

ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู



นางสาวสุจิตรา ภักดีสงคราม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาอุดมศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

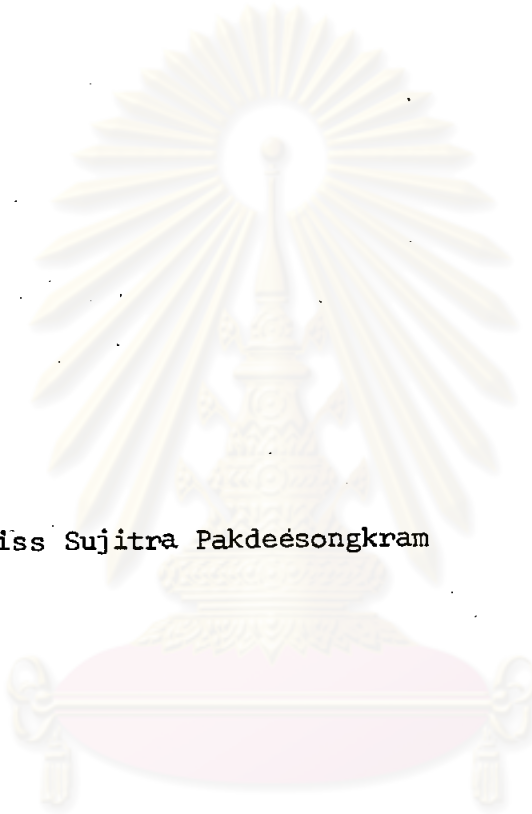
พ.ศ. ๒๕๒๘

ISBN 974-564-472-2

010186

17933122

OPINIONS OF INSTRUCTORS CONCERNING
FACULTY PERFORMANCE EVALUATION IN
TEACHER EDUCATION INSTITUTIONS



Miss Sujitra Pakdeesongkram

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Higher Education
Graduate School
Chulalongkorn University

1985

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู
 ชื่อนิสิต นางสาวสุจิตรา ภักดีสงคราม
 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุปรัตน์
 ภาควิชา อุดมศึกษา
 ปีการศึกษา ๒๕๒๗

บทคัดย่อ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
 ในสถาบันผลิตครู
๒. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกันคือ มหาวิทยาลัย
 สมบูรณ์แบบ มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และวิทยาลัยครูที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
 อาจารย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยสุ่มตัวอย่าง
 จากอาจารย์ประจำที่คำสั่งปฏิบัติงานอยู่ ในภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๒๗ ของกลุ่มตัวแทนอาจารย์
 คณะครุศาสตร์ - คณะศึกษาศาสตร์ ในสถาบันผลิตครู เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออก
 เป็น ๓ กลุ่มคือ กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และ
 กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครู และได้ทำการสุ่มตัวอย่างทั้ง ๓ กลุ่มด้วยวิธีการกำหนดของกลุ่มตัวอย่างของ
 เครซีและมอร์แกน (Krecie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๓๔๔ คน เมื่อแจกแบบสอบถาม
 แล้วได้รับคืน ๒๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๑๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
 ประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสมมุติฐานเพื่อทำการ
 ทดสอบไว้ทั้งหมด ๔ ข้อด้วยกัน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ตามโปรแกรมสำเร็จรูปทาง
 สังคมศาสตร์ (SPSS) เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) ค่าสถิติเอฟ-เทสต์ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลฉววิจัย

๑. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์มากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู และให้ความสำคัญต่อ การพิจารณาความดีความชอบน้อยกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู

๒. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของการประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ อาจารย์ในวิทยาลัยครู ให้ความสำคัญแก่งานบริหาร และงานนิเทศการสอนมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ

๓. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงานสอนของ อาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และอาจารย์ในวิทยาลัยครู เห็นว่า คณบดีและหัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่เหมาะสมมากกว่าบุคคลอื่น ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ เห็นว่าคณบดีและหัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่เหมาะสมน้อยกว่า บุคคลอื่น

๔. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงานวิจัยและ งานเขียนตำราของอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ อาจารย์ในวิทยาลัยครู เห็นว่า คณบดีเป็นบุคคลที่เหมาะสมมากกว่าบุคคลอื่น ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ เห็นว่า คณบดีเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมน้อยกว่าบุคคลอื่น

๕. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงานบริหาร ของอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษา และอาจารย์ในวิทยาลัยครูเห็นว่ คณบดี เป็นบุคคลที่เหมาะสมมากกว่าบุคคลอื่น ขณะที่อาจารย์ใน มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบเห็นว่ คณบดี เป็นบุคคลที่เหมาะสมน้อยกว่าบุคคลอื่น

๖. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงานนิเทศ การสอนของอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้น- การศึกษา เห็นว่คณบดีและหัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมมาก เมื่อเทียบกับอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบเห็นว่ คณบดีและหัวหน้าภาควิชาเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมน้อย

๗. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงานบริการทางวิชาการของอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาและอาจารย์ในวิทยาลัยครูเห็นว่านิสิตนักศึกษามีความเหมาะสมมาก เมื่อเทียบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ เห็นว่านิสิตนักศึกษาเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมน้อย

๘. อาจารย์ในสถาบันผลิตครูต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเน้นการศึกษาที่มีความคิดเห็นในทางบวกมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู ผลปรากฏว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแก่วัตถุประสงค์หลักคือ การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สถาบันผลิตครู จึงควรจัดหาแนวทางที่เหมาะสมแก่ประเภท และลักษณะสถาบันของคนที่กำหนดรูปแบบการประเมินให้เหมาะสม การนำไปใช้ควรเน้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพครู และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน ขณะเดียวกันสถาบันผลิตครูควรคำนึงถึงรูปแบบการบริหารงานที่สามารถทำให้การทำงานด้านวิชาการของอาจารย์สอดคล้องกับงานบริหารมากขึ้น และควรเน้นให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของงานนี้ เทศการสอน นอกจากนี้ด้านความเหมาะสมของผู้ประเมิน ลักษณะงานต่าง ๆ ของอาจารย์ สถาบันผลิตครูควรจะได้กำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละงานให้เด่นชัด เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับรูปแบบในการประเมิน ซึ่งควรอาศัยรูปแบบการบริหารงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล และทัศนะ สำหรับการประเมินผลการสอนโดยนิสิตนั้นอาจารย์และนิสิตนักศึกษาคควรตระหนักถึงความสำคัญในการประเมิน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน ระดับอุดมศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

Thesis Title Opinions of Instructors Concerning Faculty
Performance Evaluation in Teacher
Education Institutions
Name Miss Sujitra Pakdeesongkram
Thesis Advisor Assistant Professor Procob Cooperat, Ph.D.
Department Higher Education
Academic Year 1984

ABSTRACT



Purposes of the study

The specific objectives of this study were :

1. to study the opinions of instructors concerning faculty performance evaluation in teacher education institutions.
2. to compare the opinions of instructors in the different teacher education institutions : comprehensive universities, education-oriented universities and teacher colleges concerning faculty performance evaluation.

Methodology and Procedures

This research was a descriptive research. The samples were selected from instructors of the Faculties of Education in Teacher Education Institutions, Bangkok Metropolitan, in the second semester of academic year 1984. These samples were divided into 3 groups : comprehensive universities's instructors, education-oriented universities' instructors and teacher colleges' instructors. They were came from the determining sample size of Krecie and Morgan and 398 instructors were selected. 295 questionnaires were returned which were 74.12 percent of the total sample. The research

2

instrument for this study was a rating scale questionnaire constructed by the researcher. Nine Hypotheses were tested for significant differences in opinions of instructors concerning faculty performance evaluation. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used to analyze the collected data. The statistical methods used in this research were percentages, means, standard deviation, F-test, one way analyses of variance and Scheffe pair wise comparisons.

Research Findings

1. The instructors in different teacher education institutions had different opinions towards the purposes of faculty performance evaluation, significantly at the .05 level : the instructors of comprehensive universities value in important of faculty development more than the instructors of teacher colleges and value in important of a decision making about promotion and tenure less than the instructors of teacher colleges.

2. The instructors in different teacher education institutions had different opinions towards the work of faculty performance evaluation, significantly at the .05 level : the instructors of teacher colleges value in important of an administrative work and a supervisory work more than the instructors of comprehensive universities.

3. The instructors in different teacher education institutions had different opinions towards the personnel who will evaluate faculty's teaching, significantly at the .05 level : the instructors of education-oriented universities and of teacher colleges agreed that the dean and the head of the department were much more suitable person while the instructors of comprehensive universities agreed that they were less suitable person.

4. The instructors in different teacher education institutions had different opinions towards the personnel who will evaluate faculty's

research and faculty's textbook significantly at the .05 level : the instructors of teacher colleges agreed that the dean was much suitable person while the instructors of comprehensive universities agreed that he was less suitable person.

5. The instructors in different teacher education institutions had different opinions towards the personnel who will evaluate faculty's administration significantly at the .05 level : the instructors of education oriented universities and those of teacher colleges agreed that the dean was much suitable person while the instructors of comprehensive universities agreed that he was less suitable person.

6. The instructors in different teacher education institutions had different opinions towards the personnel who will evaluate faculty's supervision, significantly at the .05 level : the instructors of education-oriented universities agreed that the dean and the head of the department were much suitable person while the instructors of comprehensive universities agreed that they were less suitable person.

7. The instructors in different teacher education institutions had different opinions towards the personnel who will evaluate faculty's academic service, significantly at the .05 level : the instructors of education-oriented universities and those of teacher colleges agreed that student were much suitable person while the instructors of comprehensive universities agreed that they were less suitable person.

8. The instructors in different opinions towards the student teaching's evaluation, significantly at the .05 level : the instructors of comprehensive universities and those of education-oriented universities had the positive opinions more than the instructors of teacher colleges.

Recommendations

The result of the opinions of instructors concerning faculty performance evaluation in teacher Education institutions showed that most of instructors value in important of the main objective : the evaluation to improve an instruction. So teacher education institutions should provide the suitable methodology for their own institutes in order to perform the suitable evaluation criteria that should be emphasized on the personnel development and teaching efficiency. As the matter of facts, Teacher Institution should concentrate on the mode of administration which would help both the academic work, the administration, and also on the importance of teaching and supervision. Besides this, teacher education institutions should obviously perform the evaluation criteria for those who will evaluate the faculty work, giving an opportunity for the instructors to express their ideas and to recognize the evaluation criteria : the mode of administration, working co-operation, exchange information and attitude. The result of the student teaching's evaluation, instructors and student should recognize the importance of the evaluation which will help them make progress in higher education development.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาริชัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและบุคคลต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุปรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำอัน เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาริชัยมาตลอด รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคูณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา โฆวิไลกุล ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เทพหัสติน ณ อยุธยา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำอัน เป็นประโยชน์แก่การวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ ศาสตราจารย์ พันัส หินนาสินทร์ ศาสตราจารย์เรวดี วงศ์พรหมพน และอาจารย์สมจิต ธนสุภาณูญ ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณ อาจารย์วัฒนา ณ นคร ที่ได้กรุณาตรวจแก้บทคัดย่อภาษาอังกฤษให้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ เสนาสู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประดับ นิลพั่งงา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยโรจน์ ชัยอินคำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุทนต์ ศรีไสย์ อาจารย์ ชื่นอารมภ์ ภาระพฤติ อาจารย์ชัยวดี เทียรประสิทธิ์ อาจารย์ดวงเดือน เทศวานิช และอาจารย์พิศมัย ชิตตะสังคะ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือในด้านรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณอาจารย์ ประโยชน์ คุปต์กาญจนกุล คุณวชิรา เพ็ญโรจน์ คุณพวงปราง เพ็ญศรี อาจารย์อาภรณ์ นิ่มสุวรรณ คุณพวงน้อย ลอประสิทธิ์ และคุณสิทธิชัย สะพรั่ง ที่ได้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ได้สนับสนุน เงินทุน เพื่อการศึกษาริชัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุดขอกราบรำลึกถึงคุณพ่อ คุณแม่ และพี่ ๆ ที่เห็นความสำคัญของการศึกษา และให้กำลังใจมาตลอด

สุจิตรา ภักดีสงคราม



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิติกรรมประกาศ	ญ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ท
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่	
๑ บทนำ	๑
ความ เป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
แนว เหตุผลหรือทฤษฎี	๔
สมมุติฐานของการวิจัย	๖
ขอบเขตของการวิจัย	๗
ข้อตกลงเบื้องต้น	๗
ข้อจำกัดของการวิจัย	๗
ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย	๘
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๙
ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย	๙
๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๑
ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๑
ประวัติ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั่วไป	๑๒
วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๓
กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๔
หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๔
ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๗

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ ๒

หน้า

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	๑๘
ประวัติความเป็นมา	๑๘
หน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู	๑๙
หน้าที่ของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยและในวิทยาลัยครู.....	๑๙
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์	๒๑
การประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยผู้เรียน	๒๓
ความเป็นมาของการฝึกหัดครู	๒๔
ข้อมูลเกี่ยวกับคณะศึกษาศาสตร์ของสถาบันผลิตครูที่ทำการศึกษา	๒๕
คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๒๕
โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๒๕
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์	๒๗
โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์	๒๗
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	๒๘
โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	๒๘
คณะศึกษาศาสตร์ของวิทยาลัยครู	๓๐
โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู	๓๐
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓๑
งานวิจัยในต่างประเทศ	๓๒
งานวิจัยภายในประเทศ	๓๓
๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๓๕
การเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร	๓๕
การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย	๓๗
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๘
การวิเคราะห์ข้อมูล	๓๘

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
๔ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๑
ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพส่วนตัว	๔๒
ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความคิด เห็น เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์	๕๐
ตอนที่ ๓ ผลการทดสอบสมมุติฐาน	๖๐
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ ๑	๖๐
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ ๒	๖๓
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ ๓	๖๖
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ ๔	๖๘
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ ๕	๗๐
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ ๖	๗๒
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ ๗	๗๔
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ ๘	๗๖
การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ ๙	๗๘
๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๘๐
สรุปผลการวิจัย	๘๐
ผลการวิจัย	๘๒
อภิปรายผลการวิจัย	๘๘
ข้อเสนอแนะ	๙๕
บรรณานุกรม	๙๘
ภาคผนวก	๑๐๒
ประวัติผู้เขียน	๑๑๗

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบัน	๓๖
๒ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะสถาบัน	๓๘
๓ สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์คณะครุศาสตร์ - คณะศึกษาศาสตร์ ในสถาบัน ผลิตครูลักษณะมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ เขตกรุงเทพมหานคร	๔๒
๔ สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในสถาบันผลิตครูลักษณะ มหาวิทยาลัย เน้นการศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร	๔๔
๕ สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์ ในสถาบันผลิตครูแบบ วิทยาลัยครู เขตกรุงเทพมหานคร	๔๗
๖ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับการให้ความ สำคัญแก่วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ จำแนก ตามลักษณะสถาบันผลิตครู	๕๑
๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับการให้ ความสำคัญแก่ลักษณะงานที่ควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู	๕๒
๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับความ เหมาะสมของบุคคลที่จะเป็นผู้ประเมินผลงานสอนของอาจารย์ จำแนกตาม ลักษณะสถาบันผลิตครู	๕๓
๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับความ เหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานวิจัยของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะ สถาบันผลิตครู	๕๔
๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับความ เหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ ของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู	๕๕
๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับความ เหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานบริหารของอาจารย์ จำแนกตาม ลักษณะสถาบันผลิตครู	๕๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
๑๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของอาจารย์ เกี่ยวกับความเหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานนิเทศการสอนของ อาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู	๕๗
๑๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความ เหมาะสมของบุคคลที่จะประเมินงานบริการทางวิชาการของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะสถาบันผลิตครู	๕๘
๑๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยผู้เรียน จำแนกตามลักษณะสถาบัน ผลิตครู	๕๙
๑๕	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู จำแนกตาม ลักษณะสถาบัน	๖๑
๑๖	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความสำคัญแก่วัตถุประสงค์ ข้อ ๑ และ ข้อ ๔ ของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู ที่มีลักษณะสถาบัน ต่างกัน	๖๒
๑๗	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ แก่ลักษณะงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบัน ผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน	๖๔
๑๘	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้วยความสำคัญแก่ลักษณะงาน บริหารและงานนิเทศการสอนของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู.....	๖๕
๑๙	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความคิดเห็นด้านบุคคลที่จะประเมินงาน สอนของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน	๖๖
๒๐	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้านความเหมาะสมของบุคคลที่ จะประเมินงานสอนของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะต่างกัน	๖๗
๒๑	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงานวิจัย ของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน	๖๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
๒๒	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้านความเหมาะสมของ คณบดีที่จะประเมินงานวิจัยของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะ ต่างกัน	๖๙
๒๓	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมิน งานเขียนตำราของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน	๗๐
๒๔	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้านความเหมาะสมของคณบดี ที่จะประเมินงานเขียนตำราของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะ ต่างกัน	๗๑
๒๕	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงาน บริหารของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามตามลักษณะสถาบัน	๗๒
๒๖	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสมของคณบดี ที่จะประเมินงานบริหารของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะ ต่างกัน . .	๗๓
๒๗	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงาน นิเทศการสอนของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน . .	๗๔
๒๘	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสมของคณบดี หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารโรงเรียนที่จะประเมินงานนิเทศการสอน ของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะต่างกัน	๗๕
๒๙	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับบุคคลที่จะประเมินงาน บริหารทางวิชาการของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะ สถาบัน	๗๖
๓๐	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ด้านความเหมาะสมของนิสิต ที่จะประเมินงานบริการทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่มี ลักษณะต่างกัน	๗๗
๓๑	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมินผลการสอน โดยผู้เรียนของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครู จำแนกตามลักษณะสถาบัน	๗๘
๓๒	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับการประเมิน ผลการสอน โดยผู้เรียนของอาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่มีลักษณะต่างกัน . . .	๗๙

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
๑	รูปแบบผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ	๑๖
๒	โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๒๖
๓	โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	๒๘
๔	โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	๒๙
๕	โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู	๓๑



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย