

## บทที่ ๔

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู นั้น เนื้อหาสาระครอบคลุมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู
๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในเรื่องลักษณะมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และวิทยาลัยครูที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู

#### สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

๑. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน
๒. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านลักษณะงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน
๓. อาจารย์สถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะประเมินงานสอนของอาจารย์แตกต่างกัน
๔. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะประเมินงานวิจัยของอาจารย์แตกต่างกัน
๕. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะประเมินงานเขียนตำราของอาจารย์แตกต่างกัน

๖. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะประเมินงานบริหารของอาจารย์แตกต่างกัน

๗. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงานนิเทศการสอนของอาจารย์แตกต่างกัน

๘. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงานบริการทางวิชาการของอาจารย์แตกต่างกัน

๙. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนไว้ดังนี้

๑. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ - คณะศึกษาศาสตร์ ในสถาบันผลิตครู เขตกรุงเทพมหานครที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๒๗ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มสถาบันผลิตครูที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ ประกอบด้วย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ประสานมิตร และบางเขน และวิทยาลัยครูได้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากจาก ๖ แห่ง มาเพียง ๓ แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังนี้คือ วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา จากนั้นแบ่งกลุ่มอาจารย์ตามลักษณะสถาบันผลิตครูด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และทำการสุ่มอีกครั้งด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓๔๔ คน

๒. การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ ความสนใจเกี่ยวกับงานสอนและงานวิจัย งานสอนและงานบริหาร การเขียนเอกสารประกอบการสอน การทำวิจัย และการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ ความสำเร็จแก่ลักษณะงาน ความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินผลงานสอน งานวิจัย งานเขียนตำราและเอกสารประกอบการสอน งานบริหาร งานนิเทศ การสอน และงานบริการทางวิชาการ

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการให้อาจารย์ตอบแบบสอบถามไปยังเลขาธิการคณะครุศาสตร์ - ศึกษาศาสตร์ ของสถาบันผลิตครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเริ่มทำการตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ รวมใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น ๕ สัปดาห์ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน ๒๕๕ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๑๒

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ และการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยการหาค่าเอฟ-เทสต์ (F-test) แล้วทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในรูปแบบของตารางและบรรยายความ

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกได้เป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครูไว้ ๓ ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ ๑ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง มีช่วงอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี ในกลุ่มตัวอย่างนี้พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิสูงสุดคือปริญญาโท และมีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกี่ยวกับความสนใจระหว่างงานสอนและงานวิจัย พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสนใจทั้งสองอย่างแต่ เน้นงานสอน เกี่ยวกับความสนใจระหว่างงานสอนและงานบริหาร พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสนใจทั้งสองอย่าง แต่ให้ความสำคัญกับงาน

สอนมากกว่า ด้านผลงานทางวิชาการ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ได้เขียนเอกสารประกอบการสอน จำนวน ๑ - ๒ เล่ม และมีผลงานวิจัยจำนวน ๑ - ๒ เรื่อง นอกจากนั้นพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ มีเวลาให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ ๑ - ๒ ครั้ง

ลักษณะที่ ๒ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง มีช่วงอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๔ ปี ในกลุ่มตัวอย่างนี้พบว่าส่วนใหญ่มี วุฒิสูงสุดคือปริญญาโท และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ด้านความสนใจระหว่างงานสอนและ งานวิจัย พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสนใจทั้งสองอย่างแต่เน้น งานสอนมากกว่า ด้านความสนใจ ระหว่างงานสอนกับงานบริหาร พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสนใจทั้งสองอย่างแต่เน้นงานสอน มากกว่า ด้านผลงานทางวิชาการ พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ได้เขียนเอกสารประกอบการสอนจำนวน ๑ - ๒ เล่ม หรือไม่เคยเขียนเลย ขณะเดียวกันมีผลงานวิจัย จำนวน ๑ - ๒ เล่ม เกี่ยวกับการ ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ให้คำปรึกษาโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ ๑ - ๒ ครั้งเท่านั้น

ลักษณะที่ ๓ อาจารย์ในวิทยาลัยครู ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีช่วงอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี เกี่ยวกับวุฒิสูงสุดพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิ ปริญญาโท และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ เกี่ยวกับความสนใจระหว่างงานสอนและงานวิจัย พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสนใจทั้งสองอย่างแต่เน้นงานสอน ขณะเดียวกันด้านความสนใจระหว่าง งานสอนกับงานบริหาร พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสนใจทั้งสองอย่างแต่ เน้นงานสอนมากกว่า เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่เคยเขียน เอกสารประกอบการสอน และ ยังไม่เคยทำวิจัยเลย ในด้านการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ให้คำ ปรึกษาแก่นักศึกษาโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ ๑ - ๒ ครั้งเท่านั้น

จากสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ พบว่า อาจารย์ ในสถาบันผลิตครู ทั้ง ๓ ลักษณะส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิสูงสุดคือปริญญาโท อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ ความสนใจทั้งงานสอน งานวิจัย และงานบริหาร แต่เน้นหนักงานสอน นอกจากนี้พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ มีทั้งที่เคย และ ไม่เคยเขียนตำราและ เอกสารประกอบการสอน

ประเด็นที่น่าสนใจที่ได้จากการเปรียบเทียบสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ก็คือ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะส่วนใหญ่มีช่วงอายุต่างกันอย่างชัดเจน คืออาจารย์ใน มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบมีช่วงอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษามีช่วง

อายุระหว่าง ๔๑ - ๔๔ ปี และอาจารย์ในวิทยาลัยครูมีช่วงอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี นอกจากนี้  
ยังพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตอนที่ ๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูโดยจำแนกตาม  
ลักษณะสถาบันผลิตครู พบประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ผลการศึกษาความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ข้อ ๒ ซึ่งเน้น  
การปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพของสถาบันมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกัน ( $\bar{X}$  = ๓.๘๗, ๓.๖๑  
และ ๓.๕๕ ตามลำดับ) นอกจากนี้พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ และในมหาวิทยาลัย  
เน้นการศึกษาให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ ข้อ ๔ ซึ่งเน้นการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน  
ตำแหน่งทางวิชาการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = ๒.๘๖ และ ๓.๑๓  
ตามลำดับ) ขณะที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ ข้อ ๓ ซึ่งเน้นการวิจัยด้าน  
การเรียนการสอน ด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = ๓.๓๓)

๒. ผลการศึกษาความสำคัญแก่ลักษณะงานของการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะให้ความสำคัญแก่งานสอนด้วยคะแนนเฉลี่ย  
สูงสุด ( $\bar{X}$  = ๔.๕๕, ๔.๖๑ และ ๔.๕๕ ตามลำดับ) และให้ความสำคัญแก่งานบริหารด้วยคะแนน  
เฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน ( $\bar{X}$  = ๒.๘๘, ๓.๑๖ และ ๓.๔๑ ตามลำดับ)

๓. ผลการศึกษาความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานสอนของอาจารย์  
พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และในวิทยาลัยครูให้หัวหน้าภาควิชา เป็นบุคคลที่เหมาะสม  
ด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๘๘ และ ๔.๑๓ ตามลำดับ) ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ  
แบบให้นิสิตนักศึกษา เป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๒๒) ส่วนบุคคลที่เหมาะสม  
ด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำสุด พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน  
มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำสุด ( $\bar{X}$  = ๒.๓๑, ๒.๕๕ และ ๒.๒๓ ตามลำดับ)

๔. ผลการศึกษาความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานวิจัยของอาจารย์  
พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันมีความเหมาะสมด้วยคะแนน  
เฉลี่ยระดับสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๘๘, ๔.๐๐ และ ๓.๗๘ ตามลำดับ) และให้นิสิตนักศึกษา เป็นบุคคลที่มีความ  
เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = ๑.๗๖, ๑.๘๘ และ ๑.๘๘ ตามลำดับ)

๕. ผลการศึกษาความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานเขียนตำราพบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครู ทั้ง ๓ ลักษณะให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันเป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับสูงสุด ( $\bar{X}$  = ๔.๐๕, ๔.๑๐ และ ๓.๘๘ ตามลำดับ) และให้นิสิตนักศึกษาเป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกัน ( $\bar{X}$  = ๒.๕๐, ๒.๕๐ และ ๒.๕๘ ตามลำดับ)

๖. ผลการศึกษาความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานบริหารของอาจารย์ พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะให้หัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับสูงสุด ( $\bar{X}$  = ๓.๘๖, ๔.๑๕ และ ๓.๙๕ ตามลำดับ) และยังให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน เป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = ๒.๒๖, ๒.๒๓ และ ๒.๔๒ ตามลำดับ)

๗. ผลการศึกษาความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานนิเทศการสอนของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ และในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา ให้อาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียน เป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับสูงสุด ( $\bar{X}$  = ๓.๕๗ และ ๓.๗๔ ตามลำดับ) ขณะที่อาจารย์วิทยาลัยครูให้ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๘๖) นอกจากนี้ ยังพบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำสุดเหมือนกัน ( $\bar{X}$  = ๒.๕๗, ๓.๐๘ และ ๒.๙๖ ตามลำดับ)

๘. ผลการศึกษาความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานบริการทางวิชาการของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบและในวิทยาลัยครู ให้บุคลากรจากสถาบันอื่นที่ให้บริการทางวิชาการ เป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับสูงเหมือนกัน ( $\bar{X}$  = ๓.๕๘ และ ๓.๘๘ ตามลำดับ) ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา ให้หัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๙๖) นอกจากนี้ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้นิสิตนักศึกษาเป็นบุคคลที่เหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำสุด ( $\bar{X}$  = ๒.๖๕, ๓.๒๐ และ ๓.๐๘ ตามลำดับ)

๙. ผลการศึกษาการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะมีความเห็นในข้อ ๑, ๒ และ ๓ ด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับสูงใกล้เคียงกัน เมื่อรวมคะแนนเฉลี่ยทั้ง ๓ ข้อ พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = ๓.๘๗, ๓.๕๕ และ ๓.๖๕ ตามลำดับ) พิจารณาได้ว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในทางบวกมาก ขณะที่

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ มีความเห็นในข้อ ๔, ๕ และ ๖ ด้วยคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำ ใกล้เคียงกัน เมื่อรวมคะแนนเฉลี่ยทั้ง ๓ ข้อ พบว่าอยู่ในระดับต่ำสุด ( $\bar{X} = ๒.๒๖, ๒.๔๑$  และ ๒.๔๔ ตามลำดับ) พิจารณาได้ว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในทางลบน้อย

ตอนที่ ๓ ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู ซึ่งกำหนดสมมุติฐานไว้ทั้งสิ้น ๔ ข้อด้วยกัน ผลปรากฏดังนี้  
สมมุติฐานข้อที่ ๑ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการ ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน ในด้านการ ปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพของสถาบัน และการวิจัยเพื่อการเรียนการสอน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ .๐๕ ในด้านการพัฒนาคณาจารย์ และการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เกี่ยวกับการ พิจารณาความดีความชอบ โดยที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบมีคะแนนด้านการพัฒนา คณาจารย์ สูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู เมื่อเทียบกับอาจารย์ในวิทยาลัยครู มีคะแนนด้านการ ประกอบการ ตัดสินใจของผู้บริหารสูงกว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ ส่วนอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เน้น การศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมุติฐานข้อที่ ๒ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้าน ลักษณะงานของการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการ ให้ความสำคัญแก่ลักษณะงานของอาจารย์ ไม่แตกต่างกันในด้านงานสอน งานวิจัย งาน เขียนตำรา และบทความ และงานบริการทางวิชาการ แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ในด้านงาน บริหาร และงานนิเทศการสอน โดยที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบมีคะแนนด้าน งานบริหารและ งานนิเทศการสอนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของอาจารย์ในวิทยาลัยครู สำหรับอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านนี้

สมมุติฐานข้อที่ ๓ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคล ที่จะ ประเมินงานสอนของอาจารย์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการ บุคคลที่จะ ประเมินผลงานสอนของอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน ๔ ข้อ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน และภายนอก สถาบัน เพื่อนอาจารย์ นิสิตนักศึกษา และอาจารย์ประเมินตนเอง แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ ๑๐๕ ๒ ข้อ คือ คณบดีหรือหัวหน้าคณะวิชา และ หัวหน้าภาควิชา โดยกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และอาจารย์ในวิทยาลัยครู กล่าวคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบเห็นว่า คณบดีและหัวหน้าภาควิชามีความเหมาะสมน้อยเมื่อเทียบกับอาจารย์ในวิทยาลัยครู และในวิทยาลัยครู เห็นว่า คณบดีและหัวหน้าภาควิชาที่มีความเหมาะสมมาก

สมมุติฐานข้อที่ ๔ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านบุคคล ที่จะ ประเมินงานวิจัยของอาจารย์แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประเมินงานวิจัยไม่แตกต่างกัน ๖ ข้อคือ หัวหน้าภาควิชา ผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก สถาบัน เพื่อนอาจารย์ นิสิตนักศึกษา และอาจารย์ประเมินตนเอง แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ ๑๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ คณบดี โดยกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบแตกต่างกับอาจารย์ ในวิทยาลัยครู กล่าวคืออาจารย์ในวิทยาลัยสมบูรณ์แบบเห็นว่า คณบดีมีความเหมาะสมน้อยเมื่อเทียบกับอาจารย์วิทยาลัยครู เห็นว่าคณบดีมีความเหมาะสมมาก

สมมุติฐานข้อที่ ๕ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคล ที่จะ ประเมินงานเขียนตำราของอาจารย์แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะ ประเมินงานเขียนตำราของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน ๖ ข้อ คือ หัวหน้าภาควิชา ผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อนอาจารย์ นิสิตนักศึกษา และอาจารย์ประเมินตนเอง แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๑๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ คณบดี โดยกลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัย สมบูรณ์แบบแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครู กล่าวคือ อาจารย์ในวิทยาลัยสมบูรณ์แบบเห็นว่า คณบดีมีความเหมาะสมน้อย ขณะที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูเห็นว่า คณบดีมีความเหมาะสมมาก

สมมุติฐานข้อที่ ๖ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านบุคคล ที่จะ ประเมินงานบริหารของอาจารย์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับ บุคคลที่จะ ประเมินงานบริหารของอาจารย์ ไม่แตกต่างกันอยู่ ๖ ข้อ คือ หัวหน้าภาควิชา ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อนอาจารย์ นิสิตนักศึกษา และอาจารย์ประเมินตนเอง แต่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๑๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ คณบดี โดยกลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ แตกต่างกับอาจารย์ในวิทยาลัยเน้นการศึกษาและในวิทยาลัยครู กล่าวคืออาจารย์ในวิทยาลัย



สมบูรณ์แบบเห็นว่า คณบดีมีความเหมาะสมน้อยเมื่อเทียบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา  
กับอาจารย์ในวิทยาลัยครู เห็นว่าคณบดีมีความเหมาะสมมาก

สมมุติฐานข้อที่ ๗ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็นด้านบุคคล  
ที่จะประเมินงานนิเทศการสอนของอาจารย์แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะ  
ประเมินงานนิเทศการสอนของอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน ๓ ข้อคือ อาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียน อาจารย์  
นิเทศฝ่ายสถาบันผลิตครู และนิสิตนักศึกษาที่ออกฝึกสอน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕  
อยู่ ๓ ข้อ คือ คณบดี หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารโรงเรียน โดยกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ  
แตกต่างกับอาจารย์ในวิทยาลัยครู เน้นการศึกษา กับอาจารย์ในวิทยาลัยครู กล่าวคืออาจารย์ใน  
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบเห็นว่า คณบดี หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมน้อย  
เมื่อเทียบกับอาจารย์ในวิทยาลัยครู เน้นการศึกษา และอาจารย์ในวิทยาลัยครู เห็นว่า คณบดี หัวหน้า-  
ภาควิชา และผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมมาก

สมมุติฐานข้อที่ ๘ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านบุคคล  
ที่จะประเมินงานบริการทางวิชาการของอาจารย์แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความคิดเห็น  
ด้านบุคคลที่จะประเมินงานบริการทางวิชาการของอาจารย์ไม่แตกต่างกันอยู่ ๔ ข้อ คือ คณบดี  
หัวหน้าภาควิชา เพื่อนอาจารย์ และบุคลากรจากสถาบันอื่นที่ได้รับการบริการทางวิชาการ แต่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ นิสิตนักศึกษา โดยกลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ  
แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัยครู เน้นการศึกษา กับอาจารย์ในวิทยาลัยครู กล่าวคือ อาจารย์ใน  
มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบเห็นว่า นิสิตนักศึกษาเหมาะสมน้อยเมื่อเทียบกับอาจารย์ในวิทยาลัย เน้น  
การศึกษากับอาจารย์วิทยาลัยครู เห็นว่านิสิตนักศึกษามีความเหมาะสมมาก

สมมุติฐานข้อที่ ๙ อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
การประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
การประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกัน ในด้านทำให้อาจารย์ตื่นตัว  
ต่อการสอน ด้านการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนอย่างตรงไปตรงมา ด้านการเอาใจผู้เรียนของ  
อาจารย์ และด้านการทำลายขวัญและกำลังใจของอาจารย์ แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕  
ในด้านประสิทธิภาพการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน และด้านการสร้างความร่าเริงในหมู่อาจารย์

โดยกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบเห็นว่า การประเมินโดยผู้เรียนเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมาก เมื่อเทียบกับอาจารย์วิทยาลัยครูเห็นว่า เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพน้อย และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบเห็นว่า อาจก่อให้เกิดความรำคาญในหมู่อาจารย์น้อย เมื่อเทียบกับอาจารย์วิทยาลัยครูเห็นว่าอาจก่อให้เกิดความรำคาญในหมู่อาจารย์มากกว่า เมื่อพิจารณารวมโดยแยกความคิดเห็นในทางบวก และในทางลบ พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะมีความคิดเห็นในทางบวก ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .๐๕ ในความคิดเห็นทางลบ กล่าวคืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบมีความคิดเห็นทางลบน้อยกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูครั้งนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

๑. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีวุฒิสูงสุดคือปริญญาโท สนใจงานสอนมากกว่างานอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาชีพครูในอดีตจนถึงปัจจุบันมักได้รับการยกย่องว่า "ครู คือแม่พิมพ์ของชาติ" ผู้ที่จะทำหน้าที่ได้เหมาะสมคือเพศหญิง เพราะว่าการเปรียบเหมือนมารดาคนที่สองของเด็กและเยาวชนที่จะทำหน้าที่ให้การศึกษาความรู้ อบรมเด็ก พัฒนาเด็ก เน้นแนวแก่เด็กทั้งในด้านการดำรงชีวิตและอาชีพ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมทั้งในด้านคุณภาพ และจรรยาวิชาชีพ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๒๖ : ๑๓ - ๑๔) นอกจากนี้ในปัจจุบันเราถือว่า การฝึกหัดครูเป็นสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นการดำเนินงานจึงต้องยึดแนวคิดของอุดมศึกษาที่ว่าด้วยการสอน การวิจัย การให้บริการแก่สังคม ควบคู่กันไป ผู้ที่จบปริญญาตรีถือว่ามีความสามารถในการประกอบอาชีพ และผู้ที่จบปริญญาโทถือว่ามีความสามารถหาความรู้ใหม่ที่เรียกว่า การวิจัยเพิ่มขึ้น ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงกำหนดให้ผู้ทำหน้าที่สายอาจารย์ควรมีวุฒิขั้นต่ำปริญญาโท อีกประการหนึ่งจากแนวคิดหลักของการอุดมศึกษา กำหนดให้การสอนเป็นหน้าที่อันดับแรก ทำให้อาจารย์ในสถาบันทั้ง ๓ ลักษณะให้ความสำคัญแก่การสอน เป็นอันดับแรก เช่นกัน

นอกจากนี้ด้านอายุ และตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี และดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ส่วนอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๔๑ - ๔๕ ปี และดำรงตำแหน่งอาจารย์ และอาจารย์ในวิทยาลัยครู มีช่วงอายุระหว่าง ๔๖ - ๕๐ ปี และดำรงตำแหน่งอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่านิยมในสังคมปัจจุบันยังคงยึดถือชื่อสถาบัน เป็นสำคัญ ที่สามารถจะเชื่อถืออำนวยความสะดวก

ให้ผู้ที่เข้ามาประกอบอาชีพทางการสอนแสดงผลงานวิชาการ และมีความก้าวหน้าทางวิชาการมากกว่า ซึ่งผลพลอยได้ที่คิดตามมาคือการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้คนวัยหนุ่มสาวเข้ามา เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมากกว่า

๒. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านวัตถุประสงค์ พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ด้านการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพของสถาบันสูงใกล้เคียงกัน และให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ด้านการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบต่ำใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสถาบัน พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบให้ความสำคัญด้านการประกอบการพิจารณาแก่ผู้บริหารด้านการพิจารณาความดีความชอบต่ำกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ ๑ เพียงด้านเดียว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ มีลักษณะการบริหารงานแบบการ เมือง โดยถือว่าในสถาบันอุดมศึกษาประกอบไปด้วยกลุ่มการเมืองหรือกลุ่มสนใจเฉพาะ การดำเนินงานทุกอย่างนับตั้งแต่การวางนโยบายเพื่อกำหนดทิศทางของสถาบัน และกำหนดทิศทางในรายละเอียด เป็นไปในลักษณะความร่วมมือ เพื่อหาประโยชน์ร่วมกันระหว่างกลุ่ม (ประกอบ คูปรัทม์ ๒๕๒๓ : ๒๓) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ ไชยสังข์ (๒๕๒๔) ที่ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นไปเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนาอาจารย์มากกว่า เพื่อการตัดสินใจพิจารณาความดีความชอบ

๓. จากการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้ความสำคัญแก่การสอนสูงกว่างานด้านอื่น ๆ และให้ความสำคัญแก่งานบริหารต่ำกว่างานอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแยกลักษณะสถาบัน พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบให้ความสำคัญแก่งานบริหาร และงานนิเทศการสอนน้อย ขณะที่อาจารย์วิทยาลัยครูให้ความสำคัญมาก

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ ๒ เพียง ๒ ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยและวิทยาลัยครูในปัจจุบัน ได้ชื่อว่าเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาเหมือนกัน ดังนั้นหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษาคือหน้าที่สอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งผลการประชุมของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา (ลิปพนนท์ เกตุทัต ๒๕๑๗ : ๑) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาว่า ประกอบด้วยการสอน การวิจัย การแต่งตำรา และงานเกี่ยวกับพัฒนาอื่น ๆ ซึ่งตรงกับแนวคิดของโนลิส (Knowles 1977 : 1614) ที่กล่าวถึงหน้าที่ของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

อันดับแรกคือ การสอน รองลงมาคือ การวิจัยและเผยแพร่ผลการวิจัย การให้บริการชุมชน และการให้คำปรึกษา

ประเด็นที่น่าสนใจคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบสนใจคองงานบริหาร และงานนิเทศการสอนน้อยกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถาบันผลิตครูแบบมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมีการแบ่งสายงานกันอย่างชัดเจนออกเป็น ๓ สาย คือ สาย ก. เป็นสายอาจารย์ทำหน้าที่สอน วิจัย เขียนตำราและบริการสังคม สาย ข. เป็นสายบริหาร ทำหน้าที่บริหารงานของสถาบัน และ สาย ค. เป็นสายธุรการ ทำหน้าที่ให้บริการแก่สาย ก. และสาย ข. ดังนั้นผู้ที่อยู่ สาย ก. จึงไม่ต้องทำหน้าที่บริหาร ต่างกับวิทยาลัยครูที่ไม่มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน ผู้ทำหน้าที่สอนจะต้องช่วยในหน้าที่บริหารด้วย เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้นอาจารย์บางคนในวิทยาลัยครูจึงต้องทำหน้าที่สอนควบคู่กับงานบริหารด้วย ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ กมลพิศ สืบพงศ์ (๒๕๒๔) เกี่ยวกับการจัดอันดับความสำคัญของงาน ในความเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก พบว่า งานนิเทศการสอนสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคืองานสอนและงานวิจัย เช่นเดียวกับเอนก ศิลปนิมิตลย์ ที่ศึกษาการให้ความสำคัญต่อลักษณะงานของอาจารย์วิทยาลัยครู พบว่า งานนิเทศการสอนมีความสำคัญเป็นอันดับสอง และงานบริการ เป็นอันดับห้า และยังพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลากับงานบริหารเป็นอันดับสาม รองจากงานสอนและงานบริการนักศึกษา

๔. จากการศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานสอนของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์ให้อาจารย์ประเมินตนเองเหมาะสมมากกว่าบุคคลอื่น ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและในวิทยาลัยครูให้หัวหน้าภาควิชา เป็นบุคคลที่เหมาะสมมากกว่าบุคคลอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแยกลักษณะสถาบัน พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบเห็นว่าคณบดีมีความเหมาะสมน้อย เมื่อเทียบกับอาจารย์วิทยาลัยครู เห็นว่าคณบดีมีความเหมาะสมมาก

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐาน เพียงด้านเดียว ซึ่งอาจเนื่องมาจากความแตกต่างในรูปแบบการบริหารงานของสถาบัน กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมีการบริหารงานแบบการเมือง (Political Model) เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเกี่ยวกับการดำเนินงานของผู้บริหารได้ทั้งในลักษณะเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมักมาจากการเลือกตั้ง ดังนั้นจึงต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อมาประกอบการพิจารณาดำเนินงาน (อินท์ ศรีคุณ ๒๕๒๒ : ๑๑) ส่วนการบริหารงานของวิทยาลัยครู

มีลักษณะการบริหารงานแบบราชการ (Bureaucratic Model) เป็นการจัดระเบียบองค์การออกเป็นระดับชั้น ผู้บริหารมักมาจากการแต่งตั้งจากเบื้องบน คำสั่งจากเบื้องบนถือว่า เบ็ดเสร็จและเด็ดขาด ความสัมพันธ์ในกลุ่มขึ้นอยู่กับหัวหน้างานเป็นสำคัญ (ไพฑูริย์ ลินลารักษ์ ๒๕๒๓ : ๔) ดังนั้นการดำเนินงานจึงต้องเป็นไปตามลำดับชั้นจากสูงลงมา

๕. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานวิจัยและงานเขียนตำรา พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันเหมาะสมมากกว่าบุคคลอื่น ๆ และเห็นว่านิสิตนักศึกษาที่มีความเหมาะสมน้อยกว่าบุคคลอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแยกลักษณะสถาบัน พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ให้คณบดีมีความเหมาะสมน้อยกว่าความเห็นของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

การที่อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ มีความเห็นตรงกันว่า ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันมักเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ และคุณความดีที่สะสมมานาน ประกอบกับเป็นบุคคลที่อาจารย์มีความคุ้นเคยมากกว่าผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน จึงทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันได้รับความนิยมนิยมนการเลือกว่าเป็นบุคคลที่เหมาะสมมากกว่า ส่วนคณบดีนั้น เหตุที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบให้ความเหมาะสมน้อยกว่าอาจเนื่องมาจากคณบดีเป็นตำแหน่งทางการบริหาร และได้รับการเลือกตั้งจากคณาจารย์ นอกจากนี้คุณวุฒิของคณบดี และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยก็ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่หัวหน้าคณะวิชาของวิทยาลัยครูเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่ได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งต้องพิจารณาผู้ที่มีคุณวุฒิสองกว่ามาเพื่อให้การบริหารงานในรูปแบบราชการเกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมิลเลอร์ (Miller 1975 : 16) เกี่ยวกับความสนใจงานสอนและงานวิจัย พบว่า ในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยขนาดเล็กมักให้ความสนใจงานวิจัยน้อยกว่างานสอน

๖. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานบริหารของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะเห็นว่า หัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่เหมาะสมมากกว่าบุคคลอื่น ๆ และเห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันเป็นบุคคลที่เหมาะสมน้อยกว่าบุคคลอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสถาบัน พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบให้คณบดีมีความเหมาะสมน้อยกว่า ขณะที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูให้คณบดีมีความเหมาะสมมากกว่า

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐาน เพียงด้านเดียว ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างด้านการบริหารงานของสถาบัน กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมีการบริหารงานในรูปแบบประชาธิปไตย

เช่น มีการเลือกตั้งผู้บริหารตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งตำแหน่งคณบดีด้วย ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามเสียงข้างคณาจารย์มีสิทธิ์เท่าเทียมกัน นอกจากนี้อาจารย์ส่วนใหญ่ยังมีช่วงอายุวัยหนุ่มสาวหรือวัยทำงานคือ ๓๖ - ๔๐ ปี ทำให้มีอิสระในทางความคิดอย่างมาก อีกทั้งมีคุณวุฒิระดับปริญญาโทตลอดจนมีผลงานวิจัย ผลการเขียนตำราเป็นต้น ทำให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน ส่วนวิทยาลัยครูนั้นมีรูปแบบการบริหารแบบราชการ มีการแต่งตั้งผู้บริหารมากกว่าการเลือกตั้ง ดังนั้นทำให้อาจารย์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด (ไพบุลย์ ช่างเรียน, ๒๕๒๓ : ๑๔)

๗. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานนิเทศการสอนของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู พบว่าอาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ เห็นว่าอาจารย์ผู้มีเทศฝ่ายโรงเรียนมีความเหมาะสมกว่าบุคคลอื่น ๆ และเห็นว่าคณบดีมีความเหมาะสมน้อยกว่าบุคคลอื่น ๆ เมื่อแยกพิจารณาตามลักษณะสถาบันพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบให้คณบดี หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมน้อย ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและในวิทยาลัยครูให้คณบดี หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมมาก

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานเพียงด้าน ๓ ด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากความแตกต่างด้านรูปแบบของสถาบันที่มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมีความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าสถาบันแบบมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และแบบวิทยาลัยครู นอกจากนี้ความแตกต่างด้านอายุที่ชัดเจนคือ มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบอาจารย์ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี แต่มีประสบการณ์ด้านผลงานเขียนตำราถึงร้อยละ ๔๕.๔๓ มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ถึงร้อยละ ๔๕.๐๗ และให้ความสนใจทั้งงานสอนและงานวิจัยถึงร้อยละ ๖๐.๒๖ ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๕ ปี และ ๔๖ - ๕๐ ปี ประกอบกับมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มาก แสดงให้เห็นว่ายังต้องให้ความสำคัญแก่หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารโรงเรียนมากกว่า

๘. จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานบริหารทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบและในวิทยาลัยครูให้บุคลากรจากสถาบันอื่นที่ได้รับการบริการทางวิชาการ เป็นบุคคลที่เหมาะสมมากกว่าบุคคลอื่น ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาให้หัวหน้าภาควิชา เป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมมากกว่าบุคคลอื่น ๆ และอาจารย์ในสถาบันทั้ง ๓ ลักษณะให้นิสิตนักศึกษามีความเหมาะสมน้อยกว่าบุคคลอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสถาบัน พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบให้นิสิตนักศึกษา เป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมน้อย ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษากับ ในวิทยาลัยครูให้นิสิตนักศึกษา เป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมมาก

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานเพียงด้านเดียว อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบมุ่งให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษามากกว่า เพราะถือว่าการสอน การเขียนเอกสารประกอบการสอน และการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา ถือได้ว่าเป็นการบริการแก่นักศึกษาเพียงพอแล้ว จึงให้ความเหมาะสมต่อนักศึกษาในการบริการทางวิชาการน้อย ขณะที่มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและวิทยาลัยครู มุ่งให้การบริการทางการสอน การแต่งตำรา และการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ถือเป็นงานบริการทางวิชาการแก่นักศึกษา จึงให้นักศึกษามีความเหมาะสมในการประเมินด้วยมากกว่า

๔. จากการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนพบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะมีความคิดเห็นในลักษณะที่เป็นบวกต่อการประเมินผลโดยนิสิตมากในระดับใกล้เคียงกัน จากการวิเคราะห์รายข้อ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบมีความคิดเห็นที่เป็นบวกต่อการประเมินผลโดยนิสิตมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูอย่างมีนัยสำคัญ ๓ ข้อ จากทั้งหมด ๖ ข้อ

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานเพียงด้านเดียว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวคิดแต่เดิมที่ว่า การประเมินผลโดยนิสิตนั้นมีความคิดเห็นที่ยังไม่ได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเท่าที่ควร นิสิตอยู่ในฐานะเป็นผู้รับการถ่ายทอดวิชาความรู้ จากอาจารย์ซึ่งถือว่าอาจารย์เป็นผู้ทรงคุณความรู้ทางวิชาการสูง เป็นบุคคลที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสังคมว่าเป็นปูชนียบุคคล ควรแก่การเคารพบูชา นิสิตจะต้องอยู่ในฐานะเคารพครูบาอาจารย์มากกว่าจะวิพากษ์วิจารณ์การเรียนการสอนของอาจารย์

จากผลการวิจัยในเรื่องความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้คือ

๑. อาจารย์มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบไม่ค่อยยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู หรือยอมรับน้อยที่สุดนับตั้งแต่เรื่องเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ลักษณะงาน ความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานของอาจารย์ รองลงมาคืออาจารย์มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและอาจารย์ในวิทยาลัยครูจะยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เกือบทุกเรื่องมาก

๒. การไม่ยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบจะเห็นได้ชัดเจน เรื่องเกี่ยวกับความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานต่าง ๆ ของอาจารย์ บุคคลที่ได้รับการยอมรับน้อยคือ ฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณบดี และหัวหน้าภาควิชา ที่จะประเมินงานสอน งานวิจัย งานเขียนตำรา งานบริหาร และงานนิเทศการสอน ส่วนบุคคลที่ได้รับการยอมรับน้อยที่สุดคือนิสิตนักศึกษา

ที่จะประเมินงานวิจัย งานเขียนตำรา และงานบริการทางวิชาการ

๓. ความคิดเห็นของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยนิสิต มีลักษณะความคิดเห็นในทางบวกมากกว่าทางลบ กล่าวคืออาจารย์เห็นด้วยต่อการประเมินโดยนิสิต ขณะเดียวกันความคิดเห็นของอาจารย์มีลักษณะทางลบบางประการคือ การเอาใจ-นักศึกษา การสร้างความร้าวฉานในหมู่อาจารย์ และการทำลายขวัญและกำลังใจของอาจารย์

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู นี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพของสถาบัน และเพื่อการวิจัยการเรียนการสอน ในเกณฑ์สูงเหมือนกัน ขณะเดียวกันอาจารย์มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาคุณภาพครูควบคู่ไปด้วย ขณะที่อาจารย์วิทยาลัยครูให้ความสำคัญด้านการพิจารณาความดีความชอบควบคู่กันไป การมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาและปรับปรุงวิชาชีพของสถาบันถือได้ว่าเป็นการมองด้านการประเมินผลการเรียนการสอน เป็นวัตถุประสงค์หลัก สอดคล้องกันในกลุ่มอาจารย์ทั้ง ๓ ลักษณะของสถาบัน แต่จะเห็นได้ว่า ในสภาพข้อเท็จจริงนั้น การประเมินผลการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ได้รับความนิยมลดเลยมามาก จึงเป็นประเด็นสำคัญที่แต่ละสถาบันจะต้องหาทางที่เหมาะสมแก่ประเภท และลักษณะสถาบันของตนที่จะกำหนดรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมที่สุด

อีกประการหนึ่ง การยอมรับการประเมินผลการเรียนการสอนนั้น เน้นหมักการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพครูและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน แต่การนำไปใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบนั้นจะได้รับการยอมรับน้อยลงมา ทั้งนี้เป็นการย้ำแนวคิดที่มีมาว่า การประเมินผลการเรียนการสอนนั้นมีความคิดเห็นขัดแย้งกันอยู่ ถ้าจะเริ่มดำเนินการอย่างมีระบบควรเน้นจากความไม่เป็นที่นิยม เป็นการใช้เหตุผลประโยชน์ได้ แต่ยังไม่ควรรีบไปมุ่งการให้โทษ จนกว่าขั้นตอนการพัฒนาได้ก้าวไปสู่ระยะหนึ่งที่มีความเชื่อมั่นต่อระบบการประเมินสูงและทั่วถึงเพียงพอแล้ว

๒. ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้ความสำคัญแก่การสอนงานวิจัย งานเขียนตำรา และงานบริการทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์สูงใกล้เคียงกัน แต่ให้ความสำคัญแก่งานบริหาร และงานนิเทศการสอนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบบริหารนั้นอาจารย์มิได้มีความ



สนใจในบทบาทของแต่ละคน แต่ในสภาพข้อเท็จจริงปรากฏอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป การช่วยงานบริหารในระดับภาควิชา คณะ หรือมหาวิทยาลัยนั้นมีผลต่อความคิดความชอบ ๒ ชั้นมาก เพราะเป็นงานที่เข้าใกล้กับผู้ที่จะให้ความคิดความชอบโดยตรง แต่ขณะเดียวกันสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งหรือส่วนน้อยที่จะได้รับการยอมรับในแง่เกณฑ์ รูปแบบ ผลของการประเมิน และการให้ความชอบ

แต่การที่อาจารย์โดยทั่ว ๆ ไป ให้ความสำคัญต่อการประเมินงานบริหารในระดับรองลงมา นั้น เป็นลักษณะที่สะท้อนประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถาบันผลิตครู ควรคำนึงถึงรูปแบบการบริหารงานหรือแนวทางการทำงานของอาจารย์ ซึ่งมักจะเน้นไปที่งานวิชาการ และทำให้ไม่สัมพันธ์กัน ส่วนการประเมินด้านงานนิเทศการสอนนั้น เป็นสิ่งที่น่าคิดว่า การที่อาจารย์ให้ความสำคัญในระดับต่ำ และในทางปฏิบัติมันจะพบว่า เป็นงานที่ถูกละทิ้งหรือถูกละเลย มิใช่เป็นความก้าวหน้าโดยตรงของครูอาจารย์ ซึ่งมีได้นำไปสู่การพิจารณาความคิดความชอบ หรือการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันผลิตครูควรจะต้องมองหาหนทางที่ว่าทำอย่างไรระบบประเมินด้านนี้จะ เป็นมรรคและผลไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะงานนิเทศการสอนนั้นถือได้ว่าเป็นงานขั้นสุดท้าย ในการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา ถ้าทำไม่ดีก็เรียกว่างานไม่เสร็จ หรือเป็นงานล้มเหลวได้

๓. ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูทั้ง ๓ ลักษณะ ให้ความสำคัญของบุคคลที่จะประเมินลักษณะงานของอาจารย์แตกต่างกัน สถาบันผลิตครูควรจะได้กำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ละลักษณะงานให้เด่นชัด ขณะเดียวกัน เปิดโอกาสให้คณาจารย์แสดงความคิดเห็นกับการยอมรับ และไม่ยอมรับในรูปแบบนั้น ๆ ด้วย โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยมีความอิสระในการทำงานต่างคนต่างทำงานตามที่ตนถนัด จึงควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้คณาจารย์มีส่วนร่วมการสร้างรูปแบบการประเมิน ทั้งนี้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาจารย์ด้วยกันเอง ส่วนในวิทยาลัยครูซึ่งมีการดำเนินงานแบบระบบราชการ จึงควรให้ผู้บังคับบัญชาอาจออกแบบสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลงานอาจารย์ ทั้งนี้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางความเหมาะสมของบุคคลในแต่ละลักษณะงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละสถาบันต่อไป

๔. ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนมากให้ความสำคัญต่อกลุ่มเพื่อนอาจารย์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควร เปิดโอกาสให้กลุ่มเพื่อนร่วมงานมีโอกาสร่วมในการสังเกตการสอน การสอนแบบเป็นทีม การเป็นวิทยากรบางโอกาส ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ และเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ในลักษณะเช่นนี้ รูปแบบการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน จะเกิดขึ้น

โตก็คือเมื่อ รูปแบบการบริหารงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะต้องเกิดขึ้นและเป็นระบบ เปิด มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทักษะ และพึ่งพิงอาศัยกันในลักษณะการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะตรงกันข้าม กับสภาพโดยทั่ว ๆ ไป ของสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน ที่อาจารย์เน้นความเป็นอิสระ (Autonomy) และการแยกอยู่แบบโดดเดี่ยว (Isolation) ซึ่งทำให้รูปแบบการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานแทบเป็นไปไม่ได้

๕. ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ในสถาบันผลิตครูยอมรับการประเมินผลการสอนโดยนิสิต โดยเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยยอมรับมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญและร่วมกันสร้างรูปแบบการประเมินผลการสอนโดยนิสิต ทั้งนี้อาจารย์และนิสิตควรมีความเข้าใจตรงกันด้วยว่า รูปแบบการประเมินนี้เป็นไปเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาเท่านั้น มิได้ให้ดุลให้โทษแก่นักศึกษาด้านผลการเรียนแต่อย่างใด ในลักษณะสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยย่อมสามารถทำได้ง่ายและรวดเร็ว เพราะบรรยากาศทางวิชาการเอื้ออำนวยอยู่มาก ส่วนในวิทยาลัยครูนั้น การประเมินอาจทำได้โดยอาศัยรูปแบบการบังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถาบันผลิตครูจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม และเห็นความสำคัญของการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนก่อน ด้วยการกำหนดนโยบายการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนอย่างชัดเจน ดังนั้นจุดเริ่มต้นของวิทยาลัยครูจึงควรมาจากกรมการฝึกหัดครู และวิทยาลัยครูจึงจะทำให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูยอมรับนโยบายและเห็นคล้อยตามไปด้วย

๖. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นจึงควรจะมีการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูให้สมบูรณ์

๗. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู ซึ่งยังไม่มีการประเมินผลอย่างมีระบบและหลักการ ดังนั้นเมื่อมีการประเมินผลในส่วนตัวส่วนหนึ่ง ควรจะมีการประเมินผลเพื่อติดตามผล ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบข้อดีข้อเสีย และแนวทาง เสนอแนะสำหรับสถาบันอื่น ๆ ต่อไป