

## บทที่ ๔

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน ในคณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู จำแนก เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และวิทยาลัยครู

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบ คำอธิบาย ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ คะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบัน ผลิตครู

ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู ด้วยการใช้ค่า F (F-test) และด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ลักษณะ สถาบันผลิตครู ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ ๓ - ๕ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์คณะครุศาสตร์ - คณะศึกษาศาสตร์ ในสถาบันผลิตครู  
ลักษณะมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ เขตกรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑. ชาย	๕๙	๓๙.๐๗
๒. หญิง	๙๒	๖๐.๙๓
๒. อายุ		
๑. ๒๕ ปีหรือต่ำกว่า	๖	๓.๙๗
๒. ๒๖ - ๓๐ ปี	๒๒	๑๔.๕๗
๓. ๓๑ - ๓๕ ปี	๓๑	๒๐.๕๓
๔. ๓๖ - ๔๐ ปี	๘๖	๕๖.๕๖
๕. ๔๑ - ๔๕ ปี	๕๑	๓๓.๑๕
๖. ๔๖ - ๕๐ ปี	๕	๓.๒๕
๗. ๕๑ ปีขึ้นไป	๑	๐.๖๖
๓. วุฒิสูงสุด		
๑. ปริญญาตรี	๑๗	๑๑.๒๘
๒. ประกาศนียบัตรบัณฑิต(หลังปริญญาตรี)	๑	๐.๖๖
๓. ปริญญาโท	๑๐๘	๗๑.๕๒
๔. ปริญญาเอก	๒๕	๑๖.๕๖
๔. ตำแหน่งทางวิชาการ		
๑. อาจารย์	๔๗	๓๑.๑๓
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๖๘	๔๕.๐๓
๓. รองศาสตราจารย์	๓๔	๒๒.๕๒
๔. ศาสตราจารย์	๒	๑.๓๒
๕. สถาบันผลิตครูลักษณะมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ		
๑. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๑๑๘	๗๘.๑๕
๒. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	๓๔	๒๒.๕๒

## ตารางที่ ๓ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๖. ความสนใจเกี่ยวกับงานสอนและงานวิจัย		
๑. เน้นหนักงานสอน	๔๘	๓๑.๗๘
๒. ทั้งสองอย่างแต่เน้นงานสอน	๙๑	๖๐.๒๖
๓. ทั้งสองอย่างแต่เน้นหนักงานวิจัย	๗	๔.๖๔
๔. เน้นหนักงานวิจัย	๕	๓.๓๑
๗. ความสนใจเกี่ยวกับงานสอนและงานบริหาร		
๑. เน้นหนักงานสอน	๕๕	๒๙.๘๐
๒. ทั้งสองอย่างแต่เน้นงานสอน	๙๕	๖๒.๕๓
๓. ทั้งสองอย่างแต่เน้นงานบริหาร	๕	๓.๓๑
๔. เน้นหนักงานบริหาร	๖	๓.๕๗
๘. การเขียนเอกสารประกอบการสอน		
๑. ยังไม่เคย	๒๒	๑๔.๕๗
๒. ๑ - ๒ เล่ม	๕๕	๓๖.๔๒
๓. ๓ - ๔ เล่ม	๕๓	๓๕.๑๐
๔. ๕ เล่มขึ้นไป	๒๑	๑๓.๙๑
๙. ผลงานวิจัย		
๑. ยังไม่เคย	๒๔	๑๕.๘๙
๒. ๑ - ๒ เรื่อง	๖๗	๔๔.๓๗
๓. ๓ - ๔ เรื่อง	๔๒	๒๗.๘๑
๔. ๕ เรื่องขึ้นไป	๑๘	๑๑.๙๒
๑๐. การให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์		
๑. ไม่เคยเลย	๑๘	๑๑.๙๒
๒. ๑ - ๒ ครั้ง	๘๖	๕๖.๙๕
๓. ๓ - ๔ ครั้ง	๒๔	๑๖.๕๖
๔. ๕ ครั้งขึ้นไป	๒๒	๑๔.๕๗

จากตารางที่ ๓ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูลักษณะมหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ ทั้งหมด ๑๕๒ คน เป็นเพศหญิง ๙๒ คน (ร้อยละ ๖๑.๑๙) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี (ร้อยละ ๓๐.๘๖) มีวุฒิสุงสุดคือปริญญาโท(๑๐๘ คน เท่ากับร้อยละ ๗๑.๕๒) เกี่ยวกับ ตำแหน่งทางวิชาการส่วนมากมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (๖๘ คน เท่ากับร้อยละ ๔๕.๐๓) ความ สนใจเกี่ยวกับงานสอนและงานวิจัย ส่วนมากสนใจทั้งงานสอนและงานวิจัย แต่เน้นงานสอน (๔๑ คน เท่ากับร้อยละ ๖๐.๖๖) ความสนใจเกี่ยวกับงานสอนและงานบริหารส่วนมากสนใจทั้งสองอย่างแต่ เน้นหนักงานสอน (๔๕ คน เท่ากับร้อยละ ๖๒.๕๓) เกี่ยวกับการเขียนเอกสารประกอบการสอน อาจารย์ที่ยังไม่เคยเขียนเอกสารประกอบการสอนเลย ๒๒ คน (เท่ากับร้อยละ ๑๔.๕๓) ส่วนอาจารย์ ที่เคยเขียนเอกสารประกอบการสอน มีจำนวน ๑๒๙ คน (ร้อยละ ๘๕.๔๓) ด้านผลงานการวิจัยมี อาจารย์ที่ไม่เคยทำการวิจัยเลย ๒๔ คน (ร้อยละ ๑๕.๘๕) แต่ที่เคยทำการวิจัยมี ๑๒๗ คน (ร้อยละ ๘๔.๑๐) เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มีอาจารย์ที่ไม่เคยให้ คำปรึกษาเลย จำนวน ๑๘ คน (ร้อยละ ๑๑.๘๒) และอาจารย์ที่เคยให้คำปรึกษาจำนวน ๑๓๓ คน (ร้อยละ ๘๘.๑๘)

ตารางที่ ๔ สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์คณะครุศาสตร์ - ศึกษาศาสตร์ ในสถาบันผลิตครู ลักษณะมหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑. ชาย	๒๘	๔๗.๕๖
๒. หญิง	๓๑	๕๒.๔๔
๒. อายุ		
๑. ๒๕ ปีหรือต่ำกว่า	-	-
๒. ๒๖ - ๓๐ ปี	๒	๓.๓๘
๓. ๓๑ - ๓๕ ปี	๗	๑๑.๘๖
๔. ๓๖ - ๔๐ ปี	๑๕	๒๕.๔๒
๕. ๔๑ - ๔๕ ปี	๒๐	๓๓.๙๐
๖. ๔๖ - ๕๐ ปี	๑๒	๒๐.๓๔

## ตารางที่ ๔ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๗. ๔๑ ปีขึ้นไป	๓	๕.๐๘
๓. วุฒิสองชุด		
๑. ปริญญาตรี	๒	๓.๓๙
๒. ประกาศนียบัตรบัณฑิต (หลังปริญญาตรี)	๒	๓.๓๙
๓. ปริญญาโท	๔๕	๗๖.๒๗
๔. ปริญญาเอก	๑๐	๑๖.๙๕
๔. ตำแหน่งทางวิชาการ		
๑. อาจารย์	๓๒	๕๔.๒๘
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๒๐	๓๓.๙๐
๓. รองศาสตราจารย์	๗	๑๑.๘๖
๔. ศาสตราจารย์	-	-
๕. สถาบันผลิตครูลักษณะมหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา		
๑. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	๓๑	๕๒.๕๔
๒. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน	๑๑	๑๘.๖๔
๓. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน	๑๗	๒๘.๘๒
๖. ความสนใจ เกี่ยวกับงานสอนและงานวิจัย		
๑. เน้นทํางานสอน	๑๖	๒๗.๑๒
๒. ทั้งสองอย่างแต่เน้นงานสอน	๔๑	๖๙.๔๙
๓. ทั้งสองอย่างแต่เน้นงานวิจัย	๒	๑.๓๒
๔. เน้นทํางานวิจัย	-	-
๗. ความสนใจ เกี่ยวกับงานสอนและงานบริหาร		
๑. เน้นทํางานสอน	๑๑	๑๘.๖๔
๒. ทั้งสองอย่างแต่เน้นงานสอน	๔๗	๗๙.๖๖
๓. ทั้งสองอย่างแต่เน้นงานบริหาร	๑	๑.๖๙
๔. เน้นทํางานบริหาร	-	-

## ตารางที่ ๔ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>๘. การเขียนเอกสารประกอบการสอน</b>		
๑. ยังไม่เคย	๒๑	๓๕.๕๙
๒. ๑ - ๒ เล่ม	๒๑	๓๕.๕๙
๓. ๓ - ๔ เล่ม	๙	๑๕.๒๕
๔. ๕ เล่มขึ้นไป	๙	๑๓.๕๖
<b>๙. ผลงานวิจัย</b>		
๑. ยังไม่เคย	๒๖	๔๔.๐๗
๒. ๑ - ๒ เรื่อง	๒๔	๔๐.๖๘
๓. ๓ - ๔ เรื่อง	๖	๑๐.๑๗
๔. ๕ เรื่องขึ้นไป	๓	๕.๐๘
<b>๑๐. การให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์</b>		
๑. ยังไม่เคย	๕	๘.๔๗
๒. ๑ - ๒ ครั้ง	๒๙	๔๙.๑๕
๓. ๓ - ๔ ครั้ง	๑๒	๒๐.๓๔
๔. ๕ ครั้งขึ้นไป	๑๓	๒๒.๐๓

จากตารางที่ ๔ พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูลักษณะ มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา ทั้งหมด ๕๕ คน เป็นเพศหญิงจำนวน ๓๑ คน (ร้อยละ ๕๖.๕๕) ส่วนมาก มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี มี ๒๐ คน (ร้อยละ ๓๖.๓๖) มีวุฒิสูงสุดคือปริญญาโท จำนวน ๔๕ คน (ร้อยละ ๘๑.๘๑) มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์จำนวน ๓๒ คน (ร้อยละ ๕๘.๑๘) เกี่ยวกับการให้ความสนใจด้านการสอนและการวิจัย อาจารย์ที่ให้ความสนใจทั้งสองอย่างแต่เน้นงานสอนจำนวน ๕๑ คน (ร้อยละ ๙๒.๗๓) และไม่มีอาจารย์คนใดที่เน้นหนักงานวิจัยเลย เกี่ยวกับการให้ความสนใจ ด้านงานสอนและงานบริหาร อาจารย์ที่ให้ความสนใจทั้งสองอย่างแต่เป็นงานสอนมีจำนวน ๔๗ คน (ร้อยละ ๘๕.๔๕) และไม่มีอาจารย์คนใดที่สนใจเน้นหนักงานบริหารเลย เกี่ยวกับเอกสารประกอบการสอน

อาจารย์ที่ยังไม่เคยเขียนเอกสารประกอบเลข มีจำนวน ๒๑ คน (ร้อยละ ๓๔.๕๔) และมีอาจารย์  
 ที่เคยเขียนเอกสารประกอบการสอนมีจำนวน ๓๘ คน (ร้อยละ ๖๕.๔๖) ด้านผลงานการวิจัยอาจารย์  
 ที่ยังไม่มีผลงานการวิจัย มีจำนวน ๒๖ คน (ร้อยละ ๔๔.๐๗) และมีอาจารย์ที่เคยมีผลงานการ  
 วิจัย จำนวน ๓๓ คน (ร้อยละ ๕๕.๙๓) ส่วนการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาโดยเฉลี่ยต่อ  
 สัปดาห์ อาจารย์ที่ยังไม่เคยให้คำปรึกษาเลยมีจำนวน ๕ คน (ร้อยละ ๘.๔๗) และอาจารย์ที่เคย  
 ให้คำปรึกษาทางวิชาการ มีจำนวน ๕๔ คน (ร้อยละ ๙๑.๕๒)

ตารางที่ ๕ สถานภาพของอาจารย์คณะครุศาสตร์ - คณะศึกษาศาสตร์ ในสถาบันผลิตครูแบบ  
 วิทยาลัยครู เขตกรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑. ชาย	๒๗	๓๑.๗๖
๒. หญิง	๕๘	๖๘.๒๔
๒. อายุ		
๑. ๒๕ ปีหรือต่ำกว่า	-	-
๒. ๒๖ - ๓๐ ปี	๒	๒.๓๕
๓. ๓๑ - ๓๕ ปี	๑๑	๑๒.๙๔
๔. ๓๖ - ๔๐ ปี	๒๐	๒๓.๕๓
๕. ๔๑ - ๔๕ ปี	๑๑	๑๒.๖๕
๖. ๔๖ - ๕๐ ปี	๒๔	๒๘.๒๔
๗. ๕๑ ปีขึ้นไป	๑๗	๒๐.๐๐
๓. วุฒิสูงสุด		
๑. ปริญญาตรี	๓๒	๓๗.๖๕
๒. ประกาศนียบัตรบัณฑิต (หลังปริญญาตรี)	๓	๓.๕๓
๓. ปริญญาโท	๕๗	๕๕.๒๔
๔. ปริญญาเอก	๓	๓.๕๓

## ตารางที่ ๕ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๔. ตำแหน่งทางวิชาการ		
๑. อาจารย์	๗๗	๔๐.๕๕
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๘	๔.๔๑
๓. รองศาสตราจารย์	-	-
๔. ศาสตราจารย์	-	-
๕. สถาบันผลิตครู		
๑. วิทยาลัยครูสวนสุนันทา	๓๑	๓๖.๕๐
๒. วิทยาลัยครูสวนดุสิต	๓๐	๓๕.๗๒
๓. วิทยาลัยครูพระนคร	๒๓	๒๗.๓๘
๖. ความสนใจ เกี่ยวกับงานสอนและงานวิจัย		
๑. เน้นหนักงานสอน	๓๘	๔๔.๗๑
๒. ทั้งสองอย่างแต่ เน้นงานสอน	๔๔	๕๑.๗๖
๓. ทั้งสองอย่างแต่ เน้นงานวิจัย	๓	๑.๕๕
๔. เน้นหนักงานวิจัย	-	-
๗. ความสนใจ เกี่ยวกับงานสอนและงานบริหาร		
๑. เน้นหนักงานสอน	๒๔	๒๘.๒๔
๒. ทั้งสองอย่างแต่ เน้นงานสอน	๕๔	๖๔.๗๑
๓. ทั้งสองอย่างแต่ เน้นงานบริหาร	๖	๗.๐๖
๔. เน้นหนักงานบริหาร	-	-
๘. การเขียน เอกสารประกอบการสอน		
๑. ยังไม่เคย	๔๐	๔๗.๐๖
๒. ๑ - ๒ เล่ม	๒๕	๓๐.๑๒
๓. ๓ - ๔ เล่ม	๑๐	๑๑.๗๖
๔. ๕ เล่มขึ้นไป	๖	๗.๐๖



## ตารางที่ ๕ (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๕. ผลงานวิจัย		
๑. ยังไม่เคย	๕๑	๖๐.๐๐
๒. ๑ - ๒ เรื่อง	๒๖	๓๐.๕๙
๓. ๓ - ๔ เรื่อง	๕	๕.๘๘
๔. ๕ เรื่องขึ้นไป	๓	๓.๕๓
๑๐. การให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์		
๑. ยังไม่เคย	๑๒	๑๔.๑๒
๒. ๑ - ๒ ครั้ง	๔๙	๕๗.๖๕
๓. ๓ - ๔ ครั้ง	๑๑	๑๒.๙๘
๔. ๕ ครั้งขึ้นไป	๑๓	๑๕.๘๕

จากตารางที่ ๕ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ในสถาบันผลิตครูแบบวิทยาลัยครู ทั้งหมด ๘๔ คน เป็นหญิง ๕๘ คน (ร้อยละ ๖๘.๒๔) มีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี (ร้อยละ ๒๘.๒๔) มีวุฒิปริญญาโท ๔๗ คน (ร้อยละ ๕๕.๒๔) มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ๗๗ คน (ร้อยละ ๙๐.๕๔) อยู่ในวิทยาลัยครูสวนสุนันทา ๓๑ คน (ร้อยละ ๓๖.๙๐) ให้ความสนใจทั้งงานสอนและงานวิจัยแต่เน้นงานสอน ๔๔ คน (ร้อยละ ๕๑.๗๖) ให้ความสนใจทั้งงานสอนและงานบริหารแต่เน้นงานสอน ๔๕ คน (ร้อยละ ๖๔.๗๑) ยังไม่เคยเขียนเอกสารประกอบการสอนเลย ๔๐ คน (ร้อยละ ๔๗.๐๖) ยังไม่เคยมีผลงานทางการวิจัยเลย ๕๑ คน (ร้อยละ ๖๐.๐๐) ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาโดยเฉลี่ย ๑ - ๒ ครั้งต่อสัปดาห์ ๔๙ คน (ร้อยละ ๕๗.๖๕)

จากผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในตารางที่ ๓ - ๕ พอสรุป  
ข้อเหมือนกันและข้อแตกต่างกันได้ดังนี้

ข้อเหมือนกัน พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สูงสุดคือปริญญาโท เกี่ยวกับความสนใจงานสอนและงานวิจัย พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสนใจ ทั้ง ๒ อย่าง แต่เน้นงานสอน และยังให้ความสนใจทั้งงานสอนและงานบริหารอีกด้วย นอกจากนี้พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะมีทั้งที่เคยเขียนตำรา และไม่เคยเขียนตำราก็มี

ข้อแตกต่างกัน พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะมีช่วงอายุต่างกัน คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบส่วนมากมีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาส่วนมากมีอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี และอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนมากมีอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและวิทยาลัยครูดำรงตำแหน่งอาจารย์เกี่ยวกับผลงานการวิจัย พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมีผลงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและในวิทยาลัยครู นอกจากนี้ยังพบว่า การให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษานั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบและในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาให้ความสำคัญต่อการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษามากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ ๖ - ๑๔ ดังต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ  
 แก่วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะ  
 สถาบันผลิตครู

ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์	มหาวิทยาลัย		มหาวิทยาลัย		วิทยาลัยครู	
	สมบูรณ์แบบ		เน้นการศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์	๓.๗๔	๐.๘๗	๓.๕๒	๑.๒๒	๓.๓๖	๑.๒๗
๒. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและ พัฒนาวิชาชีพของสถาบัน	๓.๘๗	๐.๘๒	๓.๖๑	๑.๑๗	๓.๕๔	๑.๑๔
๓. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยทางด้าน การเรียนการสอน	๓.๕๖	๑.๐๔	๓.๓๒	๑.๐๕	๓.๓๓	๑.๐๒
๔. เพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการ ตัดสินใจของผู้บริหาร เกี่ยวกับการ พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการและการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	๒.๘๖	๑.๒๕	๓.๑๓	๑.๒๗	๓.๔๖	๑.๑๕

จากตารางที่ ๖ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์  
 ข้อ ๒ ซึ่งเน้นเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพสถาบันมากด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกัน ( $\bar{X}$  = ๓.๘๗  
 ๓.๖๑ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ) นอกจากนี้พบว่าอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบและในมหาวิทยาลัย  
 เน้นการศึกษา ให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ ข้อ ๔ ซึ่งเน้นเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน  
 ตำแหน่งทางวิชาการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = ๒.๘๖ และ ๓.๑๓  
 ตามลำดับ) ขณะที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ข้อ ๓ ซึ่งเน้นการวิจัยทางด้าน  
 การเรียนการสอน ด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = ๓.๓๓)

ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับการให้ความสำคัญ  
แก่ลักษณะงานที่ควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะ  
สถาบันผลิตครู

ความสำคัญแก่ลักษณะงาน	มหาวิทยาลัย		มหาวิทยาลัย		วิทยาลัยครู	
	สมบูรณ์แบบ		เน้นการศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. งานสอน	๔.๕๕	๐.๖๙	๔.๖๑	๐.๖๙	๔.๕๕	๐.๙๒
๒. งานวิจัย	๓.๕๐	๐.๕๓	๓.๖๙	๐.๗๙	๓.๕๖	๐.๙๖
๓. งานเขียนตำราและบทความทางวิชาการ	๓.๖๕	๐.๘๗	๓.๖๒	๐.๗๘	๓.๖๕	๐.๙๖
๔. งานบริหาร	๒.๘๙	๐.๘๒	๓.๑๖	๐.๙๓	๓.๕๑	๐.๙๕
๕. งานนิเทศการสอน	๓.๓๘	๐.๘๘	๓.๕๐	๑.๐๐	๓.๗๖	๐.๘๗
๖. งานบริการทางวิชาการ	๓.๕๖	๐.๙๘	๓.๕๕	๐.๙๑	๓.๖๙	๐.๙๐

จากตารางที่ ๗ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้ความสำคัญแก่งานสอน  
ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = ๔.๕๕, ๔.๖๑ และ ๔.๕๕ ตามลำดับ) และให้ความสำคัญแก่งาน  
บริหารด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน ( $\bar{X}$  = ๒.๘๘, ๓.๑๖ และ ๓.๕๑ ตามลำดับ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของบุคคลที่จะเป็นผู้ประเมินงานสอนของอาจารย์จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู

ความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานสอน	มหาวิทยาลัย		มหาวิทยาลัย		วิทยาลัยครู	
	สมบูรณ์แบบ		เน้นการศึกษา			
	$\bar{X}$	S,D,	$\bar{X}$	S,D,	$\bar{X}$	S,D,
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๒.๓๖	๑.๒๔	๓.๓๐	๑.๓๐	๓.๓๐	๑.๑๔
๒. หัวหน้าภาควิชา	๒.๔๓	๑.๓๖	๓.๔๔	๑.๑๔	๔.๑๓	๑.๐๒
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน	๒.๖๓	๑.๒๒	๒.๘๓	๑.๑๗	๒.๘๕	๑.๐๓
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน	๒.๓๑	๑.๒๐	๒.๕๕	๑.๓๓	๒.๒๓	๑.๑๔
๕. เพื่อนอาจารย์	๒.๔๕	๑.๓๐	๓.๒๕	๑.๐๒	๓.๑๐	๑.๐๗
๖. นิสิตนักศึกษา	๓.๒๒	๑.๔๓	๓.๕๔	๑.๐๖	๓.๒๗	๑.๓๐
๗. อาจารย์ประเมินตนเอง	๓.๖๓	๑.๒๕	๓.๕๕	๑.๒๗	๓.๓๔	๑.๓๐

จากตารางที่ ๘ พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแบบ เน้นการศึกษาและในวิทยาลัยครูให้หัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยสูง ( $\bar{X} = ๓.๕๔$  และ  $๔.๑๓$  ตามลำดับ) ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบให้นิสิตนักศึกษาเป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยสูง ( $\bar{X} = ๓.๒๒$ ) ส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครู ทั้ง ๓ ลักษณะ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันมีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = ๒.๓๑$   $๒.๕๕$  และ  $๒.๒๓$  ตามลำดับ)

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิด เห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ บุคคลที่จะเป็นผู้ประเมินงานวิจัยของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิต ครู

ความ เหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานวิจัย	มหาวิทยาลัย		มหาวิทยาลัย		วิทยาลัยครู	
	สมบูรณ์แบบ		เน้นการศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๒.๗๘	๑.๓๐	๓.๑๖	๑.๒๘	๓.๔๗	๑.๐๘
๒. หัวหน้าภาควิชา	๓.๒๘	๑.๒๕	๓.๕๕	๑.๓๔	๓.๕๕	๐.๙๔
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน	๓.๘๘	๐.๙๓	๔.๐๐	๐.๙๘	๓.๗๕	๑.๐๘
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน	๓.๖๒	๑.๐๔	๓.๘๘	๑.๐๕	๓.๖๗	๑.๑๘
๕. เพื่อนอาจารย์	๒.๗๑	๑.๐๘	๒.๘๘	๑.๐๐	๒.๗๗	๐.๙๗
๖. นิสิตนักศึกษา	๑.๗๖	๑.๐๒	๑.๙๘	๐.๙๑	๑.๘๘	๑.๐๔
๗. อาจารย์ประเมินตนเอง	๓.๒๑	๑.๔๑	๒.๙๘	๑.๒๓	๒.๙๗	๑.๒๕

จากตารางที่ ๕ ความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานวิจัยของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = ๓.๘๘, ๔.๐๐$  และ  $๓.๗๕$  ตามลำดับ) และให้นิสิตนักศึกษาเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = ๑.๗๖, ๑.๙๘$  และ  $๑.๘๘$  ตามลำดับ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม  
ของบุคคลที่จะประเมินงานเขียนตำราและบทความทางวิชาการของอาจารย์ จำแนก  
ตามลักษณะสถาบันผลิตครู

ความเหมาะสมของบุคคลที่จะ ประเมินงานเขียนตำรา	มหาวิทยาลัย		มหาวิทยาลัย		วิทยาลัยครู	
	สมบูรณ์แบบ		เน้นการศึกษา			
	$\bar{X}$	S, D,	$\bar{X}$	S, D,	$\bar{X}$	S. D.
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๒.๘๓	๑.๒๘	๓.๑๕	๑.๒๒	๓.๕๗	๑.๑๘
๒. หัวหน้าภาควิชา	๓.๕๕	๑.๑๑	๓.๕๕	๑.๒๘	๓.๖๖	๑.๑๐
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน	๔.๐๕	๐.๘๗	๔.๑๐	๐.๘๗	๓.๘๘	๑.๐๒
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน	๓.๘๕	๐.๘๖	๓.๘๕	๑.๐๐	๓.๗๗	๑.๑๑
๕. เพื่อนอาจารย์	๒.๖๕	๑.๒๓	๓.๐๐	๐.๘๕	๒.๕๖	๑.๐๘
๖. นิสิตนักศึกษา	๒.๕๐	๑.๓๑	๒.๕๐	๐.๘๓	๒.๕๘	๑.๒๒
๗. อาจารย์ประเมินตนเอง	๓.๓๐	๑.๓๑	๒.๘๘	๑.๒๕	๒.๕๕	๑.๒๑

จากตารางที่ ๑๐ ความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานเขียนตำราของอาจารย์  
พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน เป็นบุคคลที่เหมาะสม  
ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูง ( $\bar{X}$  = ๔.๐๕, ๔.๑๐ และ ๓.๘๘ ตามลำดับ) และให้นิสิตนักศึกษาเป็นบุคคล  
ที่มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำ ( $\bar{X}$  = ๒.๕๐, ๒.๕๐ และ ๒.๕๘ ตามลำดับ)



ตารางที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม  
ของบุคคลที่จะประเมิงานบริหารของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู

ความเหมาะสมของบุคคลที่จะ ประเมิงานบริหาร	มหาวิทยาลัย		มหาวิทยาลัย		วิทยาลัยครู	
	สมบูรณ์แบบ		เน้นการศึกษา			
	$\bar{X}$	S,D,	$\bar{X}$	S,D,	$\bar{X}$	S,D.
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๓.๕๓	๑.๒๗	๔.๐๐	๑.๐๑	๓.๕๕	๑.๑๓
๒. หัวหน้าภาควิชา	๓.๘๖	๑.๐๔	๔.๑๔	๐.๘๔	๓.๕๔	๑.๑๑
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน	๓.๑๓	๑.๐๔	๓.๐๑	๑.๑๕	๓.๒๒	๑.๐๒
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน	๒.๒๖	๑.๒๐	๒.๒๓	๑.๐๕	๒.๔๒	๑.๑๑
๕. เพื่อนอาจารย์	๓.๒๑	๑.๒๔	๓.๕๕	๐.๘๗	๓.๒๗	๐.๘๘
๖. ผลิตนักศึกษา	๒.๔๖	๑.๒๗	๒.๘๑	๑.๐๗	๒.๗๔	๑.๑๘
๗. อาจารย์ประเมินตนเอง	๓.๓๐	๑.๑๖	๓.๑๖	๑.๑๗	๒.๘๕	๑.๒๓

จากตารางที่ ๑๑ ความเหมาะสมของบุคคลที่จะ ประเมิงานบริหารของอาจารย์ พบว่า  
อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้หัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมด้วยคะแนน  
เฉลี่ยสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๘๖, ๔.๑๔ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ) และยังให้ความเห็นตรงกันว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ  
ภายนอกสถาบัน เป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = ๒.๒๖, ๒.๒๓ และ  
๒.๔๒ ตามลำดับ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม  
ของบุคคลที่จะ ประเมินงานนิเทศการสอนของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบัน  
ผลิตครู

ความเหมาะสมของบุคคลที่จะ ประเมินงานนิเทศการสอน	มหาวิทยาลัย		มหาวิทยาลัย		วิทยาลัยครู	
	สมบูรณ์แบบ		เน้นการศึกษา			
	$\bar{X}$	S, D,	$\bar{X}$	S, D,	$\bar{X}$	S, D.
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๒.๕๗	๑.๒๖	๓.๐๘	๑.๒๔	๒.๙๖	๑.๓๓
๒. หัวหน้าภาควิชา	๓.๐๒	๑.๓๔	๓.๖๑	๑.๔๐	๓.๓๘	๑.๒๗
๓. ผู้บริหารโรงเรียนที่ท่านไปทำ การนิเทศ	๒.๙๘	๑.๒๕	๓.๔๗	๑.๒๓	๓.๘๖	๐.๙๕
๔. อาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียน	๓.๕๗	๑.๐๑	๓.๗๔	๑.๑๓	๓.๗๘	๐.๙๗
๕. อาจารย์นิเทศฝ่ายสถาบันผลิตครู	๓.๕๒	๐.๙๔	๓.๒๓	๑.๓๐	๓.๖๕	๐.๙๓
๖. นิสิตนักศึกษาที่ออกฝึกสอน	๓.๔๕	๑.๑๓	๓.๕๐	๑.๒๕	๓.๕๐	๑.๑๐

จากตารางที่ ๑๒ ความเหมาะสมของบุคคลที่จะ ประเมินงานนิเทศการสอนของอาจารย์ พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบและมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา ให้อาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียน เป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๕๗ และ ๓.๗๔ ตามลำดับ) ขณะที่อาจารย์วิทยาลัยครูให้ผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๘๖) นอกจากนี้พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำเหมือนกัน ( $\bar{X}$  = ๒.๕๗, ๓.๐๘ และ ๒.๙๖ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๑๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับความเหมาะสม  
ของบุคคลที่จะประเมิงานบริการทางวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบัน  
ผลิตครู

ความเหมาะสมของบุคคลที่จะ ประเมิงานบริการทางวิชาการ	มหาวิทยาลัย		มหาวิทยาลัย		วิทยาลัยครู	
	สมบูรณ์แบบ		เน้นการศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. คนบดหรือหัวหน้าคณะวิชา	๓.๑๐	๑.๒๗	๓.๔๗	๑.๒๒	๓.๕๐	๑.๑๔
๒. หัวหน้าภาควิชา	๓.๕๕	๑.๑๖	๓.๙๖	๑.๒๐	๓.๘๒	๑.๐๘
๓. เพื่อนอาจารย์	๓.๑๗	๑.๑๓	๓.๕๐	๐.๙๕	๓.๓๒	๐.๙๘
๔. นิสิตนักศึกษา	๒.๖๕	๑.๒๘	๓.๒๐	๑.๒๐	๓.๐๘	๑.๑๕
๕. บุคลากรจากสถาบันอื่นที่ได้รับ บริการทางวิชาการ	๓.๗๘	๑.๑๘	๓.๗๔	๑.๐๙	๓.๘๘	๑.๐๕

จากตารางที่ ๑๓ ความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมิงานบริการทางวิชาการของ  
อาจารย์ พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบและในวิทยาลัยครู ให้บุคลากรจากสถาบันอื่น เป็น  
บุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงเหมือนกัน ( $\bar{X}$  = ๓.๗๘ และ ๓.๘๘ ตามลำดับ) ขณะที่อาจารย์  
ในมหาวิทยาลัย เน้นการศึกษาให้หัวหน้าภาควิชา เป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๙๖)  
นอกจากนี้อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้นิสิตนักศึกษา เป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมด้วยคะแนน  
เฉลี่ยระดับต่ำใกล้เคียงกัน ( $\bar{X}$  = ๒.๖๕, ๓.๒๐ และ ๓.๐๘ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๑๔ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู

การ ประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน	มหาวิทยาลัย		มหาวิทยาลัย		วิทยาลัยครู	
	สมบูรณ์แบบ		เน้นการศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. ทำให้อาจารย์ตื่นตัวต่อการสอนยิ่งขึ้น	๔.๑๑	๑.๑๓	๓.๙๕	๑.๑๕	๔.๐๔	๑.๐๖
๒. เมื่อเปรียบเทียบการสอนโดยวิธีอื่น การ ประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุด	๓.๘๘	๑.๑๓	๓.๕๓	๑.๐๑	๓.๕๔	๑.๐๖
๓. ผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถ ประเมิน การสอนของอาจารย์อย่างตรงไป ตรงมา	๓.๖๓	๑.๐๓	๓.๓๑	๐.๘๘	๓.๔๙	๑.๑๒
รวม	๓.๘๗	๐.๙๐	๓.๕๙	๐.๘๐	๓.๖๙	๐.๘๖
๔. เมื่อผู้เรียนได้ ประเมินการสอนของ อาจารย์ อาจารย์จะหันไปสอนและ ให้คะแนน เพื่อความพึงพอใจของ ผู้เรียนมากกว่าความรู้และ เนื้อหา สาระ	๒.๓๑	๑.๐๘	๒.๓๗	๑.๑๐	๒.๕๑	๑.๑๘
๕. การ ประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน ก่อความรำคาญในหมู่อาจารย์	๒.๓๐	๐.๘๘	๒.๕๑	๐.๘๖	๒.๗๔	๑.๒๖
๖. การ ประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน เป็นการทำลายขวัญและ กำลังใจ ในการทำงานของอาจารย์	๒.๑๘	๑.๐๕	๒.๓๖	๐.๘๒	๒.๕๐	๑.๑๘
รวม	๒.๒๖	๐.๘๔	๒.๔๑	๐.๗๒	๒.๕๘	๐.๘๙

จากตารางที่ ๑๔ ด้านการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน พบว่า อาจารย์ในสถาบัน  
ผลิตครู ทั้ง ๓ ลักษณะ มีความเห็นในข้อ ๑, ๒ และ ๓ ด้วย คะแนนเฉลี่ยระดับสูงใกล้เคียงกัน  
เมื่อรวมคะแนนเฉลี่ยทั้ง ๓ ข้อ พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = ๓.๘๗, ๓.๔๔$  และ  $๓.๖๔$   
ตามลำดับ) พิจารณาได้ว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในทางบวกมากกว่า ขณะที่อาจารย์ใน  
สถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ มีความเห็นในข้อ ๔, ๕ และ ๖ ด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำใกล้เคียงกัน  
เมื่อรวมคะแนนเฉลี่ยทั้ง ๓ ข้อ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = ๒.๒๖, ๒.๔๑$  และ  $๒.๔๔$  ตามลำดับ)  
พิจารณา ได้ว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในทางลบน้อย

ตอนที่ ๓ ผลการทดสอบสมมุติฐานตามที่ได้กำหนดไว้ทั้งหมด ๔ สมมุติฐานด้วยกัน

สมมุติฐานข้อที่ ๑ กำหนดไว้ว่า

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๕ เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการประเมินผล  
การปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน

ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์	F	P
๑. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์	๔.๕๔	๐.๐๑*
๒. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพของสถาบัน	๒.๙๖	๐.๐๕
๓. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยด้านการเรียนการสอน	๑.๙๑	๐.๑๕
๔. เพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	๔.๕๒	๐.๐๑*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๑๕ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในด้านการให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ไม่แตกต่างกันในข้อ ๒ และ ๓ แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ในข้อ ๑ และ ๔ เมื่อทดสอบความแตกต่างข้อ ๑ และข้อ ๔ โดยแยกทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่ามีความแตกต่างกัน ๑ คู่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๑๖

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๖ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ ข้อ ๑ และ ข้อ ๔ ของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะสถาบันต่างกันโดยวิธีของ (Scheffe)

สถาบันผลิตครู	มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ		มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	
	คะแนนเฉลี่ย	สมบูรณ์แบบ	เน้นการศึกษา	วิทยาลัยครู
<b>ข้อ ๑. เพื่อการพัฒนาอาจารย์</b>				
มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ	๓.๗๔	-	๐.๒๗*	๐.๔๓*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๕๒	-	-	๐.๑๖
วิทยาลัยครู	๓.๓๖	-	-	-
<b>ข้อ ๔. เพื่อการพิจารณาความดี</b>				
<u>ความชอบ</u>				
มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ	๒.๙๖	-	-๐.๑๗	-๐.๔๐*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๑๓	-	-	-๐.๓๓
วิทยาลัยครู	๓.๔๖	-	-	-

\*  $P < 0.05$

จากตารางที่ ๑๖ พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ ให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ ข้อ ๑ มากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู (มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ  $\bar{X} = 3.74$ , วิทยาลัยครู  $\bar{X} = 3.36$ ) ขณะเดียวกัน อาจารย์ในวิทยาลัยครูให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ข้อ ๔ มากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ (วิทยาลัยครู  $\bar{X} = 3.46$ , มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ  $\bar{X} = 2.96$ )

ผลการวิจัยนี้ ได้ข้อค้นพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ควรมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์เป็นสำคัญ ขณะที่อาจารย์ในแบบวิทยาลัยครู เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ควรมุ่งวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ

ส่วนใหญ่พบว่า มีช่วงอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประกอบกับส่วนใหญ่มีวุฒิสูงสุดคือปริญญาโท และมีตำแหน่งทางวิชาการสูงถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ รองศาสตราจารย์ตามลำดับ จึงทำให้เป็นผู้ที่มีความสนใจในงานวิชาการมาก อีกทั้งอาจารย์ส่วนใหญ่ มีผลงานวิชาการด้านการ เขียนเอกสารประกอบการสอนร้อยละ ๘๕.๕๓ ที่ยังไม่เคยมีเพียงร้อยละ ๑๔.๔๗ ผลงานวิจัยพบว่า เคยมีผลงานวิจัย ร้อยละ ๔๔.๑๐ และที่ยังไม่เคยทำการวิจัยเลยมีเพียง ร้อยละ ๑๔.๔๘ เท่านั้น ขณะที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีความต้องการ ความมั่นคงในชีวิตมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ แม้ว่าส่วนใหญ่ จะมีวุฒิปริญญาโทก็ตาม แต่พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการคือ อาจารย์ถึง ร้อยละ ๕๐.๕๕ ส่วนที่เหลือคือร้อยละ ๔.๔๑ มีตำแหน่งวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ส่วนตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ไม่มีเลย ด้านผลงานทางวิชาการพบว่า อาจารย์ที่ยังไม่เคยเขียนเอกสารประกอบการสอนเลยมีร้อยละ ๔๗.๐๖ และที่ยังไม่เคยทำการวิจัยเลยร้อยละ ๖๐.๐๐ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบมุ่งพัฒนาตนเองมาก จึงให้ความสำคัญด้าน วัตถุประสงค์ในการ ประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาอาจารย์มากขึ้น ขณะที่อาจารย์แบบวิทยาลัยครูมุ่งความมั่นคงให้แก่ตนเองมาก จึงให้ความสำคัญด้านวัตถุประสงค์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บิช (Beach 1964 : 371) และ มิลเลอร์ (Miller 1974 : 11)

#### สมมุติฐานข้อที่ ๒ กำหนดไว้ว่า

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่าง กันจะมีความคิดเห็นด้าน ลักษณะงานของ การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๑๗ เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับการให้ความสำคัญแก่ลักษณะงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน

ความสำคัญแก่ลักษณะงาน	F	P
๑. งานสอน	๐.๘๑	๐.๔๕
๒. งานวิจัย	๒.๑๒	๐.๑๒
๓. งานเขียนตำราและบทความ	๐.๐๑	๐.๙๔
๔. งานบริหาร	๖.๕๔	๐.๐๐*
๕. งานนิเทศการสอน	๕.๑๒	๐.๐๑*
๖. งานบริการทางวิชาการ	๑.๖๐	๐.๒๐

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๑๗ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการให้ความสำคัญแก่ลักษณะงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไม่แตกต่างกันในข้อ ๑, ๒, ๓ และ ๖ แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ในข้อ ๔ และ ๕ เมื่อทดสอบความแตกต่างในข้อ ๔ และ ๕ โดยแยกทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่ามีความแตกต่างกัน ๑ คู่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๑๘

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๑๘ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความสำคัญแก่ลักษณะงานบริหารและงานนิเทศการสอนของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

สถาบันผลิตครู	คะแนนเฉลี่ย	มหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ	มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	วิทยาลัยครู
<b>๑. งานบริหาร</b>				
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๒.๕๘	-	-๐.๑๘	-๐.๔๓*
มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	๓.๑๖		-	-๐.๒๕
วิทยาลัยครู	๓.๑๔			-
<b>๒. งานนิเทศการสอน</b>				
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๓.๓๘	-	-๐.๐๒	-๐.๓๘*
มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	๓.๔๐		-	-๐.๓๖
วิทยาลัยครู	๓.๓๖			-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๑๘ พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ให้ความสำคัญแก่ลักษณะงานบริหารและงานนิเทศการสอนอยู่ในระดับต่ำกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูและแตกต่างกับอาจารย์วิทยาลัยครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ สำหรับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด

ผลการวิจัยนี้ ได้ชี้ค้นพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ให้ความสำคัญแก่งานบริหารและงานนิเทศการสอนน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ได้มีการแบ่งสายงานไว้ชัดเจน คือ สาย ก. ได้แก่อาจารย์ประจำทำหน้าที่สอน วิจัย เขียนตำรา และบริการทางวิชาการ สาย ข. ได้แก่อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารงานของมหาวิทยาลัย และ สาย ค. คือข้าราชการทำหน้าที่ให้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษา ฉะนั้นทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมุ่งทำหน้าที่ของตนมากกว่างานบริหาร ขณะที่การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูนั้นมิได้มีการแบ่งสายงานและบุคลากรอย่างชัดเจน ทำให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูต้องทำหน้าที่สอน และช่วยบริหารงาน

ของวิทยาลัยครู วิทยาลัย

สมมุติฐานข้อที่ ๓ กำหนดไว้ว่า

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะประ เมีนงานสอนของ  
อาจารย์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๑๔ เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประ เมีนงานสอนของ  
อาจารย์ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน

ความเหมาะสมของบุคคลที่จะ ประ เมีนงานสอน	F	P
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๒๑.๐๑	๐.๐๐*
๒. หัวหน้าภาควิชา	๓๐.๘๕	๐.๐๐*
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน	๑.๑๘	๐.๓๑
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน	๐.๕๗	๐.๕๗
๕. เพื่อนอาจารย์	๑.๔๕	๐.๒๘
๖. นิสิตนักศึกษา	๑.๖๘	๐.๑๘
๗. อาจารย์ประ เมีนตนเอง	๑.๔๖	๐.๒๓

\*  $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๑๔ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะ  
ประ เมีนงานสอนของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน ในข้อ ๓, ๔, ๕, ๖ และ ๗ แต่มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .๐๕ ในข้อ ๑ และ ๒ เมื่อทดสอบความแตกต่างในข้อ ๑ และ ๒ โดย  
แยกทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่ามีความแตกต่างกัน ๒ คู่ ดังแสดง  
ไว้ในตารางที่ ๒๐

ตารางที่ ๒๐ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้านความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานสอนของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะต่างกันด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

สถาบันผลิตครู	คะแนนเฉลี่ย	มหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ	มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	วิทยาลัยครู
<b>๑. <u>คณบดี</u></b>				
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๒.๓๖	-	๐.๕๔*	-๐.๕๔*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๓๐		-	๐.๐๐
วิทยาลัยครู	๓.๓๐			-
<b>๒. <u>หัวหน้าภาควิชา</u></b>				
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๒.๕๓	-	-๑.๐๕*	-๑.๒๐*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๕๘		-	-๐.๑๕
วิทยาลัยครู	๔.๑๓			-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๒๐ พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงานสอนของอาจารย์ คือคณบดีและหัวหน้าภาควิชาแตกต่างจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และอาจารย์ในวิทยาลัยครู กล่าวคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบเห็นว่าคณบดีและหัวหน้าภาควิชามีความเหมาะสมที่จะประเมินงานสอนของอาจารย์น้อย เมื่อเทียบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และวิทยาลัยครู เห็นว่ามีความเหมาะสมปานกลางและมากด้วย

ผลการวิจัยนี้ ได้ข้อค้นพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ไม่ยอมรับการประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยคณบดีหรือหัวหน้าภาควิชา ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและในวิทยาลัยครูยอมรับการประเมินการสอนโดยคณบดีและหัวหน้าภาควิชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตย กล่าวคือมีการเลือกตั้งผู้บริหารระดับอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา เป็นต้น ทำให้อาจารย์มีอิสระที่จะยอมรับและไม่ยอมรับการ

ดำเนินงานของผู้บริหารได้ แต่มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา ยังมีลักษณะเป็นระบบราชการ คือมีหน่วยงานการบริหารส่วนกลางและมอบหมายให้แต่ละเขตดำเนินการบริหารงานมหาวิทยาลัย แม้จะมีการเลือกตั้งผู้บริหารก็ตาม แต่ถ้าเห็นว่าบุคคลที่ได้รับเลือกไม่เหมาะสม ก็จะไม่มีการแต่งตั้งแต่อย่างใด เช่นเดียวกับวิทยาลัยครูที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ งานทุกอย่างต้องดำเนินตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในความควบคุมของสภาการฝึกหัดครู ทำให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูต้องปฏิบัติตามระเบียบราชการ มีค่านิยมและยึดถือระเบียบประเพณีในวงปฏิบัติงานแบบราชการ

สมมุติฐานข้อที่ ๔ กำหนดไว้ว่า

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะ ประเมินงานวิจัยของอาจารย์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒๑ เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประเมินงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน

ความเหมาะสมของผู้ประเมินงานวิจัย	F	P
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๘.๗๕	๐.๐๐*
๒. หัวหน้าภาควิชา	๑.๘๘	๐.๑๕
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน	๐.๗๓	๐.๕๘
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน	๑.๑๕	๐.๓๐
๕. เพื่อนอาจารย์	๐.๕๕	๐.๕๕
๖. นิสิตนักศึกษา	๑.๐๒	๐.๓๖
๗. อาจารย์ประเมินตนเอง	๒.๖๗	๐.๐๗

\*  $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๒๑ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประเมินงานวิจัยของอาจารย์ไม่แตกต่างกันในข้อ ๒, ๓, ๕, ๕, ๖ และ ๗ แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕ ในข้อ ๑ เมื่อทดสอบความแตกต่างในข้อ ๑ โดยแยกเป็นทดสอบเป็นรายข้อ

ความวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe) พบว่ามีความแตกต่างกัน ๑ คู่ ดังแสดงในตารางที่ ๒๒

ตารางที่ ๒๒ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสมของคณบดีที่ประ เมีนงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันครูที่มีลักษณะต่างกันด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

สถาบันผลิตครู	คะแนนเฉลี่ย	มหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ	มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	วิทยาลัยครู
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๒.๗๔	-	-๐.๓๘	-๐.๖๔*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๑๖		-	-๐.๓๑
วิทยาลัยครู	๓.๔๗			-

\*  $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๒๒ พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบให้คณบดีเป็นบุคคลที่เหมาะสมจะประ เมีนงานวิจัยของอาจารย์ ในระดับต่ำกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู และแตกต่างกับอาจารย์วิทยาลัยครู แต่ไม่แตกต่างกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา

ผลการวิจัยนี้ ได้ข้อค้นพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบยอมรับให้คณบดีประ เมีนงานวิจัยของอาจารย์น้อยกว่าอาจารย์ ในวิทยาลัยครู ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากในมหาวิทยาลัยนั้น ได้กำหนดสายการดำเนินงานไว้ชัดเจนคือ สายวิชาการ สายบริหาร และสายธุรการ คณบดีนั้นโดยตำแหน่งอยู่ในสายบริหารงานมากกว่าสายวิชาการ ฉะนั้นงานวิจัยถือได้ว่าเป็นงานในสายวิชาการ จึงทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเห็นว่าคณบดีไม่ควรเกี่ยวข้องกับการประ เมีนงานวิจัยของอาจารย์ หรือเกี่ยวข้องน้อย อีกประการหนึ่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนมากมีคุณวุฒิใกล้เคียงกันคือ ปริญญาโท เป็นอย่างต่ำ ขณะที่อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนมากมีคุณวุฒิปริญญาตรี เป็นอย่างต่ำ ฉะนั้นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาของวิทยาลัยครูมักจะ เลือกผู้มีคุณวุฒิสุงมาดำรงตำแหน่งบริหาร ประกอบกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู เป็นแบบระบบราชการ ทำให้การประ เมีนผลงานวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูต้องคำนึงถึงหัวหน้าคณะวิชา เป็นสำคัญ

สมมติฐานข้อที่ ๔ กำหนดไว้ว่า

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นต่าบบุคคลที่จะประ เหมินงาน เขียนตำราของ อาจารย์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒๓ เปรียบ เทียบความแตกต่างของ ความคิด เห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประ เหมินงาน เขียนตำรา ของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน

ความ เหมาะสมของบุคคลที่จะ ประ เหมินงาน เขียนตำรา	F	P
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๗.๒๑	๐.๐๐*
๒. หัวหน้าภาควิชา	๑.๑๔	๐.๓๒
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน	๑.๒๘	๐.๒๘
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน	๐.๔๒	๐.๖๐
๕. เพื่อนอาจารย์	๒.๓๘	๐.๐๔
๖. นิสิตนักศึกษา	๐.๑๓	๐.๘๘
๗. อาจารย์ประ เหมินตนเอง	๒.๗๐	๐.๐๗

\*  $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๒๓ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิต ครูต่าง กันมีความคิด เห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประ เหมินงาน เขียนตำราของอาจารย์ไม่แตกต่างกันในข้อ ๒, ๓, ๔, ๕, ๖ และ ๗ แต่มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ในข้อ ๑ เมื่อทดสอบความแตกต่างในข้อ ๑ โดยแยกทดสอบ เป็น รายคู่ ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) พบว่ามีความแตกต่างกัน ๑ คู่ ดังแสดงไว้ในตาราง ที่ ๒๔

ตารางที่ ๒๔ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสมของคณบดีที่จะ  
ประเมินงานเขียนคำราของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะต่างกันด้วย  
วิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe)

สถาบันผลิตครู	คะแนน คะแนนเฉลี่ย	มหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ	มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	วิทยาลัยครู
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๒.๘๓	-	๐.๓๒	-๐.๖๔*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๑๕		-	-๐.๓๒
วิทยาลัยครู	๓.๔๗			-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๒๔ พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมีคะแนนเฉลี่ยด้านความ  
เหมาะสมของคณบดีที่จะประเมินงานเขียนคำรา ในสถาบันผลิตครูแตกต่างจากอาจารย์ในวิทยาลัยครู  
แต่ไม่แตกต่างกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมุติฐานข้อที่ ๖ กำหนดไว้ว่า

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะประ เหมินงานบริหารของ อาจารย์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒๕ เปรียบ เทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะประ เหมินงานบริหาร ของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน

ความ เหมาะสมของบุคคลที่จะประ เหมินงานบริหาร	F	P
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๔.๙๑	๐.๐๑ *
๒. หัวหน้าภาควิชา	๑.๕๗	๐.๒๑
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบัน	๐.๖๗	๐.๕๑
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน	๐.๖๖	๐.๕๒
๕. เพื่อนอาจารย์	๒.๐๖	๐.๑๓
๖. นิสิตนักศึกษา	๒.๙๔	๐.๐๕
๗. อาจารย์ประ เหมินตนเอง	๒.๔๔	๐.๐๙

\*  $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๒๕ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประ เหมินงานบริหารของอาจารย์ ไม่แตกต่างกันในข้อ ๒, ๓, ๔, ๕, ๖ และ ๗ แต่มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ในข้อ ๑ เมื่อทดสอบความแตกต่างในข้อ ๑ โดยแยกทดสอบ เป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่ามีความแตกต่างกัน ๑ คู่ ดังแสดงไว้ในตาราง ที่ ๒๖



ตารางที่ ๒๖ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสมของคณาจารย์ที่จะ  
ประเมินงานบริหารของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะต่างกัน ด้วยวิธีการของ  
เชฟเฟ (Scheffe).

สถาบันผลิตครู	คะแนนเฉลี่ย	มหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ	มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	วิทยาลัยครู
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๓.๕๓	-	-๐.๔๗	-๐.๔๑*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๔.๐๐		-	๐.๐๖
วิทยาลัยครู	๓.๕๔			-

\*  $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๒๖ พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ให้คณบดีมีความเหมาะสมที่จะ  
ประเมินงานบริหารของอาจารย์ในระดับต่ำกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และใน  
วิทยาลัยครู และแตกต่างกับอาจารย์ทั้ง ๒ ลักษณะ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕



ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### สมมุติฐานข้อที่ ๗ กำหนดไว้ว่า

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะประเมิณงานนิเทศการสอนของอาจารย์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒๗ เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมิณงานนิเทศการสอนของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน

ความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมิณงานนิเทศการสอน	F	P
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๔.๓๔	๐.๐๑*
๒. หัวหน้าภาควิชา	๔.๖๗	๐.๐๑*
๓. ผู้บริหารโรงเรียน	๑๖.๐๒	๐.๐๐*
๔. อาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียน	๑.๒๘	๐.๒๘
๕. อาจารย์นิเทศฝ่ายสถาบันผลิตครู	๒.๔๕	๐.๐๕
๖. นิสิตนักศึกษาออกฝึกสอน	๐.๐๐	๑.๐๐

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๒๗ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมิณงานนิเทศการสอน ไม่แตกต่างกัน ในข้อ ๔, ๕ และ ๖ แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ในข้อ ๑, ๒, และ ๓ เมื่อทดสอบความแตกต่าง ในข้อ ๑, ๒ และ ๓ โดยแยกทดสอบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่ามีความแตกต่างกัน ๒ คู่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๒๘

ตารางที่ ๒๔ เปรียบเทียบความแตกต่าง ของคะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสม ของบุคคลที่จะ ประเมิน งานนิเทศการสอน ของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะ ต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

สถาบันผลิตครู	คะแนนเฉลี่ย	มหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ	มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	วิทยาลัยครู
๑. <u>คุณติ</u>				
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๒.๕๗	-	-๐.๕๑*	-๐.๓๔
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๐๘		-	-๐.๑๒
วิทยาลัยครู	๒.๘๖			-
๒. <u>หัวหน้าภาควิชา</u>				
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๓.๐๒	-	-๐.๕๑*	-๐.๓๖
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๖๑		-	๐.๒๓
วิทยาลัยครู	๓.๓๘			-
๓. <u>ผู้บริหารโรงเรียน</u>				
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๒.๘๘	-	-๐.๕๔*	-๐.๘๘*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๔๗		-	-๐.๓๔
วิทยาลัยครู	๓.๘๖			-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๒๔ พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ให้คณบดี หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมที่จะ ประเมินงานนิเทศการสอน ของอาจารย์ในระดับต่ำ และแตกต่างกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา นอกจากนี้ความเหมาะสมของผู้บริหารโรงเรียน ก็แตกต่างกับอาจารย์วิทยาลัยครูอีกด้วย เมื่อเทียบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษากับอาจารย์วิทยาลัยครู มีคะแนนเฉลี่ยในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ ๔ กำหนดไว้ว่า

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะประ เหมินงานบริการทาง วิชาการของอาจารย์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒๔ เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประ เหมินงานบริการทาง วิชาการของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู จำแนกตาม ลักษณะสถาบัน

ความเหมาะสมของบุคคลที่จะประ เหมินงานบริการทางวิชาการ	F	P
๑. คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา	๓.๖๐	๐.๐๓
๒. หัวหน้าภาควิชา	๓.๑๖	๐.๐๔
๓. เพื่อนอาจารย์	๒.๑๓	๐.๑๒
๔. นิสิตนักศึกษา	๕.๖๕	๐.๐๐*
๕. บุคลากรจากสถาบันอื่นที่ได้รับบริการทางวิชาการ	๐.๒๘	๐.๗๕

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๒๔ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประ เหมินงานบริการทางวิชาการ ไม่แตกต่างกันในข้อ ๑, ๒, ๓ และ ๕ แต่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ในข้อ ๔ เมื่อทดสอบความแตกต่างในข้อ ๔ โดยแยกทดสอบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) พบว่ามีความแตกต่างกัน ๒ คู่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๓๐

ตารางที่ ๓๐ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของ  
นิสิตนักศึกษาที่จะประเมินงานบริการทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มี  
ลักษณะต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

สถาบันผลิตครู	คะแนนเฉลี่ย	มหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ	มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	วิทยาลัยครู
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๒.๖๔	-	-๐.๔๕*	-๐.๔๓*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๓.๒๐		-	๐.๑๒
วิทยาลัยครู	๓.๐๘			-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๓๐ พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบให้นิสิตนักศึกษามีความเหมาะสมที่จะประเมินงานบริการทางวิชาการของอาจารย์แตกต่างกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและอาจารย์วิทยาลัยครู ส่วนอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นศึกษากับอาจารย์วิทยาลัยครูไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมุติฐานข้อที่ ๔ กำหนดไว้ว่า

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนแตกต่างกัน

ตารางที่ ๓๑ เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการสอน โดยผู้เรียน จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู

การประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน	F	P
๑. ทำให้อาจารย์ตื่นตัวต่อการสอนยิ่งขึ้น	๐.๔๑	๐.๖๖
๒. เมื่อเปรียบเทียบการสอนโดยวิธีอื่นแล้ว การประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุด	๓.๘๔	๐.๐๒*
๓. ผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถประเมินการสอนของอาจารย์อย่างตรงไปตรงมา	๒.๑๒	๑.๒๒
รวม	๒.๖๒	๐.๐๗
๔. อาจารย์จะหันไปสอนและให้คะแนนเพื่อความพึงพอใจของผู้เรียนมากกว่าความรู้และเนื้อหาสาระ	๐.๘๘	๐.๔๑
๕. ก่อให้เกิดความรำคาญในหมู่อาจารย์	๔.๘๔	๐.๐๑*
๖. เป็นการทำลายขวัญและกำลังใจในการทำงานของอาจารย์	๒.๕๕	๐.๐๘
รวม	๓.๘๒	๐.๐๒*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๓๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน ไม่แตกต่างกัน ในข้อ ๑, ๓, ๕ และ ๖ แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ในข้อ ๒ และ ๔ เมื่อพิจารณาคะแนนรวมของข้อ ๑, ๒, และ ๓ ซึ่งเป็นการแสดงความคิดเห็นในทางบวก พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ มีความคิดเห็นในทางบวกไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาคะแนนรวมของข้อ ๔, ๕ และ ๖

ซึ่งเป็นการแสดงความคิดเห็นในทางลบ พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ มีความคิดเห็นในทางลบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.05$  จึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนรวมในข้อ ๔, ๕ และ ๖ โดยแยกทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่ามีความแตกต่างกัน ๑ คู่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๓๒

ตารางที่ ๓๒ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินการสอนโดยผู้เรียน ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe)

สถาบันผลิตครู	คะแนนเฉลี่ย	มหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ	มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา	วิทยาลัยครู
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ	๒.๒๖	-	๐.๑๕	๐.๓๒*
มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา	๒.๔๑		-	๐.๑๗
วิทยาลัยครู	๒.๕๘			-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ ๓๒ พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ มีความคิดเห็นในทางลบเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนแตกต่างกับอาจารย์วิทยาลัยครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.05$  แต่ไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เน้นการศึกษาแต่อย่างใด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย