0	0.60	DD
13	1	1	1.00	2	2	2.00	CB	1	1	1.00	2	2	2.00	CB
14	3	1	2.20	3	3	3.00	BA	1	1	1.00	0	0	0	CD
15	2	1	1.60	1	1	1.00	CC	3	2	2.60	3	3	3.00	AA
16	1	1	1.00	1	0	0.60	CD	1	1	1.00	1	1	1.00	CC
17	2	1	1.60	3	3	3.00	CA	2	1	1.60	1	1	1.00	CC
18	3	0	1.80	3	0	1.80	BB	1	1	1.00	1	1	1.00	CC
19	1	0	0.60	3	0	1.80	DB	0	0	0	0	0	0	DD
20	1	1	1.00	2	2	2.00	CB	1	1	0.60	1	1	0	DD

ตาราง 4.21 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านการบริการ  
วิชาการแก่ชุมชนและสังคม

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม								ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน และสังคม				มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จาก การบริการวิชาการไป ประยุกต์ใช้						
	A	B	C	D	A	B	C	D			
BA		✓			✓				มาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการ ไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐาน มาก และมาตรฐานด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนและสังคมปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	-	1
BB		✓				✓			มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ สังคม และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการ บริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่า มาตรฐาน	-	1
BC		✓					✓		มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ สังคมปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน และมาตรฐาน การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไป ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	1	-
CA			✓		✓				มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ สังคมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และมาตรฐานการ นำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก	2	1
CB			✓			✓			มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ สังคมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และมาตรฐานการ การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไป ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	4	5
CC			✓				✓		มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ สังคม และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการ บริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐาน	1	-
DB				✓		✓			มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ สังคมปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน และมาตรฐาน การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไป ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	11	12
DD				✓				✓	มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ สังคมปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน และมาตรฐาน การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไป ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน	1	-

## 2.4) มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

การแปลผลตามมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และมาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำนุบำรุงศาสนาในการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 16 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 7 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.22 และ ตารางที่ 4.23

ตาราง 4.22 รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมิน มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

ที่.	มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม															
	มหาวิทยาลัย A							มหาวิทยาลัย B								
	มฐ.7			มฐ.8				รูปแบบ	มฐ.7			มฐ.8				รูปแบบ
	7.1	7.2	$\bar{x}$	8.1	8.2	$\bar{x}$	7.1		7.2	$\bar{x}$	8.1	8.2	$\bar{x}$			
1	1	1	1.00	1	1	1.00	CC	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
2	1	1	1.00	1	1	1.00	CC	2	1	1.60	1	0	0.60	CD		
3	0	0	0	0	0	0	DD	3	2	2.60	1	0	0.60	AD		
4	0	0	0	3	0	1.80	DB	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
5	0	0	0	3	0	1.80	DB	2	2	2.00	3	1	2.20	BB		
6	1	1	1.00	3	1	2.20	CB	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
7	3	3	3.00	2	2	2.00	AB	3	1	2.20	1	1	1.00	BC		
8	0	1	0.40	1	0	0.60	DD	0	0	0	0	0	0	DD		
9	2	2	2.00	1	1	1.00	BC	1	1	1.00	1	0	0.60	CD		
10	0	1	0.40	1	0	0.60	DD	1	0	0.60	0	0	0	DD		
11	1	2	1.40	1	0	0.60	CD	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
12	1	1	1.00	2	1	1.60	DD	1	1	1.00	1	0	0.60	CD		
13	1	1	1.00	3	1	2.20	DB	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
14	3	3	3.00	2	2	2.00	AB	1	1	1.00	1	0	0.60	CD		
15	1	1	1.00	2	1	1.60	CC	3	3	3.00	3	3	3.00	AA		
16	1	1	1.00	1	0	0.60	CD	1	1	1.00	2	1	1.60	CC		
17	3	2	2.60	3	3	3.00	AA	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
18	1	1	1.00	2	0	1.20	CC	1	1	1.00	1	1	1.00	CC		
19	1	2	1.40	3	2	2.60	CA	0	0	0	0	0	0	DD		
20	1	1	1.00	1	1	1.00	CC	1	1	0	1	1	0	DD		

ตาราง 4.23 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านการทำนุบำรุง  
 ศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม								ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุ บำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม				มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จาก การทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไป ประยุกต์ใช้						
	A	B	C	D	A	B	C	D			
AA	✓				✓				มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และมาตรฐานการนำองค์ความรู้ จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไป ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก	1	-
AB	✓					✓			มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่า มาตรฐานมาก มาตรฐานการนำองค์ความรู้จาก การทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไป ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	2	-
BB		✓				✓			มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และมาตรฐานการนำองค์ความรู้ จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไป ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	-	1
BC		✓					✓		มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุง ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	1	2
CB			✓			✓			มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน มาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุง ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	1	-
CC			✓			✓			มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน มาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุง ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	4	5
DD				✓				✓	มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และมาตรฐานการนำองค์ความรู้ จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไป ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีต่ำกว่ามาตรฐาน	11	12

## 2.5) มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

การแปลผลตามมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 1 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การทำงานเป็นทีม ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม และตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 4 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 4 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.24 และตารางที่ 4.25

ตาราง 4.24 รูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการทดลองระบบการประเมิน มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ที่	มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์													
	มหาวิทยาลัย A							มหาวิทยาลัย B						
	มฐ.9						รูปแบบ	มฐ.9						รูปแบบ
9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	$\bar{x}$	9.1		9.2	9.3	9.4	9.5	$\bar{x}$		
1	3	2	3	3	3	2.80	A	3	3	3	3	3	3.00	A
2	2	2	3	3	3	2.60	A	2	2	3	3	3	2.60	A
3	3	3	3	2	3	2.80	A	1	3	2	3	1	2.00	B
4	3	2	3	2	2	2.40	A	1	1	1	2	1	1.20	C
5	3	2	3	2	2	2.20	B	2	2	3	3	2	2.10	B
6	2	3	3	3	3	2.60	A	2	2	3	3	2	2.40	A
7	2	3	3	3	3	2.20	B	2	1	3	2	1	1.80	B
8	1	3	3	3	3	2.60	A	1	0	2	1	3	1.40	C
9	3	3	3	3	3	3.00	A	1	1	1	1	1	1.00	C
10	1	2	1	2	1	1.40	C	2	2	2	2	2	0	D
11	1	1	2	2	1	1.40	C	3	2	2	3	2	2.40	A
12	1	2	2	3	1	1.80	B	2	3	2	2	1	2.00	B
13	2	3	3	3	3	2.0	A	2	2	2	2	2	2.00	B
14	3	3	3	3	3	3.00	A	2	3	3	1	2	2.20	B
15	1	3	2	2	2	2.00	B	3	3	3	3	3	3.00	A
16	1	1	2	2	1	1.40	C	1	1	1	1	1	1.00	C
17	3	2	3	3	3	2.80	A	3	1	3	2	3	2.40	A
18	3	3	3	3	3	3.00	A	3	3	3	3	3	3.00	A
19	3	3	2	3	2	2.60	A	2	2	3	2	3	2.40	A
20	3	2	2	3	1	2.20	B	3	3	3	3	3	2.60	A

ตาราง 4.25 การแปลความหมายของรูปแบบตามผลการประเมินมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

รูปแบบ	มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์				ความหมาย	U. A (n=20)	U. B (n=20)
	มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน						
	A	B	C	D			
A	✓				มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก	6	5
B		✓			มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน	3	2
C			✓		มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	-	1
D				✓	มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน	11	12

### 3.1.3 ตัวอย่างรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ตัวอย่างรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะจากการนำมาตรฐานไปทดลองใช้ในมหาวิทยาลัย A มีรายละเอียดดังนี้

#### มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	มีการจัดทำประมวลรายวิชา (Course Syllabus) เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3		✓	
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4		มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี	✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5 ขึ้นไป	มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา	✓	
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายและ				



มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
วัตถุประสงค์การสอนที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตร และทันต่อความ เปลี่ยนแปลงของสังคม โดยวิเคราะห์ จัดลำดับและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และมี การวางแผนเพื่อจัดหาและมีแหล่งทรัพยากร ความรู้ที่หลากหลาย	4	มีการวางแผนการจัดหา กำหนด และการใช้ แหล่งทรัพยากรความรู้ อย่างหลากหลาย	✓	
	5	มีการวางแผนการประเมินและติดตามผล การเรียนการสอน		✓
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการประเมินและติดตามผล การจัดการเรียนการสอน				

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ปรับปรุง) ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> คะแนน 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (มาตรฐาน) ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3 <input type="checkbox"/> คะแนน 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ดี) ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4 <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ดีมาก) ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	1	มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	✓		
	2	จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	✓		
	3	มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์ การเรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของ หลักสูตร	✓		
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการปรับปรุงแผนการสอน และ จัดทำ/ปรับปรุงเอกสารประกอบการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดความรู้ พื้นฐานและวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม มี การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลาย และมีการผลิตและใช้สื่อการ เรียนรู้ที่เหมาะสม	4	มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับ ธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิด รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วย ตนเอง	✓		
	5	มีการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ	✓		
	6	มีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือ พัฒนารูปแบบการเรียนการสอน		✓	
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีในการปรับปรุงการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน		7	มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน		✓

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
สอน โดยควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และควรมีการจัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	8	มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ		✓

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2	มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมิน ผลที่ น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน	✓	
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	3	มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่าง หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	4	มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับ กระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน	✓	
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมิน กำหนดวิธีการวัดและประเมินประเมินผลที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสม มีการจัดการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลายสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริง โดยมีการปรับปรุงการประเมินอย่างต่อเนื่อง	5	มีการให้ข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง		✓
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการนำผลการประเมินป้อนกลับแจ้งไปยังผู้เรียนรายบุคคลตลอดระยะเวลาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอน โดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชานักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับน้อย		

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน	ระดับที่ 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอน โดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียน การสอนระดับปานกลาง		
2 (ดี) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน	ระดับที่ 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์			
3 (ดีมาก)	ระดับที่ 4			
<b>การแปลผล</b> จากการประเมินประสิทธิภาพการสอนเฉลี่ย ทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการ เรียนการสอนในระดับมากที่สุด		3		
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> -		4	<input checked="" type="checkbox"/>	
		จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอน โดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียน การสอนระดับมากที่สุด		

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา		ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแล และให้คำปรึกษา		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับ	ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้ นักศึกษาเข้าปรึกษา		<input checked="" type="checkbox"/>
0 (ปรับปรุง)	ที่ 1			
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับ			
(มาตรฐาน)	ที่ 2			
<input type="checkbox"/> คะแนน	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับ			
2 (ดี)	ที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	3		<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> คะแนน	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับ	4		<input checked="" type="checkbox"/>
3 (ดีมาก)	ที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตาม การดำเนินงานตามแผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนานักศึกษา		<input checked="" type="checkbox"/>
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับ การดูแล และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา		5		<input checked="" type="checkbox"/>
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีเก็บรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ผล สถานภาพของนักศึกษาเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา และ ประเมินผลการพัฒนานักศึกษารวมทั้งนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการ				

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา		ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแล และให้คำปรึกษา		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
เรียนการสอน				

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา		ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา		✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา	✓	
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา		✓
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา และมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง				
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการนำผลการประเมินการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา				

สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 1						ผลการประเมินมาตรฐานที่ 2				รูปแบบ
1.1	1.2	1.3	1.4	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	2.1	2.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	
2	3	2	3	2.55	A	1	2	1.50	C	AC
<b>การแปลผล</b> รูปแบบ AC อาจารย์มีการปฏิบัติงานในส่วนของจัดการเรียนการสอนได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก ส่วนการพัฒนานักศึกษาอาจารย์มี						<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ควรมีการประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนการสอน</li> <li>• ควรมีในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อีกเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน โดยควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>• ควรมีการจัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียน</li> <li>• ควรนำผลการประเมินไปบอกกับแจ้งไปยังผู้เรียนรายบุคคลตลอดระยะเวลาการเรียนรู้อีก</li> </ul>				

การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ควรมีเก็บรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ผลสถานภาพของนักศึกษาเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนา นักศึกษา และประเมินผลการพัฒนานักศึกษารวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา</li> </ul>
----------------------------	---

**มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ**

มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย		ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่มีการดำเนินโครงการวิจัย		✓
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2	มีโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือ ยุทธศาสตร์ของชาติ หรือ ความต้องการของท้องถิ่น หรือ สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	3	มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	4	มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย		✓
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการจัดทำโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและของท้องถิ่น และมีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ซึ่งได้รับการประเมินคุณภาพของผลงานวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในของมหาวิทยาลัย		5	มีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร		✓
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการประเมินคุณภาพของผลงานวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกของมหาวิทยาลัย รวมทั้งควรมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร					

มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย		ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่มีการดำเนินการวิจัย		✓
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2	2	ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	3	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากองค์กรภายนอก		✓

มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย		ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	ระดับที่ 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 4	4	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยที่เป็นโครงการระดับชาติ		✓
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการผลิตผลงานวิจัยโดยได้รับทุนสนับสนุนจากภายในมหาวิทยาลัย					
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรแสวงหาจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย และควรพัฒนาศักยภาพของตนเองไปถึงการขอทุนจากแหล่งทุนวิจัยระดับชาติ					

มาตรฐานที่ 4 การผลิต และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ		ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการ			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่มีการผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ		✓
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2	2	ผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกปี	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 4	3	ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารของมหาวิทยาลัย		✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	4	ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับชาติ		✓
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการจัดทำและมีการปรับปรุงเอกสารประกอบการเรียนการสอนในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบทุกปีการศึกษา		5	ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับนานาชาติ		✓
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการจัดทำบทความทางวิชาการ หรือผลงานทางวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ตำรา ผลงานการแปล เป็นต้น และเริ่มจากนำไปเผยแพร่ในวารสารของมหาวิทยาลัย ซึ่งมี peer review เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ และพัฒนาศักยภาพของตนเองไปถึงการเผยแพร่ในวารสารระดับ					



มาตรฐานที่ 4 การผลิต และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
ผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย				
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการผลิตงานวิจัย หรือตำรา หรือ ผลงานทางวิชาการ เผยแพร่ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ และระดับนานาชาติ				

## สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 3				ผลการประเมินมาตรฐานที่ 4				รูปแบบ
3.1	3.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	4.1	4.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	
1	1	1.00	C	1	1	1.00	C	CC
<b>การแปลผล รูปแบบ CC</b> อาจารย์มีการปฏิบัติงานในส่วนของการผลิตผลงานทางวิชาการได้ตามมาตรฐาน และปฏิบัติงานในส่วนของการเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการได้ตามมาตรฐาน				<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ควรมีการประเมินคุณภาพของผลงานวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกของมหาวิทยาลัย รวมทั้งควรมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือได้รับการจัดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร</li> <li>• ควรแสวงหาจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย และควรพัฒนาศักยภาพของตนเองไปถึงการขอทุนจากแหล่งทุนวิจัยระดับชาติ</li> <li>• ควรมีการจัดทำบทความทางวิชาการ หรือผลงานทางวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ตำรา ผลงานการแปล เป็นต้น และเริ่มจากนำไปเผยแพร่ในวารสารของมหาวิทยาลัย วารสารระดับชาติ และวารสารนานาชาติ</li> <li>• ควรมีการผลิตงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการ เผยแพร่ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ และระดับนานาชาติ</li> </ul>				

## มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานองค์กร และชุมชน		✓
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์				



มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม					
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน	ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	3	มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชา และให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน		✓
3 (ดีมาก)	ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4				
<b>การแปลผล</b>		4	มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนรับผิดชอบและให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ และวิชาชีพอื่นอย่างกว้างขวาง		✓
อาจารย์มีการให้บริการแก่สังคม โดยการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อ					
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>					
อาจารย์ควรมีการให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน และวงการวิชาการอย่างกว้างขวาง					

มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นวิทยากร/กรรมการ ให้แก่หน่วยงานภายนอก					
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับ	1	ไม่ได้เป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการวิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก		✓
0 (ปรับปรุง)	ที่ 1				
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับ	2	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับท้องถิ่น	✓	
1 (มาตรฐาน)	ที่ 2				
<input type="checkbox"/> คะแนน	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับ	3	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอก อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด		✓
2 (ดี)	ที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3				
<input type="checkbox"/> คะแนน	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับ	4	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ		✓
3 (ดีมาก)	ที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4				
<b>การแปลผล</b>					
อาจารย์มีการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภายนอกอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับท้องถิ่น					
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>					
อาจารย์ควรพัฒนาไปสู่การเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด และในระดับชาติ					

มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้					
ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	



มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้				
ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการกำหนดประเด็นที่จะนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับ การวิจัย		จัดการเรียนการสอนโดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับ การวิจัย		

สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 5				ผลการประเมินมาตรฐานที่ 6				รูปแบบ
5.1	5.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	6.1	6.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	
1	1	1.00	C	1	1	1.00	C	CC
<b>การแปลผล รูปแบบ CC</b> อาจารย์มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทั้งในการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และในการวิจัย				<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ควรมีการให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน และควรเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ และวิชาชีพอื่นอย่างกว้างขวาง</li> <li>ควรพัฒนาไปสู่การเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด และในระดับชาติ</li> <li>ควรมีการกำหนดประเด็นที่จะนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และควรกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับจัดการเรียนการสอน และการวิจัย</li> </ul>				

### มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม				
ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1 ไม่มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คัดค้านว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	2 มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คัดค้านว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด 3 มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริม	✓	

มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม					ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน			
			มี	ไม่มี		
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนวณ วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด	4	ศิลปวัฒนธรรม คำนวณ วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด				
		มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาไทยออกเผยแพร่สู่สาธารณชน		✓		
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนวณ วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน						

มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม					ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี	
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน			
			มี	ไม่มี		
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	ไม่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม สอดคล้องกับชุมชน		✓		
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2					
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3	มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม สอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด	✓			
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4					
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม สอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	3	มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนา กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรม ทั้งหมด		✓		
		มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนา กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ออกเผยแพร่สู่ สาธารณชน		✓		
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนา กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน						

มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำงานบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้					
ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนาในการจัดการเรียนการสอน					
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน		✓
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2	2	มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน		✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน		✓
<b>การแปลผล</b>					
อาจารย์มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน					
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>					
อาจารย์ควรมีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมเข้าสู่การจัดการเรียนการสอน การผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					

มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำงานบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้					
ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน					
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย		✓
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2	2	มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย		✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการวิจัย		✓
<b>การแปลผล</b>					
อาจารย์มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย					

มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำงานบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้				
ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการประเมินผลการสอดแทรก การทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าสู่การวิจัย การผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา				

สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 7				ผลการประเมินมาตรฐานที่ 8				รูปแบบการ ปฏิบัติงาน
7.1	7.2	เฉลี่ย	ผลการ ประเมิน	8.1	8.2	เฉลี่ย	ผลการ ประเมิน	
1	1	1.00	C	1	1	1.00	C	CC
<b>การแปลผล รูปแบบCC</b> อาจารย์มีการปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐาน ทั้งทางด้านการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม และการทำนุ บำรุงศาสนาในการจัดการเรียนการ สอน				<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ควรมีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าสู่การวิจัย การผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา</li> <li>• ควรมีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าสู่การ จัดการเรียนการสอน การผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอน</li> <li>• ควรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรม และมีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เพื่อทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้ มากยิ่งขึ้น และควรมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน</li> </ul>				

### มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน					
ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน		✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2	มีความพยายามในการทำงาน มีความ ขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดย พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง และมีความรับผิดชอบในการทำงาน	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	3	สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ หน่วยงาน/ องค์กรได้กำหนดไว้	✓	
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6	4	สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	✓	

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<b>การแปลผล</b> อาจารย์ความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และสามารถพัฒนาวิธีการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง และมีการบริหารจัดการและทุ่มเท	5	สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง	✓	
	6	บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา และทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย	✓	
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> -				

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	3	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่ตนเองสอน	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	4	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	✓	
	การแปลผล อาจารย์มีการติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	5	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย		✓
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย					

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การทำงานเป็นทีม			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2	ทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	3	แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6	4	ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	✓	
<b>การแปลผล</b>		5	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	✓	
อาจารย์มีการทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเต็มใจเรียนรู้ และประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม เพื่อรวมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด		6	ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม เพื่อรวมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด	✓	
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>					
-					

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง ทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	3	ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6	4	ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือประโยชน์ส่วนตน	✓	
		5	มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล	✓	
		6	ธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร	✓	
<b>การแปลผล</b>					
อาจารย์มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล และธำรง					



มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
ความถูกต้อง และยื่นหยัดพิทักษ์ ผลประโยชน์ขององค์กร				
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>				
-				

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 1	1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่ได้คำนึงถึงการ ปฏิบัติงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล		✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2	2	มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	3	นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	✓	
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	✓	
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่ เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น โดยนำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน และพัฒนาวิธีการทำงานให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด				
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>				
-				

สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 9							รูปแบบ
9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	
3	2	3	3	3	2.80	A	A
<b>การแปลผล</b> รูปแบบ A อาจารย์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก			<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และนำไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย				

### สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกมาตรฐาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.80 โดยมีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับ B และเมื่อพิจารณาารูปแบบของผลการประเมินรายด้าน พบว่า มีรูปแบบของผลการประเมินเป็นแบบ BCCCA ซึ่งมีหมายความว่าถึง มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐาน มาตรฐานด้านการเรียนการสอนและมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้ดีสูงกว่ามาตรฐานด้านการวิจัย และมาตรฐานด้านการบริการวิชาการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดของผลการประเมินรายด้าน ดังนี้

#### 1. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.03 อยู่ในระดับ B และมีรูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ AC มีรายละเอียดของผลการประเมินรายมาตรฐาน ดังนี้

1.1 มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 1 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 2.03 อยู่ในระดับ B

1.2 มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.50 อยู่ในระดับ C

#### 2. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C และมีรูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ CC มีรายละเอียดของผลการประเมินรายมาตรฐาน ดังนี้

2.1 มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 3 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

2.2 มาตรฐานที่ 4 การผลิต และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 4 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

#### 3. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C และมีรูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ CC มีรายละเอียดของผลการประเมินรายมาตรฐาน ดังนี้

3.1 มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 5 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

3.2 มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 6 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

#### 4. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C และมีรูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ CC

4.1 มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ผลการประเมินการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานที่ 7 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

4.2 มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้ ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 8 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

#### 5. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ซึ่ง คือ มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.80 อยู่ในระดับ A และมี รูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ A

### 3.1.4 การนำผลการประเมินแบบอิงมาตรฐานมาใช้ในการให้ผลตอบแทน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานฯ นำมาใช้ในการให้ค่าตอบแทนแก่อาจารย์ ใน 2 รูปแบบ คือ ในรูปของเงินเดือน และในรูปของค่าตอบแทนประจำปี ดังตารางที่ 4.26 และตารางที่ 4.27

จากตารางที่ 4.26 จากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ไปทดลองใช้ใน มหาวิทยาลัย A โดยมีผู้เข้าร่วมทดลองใช้ระบบจำนวน 20 คน พบว่า มหาวิทยาลัย A ต้องจัดสรร ค่าตอบแทนทั้ง 2 รูปแบบ ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินให้แก่ อาจารย์ ดังนี้ (1.1) เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น จำนวน 2 คน (1.2) เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น จำนวน 7 คน และ (1.3) ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 11 คน (2) ค่าตอบแทนในรูปของเงินค่าตอบแทน ประจำปี มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินค่าตอบแทนประจำปี ดังนี้ (2.1) จัดสรร 2 เท่าของค่าเฉลี่ยของ จำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด ให้แก่อาจารย์ จำนวน 2 คน (2.2) จัดสรร 1 เท่าของค่าเฉลี่ยของ จำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด ให้แก่อาจารย์ จำนวน 7 คน และ (2.3) ไม่จัดสรรเงินค่าตอบแทน ประจำปี จำนวน 11 คน

จากตารางที่ 4.27 จากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ไปทดลองใช้ใน มหาวิทยาลัย B โดยมีผู้เข้าร่วมทดลองใช้ระบบจำนวน 20 คน พบว่า มหาวิทยาลัย B ต้องจัดสรร ค่าตอบแทนทั้ง 2 รูปแบบ ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินให้แก่ อาจารย์ ดังนี้ (1.1) เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น จำนวน 8 คน และ (1.2) ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 12 คน (2) ค่าตอบแทนในรูปของเงินค่าตอบแทนประจำปี มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินค่าตอบแทน ประจำปี ดังนี้ (2.1) จัดสรร 1 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด ให้แก่อาจารย์ จำนวน 8 คน และ (2.2) ไม่จัดสรรเงินค่าตอบแทนประจำปี จำนวน 12 คน

ตารางที่ 4.26 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปจัดสรรค่าตอบแทนจากการทดลองใช้ระบบฯ  
ในมหาวิทยาลัย A

ที่	สรุปผล	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	การจัดสรรค่าตอบแทน	
				เงินเดือน	ค่าตอบแทนประจำปี
1	ผ่านมาตรฐาน	1.80	C	เลื่อนขึ้นเงินเดือน 1 ชั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
2	ผ่านมาตรฐาน	2.02	C	เลื่อนขึ้นเงินเดือน 1 ชั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
3	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
4	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี

ตารางที่ 4.27 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปจัดสรรค่าตอบแทน จากการทดลองใช้ระบบฯ  
ในมหาวิทยาลัย B

ที่	สรุปผล	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	การจัดสรรค่าตอบแทน	
				เงินเดือน	ค่าตอบแทนประจำปี
1	ผ่านมาตรฐาน	1.63	C	เลื่อนขึ้นเงินเดือน 1 ชั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
2	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
3	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
4	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
5	ผ่านมาตรฐาน	2.08	C	เลื่อนขึ้นเงินเดือน 1 ชั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
6	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
7	ผ่านมาตรฐาน	1.51	C	เลื่อนขึ้นเงินเดือน 1 ชั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
8	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
9	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ที่	สรุปผล	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	การจัดสรรค่าตอบแทน	
				เงินเดือน	ค่าตอบแทนประจำปี
10	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
11	ผ่านมาตรฐาน	1.82	C	เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
12	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
13	ผ่านมาตรฐาน	1.61	C	เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
14	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
15	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
16	ผ่านมาตรฐาน	0.97	C	เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
17	ผ่านมาตรฐาน	1.86	C	เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
18	ผ่านมาตรฐาน	1.72	C	เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่จัดสรรทั้งหมด
19	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี
20	ไม่ผ่านมาตรฐาน	-	D	ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนประจำปี

### 3.2 ปัญหาและอุปสรรคจากการนำระบบไปทดลองใช้

จากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้แล้ว ผู้วิจัยได้สอบถามข้อคิดเห็นจากผู้ที่ใช้ระบบ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบในระหว่างการประเมินการปฏิบัติงานตามระบบฯ ที่ได้พัฒนาขึ้น สรุปได้ดังนี้

1) เกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ นั้นเป็นเกณฑ์ที่สูงไปไม่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ที่ส่วนมากเน้นเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้มีระดับคะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้ค่อนข้างต่ำ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้

“เกณฑ์การประเมินเนี่ยสูงเกิน ไม่เหมาะกับการทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชน ที่เน้นเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน เนี่ยตัวบ่งชี้อื่น ๆ ได้คะแนนต่ำ เลยจุดทำให้ผลการประเมินต่ำไปด้วย”

(อาจารย์ผู้รับการประเมิน, สัมภาษณ์, วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553)

2) ระดับเกณฑ์การประเมิน บางตัวบ่งชี้ ขึ้นต้นระดับ 1 ด้วยคำว่า ไม่มี ทำให้ผู้รับการประเมินไม่สามารถ ระบุไปถึงเกณฑ์ระดับถัดไปได้ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“บางเกณฑ์ เช่น ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ระดับ 1 ขึ้นต้นด้วยคำว่าไม่มี พี่ก็เลยระดับเกณฑ์ต่อไปไม่ได้แล้ว”

(อาจารย์ผู้รับการประเมิน, สัมภาษณ์, วันที่ 1 มีนาคม 2553)

3) มาตรฐานการประเมิน ในบางด้านมีหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ ส่งผลให้อาจารย์ไม่ได้มีการดำเนินการปฏิบัติงานในด้านนั้นด้วยตนเอง ส่งผลให้ไม่สามารถนำเอกสารหลักฐานได้ ส่งผลให้ไม่มีคะแนนในตัวบ่งชี้ดังกล่าว ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“อย่างด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานกลางในการรับผิดชอบ ดำเนินการ ตั้งแต่จัดทำแผนการดำเนินการ และสรุปและประเมินการดำเนินโครงการ ทำให้พี่ไม่ได้ไปมีส่วนกับในส่วนนี้เลย พี่เลยไม่มีคะแนนในทุกตัวบ่งชี้ในมาตรฐานด้านนี้”

(อาจารย์ผู้รับการประเมิน, สัมภาษณ์, วันที่ 1 มีนาคม 2553)

### 3.3 ข้อเสนอแนะจากการนำระบบไปทดลองใช้

จากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน และอาจารย์ผู้รับการประเมิน ได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีต่อการปรับปรุงและพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ควรมีการประชุมสัมพันธ ทำความเข้าใจถึงมาตรฐาน และเกณฑ์ล่วงหน้าตั้งแต่ต้นปีการศึกษา เพื่อให้อาจารย์ได้มีการดำเนินการได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้

“ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้รับรู้ในตอนต้นปีการศึกษาว่าจะมีการประเมินอะไรบ้าง และดูที่ตรงไหนอย่างไร เพื่อที่จะได้เตรียมตัว”

(อาจารย์ผู้รับการประเมิน, สัมภาษณ์, วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553)

2) ระยะเวลาในการประเมิน ควรมีการประเมินปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ช่วงสิ้นปีการศึกษา เนื่องจากการปฏิบัติงานบางอย่างต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเป็นปี เช่น ด้านการวิจัย มีกระบวนการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนที่ค่อนข้างนาน และใช้เวลาในการดำเนินการวิจัยเป็นระยะเวลาหลายเดือน

“ประเมินทุกปีก็พอแล้ว อย่างด้านการวิจัยเนี่ย กว่าจะทำได้แต่ละเล่มมันใช้เวลาเป็นปี ๆ มา ประเมินทุก 6 เดือน จะเอาหลักฐานที่ไหนมาส่ง กว่าจะมหาวิทยาลัยจะอนุมัติทุน กว่าจะออกแบบเครื่องมือ เก็บรวบรวม ไหนจะวิเคราะห์และสรุปอีก พี่ว่าครึ่งปีพี่ทำไม่ทัน”

(อาจารย์ผู้รับการประเมิน, สัมภาษณ์, วันที่ 1 มีนาคม 2553)

#### ตอนที่ 4 ผลการประเมินประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

การประเมินความประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ภายหลังจากที่ผู้วิจัยนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ไปทดลองใช้ในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการ มหาวิทยาลัยละ 20 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้งาน และส่วนที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้งาน

ภายหลังจากนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานไปทดลองใช้ในมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง พบว่า อาจารย์ผู้รับการประเมินมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินฯ ในระดับมาก (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายองค์ประกอบย่อยของระบบ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยด้านปัจจัยข้อรายการที่ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมา คือ ระยะเวลาในการประเมินผล (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) ตามลำดับ ด้านกระบวนการประเมินข้อรายการที่ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลการปฏิบัติงาน (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) ด้านผลผลิตข้อรายการที่ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความยุติธรรมของผลการประเมิน (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และด้านข้อมูลป้อนกลับข้อรายการที่ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การรายงานสรุปผลการประเมินรายบุคคล (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) รายละเอียดดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อระบบ

ข้อรายการประเมิน	มหาวิทยาลัยA (N=20)		มหาวิทยาลัยB (N=20)		รวม (N=40)		ความ หมาย
	$\bar{x}$	s.d.	$\bar{x}$	s.d.	$\bar{x}$	s.d.	
<b>ด้านปัจจัย</b>							
1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผล	3.95	0.61	4.25	0.64	4.10	0.63	มาก
2. มาตรฐานการประเมินตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน	3.70	0.73	3.95	0.95	3.83	0.84	มาก
3. เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล	3.80	0.83	4.00	0.86	3.90	0.84	มาก
4. ผู้ประเมิน	3.60	0.82	4.20	0.77	3.90	0.84	มาก
5. ระยะเวลาในการประเมินผล	4.00	0.86	3.95	0.83	3.98	0.83	มาก
<b>ด้านกระบวนการประเมิน</b>							
6. การเตรียมความพร้อม	3.75	0.85	4.20	0.77	3.98	0.83	มาก
7. การกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการประเมิน	4.05	0.83	3.90	0.79	3.98	0.80	มาก
8. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการประเมิน	3.95	1.00	3.80	0.62	3.88	0.82	มาก
9. การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน	4.20	0.83	3.90	0.55	4.05	0.71	มาก
10. การวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.00	0.65	4.10	0.64	4.05	0.64	มาก
<b>ด้านผลผลิต</b>							
11. ถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลประเมิน	3.95	0.76	4.00	0.65	3.98	0.70	มาก
12. ความยุติธรรมของผลการประเมิน	4.00	0.56	4.00	0.65	4.00	0.60	มาก
<b>ด้านข้อมูลป้อนกลับ</b>							
13. การรายงานสรุปผลการประเมินรายบุคคล	4.30	0.66	4.15	0.67	4.23	0.66	มากที่สุด
14. การรายงานสรุปผลการประเมินรายคณะ	4.00	0.65	4.30	0.57	4.15	0.62	มาก
15. การรายงานสรุปผลการประเมินภาพรวมของมหาวิทยาลัย	4.20	0.83	4.10	0.64	4.15	0.74	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.49</b>	<b>4.05</b>	<b>0.31</b>	<b>4.01</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

#### 4.2 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ตามกรอบมาตรฐานการประเมิน

ภายหลังจากนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานไปทดลองใช้ในมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง พบว่า ผู้ประเมินซึ่งคือ คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ทำการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ตามมาตรฐานการประเมินบุคลากรที่ Stufflebeam (2000) กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐาน



ด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ผลการประเมินคุณภาพในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีคุณภาพอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายมาตรฐาน พบว่า (1) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นของการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้ผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) รองลงมา คือ ระบบการประเมินนี้มีการระบุผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้ชัดเจน (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) ตามลำดับ (2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นของวิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) รองลงมา คือ ระบบการประเมินให้ผลที่คุ้มค่า (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) ตามลำดับ (3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นของคำนี้ถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35) รองลงมา คือ รายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) ตามลำดับ และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่าในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นของระบุดัชนีประสิทธิผลของการประเมินไว้อย่างชัดเจนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28) รองลงมา คือ มีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงาน (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมิน ฯ

ข้อรายการประเมิน	มหาวิทยาลัย A (N=20)		มหาวิทยาลัย B (N=20)		รวม (N=40)		ความ หมาย
	$\bar{x}$	s.d.	$\bar{x}$	s.d.	$\bar{x}$	s.d.	
<b>มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์</b>							
1. ระบบการประเมินนี้มีการระบุผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้ชัดเจน	3.90	0.55	4.20	0.77	4.05	0.68	ดี
2. สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมาจากผู้ประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ	4.10	0.55	3.90	0.72	4.00	0.64	ดี
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้ผลการประเมิน	4.10	0.64	4.15	0.67	4.13	0.65	ดี
4. การแปลความหมายและการตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจน	4.00	0.73	4.05	0.69	4.03	0.70	ดี
5. การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน	3.70	0.73	4.00	0.46	3.85	0.62	ดี

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ข้อรายการประเมิน	มหาวิทยาลัย A (N=20)		มหาวิทยาลัย B (N=20)		รวม (N=40)		ความ หมาย
	$\bar{x}$	s.d.	$\bar{x}$	s.d.	$\bar{x}$	s.d.	
6. การนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง	3.85	0.59	4.00	0.56	3.93	0.57	ดี
7. รายงานสรุปผลการประเมินสามารถดำเนินการได้เสร็จทันเวลาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	3.85	0.67	4.10	0.45	3.98	0.58	ดี
8. ระบบการประเมินช่วยให้ผู้รับการประเมินมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.51	4.00	0.56	3.98	0.53	ดี
<b>มาตรฐานด้านความเป็นไปได้</b>							
9. วิธีการ และขั้นตอนการประเมินสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง	3.85	0.59	4.05	0.69	3.95	0.64	ดี
10. วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.15	0.59	4.20	0.41	4.18	0.50	ดี
11. ระบบการประเมินให้ผลที่คุ้มค่า	4.00	0.65	4.20	0.41	4.10	0.55	ดี
<b>มาตรฐานด้านความเหมาะสม</b>							
12. มีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้เป็นทางการ	4.10	0.64	4.15	0.59	4.13	0.61	ดี
13. มีการแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	3.95	0.69	4.00	0.46	3.98	0.58	ดี
14. รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย	3.90	0.79	4.15	0.59	4.03	0.70	ดี
15. ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของผู้รับการประเมิน	4.20	0.52	4.00	0.65	4.10	0.59	ดี
16. คำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน	4.30	0.66	4.40	0.68	4.35	0.66	ดีมาก
17. เคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.90	0.64	4.10	0.64	4.00	0.64	ดี
18. รายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ยุติธรรม	4.05	0.51	4.25	0.64	4.15	0.58	ดี
19. ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ	3.95	0.76	4.25	0.64	4.10	0.71	ดี

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ข้อรายการประเมิน	มหาวิทยาลัย A (N=20)		มหาวิทยาลัย B (N=20)		รวม (N=40)		ความ หมาย
	$\bar{x}$	s.d.	$\bar{x}$	s.d.	$\bar{x}$	s.d.	
<b>มาตรฐานด้านความถูกต้อง</b>							
20. ระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน	4.00	0.65	4.55	0.51	4.28	0.64	ดีมาก
21. วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินอย่างเพียงพอ	3.80	0.62	4.40	0.60	4.10	0.67	ดี
22. บรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน	4.15	0.59	4.05	0.69	4.10	0.63	ดี
23. บรรยายแหล่งข้อมูล การได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน	3.95	0.83	3.90	0.64	3.93	0.73	ดี
24. มีการพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง	3.95	0.51	4.10	0.64	4.03	0.58	ดี
25. มีการพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง	4.10	0.72	3.95	0.69	4.03	0.70	ดี
26. มีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และรายงาน	4.15	0.75	4.25	0.72	4.20	0.72	ดี
27. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณอย่างเหมาะสมและถูกต้อง	4.05	0.61	4.10	0.64	4.08	0.62	ดี
28. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างเหมาะสมและถูกต้อง	4.25	0.55	4.10	0.72	4.18	0.64	ดี
29. การลงข้อสรุปของผลการประเมินมีเหตุผลสนับสนุน	4.05	0.39	4.05	0.76	4.05	0.60	ดี
30. การเขียนรายงานผลการประเมินมีความเป็นป็นประโยชน์	4.05	0.69	3.80	0.70	3.93	0.69	ดี
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.34</b>	<b>4.10</b>	<b>0.36</b>	<b>4.05</b>	<b>0.35</b>	<b>ดี</b>

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ (1) เพื่อสร้างและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ และ (2) เพื่อทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ และตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้ (1) ขั้นที่ 1 เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งได้จากการสุ่มมหาวิทยาลัยที่ทำการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 8 มหาวิทยาลัย โดยแต่ละมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งคัดเลือกคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) มหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมจำนวน 8 คน (2) ขั้นที่ 2 เป็นการออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้และมาตรฐานของการประเมินจำนวน 9 คน และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน ที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) (3) ขั้นที่ 3 เป็นการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ผู้รับการประเมินที่ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จากทั้ง 2 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมจำนวน 40 คน และคณะกรรมการการประเมินการปฏิบัติงาน ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 5 คน จากแต่ละมหาวิทยาลัย รวมจำนวน 10 คน และ (4) ขั้นที่ 4 เป็นการประเมินประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมินผลระบบภายหลังการทดลองใช้ระบบการปฏิบัติงานฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งตามขั้นในการดำเนินการวิจัย ดังนี้ (1) ขั้นที่ 1 เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน (2) ขั้นที่ 2 เครื่องมือ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน (3) ขั้นที่ 3 เครื่องมือ คือ คู่มือระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนฯ และแบบประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน และ (4) ขั้นที่ 4 เครื่องมือ คือ แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน

### สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

#### 1. ผลการออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการ ประเมินแบบอิงมาตรฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) ด้านปัจจัยนำเข้า (inputs) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบเนื้อหาที่มุ่ง ประเมิน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และ ระยะเวลาในการประเมิน (2) ด้านกระบวนการประเมิน (process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ การเตรียมการประเมินโดยกำหนดแต่งตั้งผู้ทำการประเมินและการประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน การดำเนินการประเมิน โดยจัดการประชุมชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน จากนั้น ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งดำเนินการประเมินตนเอง และ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการประเมินผู้รับการประเมิน วิเคราะห์และสรุปผล การประเมิน และทบทวนผลการประเมินร่วมกัน (3) ด้านผลผลิต (output) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย คือ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์รายบุคคล และ (4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย ข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์รายบุคคล และข้อมูลสำหรับคณะ และมหาวิทยาลัย โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมของมาตรฐานการประเมินในภาพรวม พบว่า ในทุกมาตรฐานการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

#### 2. ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตาม สมรรถนะ

จากการที่ผู้วิจัยนำระบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้จริงในมหาวิทยาลัยเอกชน 2 แห่งผลการ ประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับการประเมินที่เข้าร่วมการทดลองใช้ระบบการประเมินการ ปฏิบัติงานฯ ดังนี้ (1) มหาวิทยาลัย A พบว่า ส่วนมากอาจารย์มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่

ในระดับ B คือมีการปฏิบัติได้สูงกว่ามาตรฐาน จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 50) รองลงมา คือ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ C ซึ่งคือมีการปฏิบัติได้ตามมาตรฐาน จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 40) และมีอาจารย์ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ A ซึ่งคือ มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานมาก นั้นมีจำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 10) ตามลำดับ (2) มหาวิทยาลัย B โดยมีอาจารย์เข้าร่วมการทดลองใช้ จำนวน 20 คน พบว่า ส่วนมากอาจารย์มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ C คือมีการปฏิบัติได้ตามมาตรฐาน จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 65) รองลงมา คือ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ B ซึ่งคือมีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 35) และมีอาจารย์ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ A ซึ่งคือ มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานมาก นั้นมีจำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 5) ตามลำดับ

### 3. ผลการประเมินประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

3.1 ผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้งาน อาจารย์ผู้รับการประเมินมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินฯ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกรายองค์ประกอบย่อยของระบบพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยด้านปัจจัยข้อรายการที่ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล รองลงมา คือ ระยะเวลาในการประเมินผลการประเมินฯ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกรายองค์ประกอบย่อยของระบบพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยด้านปัจจัยข้อรายการที่ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล รองลงมา คือ ระยะเวลาในการประเมินผล ด้านผลผลิตข้อรายการที่ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความยุติธรรมของผลการประเมิน และด้านข้อมูลป้อนกลับข้อรายการที่ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การรายงานสรุปผลการประเมินรายบุคคล

3.2 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมินบุคลากรที่ Stufflebeam (2000) กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ผลการประเมินคุณภาพในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ละเมื่อพิจารณาจำแนกรายมาตรฐาน พบว่า (1) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นของการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้ผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นของวิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีคะแนนเฉลี่ย

สูงสุด (3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นของค่านึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่าในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นของระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยนำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายได้ 2 ประเด็น คือ การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงาน และการประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินการปฏิบัติงานดังนี้

1. การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงาน จากการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการวิจัยทำให้ได้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) ด้านปัจจัยนำเข้า (inputs) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบเนื้อหาที่มุ่งประเมิน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน (2) ด้านกระบวนการประเมิน (process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ การเตรียมการประเมินโดยกำหนดแต่งตั้งผู้ทำการประเมินและการประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน การดำเนินการประเมิน โดยจัดการประชุมชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน จากนั้นผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งดำเนินการประเมินตนเอง และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการประเมินผู้รับการประเมิน และวิเคราะห์สรุปผลการประเมินตามน้ำหนักของแต่ละมาตรฐาน (3) ด้านผลผลิต (output) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์รายบุคคล ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพรวมรายคณะ และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพรวมของมหาวิทยาลัย และ (4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ ข้อมูลรายบุคคลและข้อมูลสำหรับคณะและมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิทยา คูวิรัตน์ (2539) และพรเทพ ฐัฒน (2546) ที่พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงาน กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการประเมินจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Mondy, Noe & Premeax (2002) ที่กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานนั้นต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงควรเน้นที่การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

1.2 องค์ประกอบเนื้อหาที่มุ่งประเมิน เพื่อให้ผู้รับการประเมินได้ทำความเข้าใจถึงขอบข่ายเนื้อหาที่ต้องรับการประเมิน ส่งผลให้ผู้รับการประเมินรู้ว่าต้องรวบรวมข้อมูลในประเด็นใดบ้าง และควรพัฒนาและปรับปรุงตนเองในด้านใด โดยในงานวิจัยนี้กำหนดองค์ประกอบของเนื้อหาที่มุ่งประเมิน แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านวิจัย งานด้านการบริการวิชาการสู่สังคม งานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับที่ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2542) ได้สรุปองค์ประกอบของหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ 3 ประการ คือ การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ และสอดคล้องกับที่ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543) ได้จำแนกหน้าที่ของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ งานสอน งานวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนานักเรียน งานธุรการ และงานบริหารและกรรมการ และสอดคล้องกับที่ จิตรเลขา ชีระจามร (2545) ได้สรุปถึงภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัย ว่าประกอบด้วย ภาระงาน 6 ด้าน คือ งานสอน การให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ การบริการทางวิชาการสู่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการบริหารและการปรับปรุงตนเอง

1.3 มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมิน การประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานนั้นจำเป็นต้องมีมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการประเมินได้ใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้บรรลุตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับที่ Odden & Kelly (2002) และ Anthony และคณะ (2002) กล่าวไว้อย่างสอดคล้องกันว่า ระบบการประเมินผลอาจารย์โดยเน้นมาตรฐานควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละมาตรฐาน และกำหนดชุดของเกณฑ์ในการให้คะแนน และสอดคล้องกับที่ Fisher, Schoenfeldt & Shaw, 1996; Stone, 1998 กล่าวไว้ว่าระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้แน่นอน ซึ่งมาตรฐานนั้นสามารถวัดได้ บรรลุได้ และมีความท้าทาย ซึ่งจากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้พบว่า ผลการประเมินอาจารย์ส่วนใหญ่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานในด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุง



ศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่เน้นที่ภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่ภาระงานในด้านอื่น ๆ อีกทั้งงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนใหญ่แล้วเป็นงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัย มีหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยรับผิดชอบดูแล ส่งผลให้อาจารย์มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานในด้านดังกล่าวน้อยไม่ครอบคลุมตามเกณฑ์คุณภาพในแต่ละตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน

1.4 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ซึ่งในระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ที่ดินนั้นควรมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างหลากหลาย ซึ่งระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ที่พัฒนาขึ้น บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการการประเมินการปฏิบัติงาน อาจารย์ผู้รับการประเมินตนเอง และผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการการประเมินการปฏิบัติงานนั้นได้รับแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของอาจารย์ผู้รับการประเมิน สอดคล้องกับแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540) ที่กล่าวถึงผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานว่านอกจากผู้บริหารควรให้บุคคลอื่นเป็นผู้ประเมินด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และผู้เรียน และให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเอง

2. จากการนำระบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้จริงในมหาวิทยาลัยเอกชน 2 แห่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับการประเมินที่เข้าร่วมการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ของมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง มีอาจารย์ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำ อาจเนื่องจาก ระบบการประเมินการปฏิบัติงานนี้ ประกอบด้วย ผลการประเมินใน 3 ส่วน คือ (1) ผลการประเมินจากการประเมินครั้งที่ 1 (ประเมิน 6 เดือนแรก) ซึ่งจะเป็นการประเมินแบบก้าวหน้า (formative evaluation) (2) ผลการประเมินในการประเมินครั้งที่ 2 (ประเมิน 6 เดือนหลัง) ซึ่งจะเป็นการประเมินแบบสรุป (summative evaluation) และ (3) ผลการนำผลการประเมินจาก 2 ครั้ง มาเปรียบเทียบพิจารณาว่ามีพัฒนาการเป็นอย่างไร หลังจากการรับทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองจากการประเมินครั้งที่ 1 แล้วได้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นหรือไม่ นอกจากนี้มีการกำหนดเป็นนโยบายจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับจุดเน้นในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และควรมีการประกาศ และประชาสัมพันธ์เพื่อเข้าใจถึงมาตรฐาน และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินตั้งแต่ต้นปีการศึกษา รวมทั้งต้อง แแต่เนื่องด้วยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการทดลองใช้ระบบการประเมิน เพียงครั้งเดียว อีกทั้งเป็นการประเมินตามมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินเป็นครั้งแรก ซึ่งอาจารย์ผู้รับการประเมินไม่ทราบถึงองค์ประกอบ มาตรฐาน และเกณฑ์ล่วงหน้าตั้งแต่ต้นปีการศึกษา ส่งผลให้อาจารย์ปฏิบัติงานไม่ครบตามเกณฑ์ในแต่ละตัวบ่งชี้ ส่งผลให้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ต่ำ

3. การประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ โดยผู้รับการประเมินมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินฯ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกรายองค์ประกอบย่อยของระบบ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของระบบการประเมินของมหาวิทยาลัยเอกชนในปัจจุบัน และจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบความเหมาะสมก่อนนำระบบไปทดลองใช้ส่งผลให้ระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการประชุมชี้แจงกับทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินก่อนดำเนินการประเมินเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ตัดสินคุณภาพพร้อมกัน ส่งผลให้ผู้ใช้งานมีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้มีความคิดเห็นที่ดีต่อการนำระบบการประเมินมาทดลองใช้ในครั้งนี้

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยทำให้ได้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน พร้อมทั้งคู่มือการนำระบบการประเมินฯ ไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยเอกชนควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ อย่างชัดเจน ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนตัวบ่งชี้ และเกณฑ์คุณภาพในแต่ละระดับคะแนนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนการประเมินการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงจูงใจและเตรียมความพร้อม ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้อาจารย์เกิดการเห็นคุณค่าของการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่เห็นเป็นเพียงสิ่งที่คอยจับผิดการปฏิบัติงาน แต่เห็นถึงแนวทางการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุดต่อไป

1.3 ผู้ประเมิน กับผู้รับการประเมินควรมีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการประเมินการปฏิบัติงานก่อนดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละภาคการศึกษา และควรกำหนดแนวทางในการที่อาจารย์นำข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล ไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ รวมทั้งควรกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปปรับปรุงและพัฒนาอาจารย์ อีกทั้งนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการพัฒนาการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

2.2 ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานจริง



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

คุรุสภา, สำนักงาน. (2544). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2546). พระราชบัญญัติอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. มาตรฐานจรรยาบรรณของอาจารย์ที่พึงมีใน

สถาบันอุดมศึกษา. [ออนไลน์]. (2550). แหล่งที่มา

[http://mua.go.th/data\\_main/law/08\\_05\\_50.pdf](http://mua.go.th/data_main/law/08_05_50.pdf).

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2551). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี

ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2550). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

จิตรเลขา ธีระจามร. (2545). การพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย:

กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสองแห่ง. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คู่มืออาจารย์มหาวิทยาลัย. [ออนไลน์]. (ม.ป.ป.) แหล่งที่มา

<http://personnel2.hrm.chula.ac.th>

จุฑาทิพย์ ภารพบ. (2545). การพัฒนาระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา เพื่อการ

บริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. กรุงเทพมหานคร:

วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ

และความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชุย สมितिไกร. (2547). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.

กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการ

จัดการเขตพื้นที่การศึกษา. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร.

นิสดารัก เวชยานนท์. (2549). Competency – Based Approach. พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็มส์.

- ปทีป เมธาคณวุฒิ. (2546). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคณาจารย์ และจัดการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: เฮช อาร์ เซนเตอร์.
- พรเทพ ฐู่แผน. (2546). การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2542). หลักและพื้นฐานการอุดมศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา).
- มหาวิทยาลัยนเรศวร. สรุปเกณฑ์ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ. [ออนไลน์]. (2550). แหล่งที่มา <http://www.sci.nu.ac.th/job/garuntee/SAR>
- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. (2551). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2550). คู่มือการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (เอกสารอัดสำเนา)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. คู่มือการคิดหน่วยภาระงานคณาจารย์. [ออนไลน์]. (2549). แหล่งที่มา [http://www.sut.ac.th/dp/letters/download/man\\_acad\\_workload.doc](http://www.sut.ac.th/dp/letters/download/man_acad_workload.doc)
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา คูวิรัตน์. (2538). การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ บันนิตามัย. การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวพินิจเชิงระบบ. วารสารข้าราชการ 3 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2540): 28-47.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). ความเป็นครูและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอาจารย์ระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:  
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). สถิติประยุกต์สำหรับกรวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:  
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบาย: การปฏิรูปวิชาที่ปกครองตามพระราชบัญญัติ  
 การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- สุกัญญา ไชวโรจน์กุล. (2547). การวิเคราะห์ระบบเพื่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษา.  
 พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). คู่มือการประเมินผลภายในสถานศึกษา: การออกแบบระบบ  
 ประเมินผลภายใน. กรุงเทพมหานคร: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- เอมอร จังศิริพรภรณ์. (2541). การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัว  
 นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
 บัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ. (2543). อาจารย์มหาวิทยาลัย. (เอกสารอัดสำเนา).

### ภาษาอังกฤษ

- Anthony, William et al. (2002). Human Resource Management: A Strategic Approach.  
 4<sup>th</sup> edition. Ohio: South-Western College.
- Arnold, Hugh J. and Feldman, Daniel C. (1983). Managing Individual and Group  
 Behavior in Organizations. 2<sup>nd</sup> edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Athey, Timothy A. and Orth, Michael S. Emerging Competency Methods for  
 The Future. Human Resource Management. 35(1999). 215 – 226.
- Baartman, Liesbeth K.J. et.al. The Wheel of Competency Assessment: Presenting  
 Quality Criteria for Competency Assessment Programs. Studies in  
 Education Evaluation. 32(2006) 153 – 170.
- Beard, D. et.al. (1994). Competencies Development Center. Berkshire: McGraw-Hill.
- Bedeian, Arthur G. (1993). Management. 3<sup>rd</sup> ed. Orlando: Harcourt Brace Javanovich  
 College.
- Berk, B.A. A Consumer Guide to Setting Performance Standard on Criterion Reference  
 Test. Review of Education Research. 56(1986): 137-172.

- Boam Rosemary and Sparrow Paul. (1992). Designing and Achieving Competency. London: McGraw-Hill Book company.
- Cascio, Wayne F. (1998). Applied Psychology in Personnel Management. 5<sup>th</sup> edition. London: Prentice Hall.
- Castetter, William B. (1992). The Personnel Function in Educational Administration. 5<sup>th</sup> edition. New York: Macmillan.
- Cheng, Y.C. (1996). School effectiveness and School-Based Development: A Mechanism for Development. London: The Farmer Press.
- Cook, Mark & Cripps, Barry. (2005). Competence Analysis. In Psychological Assessment in the Workplace. England: John Wiley&Sons.
- Danielson, C. (1996). Enhancing professional practice: A framework for teaching. Alexandria, VA: Association for supervision and Curriculum Development.
- Danielson, C. Enhancing professional practice: A framework for teaching. [online]. (2007). 2<sup>nd</sup> Ed. Alexandria, VA: Association for supervision and Curriculum Development. Available from <http://www.danielsongroup.org/theframeteach.htm>.
- David L. Nahwold. Continuing Medical Education Reform for Competency-Based Education and Assessment. The Journal of Continuing Education in the Health Professions. 25 (2005). 168-173.
- Decenzo, David A. and Robins, Stephen P. (1999). Evaluating Employee Performance. In Human Resource management. 6<sup>th</sup> edition. Newyork: John Wiley&Sons.
- Dennis L.Poole, Deborah Duvall and Bethary Wofford. Concept mapping key elements and performance measures in a state nursing home-to-community transition project. Evaluation and Program Planning. Vol.26 (2006). 10-22.
- Dessler, Gary. (1997). Personnel/Human Resource Management. 7<sup>th</sup> edition. London: Prentice-Hall.
- Dessler, Gary. (2000). Human Resource Management. 8<sup>th</sup> edition. London: Prentice-Hall.
- Ellett, C. and Teddlie. Techer evaluation, Teacher effectiveness and School effectiveness: Perspectives from the USA. Journal of Personnel Evaluation in Education. Vol.17(2003). 101 – 128.

- Fisher, Cynthia D., Schoenfeldt & Lyle F. Shaw. (1996). Human Resource Management. 3<sup>rd</sup> edition. Boston: Houghton Mifflin.
- Ferris, Gerald R. and Rowland, Kendrith M. (1990). Performance Evaluation, Goal Setting, and Feedback. London: Jai Press.
- Fry, H., Ketteridge, S., Marshall S. (2003). A Handbook for Teaching & Learning in Higher Education. 2nd edition. London: Kogen Page Limited.
- Gayeski, D.M. et.al.. Bringing Competency Analysis into The 21st century. Performance Improvement. Vol.46(2007). 9-23.
- Good, C.V. (1959). Dictionary of Education. New York: McGraw Hill.
- Hearn,G. et.al. Defining generic professional competencies in Australia: Toward a framework for professional development. Asia Pacific Journal of Human Resources. 34 (1997). 96-105.
- Hellriegel, Don, Jackson, Susan E.and Slocum, John W. (2005). Managing Human Resources. In Management International Student Edition. 10<sup>th</sup> Edition. United State: South-Western.
- Heneman,R.L. & Ledford, G.E. Competency Pay for Professionals and Managers in Business: A Review and Implications for Teachers. Journal of Personnel Evaluation in Education. 12 (1998). 103-121.
- Heneman, Anthony, Kimball & Odden. (2006). Standards-Based Teacher evaluation as a Foundation for Knowledge-and Skill-Based Pay. (CPRE Policy Brief RB-46). Philadelphia: Consortium for Policy Research in Education.
- Heneman, Milanowski & Kimball. (2007). Teacher Performance Pay: Synthesis of Plans, Research, and Guildlines for practice. (CPRE Policy Brief RB-46). Philadelphia: Consortium for Policy Research in Education.
- Ivancevich and Matteson, John. (1999). Human Resource Management: Foundations Of Personnel. 5<sup>th</sup> edition. Homewood: Irwin.
- Johnstone, J.N. (1981). Indicators of Education System. London: The Ancher Press.
- Mathis, Robert T. and Jackson, John H. (2003). Performance Management and Appraisal. In Human Resource management. 10<sup>th</sup> edition. United State: Thomson-South western.



- McClelland. Testing for Competence Rather Than for "Intelligence".  
American Psychologist. (January 1973). 1 – 14 .
- McLagan, P. Competencies. Training & Development. 12 (May 1997). 48 – 54.
- Mello, Jeffrey A. (2006). Performance Management and Feedback.. In Strategic Human Resource Management. 2<sup>nd</sup> edition. United State: South-Western.
- Milanowski. The Varieties of Knowledge and Skill-Based Pay Design:  
 A Comparison of Seven New Pay systems for K-12 Teachers. Education Policy Analysis Archives, 11(4). [online]. (2003). Available form  
<http://epaa.asu.edu/epaa/v11n4>.
- Milkovich & Newman. (1993). Compensation. Fourth edition. Illinois: Richard D. Irwin.
- Mondy,R. Wayne, Noe,Robert M. and Premeaux,Shane R. (1999). Performance Appraisal. In Human Resource management. 7<sup>th</sup> edition. New Jeasey: Prentice Hall International.
- Mondy,R. Wayne, Noe,Robert M. and Premeaux,Shane R. (2002). Performance Appraisal. In Human Resource management. 8<sup>th</sup> edition. New Jeasey: Prentice Hall International.
- Mumford, Allan. (1986). Handbook of Management. Cambridge: The university Press.
- Normore. . Integrating Personnel Evaluation in the Planning and Evaluation of School Improvement Initiatives. American journal of Evaluation. 26 (2005). 348 – 351.
- Odden, Kelley, Heneman & Milanowski. (2001). Enhancing Teacher Quality through Knowledge and Skills-based Pay. (CPRE Policy Brief RB-46). Philadelphia: Consortium for Policy Research in Education.
- Raynold, David. Schooling for Literacy: A Review of Research on Teacher Effectiveness and Implication for Contemporary Education Policy. Education Review, 24 (November 1998). 50.
- Rodirguez, Donna et.al. Developing Competency Models to Promote Integrated Human Resource Practices. Human Resource Management. 41 (Fall 2002). 309 – 324.

- Rylatt, A. and Lohan, K. (1995). Creating Training Miracles. Sydney: Prentice Hall.
- Schoderbek, Peter P. et.al. (1990). Management Systems Conceptual Considerations. Boston, UA: Richard D.Irwin.Inc.
- Schoonover, S. Competencies: What Are They?. [online]. (1999). Available from <http://www.ipma-hr.org/news1298/comp.html>
- Scriven, M. (1991). Evaluation Thesaurus. Newbury Park : SAGE
- Spencer L.M. and Spencer S.M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performer. New York: Wiley.
- Spencer. (1997). Competency assessment method. In Bassi, L.J.&Russ-Eft.(Ed). in Assessment, development and measurement. Washington, D.C.:ASTD.
- Stair, R.M. (1992). Principles of Information systems: A Managerial Approach. Boston: boyd & fraser publishing company.
- Stone, Raymond J. (1998). Human Resource Management. 3<sup>rd</sup> edition. Brisbane: Jonn Wiley&Sons.
- Stuffebeam. (1989). The personnel evaluation standards. 2<sup>nd</sup> printing. United state: SAGE publication.
- Stufflebeam. Personnel Evaluation Systems Metaevaluation Checklist. [online]. (2000). Available from [http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/pes\\_metaeval.pdf](http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/pes_metaeval.pdf).
- Viswesvaran,Chockalingan., Ones, Daniz S. & Schmidt, Frank L.. Comparative Analysis of The Reliability of Job Performance Ratings. Journal of Applied Psychology. 81(1996). 557 – 567.
- Weiss,Tracey . (2003). Coaching Competencies and Corporate Leadership. New York: ST.Lucies press.
- West, Mel. and Bollington, Rob. (1990). An Introduction to Teacher Appraisal. London: David Fulton.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| 1. ผศ.ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง          | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                 |
| 2. ผศ.ดร.กมลวรรณ ตั้งธนานนท์      | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                 |
| 3. อ.ดร.สุบิน ยุวรัช              | ผู้ช่วยรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม             |
| 4. อ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์       | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                 |
| 5. อ.ดร.วารุณี ลัภนโชคดี          | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์              |
| 6. นาวาอากาศเอก ดร.พงศ์เทพ จิระโร | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา                    |
| 7. รศ.ดร. ณรงค์ อยู่ถนอม          | รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม                    |
| 8. ผศ.ดร.นิมนวล ศรีจาด            | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยสยาม            |
| 9. ดร.กฤติมา เหมวิภาค             | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย |

### รายนามผู้บริหารระดับสูงในการกำหนดเกณฑ์การให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 1. นายกิติคุณ ปุณศิริ | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ |
| 2. ดร.กฤติมา เหมวิภาค | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย |
| 3. ผศ.สุรุจ ภิจกุล    | ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ                |

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

คู่มือและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน  
ตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน

โดย

นางสาวปิยะธิดา ทองอร่าม

นิสิตระดับดุขฎิบั้ณทิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุขฎิบั้ณทิต  
สาขาวิชาการศึกษาและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## คำนำ

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานฉบับนี้ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การประเมิน องค์ประกอบของระบบวิธีการและแนวทางในการพัฒนาระบบ และองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินอิงมาตรฐาน โดยจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจได้อย่างถูกต้องในการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับนี้เป็นเอกสารส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต เรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ” ซึ่งอยู่ในระหว่างการพัฒนาระบบการประเมินผล จึงไม่สามารถนำไปอ้างอิงได้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความสนใจ และความร่วมมือในการทดลองใช้ระบบการประเมินในครั้งนี้

ปิยะธิดา ทองอร่าม

นิสิตปริญญาเอก สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา

ภาควิชาและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	195
สารบัญ.....	196
<b>ส่วนที่ 1 บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	197
1.2 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมิน.....	198
1.3 องค์ประกอบของระบบ.....	198
<b>ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดของการประเมินอิงมาตรฐาน</b>	
2.1 องค์ประกอบด้านปัจจัย.....	200
2.2 องค์ประกอบด้านกระบวนการ.....	211
2.3 องค์ประกอบด้านผลผลิต.....	214
2.4 องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ.....	215
<b>ส่วนที่ 3 แนวทางการใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทน ตามสมรรถนะ</b>	
3.1 บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับระบบประเมินการปฏิบัติงาน .....	216
3.2 การดำเนินการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงาน.....	218
3.3 การใช้ประโยชน์จากผลประเมินการปฏิบัติงาน.....	220
<b>ส่วนที่ 4 แนวทางการให้คะแนนและการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน</b>	
4.1 แนวทางการให้คะแนนและเกณฑ์การแปลผลการประเมินการปฏิบัติงาน.....	221
4.2 แนวทางการแปลความหมายระดับมาตรฐานรายด้านจากคะแนนในแบบ ประเมินการปฏิบัติงาน .....	224
4.3 แนวทางการแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับคะแนนระดับตัวบ่งชี้ใน มาตรฐานย่อย.....	229
4.4 แนวทางการแปลความหมายระดับมาตรฐานย่อยจากคะแนนในแบบประเมินการ ปฏิบัติงาน .....	234
4.5 การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน.....	250
<b>ภาคผนวก</b>	
แบบประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการ ประเมินโดยอิงมาตรฐาน.....	264

## ส่วนที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

บุคลากรที่มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คือ คณาจารย์ ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาการ ถ่ายทอดสู่นักศึกษาด้วยทักษะและความสามารถทางการสอนเพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านคุณธรรมและวิชาการ รวมทั้งการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการในรูปของงานวิจัย เอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือ และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ จึงต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือและองค์ประกอบหนึ่งในดำเนินการร่วมในการบริหารจัดการโดยมีการเชื่อมโยงกันระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา มหาวิทยาลัยเพื่อขับเคลื่อนให้มีการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายเมื่อมีการดำเนินงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ

การที่อาจารย์จะจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะของอาจารย์จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง โดยสมรรถนะ คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดที่สถาบันต้องการ ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการสำคัญที่จะทำให้อาจารย์มีการปฏิบัติงานได้ตามหรือสูงกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการของสถาบันอย่างแท้จริง แต่จากการรวบรวมเอกสารการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนมากเป็นตรวจสอบการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นการประเมินตามภาระงานของอาจารย์ ทำให้ผลการประเมินที่ได้ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง อีกทั้งไม่ส่งเสริมอาจารย์พัฒนาศักยภาพของตนเอง ไม่มีกลไกในการนำผลการประเมินไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์

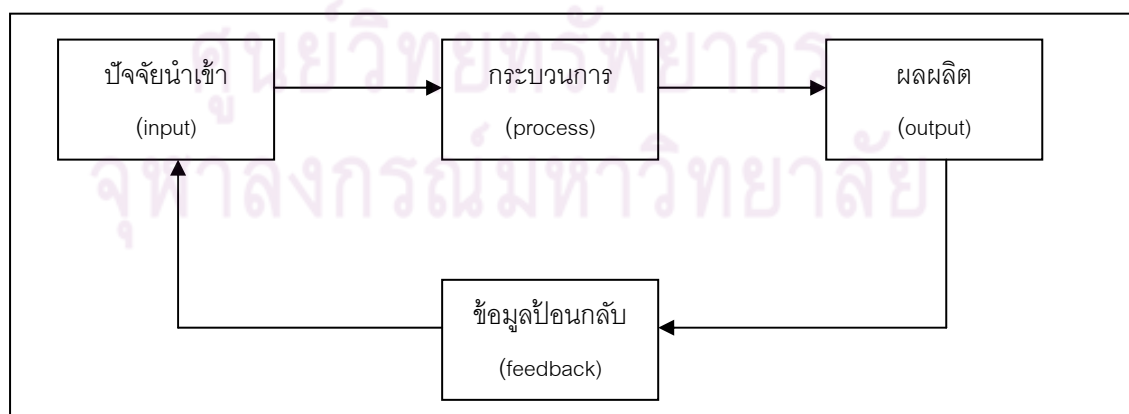
ภารกิจของอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยนั้นจะมีความแตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งโดยหลักแล้วประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งระบบการประเมินอาจารย์มหาวิทยาลัยแบบอิงมาตรฐานนั้นนอกจากจะได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพปราศจากอคติและความลำเอียงในการประเมิน มีความโปร่งใส และให้ข้อมูลผลการประเมินที่ถูกต้อง สอดคล้องกับสภาพจริง แล้วยังช่วยให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่อันดับถัดขึ้นไป ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่มีคุณภาพนั้นจะส่งผลให้ผลผลิตที่ออกมา ซึ่งเป็นนักศึกษาที่มีคุณภาพ

### วัตถุประสงค์ของระบบการประเมิน

1. เพื่อปรับปรุง พัฒนา เพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาจารย์
2. เพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์
3. เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### องค์ประกอบของระบบ

องค์ประกอบของระบบ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นให้ระบบสามารถดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ ปัจจัย (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) และข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ดังแผนภาพ



โดยแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะดังนี้

1. ปัจจัย เป็นทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดการทำงานของระบบ ซึ่งระบบแต่ละประเภทจะมีทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นที่แตกต่างกัน เช่น ในระบบการศึกษาปัจจัย อาจจะมีประกอบด้วย นักเรียน ครู ผู้บริหาร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น

2. กระบวนการ เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพหรือประมวลผลเพื่อนำไปสู่ผลผลิต โดยในระบบการศึกษา กระบวนการ คือ กระบวนการเรียนการสอน การจัดชั้นเรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การวิจัย การบริการทางวิชาการ เป็นต้น

3. ผลผลิต เป็นสิ่งที่ต้องการจากระบบ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของระบบ ซึ่งผลผลิตในแต่ละระบบจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามประเภทของระบบ โดยในระบบการศึกษา ผลผลิตที่ต้องการคือ ผู้เรียนที่จบออกไปมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม และการวิจัยที่มีคุณภาพ มีการบริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

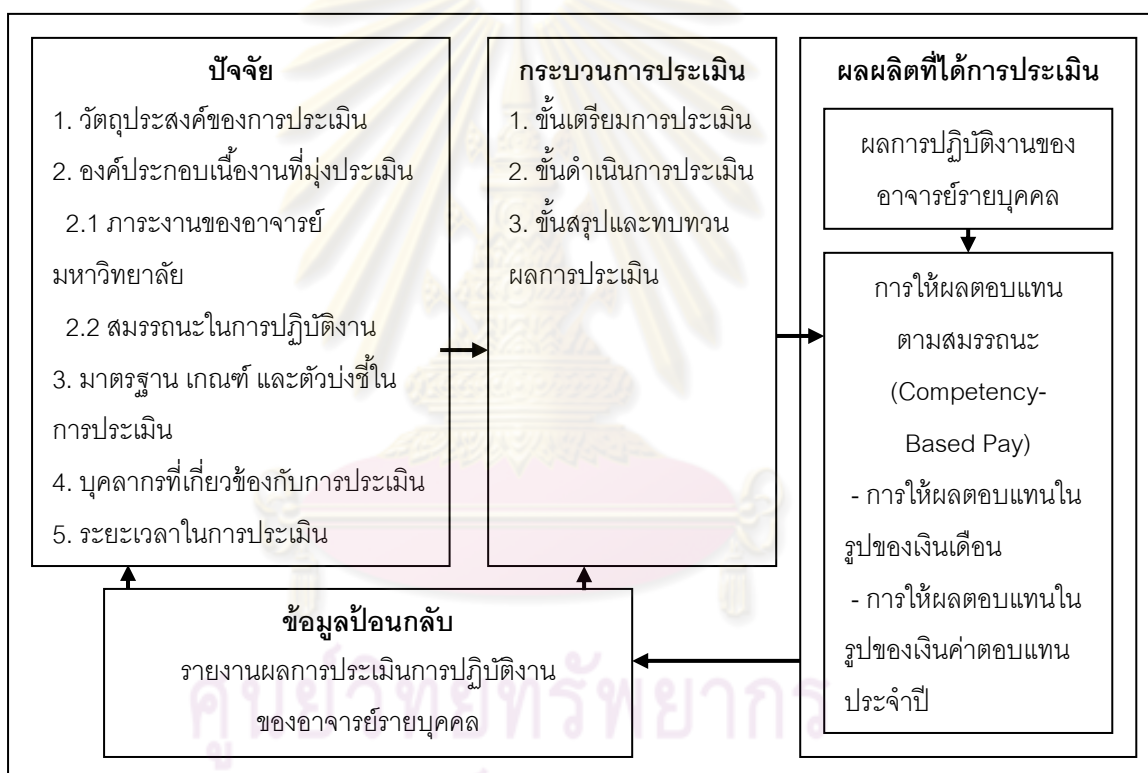
4. ข้อมูลป้อนกลับ เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของกระบวนการเพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ข้อมูลย้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนดี และข้อบกพร่องของการทำงานในระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงปัจจัยนำเข้า หรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 2

### องค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินอิงมาตรฐาน

เนื้อหาของของแต่ละองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในปัจจุบันโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัย การสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ และการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ ดังแผนภาพ



#### 1. องค์ประกอบด้านปัจจัย

ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

##### 1) วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มี 3 ประการ คือ

1.1) เพื่อปรับปรุง พัฒนา เพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาจารย์

1.2) เพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการ

พัฒนาศักยภาพของอาจารย์

1.3) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## 2) องค์ประกอบเนื้องานที่มุ่งประเมิน

การประเมินปฏิบัติงานของอาจารย์ตามมาตรฐาน ใน 5 ด้าน โดยมีคำอธิบาย และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1) มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม และนำไปใช้ในการดำรงชีวิต มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนองความแตกต่างของผู้เรียน ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

2.2) มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ หรือค้นคิดสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเพื่อสามารถทำวิจัยพื้นฐาน และวิจัยประยุกต์หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ หรือค้นคิดสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเพื่อสามารถทำวิจัยพื้นฐาน และวิจัยประยุกต์ ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย

มาตรฐานที่ 4 การผลิตและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

2.3) มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนในลักษณะของการบรรยายหรือปาฐกถา การประชุมสัมมนา การจัดอบรม หรือฝึกปฏิบัติการ การจัดนิทรรศการทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางให้ชุมชนและสังคมนำไปพัฒนาปรับปรุงตนเอง ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม

มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้

2.4) มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำให้ชุมชน และสังคมมีความเข้าใจ และสามารถรักษาไว้ซึ่งศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมของตนเอง โดยการจัดนิทรรศการ การฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม และนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งที่อยู่ในรูปความเชื่อ ความนิยม นิทาน เพลง การละเล่น ประเพณีและอื่น ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าวิจัย ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้

2.5) มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึงความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

### 3) เกณฑ์การประเมิน

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<b>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา</b>	
<b>มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน</b>	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน	
<b>เกณฑ์การประเมิน</b>	
ระดับ 1 มีการจัดทำประมวลรายวิชา (Course Syllabus) เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น	0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3
ระดับ 2 มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี	2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5
ระดับ 3 มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสพการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา	
ระดับ 4 มีการวางแผนการจัดหา กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ อย่างหลากหลาย	
ระดับ 5 มีการวางแผนการประเมินและติดตามผลการเรียนการสอน	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	
<b>เกณฑ์การประเมิน</b>	
ระดับ 1 มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3
ระดับ 2 จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	
ระดับ 3 มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร	2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5 ขึ้นไป
ระดับ 4 มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน	

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p>ส่งเสริมกระบวนการคิด รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง</p> <p>ระดับ 5 มีการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ</p> <p>ระดับ 6 มีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 7 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 8 มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</p>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน</p> <p>ระดับ 2 มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมิน ผลที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 3 มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน</p> <p>ระดับ 4 มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน</p> <p>ระดับ 5 มีการให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับน้อย</p> <p>ระดับ 2 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับปานกลาง</p> <p>ระดับ 3 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมาก</p> <p>ระดับ 4 นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด (จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา)</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4</p>



มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<b>มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา</b>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแล และให้คำปรึกษา</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าปรึกษา</p> <p>ระดับ 2 มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ</p> <p>ระดับ 3 มีการเก็บหลักฐานรวบรวมข้อมูลการเข้าปรึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสรุป วิเคราะห์ผลสถานภาพของนักศึกษาเป็นรายบุคคล</p> <p>ระดับ 4 มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตามการดำเนินงานตาม แผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนา นักศึกษา</p> <p>ระดับ 5 มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และปฏิทินกิจกรรม นักศึกษา</p> <p>ระดับ 2 มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา</p> <p>ระดับ 3 มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา</p> <p>ระดับ 4 มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา นักศึกษา</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<b>มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ</b>	
<b>มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย</b>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินโครงการวิจัย</p> <p>ระดับ 2 มีโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือ ยุทธศาสตร์ของชาติ หรือ ความต้องการของท้องถิ่น หรือ สร้าง องค์ความรู้เชิงวิชาการ</p> <p>ระดับ 3 มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจาก ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 4 มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจาก ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 5 มีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือได้รับการ จัดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 5</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการดำเนินการวิจัย</p> <p>ระดับ 2 ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 3 ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากองค์กรภายนอก</p> <p>ระดับ 4 ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยที่เป็นโครงการระดับชาติ</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p><b>มาตรฐานที่ 4 การผลิต และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ</b></p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการ</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่ รับผิดชอบ</p> <p>ระดับ 2 ผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่ รับผิดชอบทุกปี</p> <p>ระดับ 3 ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารของ มหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 4 ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ใน ระดับชาติ</p> <p>ระดับ 5 ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ใน ระดับนานาชาติ</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ</p> <p>ระดับ 2 มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายใน มหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 3 มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในการ ประชุม สัมมนาในระดับชาติ</p> <p>ระดับ 4 มีงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับ การเผยแพร่ ปีละ 1 รายการ หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือบทความทางวิชาการ เผยแพร่ปีละ 2 รายการ</p> <p>ระดับ 5 มีงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 2 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับ การเผยแพร่ปีละ 2 รายการ หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับ งานวิจัย เผยแพร่ปีละ 2 รายการ</p>	<p>ตำแหน่งอาจารย์</p> <p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4 ขึ้นไป</p> <p>ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับ 3</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
ระดับ 6 มีงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละ 1 รายการ หรือตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 2 รายการ หรือผลงานทาง วิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัยในระดับนานาชาติ เผยแพร่ปีละ 1 รายการ	ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5 ขึ้นไป ตำแหน่งรองศาสตราจารย์
ระดับ 7 มีงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละ 2 รายการ หรือตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 3 รายการ หรือผลงานทาง วิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัยในระดับนานาชาติ เผยแพร่ปีละ 2 รายการ	0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับ 4 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5
ระดับ 8 มีงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละ 3 รายการ หรือตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 4 รายการ หรือผลงานทาง วิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัยในระดับนานาชาติ เผยแพร่ปีละ 3 รายการ	2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 7 ขึ้นไป ตำแหน่งศาสตราจารย์ 0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับ 5 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 7 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 8
<b>มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม</b>	
<b>มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม</b>	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 ไม่มีการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงาน องค์กร และชุมชน ระดับ 2 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่ สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ ความรู้ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชา และ ให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน ระดับ 4 มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนรับผิดชอบและให้บริการแก่สังคม จนเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ และวิชาชีพอื่นอย่าง กว้างขวาง	0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นวิทยากร /กรรมการ ให้แก่หน่วยงานภายนอก</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่ได้เป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการ วิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก</p> <p>ระดับ 2 เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือเป็น กรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับท้องถิ่น</p> <p>ระดับ 3 เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอก อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือเป็น กรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด</p> <p>ระดับ 4 เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือเป็น กรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p><b>มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้</b></p>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 2 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไป ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 3 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการ กำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 4 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการ กำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับ จัดการเรียนการสอน</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย</p> <p>ระดับ 2 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย</p> <p>ระดับ 3 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และ สังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการ</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p>กำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาการวิจัย</p> <p>ระดับ 4 มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับการวิจัย</p>	
<b>มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม</b>	
<b>มาตรฐานที่ 7 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม</b>	
<b>เกณฑ์การประเมิน</b>	
ระดับ 1 ไม่มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	
ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1
ระดับ 2 มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2
ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด	2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3
ระดับ 3 มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2
ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด	ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4
ระดับ 4 มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาไทยออกเผยแพร่สู่สาธารณชน	
<b>ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี</b>	
<b>เกณฑ์การประเมิน</b>	
ระดับ 1 ไม่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อ	
ทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม	0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1
สอดคล้องกับชุมชน	1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2
ระดับ 2 มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อ	2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2
ทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม	และเกณฑ์ระดับที่ 3
สอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด	3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2
ระดับ 3 มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อ	ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4
ทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสม	
สอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด	
ระดับ 4 มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนา	
กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม	
ออกเผยแพร่สู่สาธารณชน	
<b>มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้</b>	
<b>ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำนุบำรุงศาสนาในการจัดการเรียน</b>	

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p>การสอน</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 2 มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 3 มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ระดับ 4 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย</p> <p>ระดับ 2 มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย</p> <p>ระดับ 3 มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย</p> <p>ระดับ 4 นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการวิจัย</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>
<b>มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์</b>	
<b>มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน</b>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p> <p>ระดับ 2 มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง และมีความรับผิดชอบในการทำงาน</p> <p>ระดับ 3 สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/ องค์กร ได้กำหนดไว้</p> <p>ระดับ 4 สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น</p> <p>ระดับ 5 สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง</p> <p>ระดับ 6 บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา และทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิด</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
<p style="text-align: center;">ประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย</p>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p> <p>ระดับ 2 แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ 3 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน</p> <p>ระดับ 4 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับ 5 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การทำงานเป็นทีม</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p> <p>ระดับ 2 ทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ</p> <p>ระดับ 3 แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ระดับ 4 ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ระดับ 5 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น</p> <p>ระดับ 6 ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม เพื่อรวมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p> <p>ระดับ 2 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย</p> <p>ระดับ 3 ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ</p> <p>ระดับ 4 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือประโยชน์ส่วนตน</p> <p>ระดับ 5 มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ อุทิศร่างกายแรงใจ มุ่งให้</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6</p>

มาตรฐานการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
ภารกิจขององค์กรบรรลุผล ระดับ 6 อำนวยความถูกต้อง และยื่นหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ของ องค์กร	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <p>ระดับ 1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่ได้คำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล</p> <p>ระดับ 2 มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น</p> <p>ระดับ 3 นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับ 4 พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p>	<p>0 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1</p> <p>1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2</p> <p>2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3</p> <p>3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4</p>

#### 4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ประกอบด้วย (1) ผู้ประเมิน ประกอบด้วย คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการมอบหมายและแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย และ (2) ผู้รับการประเมิน คือ อาจารย์

#### 5) ระยะเวลาในการประเมิน

ระยะเวลาในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

#### 2 องค์ประกอบด้านกระบวนการ

กระบวนการประเมิน ประกอบด้วย การดำเนินการใน 3 ส่วน คือ การเตรียมการประเมิน การดำเนินการประเมิน และการสรุปและทบทวนผลการประเมิน ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กระบวนการประเมิน	ช่วงระยะเวลา
<b>การประเมินครั้งที่ 1 (6 เดือนแรก)</b>	
<p>1. <b>ขั้นเตรียมการประเมิน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) กำหนดแต่งตั้งผู้ทำการประเมิน</li> <li>2) การประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน</li> </ol> <p>2. <b>ขั้นดำเนินการประเมิน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การประชุมชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน</li> <li>2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน</li> <li>3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเอง</li> <li>4) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมิน</li> </ol> <p>3. <b>ขั้นสรุป และทบทวนผลการประเมิน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) คณะกรรมการประเมินฯ นำผลการประเมินแจ้งให้แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล</li> <li>2) การทบทวนผลการประเมินร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมินฯ กับอาจารย์ผู้รับการประเมิน</li> <li>3) วิเคราะห์ และสรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่อาจารย์เป็นรายบุคคล เพื่อให้อาจารย์นำไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเอง</li> </ol>	<p>ต้นภาคการศึกษา</p> <p>ต้นภาคการศึกษาที่ 1 กลางภาคการศึกษาที่ 1 ปลายภาคการศึกษาที่ 1 ปลายภาคการศึกษาที่ 1</p> <p>ปลายภาคการศึกษาที่ 1</p> <p>ปลายภาคการศึกษาที่ 1</p> <p>ปลายภาคการศึกษาที่ 1</p>
<b>การประเมินครั้งที่ 2 (6 เดือนหลัง)</b>	
<p>1. <b>ขั้นเตรียมการประเมิน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) กำหนดแต่งตั้งผู้ทำการประเมิน</li> <li>2) การประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน</li> </ol> <p>2. <b>ขั้นดำเนินการประเมิน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การประชุมชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน</li> <li>2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน</li> <li>3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเอง</li> <li>4) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมิน</li> </ol> <p>3. <b>ขั้นสรุป และทบทวนผลการประเมิน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) คณะกรรมการประเมินฯ นำผลการประเมินแจ้งให้แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล</li> <li>2) การทบทวนผลการประเมินร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมินฯ กับอาจารย์ผู้รับการประเมิน</li> <li>3) วิเคราะห์และสรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่อาจารย์เป็นรายบุคคล</li> </ol>	<p>ต้นภาคการศึกษาที่ 2</p> <p>ต้นภาคการศึกษาที่ 2 กลางภาคการศึกษาที่ 2 ปลายภาคการศึกษาที่ 2 ปลายภาคการศึกษาที่ 2 ปลายภาคการศึกษาที่ 2</p> <p>ปลายภาคการศึกษาที่ 2</p> <p>ปลายภาคการศึกษาที่ 2</p>

กระบวนการประเมิน	ช่วงระยะเวลา
สรุปเปรียบเทียบถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์	
1) คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานนำผลการประเมินจากครั้งที่ 1 และผลการประเมินครั้งที่ 2 มาเปรียบเทียบเพื่อศึกษาพัฒนาการผลการประเมินของอาจารย์เป็นรายบุคคล	ปลายภาคการศึกษาที่ 2
2) นำผลการประเมินครั้งที่ 2 ไปใช้ในการให้ตอบแทนประจำปีของมหาวิทยาลัย	ปลายภาคการศึกษาที่ 2

### โดยมีรายละเอียดกระบวนการประเมิน ดังนี้

#### 1) ชั้นเตรียมการประเมิน

1.1) มหาวิทยาลัยกำหนดแต่งตั้งผู้ทำการประเมิน โดยอยู่ในรูปของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2) จัดการประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญแนวคิดและหลักการของการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน จุดมุ่งหมายของการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน ให้คณะผู้บริหาร และอาจารย์ทุกท่านมีความเข้าใจ และเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานนี้ไปใช้ จากนั้นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้ง ร่วมกับอาจารย์ผู้รับการประเมินทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบโดยการศึกษา คู่มือการใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐาน และดำเนินการร่วมกันปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบท และจุดเน้นของมหาวิทยาลัยของตนเอง

#### 2) ชั้นดำเนินการประเมิน

2.1) จัดการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันแก่ผู้รับการประเมินอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้อาจารย์ผู้รับการประเมินทุกคนมีความเข้าใจเพียงพอในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในรอบภาคเรียนการศึกษาที่ผ่านมา

2.2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินที่ได้ร่วมกันปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

2.3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเองตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินที่ได้ร่วมกันปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

2.4) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินที่ได้ร่วมกันปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

#### 3) ชั้นสรุป และทบทวนผลการประเมิน

- 3.1) คณะกรรมการประเมินฯ นำผลการประเมินแจ้งให้แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล
- 3.2) การทบทวนผลการประเมินร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมินฯ กับอาจารย์ผู้รับการประเมิน
- 3.3) วิเคราะห์และสรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่อาจารย์เป็นรายบุคคล

### 3 องค์ประกอบด้านผลผลิต

ผลผลิตจากระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐาน คือ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นรายบุคคล โดยมีข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานใน 3 ส่วน คือ ผลจากการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ผลจากการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 และ ผลการเปรียบเทียบพัฒนาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยมีวิธีการในการเปรียบเทียบถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนี้

1) นำผลการประเมินจากครั้งที่ 1 และผลการประเมินครั้งที่ 2 มาพิจารณาพัฒนาการของการปฏิบัติงานของอาจารย์รายบุคคล เพื่อ โดยนำคะแนนพัฒนาการไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาอาจารย์ในปีการศึกษาถัดไป มีวิธีการคำนวณพัฒนาการตามแนวคิดของศิริชัย

กาญจนวาสี (2548) โดยมีสูตรในการคำนวณ คือ 
$$S = \frac{(Y - X)}{(F - X)} \times 100$$

S หมายถึง คะแนนพัฒนาการ

X หมายถึง คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการประเมินครั้งที่ 1

Y หมายถึง คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการประเมินครั้งที่ 2

F หมายถึง คะแนนเต็ม

มีเกณฑ์การแบ่งระดับพัฒนาการ ดังนี้

คะแนนพัฒนาการ 76-100%	หมายถึง มีพัฒนาการระดับสูงมาก
คะแนนพัฒนาการ 51-75%	หมายถึง มีพัฒนาการระดับสูง
คะแนนพัฒนาการ 26-50%	หมายถึง มีพัฒนาการระดับปานกลาง
คะแนนพัฒนาการ 0-25%	หมายถึง มีพัฒนาการระดับต้น

นอกจากนี้ นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน จากการประเมินในครั้งที่ 2 ไปใช้ในการให้ตอบแทนแก่อาจารย์ จำแนกตามระดับผลการประเมินการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มอาจารย์จำแนกตามระดับผลการประเมิน		การจัดสรรเงิน ค่าตอบแทนในรูปของ เงินเดือน	การจัดสรรค่าตอบแทนในรูป ของเงินค่าตอบแทนประจำปี
A	ปฏิบัติงานได้ผลดีเยี่ยมสูงกว่า มาตรฐานมาก	เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น	จัดสรร 2 เท่าของค่าเฉลี่ย ของจำนวนเงินที่จัดสรร ทั้งหมด
B	ปฏิบัติงานได้ผลดีกว่า มาตรฐาน	เลื่อนขั้นเงินเดือน 1.5 ขั้น	จัดสรร 1.5 เท่าของค่าเฉลี่ย ของจำนวนเงินที่จัดสรร ทั้งหมด
C	ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	จัดสรร 0.5 เท่าของค่าเฉลี่ย ของจำนวนเงินที่จัดสรร ทั้งหมด
D	ปฏิบัติงานที่ได้ต่ำกว่ามาตรฐาน	ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน	ไม่จัดสรรเงินค่าตอบแทน ประจำปี

#### 4. องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ

ข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้รับการประเมิน ประกอบด้วย รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน อาจารย์รายบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลใน 3 ส่วน คือ ผลจากการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ผลจากการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 และผลการเปรียบเทียบพัฒนาการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยมีตัวอย่างของรายงานผลการประเมิน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 3

#### แนวทางการใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

ระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ดังนี้ (1.1) เพื่อปรับปรุง พัฒนา เพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (1.2) เพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ (1.3) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มีองค์ประกอบเรื่องงานที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วย การประเมินตามมาตรฐาน ใน 5 ด้าน (1) มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา (2) มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ (3) มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม (4) มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม (5) มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

การนำเสนอแนวทางการใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ แบ่งเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ (1) การดำเนินการใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (2) บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินการปฏิบัติงาน และ (3) การใช้ประโยชน์จากผลประเมินการปฏิบัติงาน รายละเอียดมีดังนี้

#### 3.1 การดำเนินการใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน

การดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วย การดำเนินการใน 3 ขั้นตอนหลักคือ (1) การเตรียมการ (2) การดำเนินการประเมิน (3) การสรุปผลการประเมิน การดำเนินการแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

## 1) การเตรียมการ

1.1) คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญ แนวคิดและหลักการของการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน จุดมุ่งหมายของการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานนี้ไปใช้

1.2) มหาวิทยาลัยกำหนดแต่งตั้งผู้ทำการประเมิน โดยอยู่ในรูปของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธาน รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี และ (2) กลุ่มคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับคณะ ประกอบด้วย คณบดี เป็นประธาน รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา ที่เป็นผู้บังคับบัญชาตามสายงาน และตัวแทนอาจารย์ รวมทั้งสิ้นจำนวนไม่ต่ำกว่า 5 คน

1.3) จัดการประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญ แนวคิดและหลักการของการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน จุดมุ่งหมายของการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน ให้คณะผู้บริหาร และอาจารย์ทุกท่านมีความเข้าใจ และเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานนี้ไปใช้ จากนั้นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้ง ร่วมกับอาจารย์ผู้รับการประเมินทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบโดยการศึกษา คู่มือการใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐาน และดำเนินการร่วมกันปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบท และจุดเน้นของมหาวิทยาลัยของตนเอง ตามขั้นตอนดังนี้

(1) คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ร่วมกับตัวแทนอาจารย์ผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาภาระงาน หรือพันธกิจตามสัญญาจ้าง เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนเนื้อหาสาระในการประเมินให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย

(2) คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ร่วมกับตัวแทนอาจารย์ผู้รับการประเมินร่วมกันปรับเปลี่ยนเกณฑ์ระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1

(3) คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ร่วมกับตัวแทนอาจารย์ผู้รับการประเมิน จัดประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบที่มีการปรับเปลี่ยน และประกาศ หรือประชาสัมพันธ์ ให้อาจารย์ทุกท่านรับทราบ และมีความเข้าใจต่อองค์ประกอบ มาตรฐาน และเกณฑ์ระดับคุณภาพในการประเมิน ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา (ภายในสัปดาห์แรกหลังจากเปิดภาคเรียน)

## 2) การดำเนินการประเมิน

2.1) จัดการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันแก่ผู้รับการประเมินอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้อาจารย์ผู้รับการประเมินทุกคนมีความเข้าใจเพียงพอในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในกรอบภาคเรียนการศึกษาที่ผ่านมา

2.2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินที่ได้ร่วมกันปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

2.3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเองตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินที่ได้ร่วมกันปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

2.4) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินที่ได้ร่วมกันปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย

## 3) การสรุปผลการประเมิน

3.1) คณะกรรมการประเมินฯ นำผลการประเมินแจ้งให้แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล

3.2) การทบทวนผลการประเมินร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมินฯ กับอาจารย์ผู้รับการประเมิน

3.3) วิเคราะห์และสรุปรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่อาจารย์เป็นรายบุคคล เพื่อให้อาจารย์นำไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดย แบ่งผลการประเมินออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

### 3.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับระบบประเมินการปฏิบัติงาน

ผู้เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินการปฏิบัติงานฯ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มคณะผู้ประเมิน ซึ่งคือคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับคณะ และ (2) กลุ่มคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัย และ (2) โดยมีรายละเอียดของบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1.1 คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับคณะ ซึ่งประกอบไปด้วย คณบดี เป็นประธาน รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา ที่เป็นผู้บังคับบัญชาตามสายงาน และตัวแทนอาจารย์ รวมทั้งสิ้นจำนวนไม่ต่ำกว่า 5 คน มีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้ (1) เป็นผู้พิจารณาภาระงานหรือพันธกิจตามสัญญาจ้างร่วมกับคณาจารย์ เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนเนื้อหาสาระในการประเมิน และปรับเปลี่ยนเกณฑ์ระดับคุณภาพให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย (2) เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบที่มีการปรับเปลี่ยน และประกาศ หรือประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์รับทราบ และมีความเข้าใจต่อองค์ประกอบ มาตรฐาน และเกณฑ์ระดับคุณภาพในการ

ประเมิน (3) เป็นผู้ดำเนินการประเมินตามมาตรฐานและเกณฑ์ระดับคุณภาพในการประเมิน (4) เป็นผู้วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน และผู้ทบทวนผลการประเมินร่วมกันกับคณาจารย์

1.2 คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วย อธิการบดีเป็นประธาน รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี มีบทบาทและหน้าที่ โดยเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินจากการประเมินการปฏิบัติงานในครั้งที่ 2 ไปใช้ในการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่ม A กลุ่ม B กลุ่ม C และกลุ่ม D

2. กลุ่มผู้รับการประเมิน ซึ่งคือ อาจารย์ประจำทุกท่านในมหาวิทยาลัย มีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้ (1) ดำเนินการรวบรวมรายละเอียดของการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลา และรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องจัดทำเป็นแฟ้มสะสมงานประจำปี (2) ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา ตามมาตรฐานและเกณฑ์ระดับคุณภาพที่ได้ทำข้อตกลงร่วมกันกับคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานเมื่อต้นภาคการศึกษา และ (3) ทบทวนผลการประเมินร่วมกันกับคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน

3. กลุ่มผู้ประสานงานและติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้ (1) กำหนดแผนการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (2) ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย (3) จัดประชุมชี้แจง และประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์รับทราบ และมีความเข้าใจต่อองค์ประกอบ มาตรฐาน และเกณฑ์ระดับคุณภาพในการประเมิน (4) ติดตามการประเมินการปฏิบัติงานของคณาจารย์ และรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปรายละเอียดให้แก่คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับคณะ (5) รวบรวมรายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับคณะเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่คณาจารย์ในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน (6) จัดให้มีการทบทวนผลการประเมิน ในกรณีที่คณาจารย์มีข้อโต้แย้งกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และ (7) รายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้งระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอให้คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาตัดสินการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ



### 3.3 การใช้ประโยชน์จากผลประเมินการปฏิบัติงาน

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการให้ผลตอบแทนแก่คณาจารย์ตามสมรรถนะ แบ่งกลุ่มคณาจารย์ตามระดับผลการประเมิน ดังนี้

1. กลุ่มที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งมีคะแนนในบางตัวบ่งชี้ มีคะแนนเป็น 0 จะไม่นำผลการประเมินมาคำนวณค่าเฉลี่ย
2. กลุ่มที่มีผลการประเมินผ่านมาตรฐาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีผลการประเมินมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ในทุกตัวบ่งชี้การประเมิน จะนำคะแนนผลการประเมินมาคำนวณค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำคัญ ดังแผนภาพ



## ส่วนที่ 4

## แนวทางการให้คะแนนและการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน

การนำเสนอแนวทางการให้คะแนนและการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานจากการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ แบ่งเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ (1) แนวทางการให้คะแนนและเกณฑ์การแปลผลการประเมินการปฏิบัติงาน (2) แนวทางการแปลความหมายระดับมาตรฐานรายด้านจากคะแนนในแบบประเมินการปฏิบัติงาน (3) แนวทางการแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับคะแนนระดับตัวบ่งชี้ในมาตรฐานย่อย (4) แนวทางการแปลความหมายระดับมาตรฐานย่อยจากคะแนนในแบบประเมินการปฏิบัติงาน และ (5) การรายงานผลการปฏิบัติงานรายละเอียดมีดังนี้

## 4.1 แนวทางการให้คะแนนและเกณฑ์การแปลผลการประเมินการปฏิบัติงาน

การสรุปผลการประเมินตามรูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผลการประเมินการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานด้านการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม และมาตรฐานด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดการแปลผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

รูปแบบ	s1				s2				s3				s4				S5				ความหมาย		
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D			
AABAA	✓				✓					✓				✓					✓				มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มฐ.ด้านการวิจัย มฐ.ด้านการทำนุบำรุง และมฐ.ด้านสมรรถนะ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการบริการวิชาการ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
AABCA	✓				✓					✓				✓					✓				มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มฐ.ด้านการวิจัย และมฐ.ด้านสมรรถนะ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการบริการวิชาการ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มฐ.ด้านการทำนุบำรุง ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
ABAAA	✓					✓				✓				✓					✓				มาตรฐานการเรียนการสอน มฐ.ด้านการบริการวิชาการ มฐ.ด้านการทำนุบำรุง และมฐ.ด้านสมรรถนะ ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการวิจัย ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
ABCBB	✓					✓					✓			✓					✓				มาตรฐานการเรียนการสอน ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มฐ.ด้านการวิจัย มฐ.ด้านการทำนุบำรุง และมฐ.ด้านสมรรถนะ ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน และ มฐ.ด้านการบริการวิชาการ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน





รูปแบบ	s1				s2				s3				s4				S5				ความหมาย
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
																					ด้านการทำนุบำรุง ต่ำกว่ามาตรฐาน
CDDDC			✓					✓				✓								✓	ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ. ด้านการวิจัยฯ มฐ.ด้านการบริการวิชาการฯ มฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ และมฐ.ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่ำกว่ามาตรฐาน
DBBDA				✓		✓					✓								✓	✓	ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ. ด้านการเขียนการสอนฯ และมฐ.ด้านการทำนุบำรุงฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน
DDDC				✓				✓				✓				✓				✓	ไม่ผ่านมาตรฐาน เนื่องจากมีการปฏิบัติงานในมฐ. ด้านการเขียนการสอนฯ มฐ.ด้านการวิจัยฯ และมฐ. ด้านการบริการวิชาการฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน

#### 4.2 แนวทางการแปลความหมายระดับมาตรฐานรายด้านจากคะแนนในแบบประเมินการปฏิบัติงาน

การสรุปผลการประเมินตามรูปแบบผลการประเมินการปฏิบัติงานจำแนกตามมาตรฐานรายด้าน มีรายละเอียดการแปลผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

##### 1) มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา

การแปลผลตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน มีตัวบ่งชี้ 4 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแลและให้คำปรึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 16 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 7 รูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา								ความหมาย
	มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน				มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา				
	A	B	C	D	A	B	C	D	
AA	✓				✓				มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก
AB	✓					✓			มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
AC	✓						✓		มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
BA		✓			✓				มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนา นักศึกษา								ความหมาย
	มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน				มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา				
	A	B	C	D	A	B	C	D	
BC		✓					✓		มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
CC			✓				✓		มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการพัฒนา นักศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
DD				✓				✓	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการพัฒนา นักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐาน

## 2) มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

การแปลผลตามมาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย และมาตรฐานที่ 4 การผลิต และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัย และ ผลงานทางวิชาการ จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 16 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 9 รูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ								ความหมาย
	มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ ผลงานวิจัย				มาตรฐานที่ 4 การผลิตและเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ				
	A	B	C	D	A	B	C	D	
AB	✓					✓			มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และมาตรฐานด้านการ ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
AC	✓						✓		มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูง กว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
BA		✓			✓				มาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม สูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
BB		✓			✓				มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และมาตรฐานด้านการ ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
BC		✓					✓		มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่า มาตรฐาน มาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐาน
CA			✓		✓				มาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม สูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
CB			✓		✓				มาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่า มาตรฐาน มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐาน

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ								ความหมาย
	มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ ผลงานวิจัย				มาตรฐานที่ 4 การผลิตและเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ				
	A	B	C	D	A	B	C	D	
CC			✓				✓		มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และมาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
DD				✓				✓	มาตรฐานด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และมาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน

### 3) มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

การแปลผลตามมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นวิทยากร /กรรมการ ให้แก่หน่วยงานภายนอก และมาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 16 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 8 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม								ความหมาย
	มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน และสังคม				มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการ บริการวิชาการไปประยุกต์ใช้				
	A	B	C	D	A	B	C	D	
BA		✓			✓				มาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งไปกว่ามาตรฐานมาก และมาตรฐานด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
BB		✓				✓			มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
BC		✓					✓		มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
CA			✓		✓				มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งไปกว่ามาตรฐานมาก
CB			✓			✓			มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
CC			✓				✓		มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม								ความหมาย
	มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน และสังคม				มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการ บริการวิชาการไปประยุกต์ใช้				
	A	B	C	D	A	B	C	D	
DB				✓		✓			มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
DD				✓				✓	มาตรฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐาน

#### 4) มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

การแปลผลตามมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และมาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำนุบำรุงศาสนาในการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 16 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 7 รูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบ	มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม								ความหมาย
	มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม				มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำ นุบำรุงศาสนา และ ศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้				
	A	B	C	D	A	B	C	D	
AA	✓				✓				มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งสูงกว่ามาตรฐานมาก
AB	✓					✓			มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานได้ดียิ่งสูงกว่ามาตรฐานมาก มาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
BB		✓				✓			มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และมาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
BC		✓					✓		มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน มาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
CB			✓			✓			มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน มาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
CC			✓				✓		มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน มาตรฐานการนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และ



รูปแบบ	มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และ ศิลปวัฒนธรรม								ความหมาย
	มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม				มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุ บำรุงศาสนา และ ศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้				
	A	B	C	D	A	B	C	D	
									ศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
DD			✓					✓	มาตรฐานการเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และมาตรฐาน การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไป ประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน

### 5) มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

การแปลผลตามมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 1 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การทำงานเป็นทีม ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม และตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 4 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 4 รูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบ	มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์				ความหมาย
	มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน				
	A	B	C	D	
A	✓				มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก
B		✓			มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
C			✓		มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
D				✓	มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน
A	✓				มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก
B		✓			มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน
C			✓		มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
D				✓	มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน
A	✓				มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก

#### 4.3. แนวทางการแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับคะแนนระดับตัวบ่งชี้ในมาตรฐานย่อย

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการประเมินตามรายการประเมินแล้ว มีรายละเอียดของการแปลความหมายตามเกณฑ์ระดับคะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้ ดังนี้

##### มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	ระดับคะแนน	ความหมาย
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน	0	มีการจัดทำประมวลรายวิชา (Course Syllabus) เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น
	1	มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา
	2	มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการวางแผนการจัดการ กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ ในหลากหลายรูปแบบทั้งเอกสาร วัตถุ และทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
	3	มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการวางแผนการจัดการ กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ ในหลากหลายรูปแบบทั้งเอกสาร วัตถุ และทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมีการวางแผนการประเมินและติดตามผลการเรียนการสอน
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดการกรรมการเรียนการสอน	0	มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
	1	มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์เรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร
	2	มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์เรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
	3	มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์เรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และเชื้อต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาการเรียนการสอน มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล	0	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน
	1	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน
	2	การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน
	3	การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้	ระดับ คะแนน	ความหมาย
ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจ ของนักศึกษาที่มี ต่อการจัดการ เรียนการสอน	0	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับน้อย
	1	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับปานกลาง
	2	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมาก
	3	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด

## มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

ตัวบ่งชี้	ระดับ คะแนน	ความหมาย
ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การ ดูแล และให้ คำปรึกษา	0	ไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าปรึกษา
	1	มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ
	2	มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ มีการเก็บหลักฐานรวบรวมข้อมูลการเข้าปรึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสรุปวิเคราะห์ผลสถานการณ์ของนักศึกษาเป็นรายบุคคล มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนานักศึกษา
	3	มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ มีการเก็บหลักฐานรวบรวมข้อมูลการเข้าปรึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสรุปวิเคราะห์ผลสถานการณ์ของนักศึกษาเป็นรายบุคคล มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนานักศึกษา มีการนำผลการประเมินไปใช้บูรณาการและพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน
ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การ เป็นที่ปรึกษา กิจกรรมเพื่อ พัฒนานักศึกษา	0	ไม่มีมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา
	1	มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา
	2	มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา
	3	มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา

## มาตรฐานที่ 3 การผลิตผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้	ระดับ คะแนน	ความหมาย
ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การ ผลิตผลงานวิจัย และผลงาน วิชาการ	0	ไม่มีการดำเนินโครงการวิจัย และผลงานทางวิชาการ
	1	มีโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือ ยุทธศาสตร์ของชาติ หรือ ความต้องการของท้องถิ่น หรือ สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย
	2	มีโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือ ยุทธศาสตร์ของชาติ หรือ ความต้องการของท้องถิ่น หรือ สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย
	3	มีโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือ ยุทธศาสตร์ของชาติ หรือ ความต้องการของท้องถิ่น หรือ สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย มีการตีพิมพ์บทความผลการวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร
ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การ แสวงหาทุน สนับสนุนการ วิจัย	0	ไม่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย
	1	ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย
	2	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากองค์กรภายนอก
	3	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากองค์กรภายนอกในลักษณะที่เป็นโครงการระดับชาติ

### มาตรฐานที่ 4 การเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้	ระดับ คะแนน	ความหมาย
ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การ เผยแพร่ ผลงานวิจัย และ ผลงานทาง วิชาการ	0	ไม่มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ
	1	มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย
	2	มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ
	3	มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ มีงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ ปีละ 1 รายการ ขึ้นไป หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือบทความทางวิชาการ เผยแพร่ปีละ 2 รายการ ขึ้นไป
		หมายเหตุ ในที่นี้จะแปลผลตัวบ่งชี้ขึ้นเฉพาะจากตำแหน่งอาจารย์
ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การ ผลิต และ/ ปรับปรุงเอกสาร ประกอบการ เรียนการสอน และการผลิตผล งานทางวิชาการ	0	ไม่มีการผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ
	1	ผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกปี
	2	ผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกปี ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารของ มหาวิทยาลัย /วารสารที่เชื่อถือได้ในระดับชาติ
	3	ผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกปี ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือ ได้ในระดับนานาชาติ

### มาตรฐานที่ 5 การจัดโครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

ตัวบ่งชี้	ระดับ คะแนน	ความหมาย
ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การ บริการวิชาการแก่ หน่วยงาน องค์กร และชุมชน และมี ส่วนร่วมกับสังคม ในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ	0	ไม่มีการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงาน องค์กร และชุมชน
	1	มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ
	2	มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชา และให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวง วิชาชีพของตน
	3	มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชา และให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวง วิชาชีพของตนและวิชาชีพอื่นอย่างกว้างขวาง
ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การ เป็นกรรมการ วิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการ วิทยานิพนธ์/ วิทยากรให้แก่ หน่วยงาน ภายนอก	0	ไม่ได้เป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการวิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก
	1	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับท้องถิ่น
	2	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอก อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด
	3	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ



## มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และ ศิลปวัฒนธรรม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการวิจัย

ตัวบ่งชี้	ระดับ คะแนน	ความหมาย
ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การ สอดแทรกการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ในการจัดการ เรียนการสอน	0	ไม่มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน
	1	มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน
	2	มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน
	3	มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การ สอดแทรกการทำนุบำรุง ศาสนา ประเพณี และ ศิลปวัฒนธรรม ในการวิจัย	0	ไม่มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย
	1	มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย
	2	มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย และมีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย
	3	มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการวิจัย

## มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

ตัวบ่งชี้	ระดับ คะแนน	ความหมาย
ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การ มุ่งผลสัมฤทธิ์	0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
	1	มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/องค์กรได้กำหนดไว้
	2	มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง มีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/องค์กรได้กำหนดไว้ และได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น รวมทั้งสามารถพัฒนาวิธีการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง
	3	มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง มีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/องค์กรได้กำหนดไว้ และได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง รวมทั้งบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา และทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย
ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การ พัฒนาตนเอง	0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
	1	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน
	2	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน และมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย
	3	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตนมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย มีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย
ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การ ทำงานเป็นทีม	0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
	1	ทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนตัวตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง
	2	ทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนตัวตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น
	3	ทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนตัวตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รับฟังความ

ตัวบ่งชี้	ระดับคะแนน	ความหมาย
		คิดเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม เพื่อรวมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ
ตัวบ่งชี้ที่ 94 คุณธรรม จริยธรรม	0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
	1	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
	2	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือประโยชน์ส่วนตน มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ อุทิศร่างกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล
	3	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือประโยชน์ส่วนตน มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ อุทิศร่างกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล รวมทั้งธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร
ตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่ได้คำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
	1	มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้ อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น
	2	มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้ อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
	3	มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้ อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

#### 4.4 แนวทางการแปลความหมายระดับมาตรฐานย่อยจากคะแนนในแบบประเมินการปฏิบัติงาน

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการประเมินตามรายการประเมินแล้ว นำผลการประเมินมาแปลความหมายตามรูปแบบของแต่ละองค์ประกอบด้านเนื้อหาที่มุ่งประเมินในแต่ละมาตรฐานย่อย รายละเอียดการแปลผลระดับมาตรฐานย่อย นำเสนอเป็น 5 ประเด็น คือ (1) การแปลผลตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา (2) การแปลผลตามมาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ (3) การแปลผลตามมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม (4) การแปลผลตามมาตรฐานด้านด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม (5) การแปลผลตามมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 1) การแปลผลระดับมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา

การแปลผลตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน มีตัวบ่งชี้ 4 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแลและให้คำปรึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา จำแนกรูปแบบผล

ประเมินระดับมาตรฐานได้ 256 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 12 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบ	S1				S2		ความหมาย
	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	
DD	0	0	0	0	0	0	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษา ปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนการเรียนการสอน: มีการจัดทำประมวลรายวิชา (Course Syllabus) เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น</li> <li>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน: มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>การวัดและประเมินผล: มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน</li> <li>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา: โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับน้อย</li> <li>การพัฒนานักศึกษาไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าปรึกษา ไม่มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา</li> </ul>
DC	0	0	1	3	1	2	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐาน และมาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้มาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนการเรียนการสอน: มีการจัดทำประมวลรายวิชา (Course Syllabus) เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น</li> <li>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน: มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>การวัดและประเมินผล: มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน</li> <li>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา: โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด</li> <li>การพัฒนานักศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ และมีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา</li> </ul>
CD	1	1	1	2	0	1	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้มาตรฐาน และมาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนการเรียนการสอน: มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี</li> <li>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน: มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสพการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร</li> <li>การวัดและประเมินผล: มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน</li> <li>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา: โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมาก</li> <li>การพัฒนานักศึกษาไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าปรึกษา และมีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา</li> </ul>
CC	1	1	1	1	1	1	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษา ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน</p>



รูปแบบ	S1				S2		ความหมาย
	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	
							<ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนการเรียนการสอน: มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี</li> <li>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน: มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหาประกอบการเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร</li> <li>การวัดและประเมินผล: มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน</li> <li>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา: โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับปานกลาง</li> <li>การพัฒนา นักศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ และมีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา</li> </ul>
CB	1	1	2	2	1	2	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ดีตามมาตรฐาน และมาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนการเรียนการสอน: มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี</li> <li>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน: มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหาประกอบการเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร</li> <li>การวัดและประเมินผล: มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน</li> <li>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา: โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมาก</li> <li>การพัฒนา นักศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา และมีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา</li> </ul>
BD	1	2	2	2	1	0	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน และมาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนการเรียนการสอน: มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี</li> <li>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน: มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็น</li> </ul>

รูปแบบ	S1				S2		ความหมาย
	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	
							<p>ปัจจุบันมีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง</p> <p><i>การวัดและประเมินผล:</i> มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน</p> <p><i>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา:</i> โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนา นักศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ และไม่มี การกำหนดแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา</li> </ul>
BC	1	2	2	2	1	1	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และมาตรฐาน ด้านการพัฒนา นักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>การวางแผนการเรียนการสอน:</i> มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่ มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี</li> <li><i>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน:</i> มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำ เอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็น ปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง</li> <li><i>การวัดและประเมินผล:</i> มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน</li> <li><i>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา:</i> โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมาก</li> <li>การพัฒนา นักศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ และมี แผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา</li> </ul>
BB	2	2	1	3	1	3	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการพัฒนา นักศึกษา ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>การวางแผนการเรียนการสอน:</i> มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่ มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสบการณ์ การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความ เชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการวางแผนการจัดการ กำหนด และการใช้แหล่ง ทรัพยากรความรู้ ในหลากหลายรูปแบบทั้งเอกสาร วัตถุ และทรัพยากรบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน</li> <li><i>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน:</i> มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำ เอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็น ปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม</li> </ul>

รูปแบบ	S1				S2		ความหมาย
	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	
							<p>ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง</p> <p><i>การวัดและประเมินผล:</i> มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน</p> <p><i>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา:</i> โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนา นักศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนา นักศึกษา มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา นักศึกษา</li> </ul>
BA	2	3	2	1	2	3	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐานและมาตรฐานด้านการพัฒนา นักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>การวางแผนการเรียนการสอน:</i> มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการวางแผนการจัดหา กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ ในหลากหลายรูปแบบทั้งเอกสาร วัตถุ และทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน</li> <li><i>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน:</i> มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และเชื้อต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง มีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</li> <li><i>การวัดและประเมินผล:</i> มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน</li> <li><i>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา:</i> โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับปานกลาง</li> <li>การพัฒนา นักศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ มีการเก็บหลักฐานรวบรวมข้อมูลการเข้าปรึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสรุปวิเคราะห์ผลสถานภาพของนักศึกษาเป็นรายบุคคล มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนานักศึกษา มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา นักศึกษา</li> </ul>
AC	2	3	2	3	1	2	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานและมาตรฐานด้านการพัฒนา นักศึกษาปฏิบัติงานได้มาตรฐาน</p>

รูปแบบ	S1				S2		ความหมาย
	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	
							<ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนการเรียนการสอน: มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสพการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการวางแผนการจัดหา กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ ในหลากหลายรูปแบบทั้งเอกสาร วัตถุ และทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน</li> <li>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน: มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์เรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และเอื้อต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง มีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</li> <li>การวัดและประเมินผล: มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่นเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน</li> <li>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา: โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด</li> <li>การพัฒนา นักศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา และมีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนา นักศึกษา</li> </ul>
AB	2	3	2	3	2	2	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานและมาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนการเรียนการสอน: มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสพการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการวางแผนการจัดหา กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ ในหลากหลายรูปแบบทั้งเอกสาร วัตถุ และทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน</li> <li>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน: มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์เรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และเอื้อต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง มีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนารูปแบบการ</li> </ul>

รูปแบบ	S1				S2		ความหมาย
	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	
							<p>เขียนการสอน มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดระบบการนิเทศเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</p> <p><i>การวัดและประเมินผล:</i> มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน</p> <p><i>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา:</i> โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ มีการเก็บหลักฐานรวบรวมข้อมูลการเข้าปรึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสรุปวิเคราะห์ผลสถานการณ์ของนักศึกษาเป็นรายบุคคล มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนานักศึกษา มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา และมีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา</li> </ul>
AA	2	3	2	2	3	2	<p>มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานและมาตรฐานด้านการพัฒนานักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>การวางแผนการเรียนการสอน:</i> มีการจัดทำประมวลรายวิชาเป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา มีการวางแผนการจัดการ กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ ในหลากหลายรูปแบบทั้งเอกสาร วัตถุ และทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน</li> <li><i>การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน:</i> มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และเชื้อต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง มีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อธิบายรูปแบบการเรียนการสอน มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดระบบการนิเทศเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</li> <li><i>การวัดและประเมินผล:</i> มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน</li> <li><i>ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา:</i> โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด</li> <li>การพัฒนาศึกษามีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ มีการเก็บหลักฐานรวบรวมข้อมูลการเข้าปรึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสรุปวิเคราะห์ผลสถานการณ์ของนักศึกษาเป็นรายบุคคล มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนานักศึกษา มีแผนปฏิบัติงานและ</li> </ul>

รูปแบบ	S1				S2		ความหมาย
	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	
							ปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา และมีการนำผลการประเมินไปใช้บูรณาการและพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน

## 2) การแปลผลระดับมาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

การแปลผลตามมาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย และมาตรฐานที่ 4 การผลิต และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัย และ ผลงานทางวิชาการ จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 256 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 13 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบ	S3		S4		ความหมาย
	3.1	3.2	4.1	4.2	
DD	0	0	0	0	มาตรฐานด้านการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย รวมทั้งมาตรฐานด้านการผลิต และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีการดำเนินโครงการวิจัย และผลงานทางวิชาการ รวมทั้งการแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัยไม่มีการดำเนินการ</li> <li>ไม่มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ และมีการผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ</li> </ul>
DC	0	0	1	1	มาตรฐานด้านการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัยปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน รวมทั้งมาตรฐานด้านการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีการดำเนินโครงการวิจัย และผลงานทางวิชาการ และการแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัยไม่มีการดำเนินการ</li> <li>มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย และผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกปี</li> </ul>
DB	0	0	2	2	มาตรฐานด้านการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัยปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน รวมทั้งมาตรฐานด้านการผลิต และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ดีสูงกว่ามาตรฐาน <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีการดำเนินโครงการวิจัย และผลงานทางวิชาการ และการแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัยไม่มีการดำเนินการ</li> <li>มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ และผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกปี ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารของมหาวิทยาลัย/วารสารที่เชื่อถือได้ในระดับชาติ</li> </ul>
CD	1	1	1	0	มาตรฐานด้านการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัยปฏิบัติงานได้มาตรฐาน รวมทั้งมาตรฐานด้านการผลิต และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน <ul style="list-style-type: none"> <li>มีโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือ ยุทธศาสตร์ของชาติ หรือ ความต้องการของท้องถิ่น หรือ สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย และผลงานทางวิชาการ รวมทั้งได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย</li> <li>มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย แต่ไม่มีการผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ</li> </ul>







รูปแบบ	S3		S4		ความหมาย
	3.1	3.2	4.1	4.2	
					<p>การตีพิมพ์บทความผลวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร สำหรับการแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากองค์กรภายนอกในลักษณะที่เป็นโครงการระดับชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ มีงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ ปีละ 1 รายการ ขึ้นไป หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือบทความทางวิชาการ เผยแพร่ปีละ 2 รายการ ขึ้นไป รวมทั้งมีการผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกปี ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับนานาชาติ</li> </ul>

### 3) การแปลผลระดับมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

การแปลผลตามมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นวิทยากร /กรรมการ ให้แก่หน่วยงานภายนอก และมาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 256 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 11 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบ	S5		S6		ความหมาย
	5.1	5.2	6.1	6.2	
DD	0	0	0	0	<p>มาตรฐานด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฯ และมาตรฐานด้านการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้มีการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงาน องค์กร และชุมชน และไม่ได้เป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการวิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก</li> <li>ไม่มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และไม่มีมีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย</li> </ul>
DC	0	0	2	1	<p>มาตรฐานด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฯ มีการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ส่วนมาตรฐานด้านการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงาน องค์กร และชุมชน และไม่ได้เป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการวิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก</li> <li>มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย</li> </ul>
DB	1	0	2	2	<p>มาตรฐานด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฯ มีการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ส่วนมาตรฐานด้านการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ และไม่ได้เป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการวิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก</li> </ul>



รูปแบบ	S5		S6		ความหมาย
	5.1	5.2	6.1	6.2	
ป					บริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยและการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับ การวิจัย
BB	1	3	2	2	<p>มาตรฐานด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฯ และมาตรฐานด้านการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ที่มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ และเป็นทีปรีกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ</li> <li>มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยและการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาการวิจัย</li> </ul>
BA	3	1	3	3	<p>มาตรฐานด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฯ มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน ส่วนมาตรฐานด้านการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ที่มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชา และให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตนและวิชาชีพอื่นอย่างกว้างขวาง และเป็นทีปรีกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับท้องถิ่น</li> <li>มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และบูรณาการเข้ากับจัดการเรียนการสอน และมีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยและการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับ การวิจัย</li> </ul>
AA	3	2	3	3	<p>มาตรฐานด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฯ และมาตรฐานด้านการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ที่มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชา และให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตนและวิชาชีพอื่นอย่างกว้างขวาง และเป็นทีปรีกษาวิทยานิพนธ์ภายนอก อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด</li> <li>มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และบูรณาการเข้ากับจัดการเรียนการสอน และมีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยและการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับ การวิจัย</li> </ul>

#### 4) การแปลผลระดับมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และ ศิลปวัฒนธรรม

การแปลผลตามมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และมาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรมไปประยุกต์ใช้มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำนุบำรุงศาสนาในการจัดการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียน



รูปแบบ	S7		S8		ความหมาย
	7.1	7.2	8.1	8.2	
					<p>บำรูงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน และมีการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย</li> </ul>
AB	3	3	2	2	<p>มาตรฐานด้านการเสริมสร้างทำบำรูงศาสนาฯ มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานมาก ส่วนมาตรฐานด้านการนำองค์ความรู้จากการทำบำรูงศาสนาไปประยุกต์ใช้ มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำบำรูงศิลปวัฒนธรรม และการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำบำรูงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด</li> <li>มีการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน และมีการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย และมีการประเมินผลการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย</li> </ul>
AA	3	2	3	3	<p>มาตรฐานด้านการเสริมสร้างทำบำรูงศาสนาฯ และมาตรฐานด้านการนำองค์ความรู้จากการทำบำรูงศาสนาไปประยุกต์ใช้ ปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำบำรูงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาไทยออกเผยแพร่สู่สาธารณชน และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำบำรูงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด</li> <li>มีการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำบำรูงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการวิจัย</li> </ul>

### 5) การแปลผลระดับมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

การแปลผลตามมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 1 มาตรฐานย่อย คือ มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง (self improvement) ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การทำงานเป็นทีม (team work) ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม (integrity) และตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) จำแนกรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐานได้ 1,024 รูปแบบ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบผลประเมินระดับมาตรฐาน 4 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบ	S9					ความหมาย
	9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	
D	1	0	2	1	3	<p>มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/องค์กรได้กำหนดไว้</li> <li>การพัฒนาตนเอง ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</li> <li>การทำงานเป็นทีมทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนตัวตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ</li> </ul>

รูปแบบ	S9					ความหมาย
	9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	
						<p>แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เติบโตเรียนรู้จากผู้อื่น</p> <p><i>คุณธรรมจริยธรรม</i> ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ</p> <p><i>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</i> มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p>
C	1	1	1	1	1	<p>มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</i> มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/องค์กรได้กำหนดไว้</li> </ul> <p><i>การพัฒนาตนเอง</i> แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตนเอง</p> <p><i>การทำงานเป็นทีม</i> ทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนตัวตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p><i>คุณธรรมจริยธรรม</i> ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ</p> <p><i>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</i> มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น</p>
B	1	2	2	3	1	<p>มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</i> มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/องค์กรได้กำหนดไว้</li> </ul> <p><i>การพัฒนาตนเอง</i> แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตนเอง และมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย</p> <p><i>การทำงานเป็นทีม</i> ทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนตัวตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ</p> <p>แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เติบโตเรียนรู้จากผู้อื่น</p> <p><i>คุณธรรมจริยธรรม</i> ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือประโยชน์ส่วนตน มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล รวมทั้งธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร</p> <p><i>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</i> มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น</p>
A	1	3	3	3	3	<p>มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</i> มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/องค์กรได้กำหนดไว้</li> </ul> <p><i>การพัฒนาตนเอง</i> แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตนเอง มีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย มีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และสามารถนำไปปรับใช้</p>

รูปแบบ	S9					ความหมาย
	9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	
						<p>ในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย</p> <p>การทำงานเป็นทีม ทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนตัวตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม เพื่อรวมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ <i>คุณธรรมจริยธรรม</i> ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือประโยชน์ส่วนตน มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล รวมทั้งธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร</p> <p><i>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</i> มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p>

#### 4.5 การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ตัวอย่างรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะจากการนำมาตรฐานไปทดลองใช้ในมหาวิทยาลัย A มีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา					
มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน			
ระดับคะแนน	เกณฑ์ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีการจัดทำประมวลรายวิชา (Course Syllabus) เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3				
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	2	มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5 ขึ้นไป	3	มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา	✓	
	<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยวิเคราะห์ จัดลำดับและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และมีการวางแผนเพื่อจัดหาและมีแหล่งทรัพยากรความรู้ที่หลากหลาย	4	มีการวางแผนการจัดหา กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ อย่างหลากหลาย	✓	
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนการสอน	5	มีการวางแผนการประเมินและติดตามผลการเรียนการสอน		✓	

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 3	2	จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจ เนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4	3	มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 5	4	มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิด รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	✓	
<b>การแปลผล</b>		5	มีการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ	✓	
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีในการปรับปรุงการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน โดยควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และควรมีการจัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ		6	มีการปรับปรุงการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน		✓
		7	มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		✓
		8	มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ		✓

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 3	2	มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมิน ผลที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4	3	มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 5	4	มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน	✓	
<b>การแปลผล</b>		5	มีการให้ข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง		✓
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>		อาจารย์ควรมีการนำผลการประเมินป้อนกลับแจ้งไปยังผู้เรียนรายบุคคลตลอดระยะเวลาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง			



มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับน้อย		
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2				
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 3	2	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับปานกลาง		
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4				
<b>การแปลผล</b> จากการประเมินประสิทธิภาพการสอนเฉลี่ยทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนในระดับมากที่สุด		3	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมาก		
		4	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด	✓	
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>					
-					

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา		ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแล และ ให้คำปรึกษา			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าปรึกษา		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2			2	มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4	3	มีการเก็บหลักฐานรวบรวมข้อมูลการเข้าปรึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสรุปวิเคราะห์ผลสถานภาพของนักศึกษาเป็นรายบุคคล		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 5			4	มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนานักศึกษา
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับการดูแล และ ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา		5	มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน		✓
	<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีเก็บรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ผลสถานภาพของ นักศึกษาเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา และประเมินผลการพัฒนานักศึกษารวมทั้งนำ ผลการประเมินไปใช้ในภาพพัฒนาการจัดการเรียนการสอน				

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา		ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และปฏิบัติกิจกรรม นักศึกษา		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2			2	มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และ เกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4			4	มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรม นักศึกษา และมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา		ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการนำผลการประเมินการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา					

## สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 1						ผลการประเมินมาตรฐานที่ 2				รูปแบบ										
1.1	1.2	1.3	1.4	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	2.1	2.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน											
2	3	2	3	2.55	A	1	2	1.50	C	AC										
<b>การแปลผล</b> รูปแบบ AC อาจารย์มีการปฏิบัติงานในส่วนของ การจัดการเรียนการสอนได้ดีเยี่ยมสูง กว่ามาตรฐานมาก ส่วนการพัฒนา นักศึกษาอาจารย์มีการปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐาน			<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ควรมีการประเมินและติดตามผลการจัดการเรียนการสอน</li> <li>• ควรมีในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดย ควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>• ควรมีการจัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียน</li> <li>• ควรนำผลการประเมินไปมอบกลับแจ้งไปยังผู้เรียนรายบุคคลตลอดระยะเวลาการเรียนรู้</li> <li>• ควรมีเก็บรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ผลสถานภาพของนักศึกษาเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งจัดทำ แผนการพัฒนานักศึกษา และประเมินผลการพัฒนานักศึกษารวมทั้งนำผลการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนา</li> </ul>						<b>คะแนน พัฒนาการ</b>											
			<table border="1"> <tr><td>1.1</td><td>-</td></tr> <tr><td>1.2</td><td>-</td></tr> <tr><td>1.3</td><td>-</td></tr> <tr><td>1.4</td><td>-</td></tr> <tr><td>2.1</td><td>-</td></tr> <tr><td>2.2</td><td>-</td></tr> </table>						1.1	-	1.2	-	1.3	-	1.4	-	2.1	-	2.2	-
1.1	-																			
1.2	-																			
1.3	-																			
1.4	-																			
2.1	-																			
2.2	-																			

## มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย		ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการดำเนินโครงการวิจัย		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง 3	2	มีโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือ ยุทธศาสตร์ของชาติ หรือ ความต้องการของท้องถิ่น หรือ สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง 4	3	มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง 5	4	มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย		✓
	อาจารย์มีการจัดทำโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและของท้องถิ่น และมีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ซึ่งได้รับการประเมินคุณภาพของผลงานวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในของมหาวิทยาลัย	5	มีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร		
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการประเมินคุณภาพของผลงานวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกของมหาวิทยาลัย รวมทั้งควรมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร					

มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย		ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการดำเนินการวิจัย		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 3	3	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากองค์กรภายนอก		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4	4	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยที่เป็นโครงการระดับชาติ		✓
<b>การแปลผล</b>					
อาจารย์มีการผลิตผลงานวิจัยโดยได้รับทุนสนับสนุนจากภายในมหาวิทยาลัย					
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>					
อาจารย์ควรแสวงหาจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย และควรพัฒนาศักยภาพของตนเองไปถึงการขอทุนจากแหล่งทุนวิจัยระดับชาติ					

มาตรฐานที่ 4 การผลิต และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ		ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการ			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 4	2	ผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกปี	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	3	ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารของมหาวิทยาลัย		✓
		4	ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับชาติ		✓
		5	ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับนานาชาติ		✓
<b>การแปลผล</b>					
อาจารย์มีการจัดทำและมีการปรับปรุงเอกสารประกอบการเรียนการสอนในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบทุกปีการศึกษา					
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>					
อาจารย์ควรมีการจัดทำบทความทางวิชาการ หรือผลงานทางวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ตำรา ผลงานการแปล เป็นต้น และเริ่มจากนำไปเผยแพร่ในวารสารของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการ peer review เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ และพัฒนาศักยภาพของตนเองไปถึงการเผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติ ตามลำดับ					

มาตรฐานที่ 4 การผลิต และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ		ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<b>ตำแหน่งอาจารย์</b>				
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ	✓
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และ	2	มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย	✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	เกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ	✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4 ขึ้นไป	4	มีงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ ปีละ 1 รายการ หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 1 รายการ หรือบทความทางวิชาการ เผยแพร่ปีละ 2 รายการ	✓
<b>ตำแหน่ง ผศ.</b>				
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 3	5	มีงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 2 รายการ หรือตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 2 รายการ หรือผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัย เผยแพร่ปีละ 2 รายการ	✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 3	6	มีงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละ 1 รายการ หรือ ตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 2 รายการ หรือ ผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัยในระดับนานาชาติ เผยแพร่ปีละ 1 รายการ	✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4	7	มีงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละ 2 รายการ หรือ ตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 3 รายการ หรือ ผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัยในระดับนานาชาติ เผยแพร่ปีละ 2 รายการ	✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 5 ขึ้นไป	8	มีงานวิจัย เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละ 3 รายการ หรือ ตำราหรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ปีละ 4 รายการ หรือ ผลงานทางวิชาการที่เทียบได้กับงานวิจัยในระดับนานาชาติ เผยแพร่ปีละ 3 รายการ	✓
<b>ตำแหน่ง รศ.</b>				
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4			
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 5			
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 6			
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 7 ขึ้นไป			
<b>ตำแหน่ง ศ.</b>				
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 5			
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 6			
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 7			
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 8			
<b>การแปลผล</b>	อาจารย์มีการผลิต และเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการเผยแพร่ภายในมหาวิทยาลัย			
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>	อาจารย์ควรมีการผลิตงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการ เผยแพร่ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ และระดับนานาชาติ			

## สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 3				ผลการประเมินมาตรฐานที่ 4				รูปแบบ											
3.1	3.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	4.1	4.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน												
1	1	1.00	C	1	1	1.00	C	CC											
<b>การแปลผล</b> รูปแบบ CC อาจารย์มีการปฏิบัติงานในส่วนของการผลิตผลงานทางวิชาการได้ตามมาตรฐาน และปฏิบัติงานในส่วนของเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการได้ตามมาตรฐาน				<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ควรมีการประเมินคุณภาพของผลงานวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกของมหาวิทยาลัย รวมทั้งควรมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร</li> <li>• ควรแสวงหาจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย และควรพัฒนาศักยภาพของตนเองไปถึงการขอทุนจากแหล่งทุนวิจัยระดับชาติ</li> <li>• ควรมีการจัดทำบทความทางวิชาการ หรือผลงานทางวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ตำรา ผลงานการแปล เป็นต้น และเริ่มจากนำไปเผยแพร่ในวารสารของมหาวิทยาลัย วารสารระดับชาติ และวารสารนานาชาติ</li> <li>• ควรมีการผลิตงานวิจัย หรือตำรา หรือผลงานทางวิชาการ เผยแพร่ในการประชุม สัมมนาในระดับชาติ และระดับนานาชาติ</li> </ul>				<b>คะแนนพัฒนาการ</b> <table border="1"> <tr> <td>3.1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>3.2</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>4.1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>4.2</td> <td>-</td> </tr> </table>				3.1	-	3.2	-	4.1	-	4.2	-
3.1	-																		
3.2	-																		
4.1	-																		
4.2	-																		

## มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม		ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่สังคม			
ระดับคะแนน	เกณฑ์:	ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
				มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	1	ไม่มีการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงาน องค์กร และชุมชน		✓
		2	มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ	✓	
		3	มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชา และให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน		✓
		4	มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนรับผิดชอบและให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ และวิชาชีพอื่นอย่างกว้างขวาง		✓
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการให้บริการแก่สังคม โดยการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อ					
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีการให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน และวงวิชาการอย่างกว้างขวาง					

มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม		ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นวิทยากร/กรรมการ ให้แก่หน่วยงานภายนอก			
ระดับคะแนน	เกณฑ์:	ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
				มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	1	ไม่ได้เป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการวิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก		✓
		2	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับท้องถิ่น	✓	
		3	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอก อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด		✓
		4	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือเป็น		✓



## สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 5				ผลการประเมินมาตรฐานที่ 6				รูปแบบ								
5.1	5.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	6.1	6.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน									
1	1	1.00	C	1	1	1.00	C	CC								
<b>การแปลผล</b> รูปแบบ CC อาจารย์มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทั้งในการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และในการวิจัย				<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ควรมีการให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน และควรเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา และวิชาชีพอื่นอย่างกว้างขวาง</li> <li>• ควรพัฒนาไปสู่การเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด และในระดับชาติ</li> <li>• ควรมีการกำหนดประเด็นที่จะนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และควรกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาและมีการบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย</li> </ul>				<b>คะแนนพัฒนาการ</b> <table border="1"> <tr> <td>5.1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>5.2</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>6.1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>6.2</td> <td>-</td> </tr> </table>	5.1	-	5.2	-	6.1	-	6.2	-
5.1	-															
5.2	-															
6.1	-															
6.2	-															

## มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม		ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	ไม่มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนึงว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		✓	
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 3		มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนึงว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4	มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนึงว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด		✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4		มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาไทยออกเผยแพร่สู่สาธารณชน		✓
<b>การแปลผล</b>					
อาจารย์มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนึงว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด					
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>					
อาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนึงว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน					

มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม		ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	ไม่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน		✓	
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และ เกณฑ์ระดับที่ 3		มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4	มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด		✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4		มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนา		✓
<b>การแปลผล</b>					
อาจารย์มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนา กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70					

มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้างทำนุบำรุงศักษาศิลปวัฒนธรรม		ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำนุบำรุงศักษาประเพณี		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนา กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศักษา ประเพณี และ ศิลปวัฒนธรรม ให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการเผยแพร่สู่ สาธารณชน		กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศักษา ประเพณี และ ศิลปวัฒนธรรม ออกเผยแพร่สู่สาธารณชน		

มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศักษาไปประยุกต์ใช้					
ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำนุบำรุงศักษาในการจัดการเรียนการสอน					
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 (ปรับปรุง)	1	ไม่มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน		✓
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 3	2	มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง	3	มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน		✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4	4	มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน		✓
<b>การแปลผล</b>			อาจารย์มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน		
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>			อาจารย์ควรมีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าสู่การจัดการเรียนการสอน การผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน		

มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศักษาไปประยุกต์ใช้					
ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน					
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 (ปรับปรุง)	1	ไม่มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย		✓
<input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 3	2	มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย	✓	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง	3	มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย		✓
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4	4	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการวิจัย		✓
<b>การแปลผล</b>			อาจารย์มีการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย		
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>			อาจารย์ควรมีการประเมินผลการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าสู่การวิจัย การผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา		



## สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 7				ผลการประเมินมาตรฐานที่ 8				รูปแบบการปฏิบัติงาน											
7.1	7.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน	8.1	8.2	เฉลี่ย	ผลการประเมิน												
1	1	1.00	C	1	1	1.00	C	CC											
<b>การแปลผล</b> รูปแบบCC อาจารย์มีการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานนุบำรุงศาสนาในการจัดการเรียนการสอน				<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ควรมีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าสู่การวิจัย การผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา</li> <li>ควรมีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าสู่การจัดการเรียนการสอน การผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</li> <li>ควรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรม และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน</li> </ul>				<b>คะแนนพัฒนาการ</b> <table border="1"> <tr> <td>7.1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>7.2</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>8.1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>8.2</td> <td>-</td> </tr> </table>				7.1	-	7.2	-	8.1	-	8.2	-
7.1	-																		
7.2	-																		
8.1	-																		
8.2	-																		

## มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน		✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง และมีความรับผิดชอบในการทำงาน	✓		
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/องค์กรได้กำหนดไว้	✓		
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และสามารถพัฒนาวิธีการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง และมีการบริหารจัดการและทุ่มเท	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6	สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น	✓		
		สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง	✓		
		บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา และทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย	✓		

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน		✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	✓		
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน	✓		
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	✓		
<b>การแปลผล</b> อาจารย์มีการติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย		มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย		✓	

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง		
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน	
			มี	ไม่มี
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>				
อาจารย์ควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย				

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 การทำงานเป็นทีม			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง	2	ทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยทำงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	✓	
	เกณฑ์ระดับที่ 3	3	แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง	4	ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	✓	
	เกณฑ์ระดับที่ 5	5	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	✓	
<b>การแปลผล</b>		6	ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมงาน เพื่อรวมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด	✓	
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>		-			

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.4 คุณธรรม จริยธรรม			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน		✓
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง	2	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย	✓	
	เกณฑ์ระดับที่ 3	3	ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง	4	ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เบียดเบียน ด้วยอคติ หรือประโยชน์ส่วนตน	✓	
	เกณฑ์ระดับที่ 5	5	มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล	✓	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง	6	ธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร	✓	
<b>การแปลผล</b>		อาจารย์มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล และธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร			
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>		-			

มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน		ตัวบ่งชี้ที่ 9.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		
--	--	---	--	--

ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ผลการประเมิน		
			มี	ไม่มี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input checked="" type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 3 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึง เกณฑ์ระดับที่ 4	1	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่ได้คำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		✓
		2	มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น	✓	
		3	นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	✓	
		4	พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	✓	
<b>การแปลผล</b>		อาจารย์มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น โดยนำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด			
<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b>		-			

## สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินมาตรฐานที่ 9							รูปแบบ										
9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	เฉลี่ย	ผลการประเมิน											
3	2	3	3	3	2.80	A	A										
<b>การแปลผล</b> รูปแบบ A อาจารย์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐานมาก			<b>สิ่งที่ควรพัฒนา</b> อาจารย์ควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย			<b>คะแนนพัฒนาการ</b> <table border="1"> <tr><td>9.1</td><td>-</td></tr> <tr><td>9.2</td><td>-</td></tr> <tr><td>9.3</td><td>-</td></tr> <tr><td>9.4</td><td>-</td></tr> <tr><td>9.5</td><td></td></tr> </table>		9.1	-	9.2	-	9.3	-	9.4	-	9.5	
9.1	-																
9.2	-																
9.3	-																
9.4	-																
9.5																	

## สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกมาตรฐาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.80 โดยมีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับ B และเมื่อพิจารณาารูปแบบของผลการประเมินรายด้าน พบว่า มีรูปแบบของผลการประเมินเป็นแบบ BCCCA ซึ่งมีหมายความว่าถึง มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยมสูงกว่ามาตรฐาน มาตรฐานด้านการเรียนการสอนและมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ฯ ได้ดีสูงกว่ามาตรฐานด้านการศึกษา และมาตรฐานด้านการบริการวิชาการการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดของผลการประเมินรายด้าน ดังนี้

## 1. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.03 อยู่ในระดับ B และมีรูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ AC มีรายละเอียดของผลการประเมินรายมาตรฐาน ดังนี้

1.1 มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 1 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 2.03 อยู่ในระดับ B

1.2 มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.50 อยู่ในระดับ C

## 2. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C และมีรูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ CC มีรายละเอียดของผลการประเมินรายมาตรฐาน ดังนี้

2.1 มาตรฐานที่ 3 การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 3 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

2.2 มาตรฐานที่ 4 การผลิต และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 4 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

## 3. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C และมีรูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ CC มีรายละเอียดของผลการประเมินรายมาตรฐาน ดังนี้

3.1 มาตรฐานที่ 5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 5 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

3.2 มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปประยุกต์ใช้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 6 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

## 4. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C และมีรูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ CC

4.1 มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้าง ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 7 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

4.2 มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำนุบำรุงศาสนาไปประยุกต์ใช้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 8 มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน เท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับ C

## 5. สรุปผลการประเมินมาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในมาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ซึ่ง คือ มาตรฐานที่ 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.80 อยู่ในระดับ A และมีรูปแบบผลการประเมินรายมาตรฐานเป็นแบบ A



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินโดยอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

**คำชี้แจง** แบบประเมินฉบับนี้ประกอบด้วยข้อมูลใน 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา และการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยตามแนวคิดของการประเมินโดยอิงมาตรฐาน ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบข้อคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่ง และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของท่านหรือมหาวิทยาลัยของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมและปิดเป็นความลับ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวปิยะธิดา ทองอร่าม

นิสิตปริญญาเอก สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา

ภาควิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ให้สอดคล้องตามความเป็นจริง

1. ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

2. ประสบการณ์การสอน

น้อยกว่า 1 ปี

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ทำการประเมิน ปีการศึกษา ..... ตั้งแต่ ..... ถึง ..... รวมระยะเวลา .....

### ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินโดยอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ

การประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินโดยอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ประกอบด้วย มาตรฐานการปฏิบัติงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษา ด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

**คำชี้แจง** โปรดศึกษามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ระดับคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานอย่างละเอียด จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับคุณภาพ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ให้สอดคล้องตามความเป็นจริง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของท่านในช่องข้อเสนอแนะ

**มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา**

**มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน**

**ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอน**

ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	มีการจัดทำประมวลรายวิชา (Course Syllabus) เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อวางแผนการสอนระยะยาวและระยะสั้น	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3		
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4		
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5		
	2	มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี	
	3	มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การสอน กำหนดเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดลำดับ และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของเนื้อหา	
	4	มีการวางแผนการจัดทำ กำหนด และการใช้แหล่งทรัพยากรความรู้ ในหลากหลายรูปแบบทั้งเอกสาร วัตถุ และทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	
	5	มีการวางแผนการประเมินและติดตามผลการเรียนการสอน	

**ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน**

ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	มีการปรับปรุงแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3		
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1		
	1	จัดทำเอกสารประกอบเพื่อแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	
	2	มีการกำหนดความรู้พื้นฐานและวัตถุประสงค์การเรียนในแต่ละคาบอย่างเหมาะสม ครอบคลุมและ	

มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน				
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก) ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5 ขึ้นไป		สัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตร		
	4	มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง		
	5	มีการผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และเชื้อต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง		
	6	มีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน		
	7	มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		
	8	มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ		
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การวัดและประเมินผล				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) <input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) <input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) <input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินในแผนการสอน	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	3	มีการวัดและประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	4	มีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน	
		5	มีการให้ข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	



มาตรฐานที่ 1 การจัดการเรียนการสอน				
ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับน้อย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับปานกลาง	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 3	3	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมาก	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4	4	จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนักศึกษา โดยเฉลี่ยในทุกรายวิชา นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนระดับมากที่สุด	

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา				
ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การดูแล และให้คำปรึกษา				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าปรึกษา	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	3	มีการเก็บหลักฐานรวบรวมข้อมูลการเข้าปรึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสรุปวิเคราะห์ผลสถานภาพของนักศึกษาเป็นรายบุคคล	

มาตรฐานที่ 2 การพัฒนานักศึกษา			
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก) ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	4	มีการจัดทำแผนการพัฒนานักศึกษา ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานักศึกษา และมีการประเมินผลการพัฒนานักศึกษา	
	5	มีการนำผลการประเมินไปใช้บูรณาการและพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน	
ตัวบ่งชี้ที่ 22 การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีแผนปฏิบัติงานและปฏิทินกิจกรรมนักศึกษา	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา	

มาตรฐานด้านการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

มาตรฐานที่ 3 การผลิตผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ			
ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การผลิตผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการดำเนินโครงการวิจัย และผลงานทางวิชาการ	

มาตรฐานที่ 3 การผลิตผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ				
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3	2	มีโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือ ยุทธศาสตร์ของชาติ หรือ ความต้องการของท้องถิ่น หรือ สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	3	มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	4	มีผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย	
		5	มีการตีพิมพ์บทความผลการวิจัยในวารสารที่มี peer review หรือได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร	
ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการดำเนินการวิจัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 3	3	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากองค์กรภายนอก	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 4	4	ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยที่เป็นโครงการระดับชาติ	
มาตรฐานที่ 4 การเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ				
ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การเผยแพร่ผลงานวิจัย และ ผลงานทางวิชาการ				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	



มาตรฐานที่ 4 การเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ				
ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การผลิต และ/ หรือ ปรับปรุงเอกสารประกอบการเรียนการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	ผลิตและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกปี	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 4	3	ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารของมหาวิทยาลัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	4	ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับชาติ	
		5	ผลิตบทความทางวิชาการและเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับนานาชาติ	

มาตรฐานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

มาตรฐานที่ 5 การจัดโครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม				
ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริการวิชาการแก่หน่วยงาน องค์กร และชุมชน และมีส่วนร่วม กับสังคม ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงาน องค์กร และชุมชน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้บริการแก่สังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วม การเผยแพร่ความรู้ด้วยสื่อ สิ่งพิมพ์ หรือสื่ออื่น ๆ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2			

มาตรฐานที่ 5 การจัดโครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม				
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาวิชา และให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพของตน	
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ตนรับผิดชอบและให้บริการแก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ และวิชาชีพอื่นอย่างกว้างขวาง	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การเป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการวิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก				
	ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่ได้เป็นกรรมการวิชาการ/ กรรมการวิชาชีพ/ กรรมการวิทยานิพนธ์/ วิทยากร ให้แก่หน่วยงานภายนอก	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับท้องถิ่น	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3	3	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอก อย่างน้อย 2 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับจังหวัด	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ	
มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย				
ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน				
	ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	

มาตรฐานที่ 6 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย				
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับจัดการเรียนการสอน	
ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนาการวิจัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	มีการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดประเด็นที่จะนำมาพัฒนา และมีการบูรณาการเข้ากับ การวิจัย	
มาตรฐานด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม				
มาตรฐานที่ 7 การจัดโครงการ/ กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม				
ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	

มาตรฐานที่ 7 การจัดโครงการ/ กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม				
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนึงว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนึงว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คำนึงว่า วิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาไทยออกเผยแพร่สู่สาธารณชน	
ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของกิจกรรมทั้งหมด	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 และเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ที่เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทั้งหมด	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สืบทอด และพัฒนากิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ออกเผยแพร่สู่สาธารณชน	



มาตรฐานที่ 8 การนำองค์ความรู้จากการทำงานบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการวิจัย				
ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	
ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 การสอดแทรกการทำงานบำรุงศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย				
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	ไม่มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1(มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2	มีการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	3	มีการประเมินผลการสอดแทรกการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการวิจัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการวิจัย	
มาตรฐานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์				

มาตรฐานที่ 9 สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน			
ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation)			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2 มีความพยายามในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา โดยพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง และมีความรับผิดชอบในการทำงาน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	3 สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน/องค์กรได้กำหนดไว้	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6	4 สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น	
		5 สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง	
		6 บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา และทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย	
ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 การพัฒนาตนเอง (self improvement)			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2 แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	3 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	4 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำแนวความคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	
		5 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างสหวิทยาการ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย	

ตัวบ่งชี้ที่ 93 การทำงานเป็นทีม (team work)			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2 ทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จ โดยทำงานในหน้าที่ตนเองได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	3 แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6	4 ให้ความร่วมมือ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	
		5 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	
		6 ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม เพื่อรวมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ	
ตัวบ่งชี้ที่ 94 คุณธรรม จริยธรรม (integrity)			
ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	2 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 5	3 ยึดมั่นให้หลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 6	4 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือประโยชน์ส่วนตน	
		5 มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจ อุทิศร่างกายแรงใจ มุ่งให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล	
		6 อารังความถูกต้อง และยื่นหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร	
ตัวบ่งชี้ที่ 95 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity)			

ระดับคะแนน	เกณฑ์: ระดับ	คำอธิบาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> คะแนน 0 (ปรับปรุง)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่ได้คำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
<input type="checkbox"/> คะแนน 1 (มาตรฐาน)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2	2 มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นไปได้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีดีขึ้น	
<input type="checkbox"/> คะแนน 2 (ดี)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 3	3 นำเทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	
<input type="checkbox"/> คะแนน 3 (ดีมาก)	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ระดับที่ 2 ถึงเกณฑ์ระดับที่ 4	4 พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์  
มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

**ตอนที่ 2** การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบประเมินชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ใน 4 ด้าน คือ ปัจจัย กระบวนการประเมินผล ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

**ตอนที่ 3** การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบประเมินชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกตามมาตรฐานการประเมิน คือ การใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบข้อคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่ง และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของท่านหรือมหาวิทยาลัยของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยวิเคราะห์ในภาพรวมและปิดเป็นความลับ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวปิยะธิดา ทองอร่าม

นิสิตปริญญาเอก สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ในช่อง  ให้สอดคล้องตามความเป็นจริง

1. ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์       ผู้ช่วยศาสตราจารย์       รองศาสตราจารย์       ศาสตราจารย์

2. ประสบการณ์การสอน

น้อยกว่า 1 ปี       1 - 5 ปี       6 - 10 ปี       มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบประเมินชนิดมาตร

ประมาณค่า 5 ระดับ ใน 4 ด้าน คือ ปัจจัย กระบวนการประเมินผล ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย  ลงในช่องระดับคิดเห็นในแต่ละองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านปัจจัย</b>					
1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผล					
2. มาตรฐานการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน					
3. เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล					
4. ผู้ประเมิน					
5. ระยะเวลาในการประเมินผล					
<b>ด้านกระบวนการประเมิน</b>					
6. การเตรียมความพร้อม					
7. การกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการประเมิน					
8. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการประเมิน					
9. การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน					
10. การวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านผลผลิต</b>					
11. ถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลประเมิน					
12. ความยุติธรรมของผลการประเมิน					
<b>ด้านข้อมูลป้อนกลับ</b>					
13. การรายงานสรุปผลการประเมินรายบุคคล					

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. การรายงานสรุปผลการประเมินรายคณะ					
15. การรายงานสรุปผลการประเมินภาพรวมของมหาวิทยาลัย					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อการปรับปรุงและพัฒนาาระบบ

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3** การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ ในแต่ละองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์</b>					
1. ระบบการประเมินนี้มีการระบุผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้ชัดเจน					
2. สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมาจากผู้ประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ					
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้ผลการประเมิน					
4. การแปลความหมายและการตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจน					
5. การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน					
6. การนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง					
7. รายงานสรุปผลการประเมินสามารถดำเนินการได้เสร็จทันเวลาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้					
8. ระบบการประเมินช่วยทำให้ผู้รับการประเมินมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่อง					
<b>มาตรฐานด้านความเป็นไปได้</b>					
9. วิธีการ และขั้นตอนการประเมินสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง					

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
11. ระบบการประเมินให้ผลที่คุ้มค่า					
<b>มาตรฐานด้านความเหมาะสม</b>					
12. มีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้เป็นทางการ					
13. มีการแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส					
14. รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย					
15. ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของผู้รับการประเมิน					
16. คำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน					
17. เคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
18. รายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม					
19. ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ					
<b>มาตรฐานด้านความถูกต้อง</b>					
20. ระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน					
21. วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินอย่างเพียงพอ					
22. บรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน					
23. บรรยายแหล่งข้อมูล การได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน					
24. มีการพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง					
25. มีการพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง					
26. มีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงาน					
27. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณอย่างเหมาะสมและถูกต้อง					
28. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างเหมาะสมและถูกต้อง					
29. การลงข้อสรุปของผลการประเมินมีเหตุผลสนับสนุน					
30. การเขียนรายงานผลการประเมินมีความเป็นปรนัย					

**ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบ**

.....

.....



### แบบสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง..... มหาวิทยาลัย .....

วัน-เวลาที่ให้สัมภาษณ์.....

#### คำชี้แจง

การสัมภาษณ์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการประเมินอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยมุ่งหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของระบบการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์มหาวิทยาลัย แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ และแนวทางการให้ผลตอบแทนอาจารย์ตามสมรรถนะ ซึ่งข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนอาจารย์ตามสมรรถนะ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณที่ท่านได้เสียสละเวลาในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

#### ประเด็นคำถาม

1. ระบบการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน มีลักษณะอย่างไร

1) วัตถุประสงค์ในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์

.....  
.....  
.....  
.....

2) ผู้ประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์

.....  
.....  
.....

3) วิธีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์

.....  
.....  
.....

4) เครื่องมือในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์

.....  
.....  
.....

5) องค์ประกอบ และเกณฑ์ที่ใช้ประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์

.....  
.....  
.....

6) แนวทางการนำผลสารสนเทศจากการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาอาจารย์

.....  
.....  
.....

2. ระบบการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์ในปัจจุบันมีจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาอย่างไร และมี แนวทางการปรับปรุงจุดบกพร่องดังกล่าวอย่างไร

.....  
.....  
.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ระบบการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร

.....  
.....  
.....

4. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์มหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัยใด

.....  
.....  
.....

5. จากแนวความคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐาน ที่มีการประเมินตามกลุ่มของสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยที่พึงประสงค์ นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....  
.....  
.....

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานควรประกอบด้วยองค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินอย่างไร

.....  
.....  
.....

7. รูปแบบอย่างไร

1) ลักษณะของการให้ผลตอบแทน

.....  
.....  
.....

วิธีการให้ผลตอบแทน

.....  
.....  
.....

สมรรถนะที่พึงประสงค์ที่ควรใช้พิจารณาให้ผลตอบแทน

.....  
.....  
.....

ชื่อผู้สัมภาษณ์..... วันที่.....

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวปิยะธิดา ทองอร่าม เกิดเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2522 ที่จังหวัดเพชรบุรี สำเร็จ การศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป-ชีววิทยา คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2542 และสำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2545 และเข้าศึกษาต่อระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและ ประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ในปีการศึกษา 2548 ปัจจุบันเป็น อาจารย์ประจำสำนักงานแผนและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย