



บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การอุดมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นสูง เพื่อมุ่งผลิตกำลังคนระดับสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องและสนองความต้องการของประเทศ (ทบวงมหาวิทยาลัย ๒๕๒๕ : ๑) สถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัย ในฐานะที่เป็นสถาบันทางวิชาการขั้นสูง มีจุดมุ่งหมายในการสร้างสรรค์และจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อที่จะให้ได้ผลแห่งความก้าวหน้าทางวิชาการนั้น ๆ กระทำภารกิจทางด้านการสอนเพื่อการผลิตบัณฑิต และบริการทางวิชาการแก่สังคมในลักษณะต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร ศรีสะอ้าน ๒๕๑๘ : ๔๔) เมื่อพิจารณาจุดมุ่งหมายและหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาแล้ว สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถาบันที่ควรระดมเอาพิจารณาเป็นอันดับแรกก็คือ อาจารย์ผู้สอน ซึ่งองค์การยูเนสโก (UNESCO 1973 : 76 - 77) ได้รายงานไว้ว่า อาจารย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของสถาบันมีคุณภาพก้าวหน้า เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เทียงตรง (๒๕๑๗ : ๔) ที่กล่าวถึงการบริหารองค์การว่า ...ในองค์การที่มีขนาดใหญ่และซับซ้อน ประสิทธิภาพในการทำงานนี้จะเกิดขึ้น และคงอยู่ได้ดีด้วยความพยายามของนักบริหารในอันที่จะนำทาง และ เสริมสร้างสภาวะการบริหารงานบุคคลให้บังเกิดผล เพียงแต่มีวิธีการจัดองค์การที่ดี มีวิสัยทัศน์เพรียง มีระบบการจัดสรรงบประมาณที่ดีนั้นยังไม่พอ เพราะทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งต่อการบริหาร

การบริหารงานบุคคลคือหัวใจของการบริหารเพราะงานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพจน ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนในหน่วยงาน (ภิญโญ สาธร ๒๕๑๖ : ๑๗๑) ภิญโญ สาธร (๒๕๑๔ : ๑๗๖) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ... ในวงการบริหารการศึกษานั้น ควรถือว่าผู้ร่วมงานทุกคนต่างก็มีความรู้สูง ซึ่งเมื่อทุกคนมีความรู้ก็แน่ใจได้ว่าการพิจารณาความดีความชอบควรกระทำด้วยความรอบคอบที่สุด จึงจะทำให้ขวัญของบุคลากรทุกคนดี เพราะคนเหล่านี้ล้วนแต่ช่างคิด มีความน้อยเนื้อต่ำใจง่าย ถ้ามองเห็นผู้บริหารไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ตนก็จะท้อถอยและ ปฏิบัติงานโดยขาดประสิทธิภาพ

กาบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการบริหารที่ต้องใช้ลักษณะบางอย่างที่แตกต่างออกไปจากการบริหารองค์การธรรมดา ทั้งนี้เพราะว่าเป็นองค์การที่ต้องการความเป็นอิสระทางวิชาการมาก และบุคคลในองค์การทางวิชาการเป็นบุคคลที่มีทักษะในการใช้ความคิดสูง มีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ทาง การบริหารงานบุคคลจึงต้องอาศัยวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูง และได้ผลอย่างจริงจัง (สมคิด บุญเรือง ๒๕๒๑ : ๑๘) ซึ่งอุทัย ศิริญาติ (๒๕๒๓ : ๔) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ในการบริหารงานบุคคลถือว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่เป็นขั้นตอนหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ เนื่องจากว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อบ่งชี้ถึงความสามารถ และลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจพิจารณาให้รางวัลหรือเพื่อหาข้อแก้ไขสิ่งบกพร่องด้วยตัวของผูปฏิบัติงานเอง ก็สามารถใช้อ้อมลย้อนกลับไปพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนาตนเองได้ตรงตามความต้องการยิ่งขึ้น (Ford and Heaton 1980 : 314)

เท่าที่ผ่านมาในอดีตจนถึงปัจจุบันจะเห็นว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำหน้าที่ประเมินอาจารย์ถึงสองด้านด้วยกันคือ ด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการนั้นเป็นการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งการประเมินด้านวิชาการนี้มักจะไม่ค่อยมีปัญหา และข้อขัดแย้งมากนัก เพราะมีหลักเกณฑ์และผลงานทางวิชาการที่เห็นได้ชัดเจน แต่การปฏิบัติงานนั้นการประเมินผลมักประสบปัญหา และข้อขัดแย้งมากกว่า กล่าวคือ เมื่อกกล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะมุ่งเน้นถึงการพิจารณาความคิดความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นส่วนใหญ่ ไพโรจน์ สิตปรีชา (๒๕๒๔ : ๗๒ - ๗๓) ได้กล่าวถึงจุดอ่อนของการประเมินผลการปฏิบัติงานในวงราชการโดยทั่วไป พอสรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลงานของแต่ละหน่วยงานขาดการวางกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน แต่ละหน่วยงานประเมินกันเอง หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บังคับบัญชามักจะใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่จะให้คุณให้โทษต่อผูปฏิบัติงาน แทนที่จะประเมินผลเพื่อที่จะพิจารณาข้อบกพร่องและหาทางแก้ไข และที่สำคัญผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานบางแห่งยังยึดถือทัศนคติ และค่านิยมในระบบอาวุโส ระบบประจบสอพลอ และระบบความชอบไม่มีความดีปรากฏ เป็นต้น

สำหรับการฝึกหัดครูนั้น ถือได้ว่าเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของชาติไม่เฉพาะในด้านการศึกษาเท่านั้น แต่มีผลกระทบต่อทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมอีกด้วยเพราะการฝึกหัดครูเป็นการผลิตครูเพื่อออกไปทำหน้าที่ให้การอบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองดี

มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และประเทศไทยชาติต่อไป จะเห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยชาติจะเป็นไปได้เพียงใดนั้น ต้องอาศัยการฝึกหัดครูเป็นปัจจัยสำคัญ การฝึกหัดครูได้ชื่อว่าเป็นการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครู ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่มีคณะครุศาสตร์ หรือคณะศึกษาศาสตร์สังกัดอยู่ และเป็นมหาวิทยาลัยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กับวิทยาลัยครูที่มีคณะวิชาครุศาสตร์ และสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาทั้ง ๒ ลักษณะนี้ ให้ความสำคัญกับ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาใน พ.ศ. ๒๕๑๗ ด้วย เพราะรัฐบาลได้กำหนดนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่หลักให้สมบูรณ์ คือการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ (ประยูร ศรีประสาน ๒๕๒๕:๔๒) ทำให้บทบาทของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องตามไปด้วย ทั้ง ๆ ที่รูปแบบการบริหารของมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยครูมีลักษณะแตกต่างกัน กล่าวคือมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีพระราชบัญญัติของตนเอง แต่วิทยาลัยครูทั้ง ๓๖ แห่ง มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ รวมกันเพียงฉบับเดียว นอกจากนี้ลักษณะของสถาบันผลิตครูมีความแตกต่างกันคือ มหาวิทยาลัยที่มีลักษณะเป็นสาขาวิทยาการ มหาวิทยาลัยที่มีลักษณะ เป็นการศึกษาโดยตรง เป็นต้น ทำให้การบริหารงานทั้งของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยครู มีความแตกต่างกันทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การผลิตบัณฑิต ตลอดจนการบริหารงานบุคลากรในสถาบันผลิตครู

จากรูปแบบ และลักษณะสถาบันผลิตครูระดับอุดมศึกษาที่แตกต่างกันนี้เอง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ลักษณะ ของสถาบันผลิตครูที่แตกต่างกันนี้ น่าจะมีผลทำให้ความคิดเห็นของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกันด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า สถาบันผลิตครูที่มีลักษณะแตกต่างกันจะทำให้อาจารย์มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อาจารย์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยกับอาจารย์ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญต่อหน้าที่อาจารย์ด้านใดมากกว่ากัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

ในสถาบันผลิตครู

๒. ศึกษา เปรียบเทียบความคิด เห็นของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูต่างกันคือมหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบ มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา และวิทยาลัยครูที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

แนว เหตุผล หรือทฤษฎี

โคเฮนและมาร์ช (Cohen and March 1974 : 195) ได้กล่าวถึงลักษณะองค์การของ สถาบันอุดมศึกษาไว้ว่า องค์การ (Organization) มีหลายประเภท มีลักษณะแตกต่างกันไป แล้วแต่ผู้ใช้ประโยชน์และวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ เช่น ตั้งขึ้นมาเพื่อประโยชน์ต่างกัน มีโครงสร้าง และรูปแบบ การประสานงานต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามองค์การโดยทั่วไปก็ยังมีลักษณะร่วม ซึ่งเป็น ตัวประกอบพื้นฐานที่จำเป็นอยู่บ้าง สถาบันอุดมศึกษา เป็นองค์การประเภทหนึ่งที่มีลักษณะแตกต่างไป จากองค์การ ประเภทอื่น เพราะเป็นองค์การที่มีลักษณะซับซ้อน เหมือนกับองค์การใหญ่ทั้งหลาย มีเป้าหมาย โครงสร้าง ระบบและการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ระบุเอาไว้ มีกระบวนการสั่งการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ นโยบายของสถานศึกษาที่มีหน่วยงานเป็นแบบราชการ เพื่อการดำเนินธุรกิจประจำวัน เป้าหมายที่สำคัญ อันหนึ่งที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษา เป็นองค์การที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์การ ประเภทอื่น คือ การให้ เสรีภาพค้นคว้าและการสอน การผนวกการสอนและการวิจัยให้ประสานเป็นปึกแผ่น การสร้างระบบ มหาวิทยาลัยให้เป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และเสรีภาพในการเรียนรู้ (ประกอบ คูปรินทร์ ๒๔๒๓ : ๑๔) ด้วยเหตุนี้ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเกิดขึ้นมาด้วยลักษณะ และวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กันไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน สถาบันอุดมศึกษา จึงมีหลายประเภท ในสหรัฐอเมริกา เช่นเดอตัน และเฮนเดอตัน (ประกอบ คูปรินทร์ ๒๔๒๓ : ๑๔-๒๐) ได้แบ่งสถาบันอุดมศึกษาออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. วิทยาลัยศิลปศาสตร์ (College of Liberal Arts)
๒. มหาวิทยาลัย และสถาบันรวม (University and Complex Institutions)
๓. วิทยาลัยชุมชน (Community Colleges)

สำหรับประเทศไทย คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้แบ่งสถาบันอุดมศึกษาออกเป็น ๔ ประเภทด้วยกันคือ

๑. มหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยและสถาบันรวม อยู่ในความรับผิดชอบของทบวงมหาวิทยาลัย

๒. วิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วยวิทยาลัยเอกชนต่าง ๆ อยู่ภายใต้การดูแลของทบวง-มหาวิทยาลัย

๓. วิทยาลัยของรัฐของสถาบันการศึกษาเฉพาะ ส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ

๔. สถาบันการศึกษาพิเศษเอกชน ประกอบด้วยวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยพุทธศาสนา สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (ไพฑูริย์ สันลารัตน์ ๒๕๒๓ : ๑๔ - ๒๐)

จากการที่สถาบันการศึกษามีหลายประเภทนี้เอง ไพฑูริย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ (๒๕๒๑ : ๗๖) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของสถาบันการศึกษาที่มีผลต่อความคิดเห็นแตกต่างกันดังนี้... สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งมีระบบการผลิตนักศึกษาแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ เป้าหมายและอุดมการณ์ของสถาบันการศึกษานั้น ๆ เช่น โรงเรียนทหารก็มุ่งผลิตนักเรียนที่มีระเบียบวินัย มีความเข้มแข็ง อดทน กล้าหาญ และให้เชื่อฟังผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด เป็นต้น มหาวิทยาลัยบางแห่งที่อาจารย์ส่วนใหญ่ยังมีลักษณะ เป็นเจ้าขุนมูลนายก็ย่อมปลูกฝังความคิดเห็นให้นักศึกษาเคารพผู้ใหญ่ คล้อยตามผู้ใหญ่โดยไม่คำนึงถึงเหตุผล ส่วนสถาบันการศึกษาอีกแห่งหนึ่ง อาจมีอุดมการณ์ที่ยึดมั่นในหลักการ ประชาธิปไตย จึงปลูกฝังนักศึกษาให้มีเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือโต้ตอบด้วยเหตุผล ดังนั้นนักศึกษา หรือผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมจากสถาบันต่าง ๆ สาขาวิชาต่าง ๆ จึงมีทัศนคติหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เมื่อเข้ามาทำงานในองค์การเดียวกันไป บางคนอาจชอบ หรือยอมรับผู้บริหารที่มีลักษณะ เผด็จการ แต่บางคนไม่ชอบ เพราะเห็นว่าไม่ดี

มิลเลอร์ (Miller 1975 : 16) ได้ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยและอาจารย์วิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับความสนใจงานสอนกับงานวิจัย พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ให้ความสนใจงานวิจัยมากกว่างานสอน ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยขนาดเล็ก ให้ความสนใจงานสอนมากกว่างานวิจัย

กมลพิศ สิบหงส์ (๒๕๒๔) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นตรงกันว่า งานสอน เป็นงานที่มีความสำคัญอันดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอนก ศิลปนิรมลย์ (๒๕๒๐) ซึ่งพบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ใช้เวลาในการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ งานบริการนักศึกษา การบริการ ส่วนงานวิจัยมีอาจารย์ทำน้อยที่สุด

นอกจากนี้การศึกษาของ สมชาย วงศ์เกษม (๒๕๑๘) เกี่ยวกับการเปรียบเทียบบทบาท การสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการ วิจัยพบว่า อาจารย์เกือบทั้งหมดทำหน้าที่สอนโดยไม่ได้ทำการวิจัย และมากกว่าสองในสามสอน โดย ไม่ได้บริการทางสังคมเลย

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสถาบันอุดมศึกษาและผลการวิจัยเกี่ยวกับขนาดของสถาบันอุดม ศึกษาและหน้าที่ของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พอสรุปได้ว่า ลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกันมีผล ทำให้ความคิดเห็นของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต่างกัน

สมมุติฐานของการวิจัย

จากแนวคิดและผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมา เป็นแนวทางในการตั้งสมมุติฐานสำหรับ การวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

- ๑. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการ ประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน
- ๒. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านลักษณะของการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน
- ๓. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะ ประเมินงานสอนของ อาจารย์แตกต่างกัน
- ๔. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะ ประเมินงานวิจัยของ อาจารย์แตกต่างกัน
- ๕. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะ ประเมินงานเขียนตำรา ของอาจารย์แตกต่างกัน
- ๖. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะ ประเมินงานบริหาร ของอาจารย์แตกต่างกัน
- ๗. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะ ประเมินงานนิเทศ การสอนของอาจารย์แตกต่างกัน
- ๘. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะ ประเมินงานบริการทาง วิชาการของอาจารย์แตกต่างกัน

๔. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันจะมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมินผลการสอน โดยผู้เรียนแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

๑. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในสถาบันผลิตครู เขต กรุงเทพมหานคร ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในคณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ประจำปีภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๒๗

๒. ผู้วิจัยจะศึกษากับสถาบันผลิตครู ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะแตกต่างกัน ๓ ลักษณะ และทั้ง ๓ ลักษณะ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแบบเปิด ประกอบด้วย

๒.๑ ลักษณะมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ คือสถาบันผลิตครูที่มีสาขาวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งสาขาวิชาการศึกษาด้วย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๒.๒ ลักษณะมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา คือสถาบันผลิตครูที่มุ่งเน้นวิชาการศึกษาเป็นหลัก และมีวิทยาเขตต่าง ๆ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒.๓ ลักษณะวิทยาลัยครู คือสถาบันผลิตครูที่มุ่งเน้นวิชาการศึกษาเป็นสำคัญ ไม่มีวิทยาเขตและมีชื่อสถาบันอุดมศึกษาว่า "วิทยาลัย"

ข้อตกลงเบื้องต้น

๑. ผู้วิจัยถือว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการตอบแบบสอบถาม และคำตอบถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างของสถาบันผลิตครู เขตกรุงเทพมหานคร

๒. ผู้วิจัยถือว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบเอง และตรงตามความเป็นจริงของผู้ตอบเอง

ข้อจำกัดของการวิจัย

๑. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์ประจำที่ทำการสอนในภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๒๗ ในคณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ของสถาบันผลิตครูที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

๒. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของอาจารย์ประจำในคณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ของสถาบันผลิตครูเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น มิได้รวมถึงความคิดเห็นของผู้บริหาร และนักศึกษาแต่อย่างใด

ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตาม ลักษณะหน้าที่ประจำ ได้แก่ งานสอน งานวิจัย งานเขียนตำราและบทความวิชาการ งานบริหาร งานนิเทศการสอน และงานบริการทางวิชาการ

อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ หมายถึง อาจารย์ประจำที่ทำการสอนในวิทยาลัยครู และ มหาวิทยาลัยที่มีคณะศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สังกัดอยู่ในภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๓๗

มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ หมายถึง มหาวิทยาลัยที่ประกอบด้วยหลายสาขาวิชา ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา หมายถึง มหาวิทยาลัยที่เน้นสายการศึกษา และมีหลายวิทยาเขต ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน ปทุมวัน และประสานมิตร

วิทยาลัยครู หมายถึง วิทยาลัยครูในสังกัดกรมการฝึกหัดครู ที่ตั้งอยู่ใน เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา

งานสอน หมายถึง งานที่อาจารย์ทำการสอนแก่นักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา ประกอบด้วย การเตรียมการสอน การตรวจงาน การให้คำปรึกษาทางวิชาการ การควบคุมการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล

งานวิจัย หมายถึง ผลงานวิจัยที่อาจารย์นำออกเผยแพร่แก่สาธารณชน เพื่อประกอบการ สอนและส่งเสริมความงอกงามทางวิชาการ

งานเขียนตำราและบทความทางวิชาการ หมายถึง ผลการเขียนตำรา การแปลตำรา การเขียนบทความทางวิชาการ และเอกสารประกอบคำบรรยาย

งานบริหาร หมายถึง งานที่อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารตามคำสั่งที่สถานศึกษา ได้ มอบหมาย

งานนิเทศการสอน หมายถึง งานที่อาจารย์ประจำไปนิเทศการสอน ของนักศึกษาฝึกสอน ในสถานศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งการให้คะแนนและควบคุมกิจกรรมการฝึกสอนและฝึกงานทั้งหมด

งานบริการทางวิชาการ หมายถึง งานที่อาจารย์ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ชุมชน ได้แก่ การปาฐกถา การอภิปราย การสาธิต การจัดรายการวิทยุและโทรทัศน์ รวมทั้งการจัดบริการ ทางวิชาการภายในสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ จะได้รับประโยชน์คือ

๑. จะทำให้ทราบความคิดเห็นของอาจารย์คณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ ที่สังกัดมหาวิทยาลัย และสังกัดวิทยาลัยครูได้ดีขึ้น
๒. จะเป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการบริหารงานบุคคลในสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน และในอนาคต
๓. จะเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถาบันผลิตครูในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

๑. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ออกเป็น ๓ กลุ่ม ตามลักษณะสถาบันผลิตครู เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนดังนี้
 - ๑.๑ ลักษณะมหาวิทยาลัยแบบสมบูรณแบบ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๐๑ คน
 - ๑.๒ ลักษณะมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ประสานมิตร และบางเขน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๗๐ คน
 - ๑.๓ ลักษณะแบบวิทยาลัยครู ได้แก่ วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนสุนันทา และวิทยาลัยครูสวนดุสิต จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๒๗ คน
๒. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัยเอง ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสามตอนด้วยกัน กล่าวคือ ตอนที่หนึ่ง จะเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง จะเป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มีตัวเลือก ๔ ระดับ ตอนที่สาม จะเป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มีตัวเลือก ๔ ระดับ
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด แล้วเก็บมาส่วนหนึ่ง แบบสอบถามที่เหลืออีกส่วนหนึ่ง ได้ให้ผู้ประสานงาน เก็บรวบรวมข้อมูลให้ด้วย

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยคอมพิวเตอร์ตามโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (The Statistical Package for Social Sciences) ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๕. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๔ บท และคำท้ายด้วยบรรณานุกรม และภาคผนวก โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวเหตุผลหรือทฤษฎี ขอบเขตของการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น ข้อจำกัดของการวิจัย ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ ๒ แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู หน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ ๔ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม แสดงรายการหนังสือ บทความ และเอกสารอื่น ๆ ที่ใช้ประกอบการวิจัย

ภาคผนวก ประกอบด้วย หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยและแบบสอบถาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย