



เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสอนเป็นภารกิจสำคัญในกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนในโรงเรียนนายร้อย 3 เหล่าทัพ จำเป็นต้องใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คุณภาพ และเป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้รั้วของประเทศชาติมีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการป้องกันประเทศต่อไปด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการประเมินการสอนของอาจารย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ มากที่สุด ในการที่จะดำเนินการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แยกเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การประเมินการสอนในมหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในต่างประเทศและในประเทศ รายละเอียดของแต่ละตอนจะได้นำเสนอในลำดับต่อไป ดังนี้

✓ การสอนเป็นงานหลักของสถาบันอุดมศึกษา เป็นกิจกรรมที่อาจารย์เป็นผู้กำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน องค์ประกอบหลักของการเรียนการสอนนี้ คือ ผู้เรียน ผู้สอน และหลักสูตร (ไพฑูริย์ สันลาวัณย์ 2521 : 20) องค์ประกอบเหล่านี้ผู้สอน หรืออาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เพราะเป็นผู้กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนขึ้น การสอนของอาจารย์กับนักศึกษานั้นเป็นเรื่องของคนกับคน เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลง เป็นเรื่องของการมีชีวิตชีวา ซึ่งจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมอยู่เสมอ การสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นมีองค์ประกอบหลายอย่าง และมีหลายรูปแบบ ใ้มีผู้ศึกษาองค์ประกอบ และรูปแบบต่าง ๆ ไว้มากด้วยกัน นอกจากนั้นการสอนในสถาบันอุดมศึกษายังยึดหลักเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) ที่ให้อิสระแก่อาจารย์ในการที่จะเลือกวิธีสอน กิจกรรมการสอน รวมทั้งการเสนอเนื้อหาที่เห็นว่าเหมาะสมตามข้อเท็จจริง โดยถือว่าอาจารย์

ที่สอนในระดัมนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาอยู่แล้ว พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ในแต่ละสาขาวิชา จึงมักแตกต่างกันออกไป ใ้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้มากพอสมควรทั้งในต่างประเทศ และภายในประเทศ

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการทั้งชาวไทย และต่างประเทศ ได้เสนอวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ซึ่งได้รวบรวมมา ดังนี้

แพทเทอร์สัน (Paterson 1972 : 41-42) ได้แบ่งวิธีการประเมินผลออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ประเมินผลเฉพาะคุณภาพเท่านั้นเกี่ยว ใ้แก่ วิธีการจัดชั้นของงาน เปรียบเทียบงานของคนหนึ่งกับคนอื่น และจัดค่าของงานตามความยากง่าย หรือ ใ้แก่ วิธีการจำแนกงานขึ้นอยู่กับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการทักษะ

2. ประเมินจากปริมาณ และคุณภาพของงานทั้งหมดว่าเป็นลักษณะงานชนิดใด องค์ประกอบของการทำงานต้องใ้ทักษะ ความชำนาญเฉพาะ ความรับผิดชอบ ฯลฯ และเงื่อนใ้อะไร โดยจัดเป็นค่าระดับคะแนน เปอร์เซ็นต์ หรืองานที่ใ้อยู่ในชั้น ที่ เื่อเพียงใ้ใด และดูจากการเปรียบเทียบการใช้องค์ประกอบในการทำงานแต่ละอย่าง เช่น จำนวนแรงงาน เครื่องมือที่ใ้ ใ้มือการทำงาน

3. โดยเปรียบเทียบจากการตัดสินใจที่แตกต่างกัน เช่น ใ้เวลานานเพียงใ้ใด ชอบชายของวิธีการถูกต้องหรือไม่ มีเวลาในการเตรียมการแก้ปัญหาใ้มากน้อยเพียงใ้ใด

ภิญโญ สาขร ได้สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นิยมใ้กันอย่างกว้างขวาง 8 วิธี คือ

1. มาตราประเมินค่า (Rating Scales) มีหลายแบบ ส่วนใ้มากที่สุดจะจัดใ้เป็นแบบฟอร์ม แบบฟอร์มชุดหนึ่งสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คนหนึ่ง ในแบบฟอร์มแต่ละชุดจะมีคุณภาพของงาน และลักษณะสำคัญที่ใ้ต้องการประเมินใ้เห็นไว้ แบบฟอร์มมี 2 ชนิด คือ

- 1.1 เป็นมาตราแสดงระดับเพิ่มขึ้น ตามลำดับความสำคัญ
 - 1.2 เป็นมาตราทายตัว กาเครื่องหมายไปตามช่องที่ต้องการ
- แบบฟอร์มทั้ง 2 แบบนี้ บางแห่งมีช่องว่างให้ผู้กรอกแสดงเหตุผลด้วย

2. การเปรียบเทียบบุคลากร (Employee Comparison) จัดเปรียบเทียบบุคลากร โดยวิธีจัดอันดับ (Ranking) หรือใช้วิธีการจัดเข้าโค้งปกติตามหลักวิชาสถิติ (Forced Distribution)

3. แบบสอบถาม (Checklist) มี 2 ชนิด คือ

3.1 ชนิดกำหนดน้ำหนัก (Weighted Checklist) ประกอบด้วยข้ออธิบายการปฏิบัติงาน หรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลาย ๆ ข้อ ทุกข้อมีมาตราหรือเกณฑ์ประเมินค่า (Scale Value) ควบคู่กันด้วย ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่กาเครื่องหมายตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับลักษณะการทำงานของบุคลากรแต่ละคน เสร็จแล้วจึงนับคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

3.2 แบบกำหนดข้อให้ตอบ (Forced-Checklist) คล้ายชนิดกำหนดน้ำหนักต่างกันตรงที่ไม่มีเกณฑ์ประเมินค่าตามหลัง แต่กลับมีข้อขอยให้เลือกแทน ส่วนมากจำนวนข้อขอยให้เลือกมีเพียง 4 ข้อเท่ากันทุกข้อ และนิยมแต่งข้อเลือกชนิดแสดงความบกพร่องในการทำงานเสีย 2 ข้อ และให้มีข้อเลือกที่แสดงความดีในการปฏิบัติงานอีก 2 ข้อ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบเลือกกาเครื่องหมายตามข้อเท็จจริง

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นการประเมินระยะยาว โดยการกำหนดให้หัวหน้า หรือผู้บริหารทุกระดับจัดทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง

5. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานย่อย (Field Review) หัวหน้าหน่วยงานย่อยหรือผู้บริหารระดับที่ตองอยู่ใกล้ชิดบุคคลากรที่สุด ไม่จำเป็นต้องกรอกแบบฟอร์มใด ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือฝ่ายกองการเจ้าหน้าที่ที่จะส่งผู้แทนมาสัมภาษณ์เป็นการซักถามหรือสนทนาปากเปล่า และผู้ที่จะจกบันทึกลงในสมุดหรือแบบฟอร์มก็คือ ผู้แทนฝ่ายบริหารงานบุคคลนั้นเท่านั้น เป็นการประเมินแบบเบ็ดเสร็จ โดยส่วนรวมเกณฑ์ประเมินค่ามี 3 ระดับ คือ ดีเยี่ยม เป็นที่พอใจ และไม่เป็นที่พอใจ

6. การเขียนรายงาน (Free-form Essay) ให้ผู้บริหารใกล้ชิดกับบุคลากร เขียนรายงานแบบเรียงความเกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (Group Appraisal) ให้ความสำคัญหน่วยที่เป็นหัวหน้าโดยตรง และใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุม แล้วอภิปรายกันเกี่ยวกับผลงาน หรือวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน

8. การประเมินโดยผลงาน (Appraisal by Results) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอรายงาน แจงผลงานในรอบปีที่ผ่านมาไปแล้ว คล้าย ๆ กับวิธีเขียน "คำชี้แจงประกอบปริมาณ และคุณภาพของงานเพื่อขอเลื่อนขั้นเลื่อนอัตร" หรือเพื่อขึ้นเงินเดือนสองชั้นของข้าราชการไทยในปัจจุบัน (วิทยุ สาร 2517 : 430-439)

วิธีการประเมินการสอนนั้น อีเบิ้ล (Eble 1974 : 11-13) ได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 6 วิธี ดังนี้

1. ให้อาจารย์ช่วยกันเองไปสังเกตการสอนของเพื่อนอาจารย์
2. ให้อาจารย์ผู้สอนดำเนินการประเมินตนเอง โดยผู้สอนเลือกวิธีการเอง
3. การประเมินโดยพิจารณาจากเนื้อหาสาระในการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารที่มอบหมายให้นักศึกษาอ่าน
4. การประเมินโดยถามความคิดเห็นจากนักศึกษา
5. การประเมินโดยอาศัย เครื่องมืออัดเสียงและภาพ
6. การประเมินโดยวิธีสอนเป็นกลุ่ม เพื่อให้ผู้สอนเรียนรู้วิธีการสอนของผู้สอน

อูทเนอร์ ทองอุไทย ได้เสนอรูปแบบของข้อความเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ สำหรับการประเมินผลการสอนของผู้สอนไว้ ดังนี้

1. เกี่ยวกับการประเมินผลของวิชาการ โดยทั่วไป
2. เกี่ยวกับการตามเนื้อหาของวิชาและแหล่งความรู้
3. เกี่ยวกับการตามจุดมุ่งหมายของวิชา
4. เกี่ยวกับการตาม การรวบรวมเนื้อหา และวิธีสอน
5. เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้สอน
6. เกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหาวิชาของผู้สอน
7. เกี่ยวกับคำถามเรื่องความสัมพันธ์ในห้องเรียน
8. เกี่ยวกับการกระตุ้นแนวความคิดของผู้เรียน
9. เกี่ยวกับการบ้านและแบบฝึกหัด

10. เกี่ยวกับการทดสอบ การประเมินผลการเรียน และการให้คะแนน

11. เกี่ยวกับเวลาการทำงานของผู้เรียนที่ยุติให้การเรียนวิชานั้น

(อุทุมพร ทองอุไทย 2518 : 241)

อาร์มสตรอง (Armstrong 1972 : 51) ได้เสนอบทความเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. มีทักษะในการเตรียมการสอนที่มีประสิทธิภาพ
2. ประเมินผลการสอนของตนเอง
3. พัฒนาทักษะในการสอนของตนเอง
4. มีเทคนิคในการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจเรียน
5. ใช้อัจฉริยภาพประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ต่อการสอน
6. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนการสอน
7. เข้าใจและนำหลักการ เรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน
8. สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นประชาธิปไตย
9. ปรับปรุงตนเองให้คนเคยกับสภาพของกลุ่มผู้เรียน
10. ปรับปรุงกิจกรรมในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสภาพสังคม
11. ช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหา
12. จัดกิจกรรม และสภาพการเรียนให้ส่งเสริมลักษณะ และพฤติกรรม

ที่พึงปรารถนาของผู้เรียน

13. ช่วยเหลือผู้เรียนแต่ละคนให้ได้รับผลสำเร็จ
14. พัฒนาตนเองทางความรู้และสติปัญญา
15. มีเทคนิควิธีการวิจัยที่ดี และใช้ผลจากการทดสอบในการปรับปรุง

สภาพการเรียนการสอน

16. มีเทคนิควิธีสอนพิเศษแก่ผู้เรียนที่เรียนได้เร็ว
17. ช่วยลดความวิตกกังวลของผู้เรียน
18. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนควรปรึกษานักปกครอง
19. ควรทำการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล
20. ควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เรียนที่ขาดทักษะในการทำงาน

กรัชและคอสติน (Grush and Costin 1975 : 64) ให้ความเห็นว่า ผู้สอนที่มีประสิทธิภาพควร เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นตนเอง เป็นผู้นำที่ขยันขันแข็ง กล่าวคือ มีความสามารถและมีความกระตือรือร้นในด้านการเรียนการสอน เป็นคนที่ซื่อสัตย์สุจริตน่าไว้วางใจ รักษาสุขภาพที่ให้ออกกำลังกายเป็นประจำ เป็นผู้ที่เข้าใจผู้เรียนได้ดี ความผูกพันกิจกรรมในชั้นเรียนโดยการให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนชี้แจงวัตถุประสงค์ และเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายในชั้นเรียน สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ กระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ให้ความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ ตลอดจนมีอารมณ์ขัน

การประเมินการสอนในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คุณภาพของบัณฑิตเป็นสิ่งหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพการสอนของอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพให้แก่สังคมมาเป็นเวลายาวนานจนทำให้เกิดความรู้สึกว่าการสอนที่เป็นอยู่นั้นดีแล้ว มาในระยะหลังทั้งอาจารย์และนิสิตเกิดความสงสัย ใครจะรู้ว่าการสอนของอาจารย์เป็นอย่างไร มีสิ่งใดที่จะปรับปรุงแก้ไขไ้บ้าง จึงทำการประเมินการสอนโดยกลุ่มนิสิตทำกันเองบ้าง อาจารย์ประเมินการสอนของตนเองโดยขอให้นิสิตเป็นผู้ประเมินบ้าง บางคณะก็ทำแบบฟอร์มกลางสำหรับประเมินการสอนเอาไว้ให้อาจารย์หยิบไปทำการประเมินการสอนของตนเองได้ แต่ไม่เป็นที่แพร่หลาย อาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินการสอน เมื่อทางมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยและเขียนตำรา และการป้อนบำเหน็จความดีความชอบ ตลอดจนตำแหน่งทางวิชาการ ขึ้นอยู่กับงานเขียนตำรา และรายงานการวิจัย ก็มีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าอาจารย์ให้ความสำคัญกับการสอนน้อยลงทั้ง ๆ ที่งานสอนเป็นภารกิจหลักของอาจารย์ จึงมีผู้เสนอข้อคิดในการประชุมหลายระดับว่าน่าจะทำได้ทำการประเมินการสอนของอาจารย์อย่างจริงจัง และใช้ผลการประเมินนั้นตีค่าเป็นผลงานทางวิชาการได้เช่นเดียวกับการวิจัย และการเขียนตำรา ซึ่งเป็นส่วนเสริมที่จะทำให้การสอนของอาจารย์มีคุณภาพ

หน่วยพัฒนาอาจารย์จึงได้จัดการประชุมระหว่างมหาวิทยาลัย โดยเชิญตัวแทนจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศทั้ง 14 มหาวิทยาลัยมาประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวทางการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ เมื่อวันที่ 17-18 ธันวาคม 2524 ณ ห้องประชุมสารนิเทศ และห้องประชุม คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประชุมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ คือ เพื่อให้ผู้เข้าประชุมได้

1. ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการประเมินการสอน
2. มีความรู้และความเข้าใจในหลักการประเมินการสอน ตลอดจนเทคนิค เครื่องมือ และประโยชน์ในการประเมินการสอน
3. พิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการประเมินการสอน
4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในการประเมินการสอน

ผลการประชุม สรุปได้ดังนี้

1. ต้องการให้มีนโยบายกลางระดับสูง (มหาวิทยาลัย/ทบวง)
2. จุดประสงค์ในการประเมิน คือ ปรับปรุงการสอน และเพื่อให้ประกอบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ การพิจารณาความดีความชอบ รางวัล และอื่น ๆ
3. เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหม่
4. เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารในการจัด
5. เป็นมาตรการที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินการช่วยอาจารย์
6. ให้ใช้วิธีการประเมินเชิงปริมาณ โดยให้ผลิตเป็นผู้ประเมิน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประเมิน
7. การรายงานผลให้รายงานเป็นความลับเฉพาะตัวอาจารย์และผู้นับังคัมภีร์ชา

หน่วยพัฒนาคณาจารย์สรุปผลการประชุม 2 ประเด็น ดังนี้คือ

1. ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องกำหนดเป็นนโยบายระดับสูงให้อาจารย์ประเมินประสิทธิภาพการสอนอันเป็นภารกิจหลักของอาจารย์ และนอกจากจะใช้ผลการประเมินนั้นเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนแล้ว ยังอาจใช้ที่ค่าเป็นผลงานวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการได้เช่นเดียวกับผลงานวิจัยหรือตำรา
2. ให้ใช้การประเมินการสอนในมาตรการที่เป็นคุณแก่อาจารย์เท่านั้น กล่าวคือผู้บริหารจะใช้ผลการประเมินนั้นเป็นแนวทางพิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์ หรือแม้แต่การใช้ผลการประเมินการสอนเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งของการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการนั้นเป็นสิ่งที่อาจารย์เลือกได้ว่าเขาหรือไม่เอา

หน่วยพัฒนาคณาจารย์พิจารณาเห็นว่า จุดแรกที่จะต้องทำ คือ การสร้างความ
เข้าใจ และการยอมรับจากอาจารย์ และบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษา
คือ หัวหน้าภาควิชา โดยได้คำนึงถึง "การประเมินประสิทธิภาพการสอนนั้นควรจะต้องทำ
อย่างมีระบบเครื่องมือที่ใช้ซึ่งอาจจะเป็นแบบสอบถามนั้นควรจะต้องสร้างขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์
คำถามที่ใช้ควรจะต้องตรงไปตรงมา

ปีการศึกษา 2525 ใช้แบบประเมินตามความสมัครใจ

ปีการศึกษา 2526 ใช้กับอาจารย์ทุกคน

ใช้ประเมินผลการสอนของอาจารย์ใหม่ในช่วงทดลองปฏิบัติราชการ (2525)

ผลของการวิเคราะห์สรุปได้กว้าง ๆ ว่า นิสติกคะแนนก็จะให้แก่อาจารย์
ผู้สอนที่นั้นไม่เป็นจริง จะอิสระต่อกันแม้แต่การเข้าห้องเรียนหรือไม่ก็เช่นกัน แสดงว่านิสติกมี
ความคิดในการประเมินส่วนใหญ่ต่ออาจารย์ผู้สอนได้ก็ การประเมินนั้นจะเป็นข้อมูลย้อนกลับ
แก่อาจารย์ผู้สอนโดยตรงให้พัฒนาตนเองในการสอน ใ้ครูที่ทางที่จะทำให้นิสิตบรรลุวัตถุประสงค์
ของมหาวิทยาลัย ข้อมูลที่ให้ประเมิน เช่น อาจารย์ผู้สอนทำหน้าที่เหล่านี้ระมัดระวังใด นอก
วัตถุประสงค์ แจงสาระงคสอนโดยไม่บอกหรือไม่ สอนชคเขยหรือไม่ เปิดโอกาสให้ซักถาม
ในชั้น นอกชั้นเพียงใด สอนโดยป้อนให้หรือให้นิสิตศึกษใจเอง ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ
ประสานงานมาใช้ มีคำราเอกสารประกอบ ณะนำหนังสือให้ ค้นคว้าเพิ่มเติม วิชสอนให้เข้าใจ
มีการวิคผล แจงการวิคผลล่วงหน้า สอนครบตามเนื้อหาแสดงว่ามีกรเตรียมตัวสอนล่วงหน้า
การตรงต่อเวตาเข้า-ออกสอนห้องเรียน ทคสอนมีเฉยหรือไม่ ใช้สื่อประกอบการสอนหรือไม่
ตอบคำถามเข้าใจเพียงใด การใช้เสียงและท่วงทีการพูด แล้วสรุปว่า อาจารย์ผู้สอนนั้น ศึกษาก
ปานกลาง ยังคงปรับปรุง โดยเสนอแนะถึงวิธีการสอน เนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อมของ
ห้องเรียน (ทองแก้ว ปทุมกนก 2525 : 6-9)

การประเมินการสอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การประเมินการสอนของทางมหาวิทยาลัยยังไม่เป็นที่เปิดเผย และยังคงอยู่ในระหว่าง
ดำเนินการในระยะแรก โดยมีคณะกรรมการดำเนินงานซึ่งมีอายุเพียง 2 ปี กับหน้าที่
และแต่งตั้งกรรมการใหม่รับหน้าที่ต่อไป เท่าที่ปรากฏอยู่ คือ การประเมินการสอน คณะ
เศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (เรืองเทศ ศิริวรรณะ 2524)



การประเมินการสอนของอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำโดยนิสิตเป็นผู้ประเมินการสอนของอาจารย์ โดยเชื่อว่าการคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการสอนของอาจารย์ เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพ และลักษณะการสอนของอาจารย์ และน่าจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวัดประสิทธิภาพในการสอน ถ้าข้อมูลนั้นได้รั้มาโดยปราศจากอคติใด ๆ อีกประการหนึ่ง ข้อมูลที่ได้เก็บไว้เป็นระยะเวลาอันพอสมควร และถูกประเมินโดยนิสิตต่างกลุ่มกันย่อมจะแสดงแนวโน้มในประสิทธิภาพของการสอนของอาจารย์แต่ละท่านอย่างมีอาจปฏิเสธได้ คณะแพทยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงได้ดำเนินการประเมินผลการสอนของอาจารย์ทุกรายวิชาในแต่ละภาคการศึกษา ทั้งนี้ได้รับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับลักษณะของสังคมอุดมศึกษาไทย โดยมีหลักการที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. จึงได้ดำเนินการประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยนิสิตทุกภาคการศึกษา โดยมีคณะกรรมการการเรียนการสอนของคณะฯ เป็นผู้จัดทำแบบประเมิน และขอความร่วมมือให้อาจารย์ประจำรายวิชานำแบบประเมินนี้ไปให้นักศึกษกรอกในชั่วโมงท้ายของภาคการศึกษา โดยอาจารย์ประจำรายวิชาจะนำแบบประเมินที่กรอกแล้วกลับคืนมาเองก็ได้ หรือจะให้นักศึกษานำแบบที่กรอกแล้วใส่กล่องที่คณะกรรมการการเรียนการสอนได้จัดทำขึ้นไว้คอยรับก็ได้

2. คณะกรรมการการเรียนการสอนโดยประธานจะทำหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลการสอนจากข้อมูลที่ได้รับ และเสนอผลนั้นต่อคณบดีซึ่งจะแจ้งผลประเมินนี้ให้อาจารย์ประจำรายวิชาที่ถูกประเมินได้ทราบตามแบบฟอร์ม งานทุกชั้นตอนนี้ได้กระทำด้วยความดี

3. ในหลักการแล้วไม่มีการนำผลที่ประเมินได้ไปใช้ในการพิจารณาการให้ ความดีความชอบในกรณีพิเศษ (2 ชั้น) และการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ขอควรพิจารณาในการทำการประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยนิสิต

จากประสบการณ์ที่ได้รับในคณะแพทยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีข้อเสนอพิจารณาในการจัดทำแบบประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยนิสิต ดังนี้

1. การประเมินผลการสอนของอาจารย์ในแต่ละรายวิชาจะกระทำใ้
 ต่อเมื่อฝ่ายบริหาร (คณบดี) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการประเมินผล และสนับสนุนให้
 มีการประเมินขึ้น

2. การประเมินผลในชั้นแรกอาจได้รับการต่อต้านจากอาจารย์บางท่าน
 เนื่องจากการกระทำนี้เป็นเรื่องใหม่จากภาวะปกติที่เคยอยู่ การดำเนินงานอย่างเที่ยงตรง
 ของคณะกรรมการ หรือผู้ทำการประเมินประกอบกับการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางให้
 คณาจารย์ได้ทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับจะช่วยแก้ปัญหาที่ค้าง

3. เพื่อให้ได้ข้อข้อมูลมากเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์ได้ผลดีจากนิสิต
 ส่วนใหญ่ และเพื่อป้องกันการกระทำซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้รับไม่ตรงกับความเป็นจริงที่ได้รับจาก
 นิสิต คณะกรรมการหรือผู้ทำการประเมินการสอน ควรจะเป็นผู้นำแบบประเมินผลการสอนไป
 ให้นิสิตกรอก และเก็บรวบรวมกลับมาเองโดยขอเวลาผู้สอนสำหรับการนี้ ซึ่งการกระทำเช่นนี้
 จะสำเร็จได้ก็จะต้องได้รับการสนับสนุนจากคณา (คณบดี) ประสพการณ์ที่ได้จากคณะเศรษฐศาสตร์
 และบริหารธุรกิจ พบว่า การให้นิสิตเป็นผู้กรอกแบบประเมินแล้วนำไปใส่กล่องรับที่เตรียมไว้
 ทำให้ได้รับแบบประเมินคืนจำนวนน้อย ในบางรายวิชาจำนวนแบบประเมินที่กรอกแล้วมีจำนวน
 น้อยเกินกว่าที่จะทำการวิเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญได้อย่างไรก็ทำการให้อิสระในการกรอกแก่
 นิสิตจะทำให้ผู้ประเมินได้ข้อมูลที่ตรงกับความรู้สึกของนิสิต

การแก้ปัญหาในเรื่องแบบประเมินได้รับคืนมาน้อยอาจทำ ได้โดย
 หมายให้อาจารย์ประจำรายวิชาเป็นผู้นำแบบประเมินไปให้นิสิตในชั้นกรอกในช่วงโมงสอน แล้ว
 ให้อาจารย์ประจำรายวิชานั้นเป็นผู้เก็บรวบรวมกลับคืนมาให้ผู้ทำการประเมิน ผลปรากฏว่า
 การกระทำดังกล่าวทำให้ผู้ประเมินได้รับแบบประเมินคืนมากขึ้นแต่มีผู้กล่าวว่า ข้อมูลที่ได้รับอาจ
 ไม่ตรงตามความรู้สึกของนิสิต ทั้งนี้เพราะการกรอกใ้กระทำในขณะที่นิสิตอยู่กับอาจารย์ผู้สอน
 และอาจารย์ผู้สอนอาจทำการบิดเบือนข้อมูลก่อนที่จะนำมาส่งผู้ประเมินผลได้ การให้กรรมการ
 เป็นผู้นำแบบประเมินไปให้นิสิตกรอก และรวบรวมข้อมูลกลับมาเองจึงเป็นการแก้ปัญหาทั้งสองด้าน

4. เวลาของนิสิตในการกรอกแบบประเมินค่อนข้างมีจำกัด ดังนั้นแบบประเมิน
 จึงมีลักษณะเป็นปรนัย (Objective) ทำให้นิสิตไม่สามารถแสดงปัญหาอื่น ๆ ที่มีไ้ระบุไว้
 ในแบบประเมินได้เต็มที่ ทั้งยังไม่สามารถแสดงความรู้สึกในระดับต่าง ๆ ได้ นิสิตเป็นจำนวน
 หนึ่งพยายามเขียนข้อความแสดงความรู้สึกของผู้สอนออกมาในกรณีที่เกิดความรู้สึกต่ออาจารย์

ผู้ใหญ่มากเป็นพิเศษ จึงควรมีเนื้อหาในแบบประเมินให้เพียงพอที่นิตិจะ ระบายความในใจได้

5. ถึงแม้ว่าอาจารย์ส่วนใหญ่จะไม่ได้แสดงท่าทีที่ซัดจ้งในเรื่องการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนนี้ แต่ในส่วนลึกแล้วส่วนใหญ่มีความสนใจใคร่ที่จะทราบผลการประเมินของตนเอง และของเพื่อนอาจารย์ที่ท่มีความรู้สึกในทางบวก และลบ ปรากฏว่าบ่อยครั้งในระยะแรกของการเริ่มดำเนินงานที่ยังมิได้มีการกระทำอย่างรัดกุมที่อาจารย์บางท่านได้แอบผลการประเมินของอาจารย์อื่น และนำไปวิพากษ์วิจารณ์ในทางเสียหาย ทำให้เกิดการฉันทัน และพลอยทำให้อาจารย์ท่านอื่นมีความรู้สึกในทางลบต่อการประเมินผลนี้ ทั้งนี้การประเมินข้อมูลที่ได้รับจากนิติตควรจะต้องทำ และเก็บอย่างเป็นความลับมากที่สุด และควรถือว่าเป็นข้อมูลประจำตัวของอาจารย์ผู้ประเมิน

6. จะต้องเข้าใจว่าการประเมินการสอนโดยนิติตเป็นแค่เพียงข้อมูลส่วนหนึ่งในการประเมินการสอนของอาจารย์เท่านั้น ในการที่จะทราบถึงประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์อย่างแท้จริงได้ จำเป็นที่จะต้องทราบข้อมูลในขั้นอื่น ๆ อีกมาก เช่น ความพยายามเอาใจใส่ในการแก้ไขปรับปรุงแนวคำสอน หรือตำราที่พำขึ้น ความสำนึกในความเป็นอาจารย์ ซึ่งอาจเป็นข้อมูลที่ไ้จากการสังเกตในหมู่อาจารย์ด้วยกันเอง ทั้งนี้การประเมินการสอนอาจารย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงการประเมินผลโดยกลุ่มบุคคล หรือคณะกรรมการได้

การประเมินการสอนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ในระยะเพียงไม่กี่ปีมานี้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้มีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการอย่างเข้มงวด ซึ่งเท่าที่ผ่านมา การพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์นั้นพิจารณาจากผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นงานเขียนของอาจารย์เท่านั้น อาจารย์ได้รับตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานเขียนแต่เพียงอย่างเดียว ในระยะยาวจะมีผลทำให้อาจารย์ไม่ให้ความสำคัญแก่การสอนเท่าที่ควร ซึ่งเป็นผลเสียแก่นักศึกษาและมหาวิทยาลัย ฉะนั้นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการจึงได้เสนอข้อที่ประชุมคณบดีให้จัดการสอนอย่างจริงจังโดยให้คณะแผนกอิสระดำเนินการ ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วยกับขอเสนอที่ว่าในการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ควรถือผลการสอนเป็นเกณฑ์สำคัญด้วย และมีมติให้ตั้งกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วย ผู้แทนคณะแผนกอิสระเป็นกรรมการ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณา

เสนอวิธีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ รวมทั้งพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 กรรมการประเมินผลการสอนอาจารย์ให้มีการพิจารณา และเสนอผลการพิจารณาเกี่ยวกับ
 การประเมินผลการสอนไปยังมหาวิทยาลัย ที่ประชุมคณบดีได้พิจารณารายงานของคณะกรรมการ
 ประเมินผลการสอน ซึ่งสรุปไว้ว่า ที่ประชุมเห็นด้วยกับข้อเสนอของคณะกรรมการประเมินผล
 การสอนว่าควรมีการประเมินการสอนของอาจารย์ทุกคน และทุกภาค เพื่อประโยชน์ในการ
 ปรับปรุงการสอนและหลักสูตร และให้นำผลการประเมินที่เก็บสะสมไว้แล้วมาใช้ในการพิจารณา
 ตำแหน่งทางวิชาการ และการพิจารณาความดีความชอบด้วย ทั้งนี้ให้เริ่มมีการประเมินการ
 สอนทั้งแก่ภาค 1 ปีการศึกษา 2522 เป็นต้นไป แต่ยังมีให้นำผลมาใช้ในการพิจารณาคำแห่ง
 ทางวิชาการ เพราะเกรงว่าอาจารย์จะยังไม่พร้อมสำหรับการประเมิน การประเมิน
 ครั้งแรก ๆ นั้น เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงตนเอง ส่วนจะนำผลมาใช้เมื่อใดนั้น
 ที่ประชุมคณบดีจะกำหนดภายหลังจาก มหาวิทยาลัยจึงได้ให้คณะแผนกอิสระจัดให้มีการประเมินผล
 การสอนของอาจารย์เป็นประจำทุกภาคการศึกษา เริ่มตั้งแต่ภาคที่ 1 ปีการศึกษา 2522 เป็นต้นมา
 โดยให้คณะกรรมการประเมินผลการสอนของแต่ละคณะ / แผนกอิสระเป็นผู้ดำเนินการแต่ละคณะ /
 แผนกอิสระ ซึ่งประกอบด้วย 7 คณะวิชา และแผนกอิสระก็ได้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

คณะเศรษฐศาสตร์ ได้มีการประเมินผลการสอนอย่างจริงจัง และเป็นทาง
 การเป็นคณะแรกของมหาวิทยาลัย และก่อนที่ทางมหาวิทยาลัยจะให้คณะ / แผนกอิสระ จัดการ
 ทำการประเมินผลการสอน ฉะนั้นเมื่อมหาวิทยาลัยสั่งให้มีการประเมินผลการสอนขึ้น คณะนี้
 จึงมีความพร้อมที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคณะ / แผนกอิสระอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย

คณะนิติศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะวารสาร
 และสื่อสารมวลชน, แผนกอิสระสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา หลังจากทางมหาวิทยาลัยได้
 ให้คณะ / แผนกอิสระทำการประเมินการสอน คณะและแผนกอิสระเหล่านี้ได้มีการแต่งตั้ง คณะ
 กรรมการประเมินผลการสอนขึ้นมาดำเนินการ โดยบางคณะก็นำแบบสอบถามที่ทางมหาวิทยาลัย
 ได้ทำขึ้นเป็นตัวอย่างมาใช้ บางคณะก็สร้างแบบสอบถามขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการประเมินผล
 การสอนภายในคณะ / แผนกอิสระของตน

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ได้มีการประเมินผลการสอน โดยการสอบถาม
 ความเห็นของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ผู้สอนมาก่อนที่ทางมหาวิทยาลัยจะให้คณะ / แผนกอิสระทำ
 การประเมินผล แต่การประเมินผลดังกล่าวได้กระทำไปโดยไม่ค่อยจริงจังเท่าไร กล่าวคือ

ทำการประเมินผลการสอนอาจารย์บางท่าน ทั้งนี้เมื่อทางมหาวิทยาลัยได้ให้คณะกรรมการ ประเมินผลการสอนขึ้น ทางคณะจึงเพียงแต่แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนขึ้น และได้ปรับปรุงแบบสอบถาม (โดยอาศัยแบบสอบถามที่ทางมหาวิทยาลัยได้สร้างขึ้นเป็น ตัวอย่างมาเปรียบเทียบ) ทั้งนี้การดำเนินการประเมินผลการสอนของคณะนี้จึงไม่มีปัญหา มากนัก เพราะมีประสบการณ์มาบ้างแล้ว และในปัจจุบันทางคณะมีความพอใจใน แบบสอบถามที่ใช้อยู่สมควร โดยมีนโยบายจะปรับปรุงแบบสอบถามทุกปี

คณะศิลปศาสตร์ บางสาขาวิชาในคณะศิลปศาสตร์ได้เริ่มประเมินผลการสอน ก่อนที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยแต่ละสาขาวิชาสร้างแบบสอบถามซึ่งก็แตกต่างจากแบบสอบถาม ของมหาวิทยาลัย จากนั้นเมื่อภาค 2/22 คณะศิลปศาสตร์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดแรก ดำเนินการวางหลักเกณฑ์ และสร้างแบบสอบถามของคณะฯ จนเมื่อภาค 2/23 คณะได้ตั้ง กรรมการประเมินผลการสอนชุดปัจจุบัน ประกอบด้วย ตัวแทนจากทุกสาขาวิชาดำเนินการ คัดจากกรรมการชุดแรก^{ประวัติ} โดยให้กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนจากสาขาวิชาร่วมมือกับสาขาวิชา พิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการ สอนของแต่ละสาขาวิชา

แหล่งข้อมูล (รูปแบบการประเมิน)

ช่วยการประเมินผลการสอนนำข้อมูลจาก 3 แหล่งมาใช้ประกอบกัน คือ

1. หลักฐานเอกสาร เช่น เอกสารประกอบคำบรรยาย เป็นต้น
2. การสอบถามความเห็นของนักศึกษา ผู้เรียนที่มีต่ออาจารย์ผู้สอน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
3. ข้อมูลที่ขึ้นอยู่กับคุณวุฒิของคณะกรรมการประเมินผลการสอนของแต่ละ คณะ/แผนกอิสระ

ปัญหา

จากการศึกษาถึงการดำเนินการประเมินผลการสอนของคณะ/แผนกอิสระต่าง ๆ โดย ดร.พงษ์เทพ วรกิจโกศาทร ซึ่งเป็นนักวิจัยประจำสถาบันไทยคดีศึกษา ได้พบปัญหา

ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการประเมินผลการสอนนั้น มีทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ทั้งที่มีความสำคัญมากและสำคัญน้อย และสามารถรวบรวมปัญหาที่สำคัญไว้ได้ ดังนี้

1. ความไม่ตระหนัก และไม่เข้าใจถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินผลการสอนของผู้บริหาร อาจารย์ คณะกรรมการประเมินผลการสอน นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ

2. เมื่อทางมหาวิทยาลัยให้นำรายงานสอนมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี อาจารย์หลายท่านมีความเข้าใจว่าจะเอาเฉพาะการประเมินผลการสอนที่นำมาจากการสอบถามความเห็นของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ผู้สอน มาใช้ในการพิจารณา ทั้งกล่าวอย่างเดียว โดยไม่ทราบว่ายังต้องใช้หลักฐานอย่างอื่นประกอบอีกด้วย เช่น เอกสารประกอบการสอน ฯลฯ

3. คณะกรรมการประเมินผลการสอนของบางคณะ/แผนกอิสระ ไม่ก่อให้เกิดความสนใจ และตั้งใจในการทำงานกันนี้เท่าที่ควร ตัวอย่างเช่น ปล่อยให้เจ้าหน้าที่ของฝ่ายธุรการทำทุกอย่าง ขณะที่เจ้าหน้าที่เหล่านี้ก็ขาดความรู้ ความสามารถที่จะทำงานได้ตามลำดับ

4. อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีความเชื่อมั่นในการประเมินผลการสอนด้วยวิธีการความเห็นของนักศึกษาต่ออาจารย์ผู้สอน เริ่มตั้งแต่ไม่เชื่อว่าแบบสอบถามที่ส่งอยู่จะเพียงพอที่จะวัดอะไรได้ หรือคำตอบที่ได้รับจากนักศึกษาจะเชื่อถือได้ หรือกรรมวิธีในการแจก เก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และการตีความ จะเป็นกรรมวิธีที่ดี ตลอดจนไม่เคารพประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการประเมินผลการสอน

5. ขาดงบประมาณ ตลอดจนบุคลากรในการทำงาน

6. วิชาที่มีอาจารย์หลายท่านสอนร่วมกัน

7. วิชาที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น วิชาบังคับ กับวิชาเลือก

8. วิชาที่มีจำนวนนักศึกษาแตกต่างกัน โดยเฉพาะวิชาที่มีนักศึกษาเพียง

2-3 คน

9. คณะกรรมการประเมินผลการสอนหลายท่าน ยังขาดความรู้ และเทคนิคที่จำเป็นในการประเมินผลการสอน

10. ขาดความร่วมมือของอาจารย์และนักศึกษา

ปัญหาต่าง ๆ ที่โลกต่างมานี้ ผู้ทำการศึกษาเชื่อว่าบางคณะก็สามารถที่จะแก้ไข
ปัญหาต่าง ๆ ไปได้ควยก็ แต่บางคณะ/แผนกอิสระก็ยังมีปัญหาในการแก้ไขปัญหาลักษณะนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับการประเมินการสอนในต่างประเทศ

Drucker และ Remmers (1951 อ้างใน centra) ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะของอาจารย์
ตามที่นิสิตนักศึกษาต้องการ คือ อาจารย์ที่สนใจเนื้อหาวิชา และมีความเห็นอกเห็นใจนิสิต
นักศึกษาให้คะแนนอย่างยุติธรรม

Centra (1974) ได้สำรวจความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับลักษณะ
ของอาจารย์ที่ดีที่สุดและอาจารย์ที่ไม่ได้ความที่สุด ดังนี้

ลักษณะของอาจารย์ที่ดีที่สุด คือ

1. สนใจนิสิตนักศึกษา
2. มีบุคลิกภาพที่ดี
3. สนใจในวิชาที่สอน
4. มีความสามารถที่จะทำให้วิชาที่สอนน่าเรียน (น่าสนใจ)
5. บอกจุดประสงค์ของวิชาที่เรียน

ลักษณะของอาจารย์ที่ไม่ได้ความที่สุด คือ

1. ไม่มีความสามารถในการสื่อสารกับนักศึกษา
2. บุคลิกภาพไม่ดี เช่น ขาดความกระตือรือร้น
3. ขาดระบบการทำงาน
4. ไม่มีวัตถุประสงค์ในการสอน
5. ให้ความสนใจนักศึกษาน้อยมาก

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการเลือกอาจารย์ที่ดีที่สุด อาจารย์
ที่ไม่ได้ความที่สุด และอาจารย์ในอุคมคติ ได้แก่

1. อายุของอาจารย์
2. วุฒิของอาจารย์
3. สาขาวิชาที่สอน



เทวีก จี ไรอันส์ (David G. Ryans 1960 : 82) ศึกษาค้นหา
พฤติกรรมของอาจารย์ที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ และรวบรวมพฤติกรรมไว้ ดังนี้

- | พฤติกรรมที่ดี | พฤติกรรมที่ไม่ดี |
|--|---|
| - สนใจตัวอยู่เสมอ | - ทำทางหงอยเหงาเบื่อหน่าย |
| - สนใจตัวนักเรียนและกิจกรรมของชั้น | - ไม่สนใจนักเรียนและกิจกรรมของชั้น |
| - ว่างแรมใจดี | - อารมณ์ไม่ดีเห็นทุกอย่างเสรำไปหมด |
| - ความคุมตนเองได้ไม่ผิดหวังง่าย | - ความคุมตนเองไม่ได้ โกรธง่าย |
| - มีอารมณ์ขัน | - เคร่งขรึม |
| - ยอมรับเมื่อกันทำผิด | - ไม่ยอมรับความผิดของตน |
| - ไม่ตำเียงสนใจเฉพาะนักเรียนบางคน | - ตำเียงสนใจเฉพาะนักเรียนบางคน |
| - มีความอดทน | - ท้อถอยอ่อนแอ |
| - แสดงความเข้าใจนักเรียน | - ขาดความเมตตาากรุณา |
| - แสดงความเป็นเพื่อนและสุภาพกับนักเรียน | - ไม่ให้ความสนิทสนมกับนักเรียน |
| - ช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวของนักเรียนเท่า ๆ กับปัญหาการเรียน | - สนใจเฉพาะการเรียนของนักเรียน |
| - ยกย่องชมเชยผู้ทำงานดี | - ไม่มีการยกย่อง หรือรับฟังผู้เรียนให้ ดีขึ้น |
| - ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น | - ใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ |
| - ส่งเสริมให้กำลังใจนักเรียน | - บั่นทอนกำลังใจนักเรียน |
| - เตรียมการสอนเป็นอย่างดี | - ไม่เตรียมการสอน |
| - มีการยืดหยุ่นการสอนถ้าไม่เป็นไปตามแผน | - ต้องสอนตามแบบแผนที่เตรียมไว้ไม่มี การเปลี่ยนแปลง |
| - ยอมรับความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน | - ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน |
| - ใช้การสาธิต และการอธิบายช่วยให้เกิด การเรียนรู้แจ่มแจ้ง | - การสาธิต และการอธิบายไม่ชัดเจน |
| - ให้คำชี้แจงอย่างแจ่มแจ้ง | - ให้คำชี้แจงคลุมเครือ |

พฤติกรรมที่ดี

- สนับสนุนให้นักเรียนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และประเมินผลด้วยตนเอง
- มีระเบียบวินัยดี
- ให้ความช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเต็มใจ

พฤติกรรมที่ไม่ดี

- ไม่ให้โอกาสนักเรียนทำงาน และประเมินผลด้วยตนเอง
- ทำอะไรตามใจชอบ
- ให้ความช่วยเหลือนักเรียนอย่างเสียไม่ได้

โทมัส อาร์ ไวทรูบา และ เพนนี่ แอล ไรท์ (Thomas R. Wotruba and Penney L. Wright 1975 : 653-660) ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินการสอนของอาจารย์ในสาขาบริหารธุรกิจ เขาได้สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงให้คณาจารย์ และผู้บริหาร ประเมินการสอนของอาจารย์ ได้ตัวประกอบที่บรรยายประสิทธิภาพของการสอนของอาจารย์ด้วยตัวแปร ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างกว้าง ๆ ถูกต้อง แม่นยำ และทันสมัย
2. เราใจให้สนใจใช้ความคิดเพื่อตัวของเขาเอง
3. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในเนื้อหาวิชาที่สอน
4. ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในชั้นเรียน
5. อธิบายเนื้อหาวิชา ทฤษฎีที่เป็นนามธรรมได้อย่างชัดเจน
6. สนับสนุนให้นักเรียนคิด โดยการยกตัวอย่างเปรียบเทียบ และให้ดูของจริง
7. มีความยุติธรรมในการประเมินผล
8. ให้ความช่วยเหลือนักศึกษาไม่ว่าในชั้นเรียน หรือนอกชั้นเรียน
9. มีชีวิตชีวา และสนุกสนานในการสอน

สเตเฟน โรไมน์ (Stephen Romine 1978 : 139-143) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศเกี่ยวกับการสอนที่จะช่วยให้อุบัติการณ์การเรียนรู้ดีขึ้น โดยการสำรวจความเห็นจากอาจารย์คณะต่าง ๆ จำนวน 268 คน ของมหาวิทยาลัยโคโลราโด และนักศึกษาคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเดียวกัน จำนวน 1,237 คน ผลปรากฏว่า บรรยากาศการสอนที่ดีจะสามารถทำให้การสอนมีประสิทธิภาพที่สำคัญมี 40 ข้อ แบ่งเป็นกลุ่มได้ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพของผู้สอน เช่น ผู้สอนเป็นคนที่กระฉับกระเฉง มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้น สนใจวิชาที่ตนเองสอน
2. ด้านการจัด และเตรียมการสอน เช่น เตรียมการสอนเป็นอย่างดี ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในวิชาที่เรียน รวมทั้งแนะนำหนังสืออ้างอิงต่าง ๆ
3. ด้านผลการสอนที่ผู้เรียนได้รับ เช่น ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากความตั้งใจจากวิชาที่ผู้เรียนเลือก ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียน มีใจเป็นเพียงผู้ฟัง แต่เพียงอย่างเดียว
4. ด้านการเสนอเนื้อหา เช่น พยายามชักชวน ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด
5. ด้านการประเมินผล การนำข้อมูลย้อนกลับ และการเสริมแรงทางการเรียน เช่น เมื่อมีการทำรายงาน หรือสอบ เมื่อตรวจเสร็จแล้ว ผู้สอนจะต้องรีบแจ้งผลให้ผู้เรียนรู้ และมีการชี้แจงท้วงติงว่า ทำไมผลจึงเป็นเช่นนั้น
6. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเพิ่มเติม เช่น มีการจัดเวลาเพื่อสอนผู้เรียนเป็นกลุ่มพิเศษ

เนค เอ ฟลันเดอร์ (Ned A. Flander 1970 : 33-37) ได้เป็นผู้ริเริ่มสร้างเครื่องสำหรับบันทึกพฤติกรรมของครู และนักเรียนที่เรียกว่า Flander's Interaction Analysis Categories หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า FIAC โดยแบ่งพฤติกรรมของครู และนักเรียนออกเป็น 10 กลุ่ม ดังนี้

พฤติกรรมของครู

พฤติกรรมทางอ้อม เป็นพฤติกรรมที่คอยรับ

1. ครูให้การยอมรับ หรือความรู้สึกที่ดีต่อนักเรียน
2. ครูแสดงการชมเชยหรือยกย่อง
3. ครูแสดงการยอมรับคำพูดของนักเรียน
4. ครูเป็นผู้ตามตามแนวความคิดของครู

พฤติกรรมทางตรง

5. ครูบรรยาย
6. ครูออกคำสั่ง
7. ครูตีเคียนและสั่งสอน

พฤติกรรมของนักเรียน

8. นักเรียนตอบรับคำพูดของครู
9. นักเรียนเป็นผู้เริ่มสนทนา
10. การเงยบและสับสน

คุนทซ์ (Koontz 1971 : 12-15) ได้กล่าวถึง ระบบการวัดและประเมินผลงานบุคคลที่วัดความสำเร็จดังนี้ คือ

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะวัดนั้นจะต้องวัดอย่างถูกต้อง วัดตรงเป้า และวัดให้เหมาะสมขอขบชายของงาน
2. รายการที่จะวัดจะต้องอยู่ในลักษณะที่จะดำเนินการได้หรือวัดได้จริง เช่น วัดคุณลักษณะโดยการสังเกตได้ วัดความสามารถโดยทฤษฎีการทำงาน การแก้ปัญหา และจำนวนผลงาน
3. ต้องมีวัตถุประสงค์ของการวัด และการกำหนดรายการที่จะวัด เช่น การวัดปริมาณ คุณภาพของผลงานของแต่ละคน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
4. รายการที่จะประเมิน และวิธีการที่ใช้ ต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายที่ถูกประเมิน เพราะการยอมรับในรายการประเมิน และเข้าใจวิธีการวัดจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โครงการวัด และประเมินผลประสบความสำเร็จ
5. รายการที่สร้างขึ้น หรือกำหนดไว้ในแบบประเมินต้องรัดกุมเข้าใจง่าย มีส่วนให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานของเขาให้ดีขึ้น นั่นคือจะต้องสามารถชี้จุดบกพร่องใหญ่ที่ถูกประเมินทราบ เพื่อเขาจะได้แก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้นผลการประเมินจะต้องไม่ปกปิดเป็นความลับ

การประเมินผลงานครู ซึ่งมีหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่กับการสอน เกี่ยวกับเรื่องนี้ กิบสัน และฮันท์ (Gibson and Hunt 1965 : 242) มีความเห็นว่า ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดี และมีความสำเร็จของงานสูง จะต้องมึลักษณะพึงประมาณ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประเภทความรู้ เช่น มีความรู้ทางด้านวัฒนธรรม รู้เรื่องการสอนเป็นอย่างดี และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายงานของตน มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาการของเด็ก และพัฒนาการเรียนรู้ มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิคในการสอนแบบต่าง ๆ

2. ประเภททักษะ คือ จะต้องมิตักษะในการใช้ภาษา เขียน และทุกภาษาทำให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้ากับผู้อื่น และมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการค้นคว้าวิจัย และหาความรู้เพิ่มเติม หาทางแก้ปัญหาอย่างถูกต้องลึกซึ้ง และตรงกับข้อเท็จจริง ประการสุดท้ายจะต้องมีนิสัยรักงานครู

3. ประเภทความสนใจ ได้แก่ ความพอใจสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอนทุกวิชา สนใจที่จะสอน สนใจชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ สนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า

Contra (1974) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อต่อการประเมินผลของนิสิตนักศึกษา และพบว่า เมื่อมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือน สถานภาพของอาจารย์ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ หรือนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร และการสอน นิสิตนักศึกษาก็จะประเมินการสอนของอาจารย์ไม่แย่งไปในทางที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Fentress และ Swanson (1973 อ้างใน contra) ได้ศึกษา พบว่า อาจารย์จะได้รับผลการประเมินสูงเมื่ออาศัยใ้ให้การกระตุนเสริมและกลายกยของชมเชยนักศึกษาในห้องเรียน ขณะที่ทำการแจกแบบประเมินผลอยู่ ทั้งยังพบด้วยว่า อาจารย์ผู้ช่วยสอนซึ่งมีส่วนร่วมในการสอน อิทธิพลต่อการประเมินนี้โดยการช่วยกลายกยของชมเชยในห้องเรียน และมีการแจกอาหารและเครื่องดื่มเพื่อบริการนักศึกษาด้วย

ในการใช้ผลของการประเมินเพื่อพิจารณาสถานภาพของอาจารย์ การเลื่อนตำแหน่ง และการขึ้นเงินเดือน ควรสร้างแบบการประเมินที่เป็นมาตรฐาน กระบวนการที่จำเป็น ได้แก่ ตัวบุคคลที่เป็นผู้แจกแบบประเมิน การเก็บรวบรวมแบบประเมิน การบรรจุแบบสอบถามใส่ซองปกผนึก และในขณะที่แจกแบบสอบถามนั้น อาจารย์ผู้สอนไม่ควรจะอยู่ในที่นั้นด้วย อีกทั้งควรเก็บแบบการประเมินให้เป็นความลับไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่านักศึกษาที่ประเมินผลค่าจะไปตกลงโทษ รวมถึงแบบประเมินที่ใช้ควรเป็นแบบสอบถามที่ให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นได้

Contra (1975) ได้ศึกษาผลของการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมักใช้วิธีการสังเกตในห้องเรียน หรือไม่ก็พิจารณาจากการอภิปรายซักถามปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอน โดยดูจากตัวอย่าง หรือความสามารถในการอธิบายให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน รวมถึงประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ลักษณะวิธีการบรรยาย เอกสารที่ใช้เป็นตำราใน

การประกอบการสอน ทั้งนี้ก็เห็นว่าผู้ประเมินจะต้องได้รับการฝึกหัดให้รู้จักวิธีการสังเกต การสอนที่ดี เพื่อให้มีความสามารถในการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับการสอน

Cohen, P.A. Mckeachie, W.J. (1981 อ้างใน centra) ได้วิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์ในการประเมินการสอนเพื่อตัดสินว่าการสอนนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยได้สรุปเกณฑ์ของประสิทธิภาพของการสอนระดับอุดมศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเพื่อนอาจารย์เป็นผู้ประเมิน (Peer Evaluation) ไว้ดังนี้

1. ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาหรือศาสตร์ที่สอน
2. การเลือกเนื้อหาวิชาที่มีความสำคัญต้องสอน
3. การบริหารการสอนและการจัดรายวิชา
4. ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายของการสอน
5. ความเหมาะสมของวัสดุการสอน เช่น หนังสือ แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ การใส่อudio เป็นต้น
6. ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการเรียน เช่น แบบฝึกหัด แบบสอน รายงาน เป็นต้น
7. การประยุกต์เทคนิควิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา
8. การอุทิศตนให้กับการสอนและความสนใจในการเรียนรู้ของนักศึกษา
9. ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งพิจารณาจากผลสอบกลางภาคเรียน สิ้นภาคเรียน และคุณภาพของการรายงาน หรือภาคินพนธ์
10. การสนับสนุนภาควิชาในการปรับปรุงการเรียนการสอน

โดยทั่วไปข้อสังเกตว่า เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาประสิทธิภาพของการสอนส่วนใหญ่ เราพิจารณาได้จากหลักฐานที่มีอยู่แล้ว เช่น เนื้อหาที่สอน และจุดมุ่งหมายของการสอน เป็นต้น เราสามารถศึกษาและประเมินได้จากประมวลการสอนที่อาจารย์แจกให้นักศึกษา ความรอบรู้ในศาสตร์ของอาจารย์ ก็อาจพิจารณาจากคุณภาพของผลงานวิชาการ เช่น บทความ ตำรา หรือผลวิจัยเกี่ยวกับเรื่องที่จะสอนได้ แต่ในประเด็นนี้ โคเฮน และ เมคคีชี ได้ให้ข้อสังเกตว่า ผลงานวิชาการของอาจารย์ไม่ใช่แหล่งที่สำคัญของการบ่งบอกถึงความรู้กว้างขวางของอาจารย์ โคเฮนและเมคคีชี ได้เสนอแนะตามแนวของ วิลสัน (Wilson, et al.) ในการพิจารณาความรู้ันกว้างขวางของอาจารย์ว่าจะพิจารณาจาก (1) เป็น

คนที่ชอบอ่านเนื้อหาที่ลึกกว่าสิ่งที่จะสอน (2) เป็นที่พึ่งในการวิจัยแก่เพื่อนอาจารย์และเป็นที่ต้องการของนิสิตที่ประสงค์จะให้เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (3) สามารถเสนอแนะหนังสืออ่านประกอบเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสม (4) รู้พัฒนาการของสาขาวิชาการต่าง ๆ นอกจากสาขาที่ตนเชี่ยวชาญ (5) เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่เพื่อนอาจารย์ นอกจากนี้ แมคคีย์ ยังให้ข้อสังเกตเป็นเครื่องเตือนใจในการใช้ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของนักศึกษา เป็นตัวชี้ประสิทธิผลของการสอนนั้นว่า นักศึกษามักจะถูกกระตุ้นให้ทุ่มตัวในการเรียนเพื่ออันที่แคบ จนทำให้คุณภาพของการสอนมิได้ส่งผลไปยังความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ทางที่ดีถ้าเป็นไปได้ควรมีการพิจารณาความรู้ที่คงอยู่หลังจากเรียนวิชานั้นไปแล้ว 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปี เป็นเครื่องชี้ถึงประสิทธิภาพของการสอนของอาจารย์

การวิจัยเกี่ยวกับการประเมินการสอนในประเทศ

ปี พ.ศ. 2520 จันทนา มาทอง ทำการศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษา สาขาสังคมศาสตร์ พบว่า ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษา มี 5 ตัวประกอบ คือ

1. ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนิสิต คือ การให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันเองกับนิสิตทั้งใน และนอกห้องเรียน ยินดีศึกษาค้นคว้าด้วยความจริงจัง ทำตัวที่สม่ำเสมอ พยายามส่งเสริมให้นิสิตเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ชม และวิจารณ์ผลงานของนิสิตอย่างยุติธรรม ให้ความช่วยเหลือทั้งด้านวิชาการ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

2. วิธีสอน คือ อธิบายเนื้อหาวิชาอย่างชัดเจนถูกต้อง แบ่งเวลาให้เนื้อหาแต่ละเรื่องได้เหมาะสม และมีการนำผลจากการประเมินผลการสอนมาแก้ไขปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป

3. บุคลิกภาพของอาจารย์ คือ มีการชวนชวนหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้กว้างขวาง และทันสมัย เชื่อมั่นในตนเอง สุขุมรอบคอบ ใช้เหตุผลตัดสินปัญหา

4. ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาที่สอน คือ สอนวิชาที่ทำให้อาจารย์มีชื่อเสียงมาก มีผลงานทางวิชาการที่เชื่อถือได้



5. การประเมินผล คือ มีการตรวจ และแจ้งผลการสอบอย่างรวดเร็ว และยุติธรรม รู้เทคนิคการออกข้อสอบอย่างดี กระจ่างหรือทันในการสอน และแบ่งเนื้อหาวิชา ในแต่ละเรื่องไปอย่างเหมาะสม

พจน์ น้อยแสงศรี กล่าวว่า เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ควรจะปฏิบัติ ดังนี้

1. วางจุดมุ่งหมายในการสอน ไว้ว่า เมื่อสอนวิชานั้นไปแล้วต้องการ ให้เกิดอะไรขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปอย่างไรบ้าง
2. สำนักรวบรวมข้อสอบก่อนสอน เพื่อให้ทราบพื้นฐานอันเป็นสิ่งจำเป็น เช่น ทักษะความรู้ในเนื้อหา ทักษะสติ
3. ทำการสอนโดยใช้วิธีสอน อุปกรณ์การสอน และประสบการณ์ที่ผู้สอน คาดว่าจะก่อให้เกิดผลสำเร็จ

4. ประเมินผล (พจน์ น้อยแสงศรี 2518 : 26-28)

สรินทร์ สรสิริ มีความเห็นว่า ครูที่ดีต้องมีคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี เชิดชู้ในตนเอง วาจาดี และปรับตัวได้ดี
2. จิตของเรียวดี มีความเหมาะสมในบรรยากาศ ถูกสุขลักษณะ เก็บ-อุปกรณต่าง ๆ ไว้้อย่างเหมาะสม

3. มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน

4. การสอนดี มีการเตรียมการสอนตามหลักสูตร และสอนให้ตามนั้น และครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี

5. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู จะต้องมีการหมั่นมาปรึกษา และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู และศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ

6. มีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง (สรินทร์ สรสิริ 2515 : 3-9)

บุญถิ่น อัครถาวร กล่าวว่า ลักษณะของครูที่ดีนั้นอย่างน้อยควรมี 3 ประการ

1. ครูควรเป็นผู้มีความรู้ คือ มีทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชา และจะต้อง สร้างสมเพิ่มพูนอยู่เสมอ

2. ครูควรเป็นผู้มีความสามารถในกลวิธีสอน สามารถถ่ายทอดความรู้

แนววิถีแห่งปัญญา และอบรมชักนำเด็กไปสู่ทางอันดีงาม

3. ครูควรเป็นผู้เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม และวัณธรรม (บุตฺถิน อัทธการ

2514 : 12-17)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย