

การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
สำหรับบุคลากรสายวิชาการ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิษัญญา วัฒนโณ

Abstract

The purposes of this research were to develop criteria for performance appraisal of all academics in the Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University and to study the acceptance of these criteria. The first step involved the development of these performance appraisal criteria and Delphi technique was used to study the recognition of the importance of such criteria among twenty-three experts. Data of this step were collected by questionnaire. The data were descriptively analyzed in median and interquartile range. The second step involved the use of questionnaire to study the acceptance of performance appraisal criteria developed in this research. The subjects of this step were 74 academics teaching in the academic year of 2008, and they were not the experts in the first step. Findings of the first step showed that selected were 24 out of 25 performance appraisal criteria in work performance dimension and all those criteria in knowledge, skill and ability dimension and behavioral and characteristic dimension. Findings of the second step revealed that almost all performance appraisal criteria in work performance dimension and behavioral and characteristic dimension were highly accepted. All performance appraisal criteria in knowledge, skill and ability dimension were also accepted at a high level.

บทนำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานคือกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาหรือฝึกอบรมพนักงาน (Heery; & Noon. 2001: 7) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้องค์การทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานบรรลุมาตรฐานหรือไม่และทำให้พนักงานทราบจุดแข็งและจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของตน การประเมินผลการปฏิบัติงานยังมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจด้านบุคลากรขององค์การ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นเงินเดือนและช่วยป้องกันองค์การจากปัญหาด้านกฎหมาย เนื่องจากการตัดสินใจด้านบุคลากรขององค์การได้ดำเนินการอย่างมีเหตุผล (Muchinsky. 1997: 213) นอกจากนี้ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) ระบุว่าบุคคลควรจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อทำให้ทราบว่าตนเองควรจะปฏิบัติงานหนักมากขึ้นหรือปฏิบัติในแนวทางเดิมหรือไม่ (Muchinsky. 1997: 347) ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการจัดสรรรางวัลผลตอบแทนที่มีพื้นฐานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องจะช่วยสร้างและรักษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย (George; & Jones. 2002: 248)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการวัด ซึ่งการวัดสิ่งต่างๆ จะต้องตอบคำถามว่า “จะวัดอะไร” และ “จะวัดอย่างไร” ทั้งนี้ การตอบคำถามว่าจะวัดอะไรจะต้องเกิดขึ้นก่อน กล่าวคือผู้วัดจะต้องทราบก่อนว่าจะวัดอะไรจึงจะพัฒนาวิธีการวัดขึ้นมาได้ การพัฒนาวิธีการวัดที่ดี แต่วัดสิ่งที่ไม่สำคัญหรือไม่เหมาะสมก็อาจจะทำให้ใช้ประโยชน์จากผลการวัดไม่ได้หรือใช้ประโยชน์ได้น้อย ดังนั้น เกณฑ์ (Criteria) ซึ่งเป็นมาตรฐานหรือหลักการในการวัดประเมินคุณภาพของวัตถุ บุคคล กลุ่มหรือกระบวนการต่างๆ (Muchinsky, 1997: 63) จึงเป็นพื้นฐานของการวัดหรือประเมินสิ่งต่างๆ เนื่องจากเกณฑ์จะทำให้ทราบว่าผู้วัดกำลังวัดหรือประเมินอะไร

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal criteria) จะทำให้ทราบว่าองค์การจะประเมินประเด็นหรือแง่มุมใดในการปฏิบัติงานของพนักงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงเป็นพื้นฐานของความสำเร็จและคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพของการตัดสินใจด้านบุคลากรขององค์การ ส่วนการใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมนั้นจะทำให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานลดลง (Pettijohn; Pettijohn; & d'Amico. 2001: 141) นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การจะช่วยขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายเนื่องจากเกณฑ์เหล่านี้จะช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การไปสู่พนักงานทั่วทั้งองค์การทำให้ทราบว่าองค์การกำลังให้ความสำคัญกับเรื่องอะไร ซึ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากสาเหตุสำคัญ

ประการหนึ่งของความล้มเหลวขององค์การจำนวนมากเกิดจากพนักงานไม่ทราบวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ (วิธัญญา วัฒนโณ. 2551ก: 185-186) เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก

การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นความท้าทายสำหรับองค์การต่างๆ เป็นอย่างมาก โดยเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะประกอบด้วยคุณสมบัติสำคัญคือมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความไวหรือมีความสามารถในการจำแนกพนักงานที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลปฏิบัติได้จริงหรือวัดและเก็บข้อมูลได้และสมาชิกยอมรับว่าเป็นดัชนีการวัดที่เหมาะสม (Schneider; & Schmitt. 1992: 79-82; Cascio; & Aguinis. 2005: 71-72)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นกำหนดได้ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากลักษณะงานที่มีความจำเพาะและคุณค่าของงานส่วนใหญ่ของอาจารย์จะมาจากคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณของงาน อาจารย์จำนวนมากจึงไม่ยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่สอดคล้องกับลักษณะงานของอาจารย์ส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานของอาจารย์จึงสำคัญต่อการยอมรับและความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมแง่มุมสำคัญของงานก็มีความสำคัญต่อการยอมรับและความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะไม่ได้สะท้อนสิ่งที่มีความสำคัญต่องานหรือไม่ได้รวมทุกแง่มุมของงานที่มีความสำคัญไว้ด้วย (Komaki; & Minnich. 2001: 52) นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ควรจะสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ขององค์การด้วยเพื่อให้เกณฑ์เหล่านี้เป็นช่องทางในการส่งเสริมการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วยแนวทางนิรนัย (Deductive approach) ซึ่งเริ่มต้นด้วยการระบุเกณฑ์จากแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical notions) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์งาน การทบทวนวรรณกรรมหรือเป้าหมายขององค์การแล้วประเมินคุณค่าของเกณฑ์ในเชิงประจักษ์ (Schneider; & Schmitt. 1992: 79; Muchinsky. 1997: 67) ดังนั้น การพัฒนาเกณฑ์ในการวิจัยครั้งนี้จะประกอบด้วย การวิเคราะห์งานอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และการวิเคราะห์ห้องค์การซึ่งได้แก่การศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลักขององค์การ สมรรถนะหลักของพนักงาน สมรรถนะเชิงบริหารจัดการ เกณฑ์ภาระงาน การประเมินการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เพื่อให้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับลักษณะงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาความคิดเห็นของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์ โดยการพัฒนาเกณฑ์ในแนวทางนี้เรียกว่าแนวทางอุปนัย (Inductive approach) ซึ่งเริ่มต้นจากข้อมูลและการสรุปความคิดเชิงมโนทัศน์เพื่อสร้างตัวแปร แนวทางนี้จะได้เกณฑ์มาด้วยการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ (Schneider; & Schmitt, 1992: 79) รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในปัจจุบันเพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการร่างเกณฑ์ด้วย

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้จะได้รับการประเมินด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ซึ่งเป็นเทคนิคของการวิจัย การวิเคราะห์ การตัดสินใจและการพยากรณ์ โดยเป็นกระบวนการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในประเด็นที่สนใจหรือการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตหรือตรวจสอบแนวโน้มในระยะยาวเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจหรือสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการส่งคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญตอบหลายรอบเพื่อทบทวนคำตอบของตนเอง (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. 2537: 24; จิรามร หัสเนตร; และบดินทร์ เอกบัณฑิต. 2548: 102; ลัดดาวลัย หวังพานิช. 2545: 38; Dawson; & Brucker. 2001: 126; Colman. 2003: 192) นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ด้วย เนื่องจากการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเป็นอย่างมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งพัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้

ขอบเขตของการวิจัย

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเกณฑ์ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านพฤติกรรมและลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน เกณฑ์เหล่านี้พัฒนาขึ้นโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์งาน อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ การวิเคราะห์ห้องคิด การศึกษาความคิดเห็นของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ตลอดจนศึกษาความคิดเห็นของ อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในปัจจุบัน เมื่อพัฒนาร่างเกณฑ์ เสร็จแล้วก็จะให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินความสำคัญของเกณฑ์ด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 2 รอบเพื่อนำ เกณฑ์ที่ผ่านการคัดเลือกไปให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ประเมินระดับการยอมรับที่มีต่อเกณฑ์เหล่านี้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรสายวิชาการคือข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานคือรายการประเมินหรือประเด็นในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วยเกณฑ์ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านพฤติกรรมและลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน

นิยามปฏิบัติการ

การยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานคือการรายงานของบุคลากรสายวิชาการคณะ มนุษยศาสตร์ เกี่ยวกับระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยที่มีต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดได้ โดยมาตราวัด ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับจาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง”

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นความพยายามในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และครอบคลุมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อทำให้เกิดการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยร่างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 23 คนประเมินความสำคัญของเกณฑ์ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi) 2 รอบ ผู้เชี่ยวชาญแบ่งเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นอาจารย์สังกัดคณะมนุษยศาสตร์ 4 คน กลุ่มที่ 2 คือผู้บริหารคณะมนุษยศาสตร์ 7 คน กลุ่มที่ 3 คือหัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชาของคณะมนุษยศาสตร์ 6 คน กลุ่มที่ 4 คือตัวแทนอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 คน และกลุ่มที่ 5 คือผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 รอบ

แบบสอบถามรอบที่ 1

แบบสอบถามรอบที่ 1 ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหัวหน้างานใช้ประเมินอาจารย์หรืออาจารย์ใช้ประเมินตนเองประกอบด้วยรายการของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านพฤติกรรมและลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานและส่วนที่ 2 คือเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้เรียนใช้ประเมินอาจารย์ประกอบด้วยรายการของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพการสอนและด้านพฤติกรรมการสอน

ผู้วิจัยพัฒนารายการของเกณฑ์ โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์งานอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ การวิเคราะห์ห้องคิด ซึ่งได้แก่การศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลักขององค์กร สมรรถนะหลักของพนักงาน สมรรถนะเชิงบริหารจัดการ การประเมินการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การศึกษาความคิดเห็นของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ตลอดจนการศึกษาคำคิดเห็นของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในปัจจุบันแบบสอบถามส่วนนี้ใช้เทคนิคของมาตราประมาณขนาด (Magnitude estimation) ซึ่งให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินความสำคัญของเกณฑ์ โดยเริ่มต้นด้วยการคัดเลือกเกณฑ์ที่มีความสำคัญมากที่สุดในแต่ละด้านเพื่อกำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 5 แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์ที่เหลือในด้านเดียวกันกับเกณฑ์นี้

เพื่อกำหนดความสำคัญของเกณฑ์เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่สำคัญมากที่สุด โดยพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 5 โดยผู้วิจัยแนบคำอธิบายเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทำให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเข้าใจเกณฑ์ตรงกัน

แบบสอบถามรอบที่ 2

แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นชุดเดียวกับรอบที่ 1 แต่ผู้วิจัยตัดเกณฑ์ที่มีความซ้ำซ้อนและยุบรวมเกณฑ์ตามข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอคำมัธยฐานและขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคะแนนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและทบทวนว่าจะเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนหรือไม่ กรณีที่มีการยุบรวมเกณฑ์ ผู้วิจัยจะนำเสนอคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนด้วยค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อเกณฑ์ที่ยุบรวมกันและนำเสนอคะแนนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยคำมัธยฐานและขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งคำนวณจากค่าเฉลี่ยดังกล่าว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามรอบที่ 1 ให้กับผู้เชี่ยวชาญ 23 ฉบับและได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ ระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 คือเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม 2552 และแจกแบบสอบถามรอบที่ 2 ให้กับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 23 ฉบับ ซึ่งได้รับกลับคืนมาทุกฉบับเช่นกัน ระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 คือเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม 2552

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยคำนวณคำมัธยฐาน (Median) และขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของคะแนนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 เพื่อนำเสนอในแบบสอบถามรอบที่ 2 และคำนวณคำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 เพื่อคัดเลือกเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกในลักษณะเดียวกับการวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายและใช้มาตราประมาณค่าที่ให้คะแนน 0-5 ซึ่งกำหนดเกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับฉันทามติไว้ลักษณะหนึ่งคือข้อความจะได้รับฉันทามติของกลุ่มบุคคลก็ต่อเมื่อข้อความนั้นมีคำมัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 (ศักดิ์ชัย บาลศิริ. 2543 :32)

ตอนที่ 2 การศึกษาการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยศึกษาการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษากับประชากร ซึ่งได้แก่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ ซึ่งปฏิบัติงานสอนในปีการศึกษา 2552 และไม่ได้เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน 74 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วยรายการของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนการพัฒนาเกณฑ์ แบบสอบถามส่วนนี้เป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับได้แก่ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึง 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) โดยผู้วิจัยแนบคำอธิบายเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจเกณฑ์ตรงกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่ใช้ในการวิจัย 74 ฉบับและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.27 โดยแบบสอบถามทุกชุดสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ควบคู่กันเพื่อทำให้มองเห็นภาพของการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ

ตอนที่ 1 เกณฑ์ด้านการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 ความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญของเกณฑ์			ระดับการยอมรับเกณฑ์		
	Mdn	Q ₃ -Q ₁	การแปลผล	\bar{X}	SD	การแปลผล
ด้านการสอนและการพัฒนานิสิต						
1. คุณภาพการสอน	5.00	.050	มากที่สุด	4.37	0.60	มาก
1.1 การเตรียมสอน	4.50	0.80	มากที่สุด	4.35	0.81	มาก
1.2 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.90	0.50	มากที่สุด	4.54	0.70	มากที่สุด
1.3 การวัดประเมินผลการเรียน	4.20	0.50	มาก	4.42	0.70	มาก
1.4 ความสอดคล้องของการเรียนกับ วัตถุประสงค์ของรายวิชา	4.50	0.60	มากที่สุด	4.42	0.70	มาก
1.5 เทคนิคการสอน	4.50	0.43	มากที่สุด	4.27	0.74	มาก
1.6 ประสิทธิภาพของการสอน	4.30	1.00	มาก	4.21	0.85	มาก
2. พฤติกรรมการสอน	4.50	0.65	มากที่สุด	4.15	0.89	มาก
2.1 ความรับผิดชอบต่อการสอน	4.60	0.45	มากที่สุด	4.56	0.61	มากที่สุด
2.2 ความตั้งใจในการสอน	5.00	0.20	มากที่สุด	4.54	0.64	มากที่สุด
2.3 ความรอบรู้	4.50	0.60	มากที่สุด	4.48	0.64	มาก
2.4 การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน	4.50	0.50	มากที่สุด	4.42	0.80	มาก
2.5 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดง ความคิดเห็น	4.50	0.50	มากที่สุด	4.50	0.70	มาก
2.6 การส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้เรียน	4.50	0.50	มากที่สุด	4.46	0.73	มาก
2.7 วุฒิภาวะทางอารมณ์	4.50	0.80	มากที่สุด	4.46	0.64	มาก
2.8 ความยุติธรรมและปราศจากอคติ	4.50	0.45	มากที่สุด	4.50	0.61	มาก
3. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา หรือความรู้ด้านการสอน	4.50	0.90	มากที่สุด	4.27	0.74	มาก
4. การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน (แบบเฉพาะกิจ)	3.90	1.00	มาก	3.85	0.87	มาก
5. การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน (แบบต่อเนื่อง)	4.00	0.50	มาก	4.04	0.79	มาก

ตารางที่ 1 ความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญของเกณฑ์			ระดับการยอมรับเกณฑ์		
	Mdn	Q ₃ -Q ₁	การแปลผล	\bar{X}	SD	การแปลผล
6. การปฏิบัติงานด้านการพัฒนานิสิต (แบบเฉพาะกิจ)	3.20	0.90	ปานกลาง (ไม่ผ่าน)	-	-	-
7. การปฏิบัติงานด้านการพัฒนานิสิต (แบบต่อเนื่อง)	4.00	0.50	มาก	4.13	0.63	มาก
8. ทักษะติดต่อการปฏิบัติงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิต	4.50	1.00	มากที่สุด	3.98	0.87	มาก
9. ปริมาณภาระงานด้านการสอน	4.00	0.50	มากที่สุด	3.69	1.15	มาก
โดยรวม	4.50	0.80	มากที่สุด	4.30	0.60	มาก
ด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ						
1. การพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ	4.00	0.60	มาก	4.04	0.86	มาก
2. ศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ	4.50	1.00	มากที่สุด	4.25	0.62	มาก
3. ศักยภาพในการเผยแพร่ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ	4.50	0.80	มากที่สุด	4.04	0.82	มาก
4. คุณภาพของผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ	4.50	0.60	มากที่สุด	4.19	0.72	มาก
5. ปริมาณภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ	4.00	0.90	มาก	3.85	0.94	มาก
โดยรวม	4.50	0.70	มากที่สุด	4.07	0.58	มาก
ด้านการบริการวิชาการ						
1. การปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ (แบบเฉพาะกิจ)	4.00	0.30	มาก	3.33	0.73	มาก
2. การปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ (แบบต่อเนื่อง)	4.50	0.80	มากที่สุด	3.65	0.92	มาก

ตารางที่ 1 ความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญของเกณฑ์			ระดับการยอมรับเกณฑ์		
	Mdn	Q ₃ -Q ₁	การแปลผล	\bar{X}	SD	การแปลผล
3. ปริมาณภาระงานด้านการบริการวิชาการ	3.50	1.00	มาก	3.56	0.90	มาก
โดยรวม	4.00	1.00	มาก	3.70	0.76	มาก
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
1. จิตสำนึกด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.00	1.50	มาก	3.25	1.15	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (แบบเฉพาะกิจ)	4.00	0.50	มาก	3.73	0.99	มากที่สุด
3. การปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (แบบต่อเนื่อง)	4.00	0.50	มาก	3.33	1.18	ปานกลาง
4. ปริมาณภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.50	1.00	มาก	3.40	1.21	ปานกลาง
โดยรวม	4.00	0.95	มาก	3.43	0.93	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การ						
1. จิตสำนึกด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การ	5.00	0.50	มากที่สุด	3.67	0.83	มาก
2. การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การ (แบบเฉพาะกิจ)	4.00	0.50	มาก	3.81	0.89	มาก
3. การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การ (แบบต่อเนื่อง)	4.50	0.30	มากที่สุด	3.62	1.03	มาก
4. ปริมาณภาระงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การ	4.00	1.00	มาก	3.44	1.04	ปานกลาง
โดยรวม	4.50	1.00	มากที่สุด	3.63	0.75	มาก

1.1 เกณฑ์ด้านการสอนและการพัฒนานิสิต

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ด้านนี้เกือบทุกเกณฑ์สำคัญระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนานิสิตแบบเฉพาะกิจที่สำคัญระดับปานกลางจึงไม่ผ่านการคัดเลือกเพียงเกณฑ์เดียวและมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ย่อยของคุณภาพการสอนสำคัญระดับมากถึงมากที่สุดและเกณฑ์ย่อยทุกเกณฑ์ของพฤติกรรมการสอนสำคัญระดับมากที่สุด เกณฑ์ย่อยของคุณภาพการสอนและพฤติกรรมการสอนจึงผ่านการคัดเลือกทุกเกณฑ์ สำหรับการศึกษาคำอธิบายเกณฑ์พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ทุกเกณฑ์ในระดับมาก โดยเกณฑ์ที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด 3 ลำดับแรกคือคุณภาพการสอน การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรือความรู้ด้านการสอนและพฤติกรรมการสอน เมื่อพิจารณาเกณฑ์ย่อยพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ในระดับมากที่สุดเพียงเกณฑ์เดียวในเกณฑ์ย่อยของคุณภาพการสอนและเห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการสอนและความตั้งใจในการสอนในระดับมากที่สุด ในเกณฑ์ย่อยของพฤติกรรมการสอน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวกับคุณภาพการสอนสำคัญมากที่สุดในด้านนี้สอดคล้องกับอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์นี้มากที่สุด ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะต้องมีพื้นฐานจากคุณภาพการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญและการประเมินผลการสอนของอาจารย์ก็มักจะมีเกณฑ์เกี่ยวกับคุณภาพการสอน (Turk; Kukemelk; & Herdlein. 2005) ซึ่งสะท้อนว่าคุณภาพการสอนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรือความรู้ด้านการสอนและพฤติกรรมการสอนสำคัญรองลงมาจากคุณภาพการสอนและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ก็เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ 2 เกณฑ์นี้เป็นลำดับที่ 2 และ 3 ตามลำดับแสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีต่อเกณฑ์ 2 เกณฑ์นี้สอดคล้องกัน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรือความรู้ด้านการสอนเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาจารย์สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์งานอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่พบว่าอาจารย์จะต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนมากที่สุดและรับรู้ว่าคุณภาพการสอนเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดด้วย (วิญญา วัฒน. 2551ข) ดังนั้นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติที่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จะต้องใช้และสำคัญ

ต่อการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรกน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา หรือความรู้ด้านการสอนได้รับคะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สูงเป็นลำดับแรกๆ นอกจากนี้ พฤติกรรมการสอนก็สำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์เช่นกัน การประเมินการสอนจึงมักจะทำให้ผู้เรียนประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์และความคาดหวังของผู้เรียนที่มีต่ออาจารย์มหาวิทยาลัยยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนด้วย (Pithers; & Holland. 2009) ซึ่งสะท้อนว่าพฤติกรรมการสอนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์จึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์นี้ได้รับคะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สูงเป็นลำดับแรกๆ

แม้ว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิตสำคัญรองลงมาจากเกณฑ์เกี่ยวกับคุณภาพการสอน แต่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์นี้เป็นลำดับที่ 6 จาก 8 เกณฑ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีต่อเกณฑ์นี้ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากความยากลำบากในการประเมินทัศนคติ จึงทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์นี้ในลำดับท้ายๆ แม้ว่าทัศนคติดังกล่าวจะสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ก็ตาม โดยอาจารย์บางคนแสดงความคิดเห็นว่าการประเมินทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิตไม่น่าจะได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอาจจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้เกณฑ์ ถ้าผู้ใช้เกณฑ์ไม่ทราบว่าจะวัดเกณฑ์อย่างไรหรือไม่เชื่อว่าวัดเกณฑ์ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น องค์การควรจะค้นหาแนวทางหรือวิธีการประเมินเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาว่าสำคัญและทำให้บุคลากรขององค์การทราบถึงวิธีการประเมินเกณฑ์เหล่านี้เพื่อทำให้เกิดการยอมรับเกณฑ์และทำให้องค์การประเมินในประเด็นหรือแง่มุมการปฏิบัติงานที่สำคัญต่อองค์การอย่างแท้จริง

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวกับความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สำคัญมากที่สุด ในขณะที่ย้อยด้านคุณภาพการสอนสอดคล้องกับอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์นี้มากที่สุด ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการถ่ายทอดความรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นช่องทางในการเชื่อมโยงความรู้ความคิดของผู้สอนไปสู่ผู้เรียน ถ้าผู้สอนไม่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาความคิดเห็นของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็น

ส่วนหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้ โดยพบว่านิสิตใช้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ในการจำแนกอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถเป็นลำดับที่ 2 รองจากความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาและยังสอดคล้องกับการศึกษาความคาดหวังของผู้เรียนที่มีต่ออาจารย์มหาวิทยาลัย โดยศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีหนึ่ง 27 คนและชั้นปีสุดท้าย 36 คน ซึ่งพบว่านักศึกษา 2 กลุ่มนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ผู้สอน ทั้งภาษาถ้อยคำและไม่ใช้ถ้อยคำมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 รองจากความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา (Pithers; & Holland. 2009) ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้หรือการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจึงสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์และสะท้อนถึงคุณภาพการสอนของอาจารย์เป็นอย่างมากจึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์นี้ได้รับคะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มากที่สุดในเกณฑ์ย่อยของคุณภาพการสอน ส่วนเกณฑ์ย่อยของคุณภาพการสอนนั้นพบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวกับความตั้งใจในการสอนและความรับผิดชอบต่อการสอนสำคัญสูงสุดเป็น 2 ลำดับแรกสอดคล้องกับอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ 2 เกณฑ์นี้สูงสุดเป็น 2 ลำดับแรกเช่นกัน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากความตั้งใจในการสอนและความรับผิดชอบต่อการสอนเป็นพื้นฐานของคุณภาพการสอนอื่นๆ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาความคิดเห็นของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้ โดยพบว่านิสิตใช้ความรับผิดชอบต่อการสอนในการจำแนกอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ในด้านภาระงานในหน้าที่เป็นลำดับแรกและสอดคล้องกับการศึกษาความคาดหวังของผู้เรียนที่มีต่ออาจารย์มหาวิทยาลัยโดยศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีหนึ่ง 27 คนและชั้นปีสุดท้าย 36 คน ซึ่งพบว่านักศึกษาชั้นปีสุดท้ายประเมินว่าความกระตือรือร้นหรือความตั้งใจในการสอนมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 รองจากความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาและการตัดเกรดอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Pithers; & Holland. 2009) ความรับผิดชอบต่อการสอนและความตั้งใจในการสอนจึงสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นอย่างมากจึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์ 2 เกณฑ์นี้ได้รับคะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สูงสุดเป็น 2 ลำดับแรกในเกณฑ์ย่อยของคุณภาพการสอน

1.2 เกณฑ์ด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ด้านนี้สำคัญระดับมากถึงมากที่สุดจึงผ่านการคัดเลือกทุกเกณฑ์ สำหรับการศึกษายอมรับเกณฑ์พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับ

การใช้เกณฑ์ทุกเกณฑ์ในระดับมาก โดยเกณฑ์ที่มีค่ามัธยฐานอันดับสูงสุด 3 ลำดับแรกคือศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ คุณภาพของผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการและการพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการกับศักยภาพในการเผยแพร่ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ ซึ่งมีค่ามัธยฐานอันดับเท่ากัน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีต่อเกณฑ์เกี่ยวกับศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการสอดคล้องกัน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์นี้สำคัญมากที่สุดในด้านนี้นอกเหนือไปจากเกณฑ์เกี่ยวกับศักยภาพในการเผยแพร่ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ และคุณภาพของผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ก็เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์นี้มากที่สุดเช่นกัน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการเป็นพื้นฐานของการบรรลุเกณฑ์อื่นๆ ในด้านนี้ กล่าวคือถ้าไม่มีศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการก็คงจะไม่สามารถบรรลุเกณฑ์เกี่ยวกับศักยภาพในการเผยแพร่ คุณภาพหรือปริมาณภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการได้จึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์นี้ได้รับคะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สูงสุดในเกณฑ์ด้านนี้

1.3 เกณฑ์ด้านการบริการวิชาการ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการแบบต่อเนื่องสำคัญระดับมากที่สุดเพียงเกณฑ์เดียว ส่วนเกณฑ์ที่เหลือสำคัญระดับมาก เกณฑ์ด้านนี้จึงผ่านการคัดเลือกทุกเกณฑ์ สำหรับการศึกษายอมรับเกณฑ์พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ทุกเกณฑ์ในระดับมาก โดยเกณฑ์ที่มีค่ามัธยฐานอันดับสูงสุดคือการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการแบบเฉพาะกิจ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการแบบต่อเนื่องสำคัญมากกว่าแบบเฉพาะกิจ แต่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการแบบเฉพาะกิจมากกว่าแบบต่อเนื่องแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากภาระงานส่วนใหญ่ในด้านการของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มีลักษณะเฉพาะกิจ เช่น การเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การจัดการประชุมทางวิชาการ การอบรม การสัมมนาหรือนิทรรศการทางวิชาการ (วิธิญา วัฒน. 2551ข) ทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ด้านการบริการวิชาการแบบเฉพาะกิจมากกว่าแบบต่อเนื่อง แม้ว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการแบบต่อเนื่องสำคัญมากกว่าแบบเฉพาะกิจก็ตาม เนื่องจากผู้ใช้เกณฑ์มีแนวโน้มจะเห็นด้วยกับเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนอย่างแท้จริงมากกว่าเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเล็กน้อยหรือไม่เกี่ยวข้องเลย

1.4 เกณฑ์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ทุกเกณฑ์ในด้านนี้สำคัญระดับมากจึงผ่านการคัดเลือกทุกเกณฑ์ สำหรับการศึกษายอมรับเกณฑ์พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจในระดับมากเพียงเกณฑ์เดียวและเห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ที่เหลือในระดับปานกลาง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีต่อเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจสอดคล้องกัน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์นี้สำคัญมากที่สุดในด้านนี้นอกเหนือไปจากเกณฑ์เกี่ยวกับจิตสำนึกด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแบบต่อเนื่องและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ก็เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์นี้มากที่สุดเช่นกัน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านนี้ทางอ้อมในลักษณะของคณะกรรมการโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่/ให้ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมหรือการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมักจะเป็นโครงการหรือกิจกรรมเฉพาะกิจ เช่น งานวันสงกรานต์ งานวันปีใหม่ เกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจจึงสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานด้านนี้ของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์นี้ได้รับคะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สูงสุดในเกณฑ์ด้านนี้

1.5 เกณฑ์ด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ด้านนี้สำคัญระดับมากถึงมากที่สุดจึงผ่านการคัดเลือกทุกเกณฑ์ สำหรับการศึกษายอมรับเกณฑ์พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับปริมาณภาระงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การในระดับปานกลางเพียงเกณฑ์เดียวและเห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ที่เหลือในระดับมากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวข้อง

กับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การแบบต่อเนื่องสำคัญมากกว่าแบบเฉพาะกิจ แต่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การแบบเฉพาะกิจมากกว่าแบบต่อเนื่องแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ในการศึกษานี้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับต่างๆ ซึ่งปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การแบบต่อเนื่องเป็นหลักจึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้ประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การแบบต่อเนื่องสำคัญมากกว่าแบบเฉพาะกิจ

แม้ว่าการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การจะไม่ใช่งานหลักของสถาบันอุดมศึกษา แต่การมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยก็มีความจำเป็น เนื่องจากอาจารย์เป็นกำลังหลักของมหาวิทยาลัยในด้านวิชาการ ความคิดและประสบการณ์ (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์, 2543: 13) ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนี้น่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารองค์การของอาจารย์

ข้อสังเกตประการหนึ่งของผลการศึกษาคั้งนี้คืออาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้ปริมาณของภาระงานเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับสุดท้ายในเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพียงด้านเดียว ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากภาระงานจำนวนมากของอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่สามารถประเมินคุณค่าด้วยปริมาณของงานและคุณค่าของงานส่วนใหญ่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยจะมาจากคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณของงานจึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับปริมาณของภาระงานด้วยคะแนนน้อยที่สุดในเกณฑ์ด้านการปฏิบัติงานเกือบทุกด้าน

ตอนที่ 2 เกณฑ์ด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 2 ความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญของเกณฑ์			ระดับการยอมรับเกณฑ์		
	Mdn	Q ₃ -Q ₁	การแปลผล	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ความรู้ทางวิชาการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.72	มาก
2. ทักษะการสื่อสาร	4.50	1.00	มาก	4.40	0.60	มาก
3. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	3.75	0.60	มาก	4.04	0.74	มาก
4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.00	0.45	มาก	4.04	0.82	มาก
5. ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และการใช้เหตุผล	4.50	0.70	มากที่สุด	4.27	0.66	มาก
6. ความสามารถในการเรียนรู้	4.50	0.80	มากที่สุด	4.31	0.67	มาก
7. ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานและการบริหารเวลา	4.33	0.53	มาก	4.25	0.68	มาก
8. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	4.50	0.70	มากที่สุด	4.19	0.66	มาก
9. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	4.25	0.50	มาก	4.35	0.62	มาก
10. ความสามารถในการจัดการความรู้	4.00	0.50	มาก	4.06	0.70	มาก
11. ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.00	0.30	มาก	3.79	0.85	มาก
12. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.00	0.50	มาก	3.96	0.79	มาก
โดยรวม	4.30	0.70	มาก	4.17	0.53	มาก

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ด้านนี้สำคัญระดับมากถึงมากที่สุดจึงผ่านการคัดเลือกทุกเกณฑ์ สำหรับการศึกษายกยอรับเกณฑ์พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ทุกเกณฑ์ในระดับมากโดยเกณฑ์ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดคือความรู้ทางวิชาการและทักษะการสื่อสารซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากัน รองลงมาคือความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีต่อเกณฑ์เกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการสอดคล้องกัน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์นี้สำคัญมากที่สุดในด้านนี้และอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ก็เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์นี้มากที่สุดเช่นกัน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อตอบสนองพันธกิจทั้ง 4 ด้านคือด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551: 28) ความรู้ทางวิชาการจึงสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์งานอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่พบว่าความรู้ทางวิชาการเฉพาะสาขาเป็นคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ (วิธัญญา วัฒนโณ. 2551ข) และสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐที่พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐว่าจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการ (ดวงพร อุณจิตต์. 2549) ซึ่งสะท้อนว่าความรู้ทางวิชาการเป็นคุณลักษณะสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์เกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการได้รับคะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สูงสุดในเกณฑ์ด้านนี้นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารมากที่สุดในด้านนี้เช่นกันและผู้เชี่ยวชาญก็ประเมินว่าเกณฑ์นี้สำคัญเป็นลำดับที่ 2 รองลงมาจากความรู้ทางวิชาการแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีต่อเกณฑ์เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารสอดคล้องกันและยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์งานอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่พบว่าทักษะการสื่อสารเป็นคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะและความสามารถที่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากและรับรู้ว่าคุณสมบัติต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด (วิธัญญา วัฒนโณ. 2551ข) ทักษะการสื่อสารจึงเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติที่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ใช้ในการปฏิบัติงานและรับรู้ว่าคุณสมบัติต่อการปฏิบัติงาน ทักษะการสื่อสารจึงเป็นเกณฑ์ที่ดี เนื่องจากคุณสมบัติของเกณฑ์ที่ดีประการหนึ่งคือมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Cascio; & Aguinis. 2005: 71) นอกจากนี้ ทักษะการสื่อสารยังเป็นทักษะทางการบริหารพื้นฐานที่อาจารย์ทุกคนจะต้องมีเนื่องจากงานของอาจารย์ต้องการการสื่อสารตลอดเวลาทั้งสื่อสารกับตัวเองกับผู้เรียนและกับผู้ร่วมงาน (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. 2543: 33) และการติดต่อสื่อสารยังเป็นสมรรถนะเชิงบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วย (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ฝ่ายบุคคลและทรัพยากร. 2551) จึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารได้รับคะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สูงเป็นลำดับแรกๆ ในด้านนี้

ตอนที่ 3 เกณฑ์ด้านพฤติกรรมและลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมและลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 3 ความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมและลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ด้านพฤติกรรมและลักษณะนิสัย ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญของเกณฑ์			ระดับการยอมรับเกณฑ์		
	Mdn	Q ₃ -Q ₁	การแปลผล	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.75	0.50	มากที่สุด	4.54	0.64	มากที่สุด
2. ความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.50	0.50	มากที่สุด	4.37	0.71	มาก
3. ความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญ ของงาน	4.50	0.20	มากที่สุด	4.17	0.83	มาก
4. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.60	0.30	มากที่สุด	4.21	0.82	มาก
5. ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.50	0.45	มากที่สุด	4.17	0.73	มาก
6. การปฏิบัติตามกฎระเบียบและ ข้อบังคับของหน่วยงาน	4.00	0.80	มาก	4.13	0.79	มาก
7. การเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.30	0.50	มาก	4.37	0.69	มาก
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	0.20	มาก	4.12	0.76	มาก
9. มนุษยสัมพันธ์	4.20	0.50	มาก	4.31	0.70	มาก
10. การรักษาความสามัคคีของหมู่คณะ	4.00	0.30	มาก	4.21	0.70	มาก
11. ความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อ ส่วนรวม	4.50	0.45	มากที่สุด	4.31	0.70	มาก
12. จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม	4.20	0.50	มาก	4.13	0.74	มาก
13. คุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติ ด้านกิริยา วาจา	4.50	0.77	มาก	4.29	0.75	มาก
โดยรวม	4.50	0.65	มากที่สุด	4.26	0.63	มาก

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์ด้านนี้สำคัญระดับมากถึงมากที่สุดจึงผ่านการคัดเลือกทุกเกณฑ์ สำหรับการศึกษายอมรับเกณฑ์พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในระดับมากที่สุดเพียงเกณฑ์เดียวและเห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ที่เหลือในระดับมาก โดยเกณฑ์ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตรองลงมาจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่คือเกณฑ์เกี่ยวกับความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองกับการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากัน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีต่อเกณฑ์เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่สอดคล้องกัน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์นี้สำคัญมากที่สุดในด้านนี้และอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ก็เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์นี้มากที่สุดเช่นกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของชนัดดา เหมือนแก้ว (Chanadda Muankeo. 2000) ซึ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้สอนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศญี่ปุ่นพบว่าผู้บริหารและผู้สอนของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ระบุว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านลักษณะของการปฏิบัติงานที่สำคัญมากที่สุดและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของเยาวดี รวงชัยกุล; เกศินี หงสนันท์และไพลิน พ่องใส (2522) ซึ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยพบว่าความรับผิดชอบได้รับการจัดลำดับจากผู้บริหารและอาจารย์ว่าเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญมากที่สุดในองค์ประกอบด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสะท้อนว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์นี้ได้รับคะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สูงสุดในเกณฑ์ด้านนี้ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าเกณฑ์เกี่ยวกับความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 รองลงมาจากเกณฑ์เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ก็เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์นี้เป็นลำดับที่ 2 รองลงมาจากเกณฑ์เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีต่อเกณฑ์เกี่ยวกับความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองค่อนข้างสอดคล้องกัน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาเป็นการเรียนการสอนระดับสูง ผู้สอนจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญและมีความทันสมัยทางวิชาการส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความใฝ่รู้ยังเป็นสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒด้วย (มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. ฝ่ายบุคคลและทรัพยากร. 2551) ความใฝ่เรียนรู้

และการพัฒนาตนเองจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ ความเกี่ยวข้องของเกณฑ์นี้กับคุณสมบัติที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้เกณฑ์นี้ได้คะแนนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สูงเป็นลำดับแรกๆ ในเกณฑ์ด้านนี้และผลการศึกษายังพบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานมากกว่าพฤติกรรมระหว่างบุคคล ในขณะที่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างบุคคลมากกว่าพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เช่น พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญกับเกณฑ์เกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 2 รองลงมาจากความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ในขณะที่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 5 รองลงมาจากความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง การเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์และการรักษาความสามัคคีของหมู่คณะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนค่อนข้างมาก ดังนั้นการนำเกณฑ์เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ควรจะมีการจัดลำดับ โดยควรพิจารณาเลือกใช้เกณฑ์ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าสำคัญมากที่สุดและอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เห็นด้วยกับการนำมาใช้มากที่สุดเป็นลำดับแรก
2. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นให้เกณฑ์สอดคล้องและครอบคลุมการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและสอดคล้องกับบริบทและเงื่อนไขของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนั้น การนำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและเงื่อนไขของแต่ละหน่วยงาน
3. ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าอุปสรรคประการหนึ่งที่ทำให้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้เกณฑ์หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการใช้เกณฑ์คือความไม่ชัดเจนว่าจะวัดหรือประเมินเกณฑ์อย่างไรหรือความไม่เชื่อมั่นว่าจะวัดหรือประเมินเกณฑ์ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น องค์กรควรจะพยายามค้นหาแนวทางหรือวิธีการที่มีความเหมาะสมในการประ

เมินเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและทำให้บุคลากรขององค์การทราบถึงวิธีการประเมินเกณฑ์เหล่านั้นเพื่อให้เกิดการยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและทำให้องค์การประเมินในประเด็นหรือแง่มุมการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ควรประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ในประเด็นหรือแง่มุมใด กล่าวคือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการตอบคำถามว่า “จะประเมินอะไร” ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไปควรจะเป็นการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการประเมินประเด็นหรือแง่มุมในการปฏิบัติงานเหล่านี้ กล่าวคือ การวิจัยครั้งต่อไปควรจะเป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า “จะประเมินอย่างไร”

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรามร หัสเนตร; และ บดินทร์ เอกบัณฑิต. (2548, กรกฎาคม). เทคนิคเดลฟาย. **วารสารวงการครู**. 2(19): 102-105.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2537, เมษายน-มิถุนายน). การจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้เทคนิคเดลฟาย. **สารพัฒนาหลักสูตร**. 13(117): 23-26.
- ดวงพร อุ่นจิตต์. (2549). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เมต้า. **ปริญญาพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2543). **การพัฒนาคณาจารย์**. กรุงเทพฯ: ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ฝ่ายบุคคลและทรัพยากร. (2551). **Competency Development Guideline**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ลัดดาวลัย หวังพานิช. (2545, กันยายน-ธันวาคม). การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย. **วารสารการวัดผลการศึกษา**. 24(71): 37-40.
- วิัญญา วัฒนโณ. (2551ก, ตุลาคม-ธันวาคม). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเกณฑ์. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. 28(4): 182-196.
- _____. (2551ข). การวิเคราะห์งานอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. **มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**. 30: 5-30.

- เยาวดี ราชชัยกุล; เกศินี หงสนันท์; และ โพลิน พ่องใส. (2522). **การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการลูกจ้างและผู้ทดลองปฏิบัติราชการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวางแผนและพัฒนา สำนักงานอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย บาลศิริ. (2543). **การเปรียบเทียบผลของการให้ข้อมูลกลับคืนในเทคนิคเดลฟายระหว่างการให้ข้อมูลกลับคืนด้วยค่าสถิติที่แตกต่างกัน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- Cascio, Wayne F.; & Aguinis, Herman. (2005). **Applied Psychology in Human Resource Management**. 6th ed. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Chanadda Muankeo. (2000, July). Performance Appraisal Criteria for Academic Staff: A Japanese Perspective. **Journal of King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok**. 10(3): 1-8.
- Colman, Andrew M. (2003). **Dictionary of Psychology**. New York: Oxford University Press.
- Dawson, Matt D.; & Brucker, Penny S. (2001). The Utility of the Delphi Method in MFT Research. **The American Journal of Family Therapy**. 29: 125-140.
- George, Jennifer M.; & Jones, Gareth R. (2002). **Understanding and Managing Organizational Behavior**. 3rd ed. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Heery, Edmund; & Noon, Mike. (2001). **A Dictionary of Human Resource Management**. New York: Oxford University Press.
- Komaki, Judith L.; & Minnich, Michelle Reynard. (2001). Developing Performance Appraisals: Criteria for What and How Performance is Measured. In **Handbook of Organizational Performance: Behavior Analysis and Management**. Johnson, C Merle; Redmon, William K.; & Mawhinney, Thomas C. pp. 51-80. New York: Haworth Press.

- Muchinsky, Paul M. (1997). **Psychology Applied to Work**. 5th ed. Pacific Grove. CA : Brooks / Cole.
- Pettijohn, Charles E.; Pettijohn, Linda S; & d'Amico Michael. (2001). Characteistics of Performance Appraisals and Their Impact on Sales Force Satisfaction. **Human Resource Management Quarterly**. 12(2): 127-146.
- Pithers, Bob; & Holland, Tony. (2009). **Student Expectations and Effect of Experience**. Retrieved October 7, 2009, from <http://www.aare.edu.au/06pap/pit06290.pdf>.
- Schneider, Benjamin; & Schmitt, Neal. (1992). **Staffing Organizations**. 2nd ed. Prospect Heights. Illinois: Waveland.
- Turk, Kulno; Kukemelk, Hasso; & Herdlein, Richard. (2005). **Performance Appraisal in Estonian and American Higher Education**. Retrieved December 5, 2009, from <http://www.mtk.ut.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=110703/tyrk-kukemelk.doc>