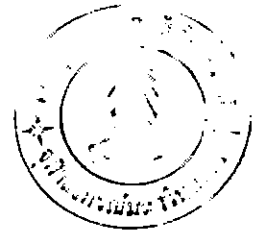


เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



การสอนเป็นภารกิจสำคัญในกระบวนการทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสอนในระดับอุดมศึกษา จะต้องใช้วิธีสอนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ คุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง การสอนในระดับนี้มีตัวแปร และองค์ ประกอบมากมายที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน ระยะเวลาที่ผ่านมาเรามักจะสรุปผลการ สอนว่ามีคุณภาพหรือไม่ โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหรือผู้เรียน ตลอดจน คุณวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์ หรือผู้สอน ประสิทธิภาพในการทำงาน อายุของอาจารย์ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไม่เพียงพอที่จะสรุปว่าการสอนนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่ ดังนั้น ในทาง ปฏิบัติและสิ่งที่ควรจะเป็น การประเมินการสอนของอาจารย์ จึงมีความจำเป็นและสมควร จักกระทำโดยเร็วและทั่วถึงในทุกสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป ศึกษการท่าอย่างมีระบบ และสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้คุณภาพของการสอนที่ดี และตรงกับความต้องการของผู้เรียน และมุ่งหมายทางการศึกษาโดยส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับ ลักษณะของผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ และมุ่งหมายของการประเมินการสอน แนวทาง และ วิธีประเมินการสอน ข้อดี ข้อจำกัด ของการประเมินการสอน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินการสอน จากหนังสือ และเอกสารต่าง ๆ งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ทางการ ประเมินการสอน ทั้งที่เป็นของต่างประเทศและของไทย ดังนี้

ลักษณะของผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ

ผู้สอนที่จะสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมียุทธลักษณะหลายประการ ซึ่ง จากการค้นคว้า และศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาหลายท่าน ได้ เสนอว่าควรมีลักษณะ กต่าง ๆ ดังนี้

(๑)

๑๙๙๑

จิม อี ฮอลล์ (Gene E. Hall) และ ฮาวาร์ด แอล โจนส์

(Howard L. Jones) (10 : 48) ใ้จำแนกสมรรถภาพของผู้สอน ที่มีประสิทธิ-

ภาพไว้ 5 ด้าน คือ

1. ด้านสติปัญญา เน้นด้านเชาว์ปัญญาและความรู้ ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอน การวิเคราะห์โปรแกรมและหลักสูตร
2. ด้านอารมณ์และจิตใจ เกี่ยวกับค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ และความซบซึ้งในอาชีพ ในด้านนี้ไม่สามารถจะประเมินได้ง่ายนัก
3. ด้านปฏิบัติการ เป็นสมรรถภาพด้านการจัดสื่อการสอน การตั้งคำถาม โดยอาศัยสมรรถภาพทางสมอง และสติปัญญาด้วย
4. ด้านผลการสอน อันเป็นผลที่ทำให้เกิดการ เรียนรู้ในตัวของนักเรียน
5. ด้านการศึกษาค้นคว้า อันก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในตัวครู

ส่วน เจมส์ อี วีแกน (James E. Weigand) (11 : 1) ได้เสนอว่าผู้สอนที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมียสมรรถภาพทางด้านทักษะ 7 ประการ คือ

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
2. ทักษะด้านการวิเคราะผลและประเมินผล
3. ทักษะในการจัดลำดับการสอน
4. ทักษะในการใช้คำถาม
5. ทักษะในการ เสริมแรงจูงใจ
6. ทักษะในการ เขียนจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
7. ทักษะในการ ประเมินผลกับขั้นพัฒนาการของนักเรียน

✓ อาร์มสตรอง (Armstrong) (12 : 51) เสนอว่า ครูที่มีประสิทธิภาพควรมียสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
2. มีความเข้าใจ และนำหลักการ เรียนรู้มาใช้ในการ เรียนการสอน
3. สามารถจัดกิจกรรม และสภาพการ เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความ ต้องการของนักเรียนและสภาพของสังคม
4. มีเทคนิคและวิธีวัดผลที่ดี ตลอดจนนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

5. มีเทคนิคในการสอนนักเรียนที่เรียนได้เร็ว
6. ควรรู้การประเมินผลการสอนของตนเอง
7. ให้นักศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล
8. มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรของนักเรียน

ผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ผลดีนั้น บุญถิ่น อัครดากกร (13 : 12) มีความเห็นเช่นเดียวกับ กิบสัน และ ฮันท์ (Gibson and Hunt) (14 : 242) โดยกล่าวว่า น่าจะต้องมีลักษณะที่พึงประเมินได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้ กล่าวคือ มีความรู้ในวิชาที่ตนสอนเป็นอย่างดีมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม มีความเข้าใจในเรื่องพัฒนาการของผู้เรียน การเรียนรู้ เทคนิควิธีสอน ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. ทักษะ จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษา การเขียน การพูด เพื่อให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้าสมาคม และมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะในการค้นคว้า วิจัย และหาความรู้เพิ่มเติม ทาทางแก้ปัญหาได้ถูกต้องตามหลักวิชา และทรงต่อข้อเท็จจริง ตลอดจนมีนิสัยรักการ เป็นครู
3. ความสนใจ ควรสนใจต่อผู้เรียน สนใจวิชาที่ตนเองสอนทุกวิชา

ซึ่ง กรัช และคอสทิน (Grush and Costin) ให้ความเห็นอีกว่าผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ ควรเป็นผู้ที่สามารถ และมีความกระตือรือร้นในด้านการเรียนการสอน เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต น่าไว้วางใจ รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้เรียนเสมอ เป็นคนที่เข้าใจผู้เรียนได้ ควบคุมกิจกรรมในชั้นเรียน โดยการให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แจงวัตถุประสงค์ และเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายในชั้นเรียน สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ กระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ให้ความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ ตลอดจนมีอารมณ์ขัน (15 : 64) และเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ผู้สอนที่ดีควรปฏิบัติดังนี้

1. วางจุดมุ่งหมายในการสอนว่า เมื่อสอนวิชานั้นแล้ว ต้องการให้เกิดอะไรขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไรบ้าง

2. สํารวจทรวจสอบก่อนสอน เพื่อให้ทราบพื้นฐานอันเป็นสิ่งจำเป็น เช่น ทักษะ ความรู้ในเนื้อหา ทักษะ

3. ทำการสอนโดยใช้วิธีสอน อุปกรณ์การสอน และประสบการณ์ที่ผู้สอนคาดว่า จะก่อให้เกิดผลสำเร็จ

4. การประเมินผล (16 : 26)

และถ้าจะกล่าวถึงลักษณะของผู้สอนที่ดีนั้น เห็นว่าควรมีลักษณะ 6 ประการ คือ

1. บุคลิกภาพดี แต่งกายดี เชื่อนั่นในตนเอง วาจาดี และปรับตัวได้ดี
2. จักห้องเรียนดี มีความเหมาะสมในบรรยากาศ ถูกสุขลักษณะ เก็บ อุปกรณ์อย่างเหมาะสม
3. มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน
4. การสอนดี มีการเตรียมการสอนตามหลักสูตร และสอนไต่ถามนั้น และครูจะทงมีความรู้เรื่องทีสอนเป็นอย่างดี
5. มีเจตนคติที่ทีก่ออาชีพครู จะทงมีจรรยาบรรณ และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู และศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ
6. มีความสัมพันธ์กับผูปกครองดี (17 : 3)

มังกร ทองสุคติ ได้เสนอว่าอาจารย์ผู้สอนทีมีประสิทธิภพนั้น จะทงมีพื้นฐาน อย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1. จะทงเป็นผู้รู้หลักจิตวิทยาแห่งตนเอง และผู้อื่นเป็นอย่างดี
2. จะทงรู้จักธรรมชาติ และความหมายของขอบวนการศึกษาในสถานอันคุม-  
ศึกษา
3. จะทงรู้ว่านักเรียนนี้มีความต้องการ ความสนใจ และมีความรู้ความสามารถ อย่างใดบ้าง และจะทงเป็นผู้ทีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี
4. จะทงเป็นผู้ทีมีความรู้ และทักษะในวิชาทีสอนเป็นอย่างดี (18 : 36)

นอกจากนี้แล้ว อาจารย์ในระดั้มอุดมศึกษาทีมีประสิทธิภพ จะทงมีทักษะอย่าง  
น้อย 4 ประการ คือ

1. อาจารย์จะต้องมีทักษะเกี่ยวกับการวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับผลดีทางการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ที่ต่าง ๆ
2. อาจารย์จะต้องเป็นผู้ช่วยเหลือให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่จะช่วยให้นักเรียนรู้อย่างเกิดขึ้น
3. อาจารย์จะต้องหาวิธีส่งเสริม และสนับสนุนให้นักศึกษานำประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นไปใช้ได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินชีวิตให้มากที่สุด
4. อาจารย์จะต้องเป็นผู้มีทักษะในการทดสอบ และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อช่วยให้บรรยากาศแห่งการเรียนรู้เป็นบรรยากาศที่ประสอผลอย่างดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด (18 : 47) และ วิจิตร ศรีสอาด ยังได้เสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนว่า ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสอนนั้น ส่วนสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง คือ อุปกรณ์การสอน เช่น โสตทัศนศึกษา เครื่องช่วยสอน (Teaching Machine) และบทเรียนสำเร็จรูป (Program & Instruction) เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง ช่วยให้การเรียนการสอนที่สิ้นความที่ทั้งใจ (19 : 18)

ดังนั้นพอจะสรุปได้ว่า ผู้สอนที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีคุณลักษณะหลายประการ เช่น ด้านสติปัญญา จะต้องมีความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน มีวิธีสอน และการใช้อุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมกับวิชาที่สอน ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ และเข้าใจบทเรียนที่ตนสอนเป็นอย่างดี ส่วนทางด้านอารมณ์ และจิตใจจะต้องเป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง รู้จักออกนอกตัวเอง มีทัศนคติต่อผู้เรียนไปในทางที่ดี มีความพอใจในงานที่ตนปฏิบัติเสมอต้นเสมอปลาย และประการสุดท้าย คือ คุณลักษณะทางด้านร่างกายของผู้สอนที่ดี ควรมีบุคลิกภาพที่ดี เช่น การแต่งกาย การวางตัว ควรเป็นไปอย่างเหมาะสมกับโอกาส และจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับการสอนในชั้นต่าง ๆ เป็นอย่างดี เช่น ทักษะในการตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ทักษะในชั้นการวัดผล และประเมินผล และอื่น ๆ

จุดมุ่งหมายของการประเมินการสอน

การประเมินการสอนนั้น มีจุดมุ่งหมายในหลายประการ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าเราจะตั้งจุดมุ่งหมายไว้ว่า จะนำผลการประเมินการสอนไปใช้เพื่ออะไร ซึ่งการนำผลการประเมิน

ไปไหน นี้ย่อมจะทำให้จุดมุ่งหมายในการประเมินการสอนเปลี่ยนไปทั่ว ทั้งที่ ไพฑูรย์  
สินลาวัณย์ (2 : 9) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการประเมินการสอนไว้ว่า

1. การประเมินเพื่อปรับปรุงการสอน โดยแยกออกเป็น 2 แนว คือ
  - การประเมินเพื่อการปรับปรุงการสอนของอาจารย์เอง (Self-Improvement)
  - การประเมินเพื่อปรับปรุงบริการด้านการสอน
2. การประเมินการสอน เพื่อประกอบการพิจารณาความคิดความชอบ หรือ  
กล่าวได้ว่าเพื่อประโยชน์ทางการบริหาร (Administrative decision making)  
ซึ่งแยกออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้
  - การประเมินการสอนเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
  - การประเมินการสอนเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือความคิดความชอบ
  - การประเมินการสอนเพื่อคัดเลือกคนสอน
3. การประเมินการสอนเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้เรียน
4. การประเมินการสอนเพื่อค้นคว้าและวิจัย

การประเมินการสอนจะมีผลแตกต่างกันตามแต่จุดมุ่งหมายของการประเมิน ซึ่ง  
สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (20 : 79) ได้กล่าวถึงมโนทัศน์ของการประเมินการสอนไว้ดังนี้

มโนทัศน์ที่ 1 การประเมินการสอน หมายถึง การพิจารณาว่านักศึกษาได้  
บรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนเพียงใด ซึ่งถือว่าเป็นการประเมินผลการสอน  
หรือผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษานั้นเอง

มโนทัศน์ที่ 2 การประเมินผลการสอน หมายถึง การประเมินเพื่อวินิจฉัย  
จุดเด่น จุดด้อยทางการเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

มโนทัศน์ที่ 3. การประเมินการสอน หมายถึง การประเมินประสิทธิภาพ  
ของกระบวนการเรียนการสอน และผลของการสอนไปพร้อม ๆ กัน การประเมินผลตาม  
แนวมโนทัศน์นี้ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและสรุปผลการสอน หรือคุณภาพการสอน  
ของอาจารย์ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร และพิจารณาความคิดความชอบของอาจารย์

มโนทัศน์ที่ 4 การประเมินการสอน หมายถึง การประเมินประสิทธิภาพของการบริหาร หรือจัดการ เรียนการสอน ซึ่งมีมโนทัศน์ที่กว้างขวางที่สุดของการประเมินการสอน แนวทางและวิธีการในการประเมินการสอน

การประเมินการสอนในสถาบันการศึกษานั้น อาจจะมีแนวทางในการดำเนินการ ได้หลายวิธี ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของการจัดการศึกษา สิ่งแวดล้อม ผู้เรียน และบุคลากรต่าง ๆ ว่า เราต้องการข้อมูลอย่างไร ประเภทใด จะประเมินกันทั้งสถาบัน หรือประเมินกันเป็นคณะวิชา เป็นภาควิชา เป็นรายวิชา จะประเมินอาจารย์เฉพาะบุคคล หรือประเมินทุกคน และต้องการข้อมูลอะไรบ้างจากผลการประเมินการสอน ซึ่ง อุทุมพร ทองอุไทย ได้เสนอรูปแบบของข้อความ เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ สำหรับการประเมินการสอนของอาจารย์ไว้ดังนี้

1. เกี่ยวกับการ ประเมินผลทางวิชาการโดยทั่ว ๆ ไป
2. เกี่ยวกับการ ตามจุดมุ่งหมายของวิชา
3. เกี่ยวกับการ ตามเนื้อหาวิชาและแหล่งความรู้
4. เกี่ยวกับการ ตามการรวบรวม เนื้อหาและวิธีสอน
5. เกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้สอน
6. เกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหาวิชาของผู้สอน
7. เกี่ยวกับคำถามเรื่องความสัมพันธ์ในห้องเรียน
8. เกี่ยวกับการ กระตุ้นแนวคิดของผู้เรียน
9. เกี่ยวกับการ บำบัดและแผนฝึกหัด
10. เกี่ยวกับการ ทดสอบการ ประเมินผลการ เรียนและการ ให้คะแนน
11. เกี่ยวกับเวลาการทำงานของผู้เรียนที่อุทิศให้กับการ เรียนวิชานั้น (21 :

241)

นอกจากนี้แล้วยังมีบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาอื่น ๆ ที่ได้เสนอวิธีการประเมิน และข้อความที่จะประเมินว่า ต้องประเมินอะไรบ้าง อย่างไร ดังเช่น กิรติ ศรีวิเชียร เสนอว่าการ ประเมินผลรายวิชา ควรคำนึงถึงหัวข้อในการประเมิน 8 ประการดังนี้

1. การประเมินผล พฤติกรรม และประสิทธิผลทางการสอนของอาจารย์ เกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการสอน การเตรียมตัว การจัดเนื้อหาสาระที่สอน ความสัมพันธ์ส่วนตัว ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา
2. การจักรระบบวิชา โดยพิจารณาจากลำดับของเนื้อหาที่สอน กำหนด การทดสอบ การสั่งงาน ขนาดของชั้นเรียน ช่วงเวลาเรียน ความรู้พื้นฐาน ก่อนที่จะมาเรียนวิชานั้น
3. เนื้อหาวิชาที่สอน โดยพิจารณาเกี่ยวกับว่ามีความยากง่ายเพียงไหน ได้รับความแน่นมากน้อยเพียงใด เหมาะสมหรือไม่ และมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับปัญหาจริง หรือได้แสดงให้เห็นความก้าวหน้าในสาขานั้นอย่างใดหรือไม่
4. อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน โดยพิจารณาว่าอุปกรณ์ที่ใช้อุปกรณ์นี้ช่วยให้การ เรียนรู้ความจุกจุกงมหมายเกิดขึ้น ใ้ง่ายหรือไม่ มีความยุ่งยากซับซ้อนในการใช้เพียงใด ถ้าไม่ใช้อุปกรณ์ประเภทนี้แล้วจะทำให้การ เรียนการสอนเป็น ไปอย่างยากลำบากหรือไม่
5. ความคาดหวังของนักศึกษา โดยพิจารณาว่าจุกจุกงมหมาย เนื้อหาสาระ วิธีสอน สนองความคาดหวังของนักศึกษามากน้อยเพียงใด
6. ทักษะของนักศึกษา โดยพิจารณาว่านักศึกษามีการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (Cognitive) ทักษะ (Psychomotor) แล้วเราจะเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาทักษะด้านทัศนคติ (Affective) ักย
7. การปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ผลการ ทดสอบของนักศึกษา ว่าเนื้อหาสาระค่อนข้างหรือง่ายเกินไป และจุกจุกงมหมายข้อใดบ้าง ที่ไม่สามารถจะหาให้บรรลุขึ้นมาได้
8. กระบวนการวัดผล โดยพิจารณาจากเทคนิคในการ วัดผลว่าเป็นแบบใด การให้งานเหมาะสมเพียงใด การวัดผลนั้นสัมพันธ์กับจุกจุกงมหมายมากน้อยเพียงใด ถ้า การวัดผลหลายแบบ แต่ละแบบได้รับการ เน้นแตกต่างกันหรือไม่ (22 : 3)

จากพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ เรามักนำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เพื่อให้ครอบคลุม ซึ่ง กรีนวูด (Greenwood) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบสอบถาม เอส อี ซี ที บี (Student Evaluation of College Teaching Behavior)



ที่มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาให้ได้เครื่องมือที่ดี โดยการวัดผลสะท้อนที่เกิดจากการสอน วัดพฤติกรรมของอาจารย์ซึ่งผู้เรียนสามารถสังเกตได้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ อาจารย์ นักศึกษา และผู้บริหาร แบบสอบถามมีข้อกระทง 134 ข้อ ใช้เกณฑ์ประเมินค่า 7 ช่วง ปรากฏว่ามีข้อกระทง ที่เกี่ยวข้อง 85 ข้อ ท่อจากนั้นนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาอีก 2 กลุ่ม จำนวน 328 คน และ 554 คน ผลปรากฏว่า จากการวิเคราะห์ทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน จึงนำข้อมูลที่ได้ทั้งสองกลุ่มไปทำการวิเคราะห์ตัวแปรสเกกัลตัวประกอบสำคัญ ได้ตัวประกอบ 8 ตัว คือ

1. อาจารย์มีความสามารถทำให้การเรียนการสอนเข้าใจง่าย
2. มีการสอนทันสมัย
3. มีความรับผิดชอบต่อชั้นเรียน
4. ให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษา
5. รับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา
6. รู้เทคนิคการวัดผลให้งานกระจำแจ้ง ให้การบ้านเหมาะสม
7. มีความรู้ทันเหตุการณ์
8. เข้าใจปัญหาของนักศึกษาได้ดี (23 : 141)

วอทรูบา และ ไรท์ (Wotruba and Wright) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินการสอนของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช่เป็น ผู้บริหาร อาจารย์ และ นักศึกษา มหาวิทยาลัยซานดิเอโก แผนกบริการธุรกิจ ผลปรากฏว่า

1. มีความรู้กว้างขวาง ถูกต้อง ทันสมัย และรู้อย่างแท้จริง
2. ส่งเสริมให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น
3. กระตือรือร้นในวิชาที่สอน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม
5. อธิบายเข้าใจง่าย
6. ซอมช่วยเหลือทั้งในและนอกห้องเรียน
7. ทำให้บรรยากาศในการ เรียนการสอนเป็น ไปอย่างมีชีวิตชีวา
8. มีความยุติธรรม

9. มีความสนใจและอยากจะสอน (24 : 653)

ในเรื่องการประเมินการสอน สมพงษ์ เกษมสิน (25 : 454) กล่าวไว้ เช่นเดียวกับ สมัย ชมแสน (26 : 26) ถึงลำดับขั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
2. กำหนดแบบฟอร์มสำหรับการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และสิ่งที่จะประเมิน
3. กำหนดคัตวผู้ประเมิน และมีกรอบรมผู้ทำหน้าที่ประเมินให้มีความรู้มีความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ และเทคนิคในการประเมินตามแบบฟอร์มและลักษณะงานที่กำหนดมาตรฐานเอาไว้ ตามปกติผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเหตุการณ์
4. กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน เช่น ประเมินโดยวิธีใช้คะแนนเป็นปรนัย
5. ทำการวิเคราะห์ และนำเอาผลการประเมินไปใช้

คุนท์ (Koontz) ได้กล่าวถึง ระบบการวัดและประเมินผลงานของบุคคล ที่ถือว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะวัดนั้นจะต้องวัดอย่างแท้จริง ถูกต้อง ตรงเป้าหมาย และวัดได้หมดตามขอบข่ายงาน
2. รายการที่จะวัดต้องอยู่ในลักษณะที่จะดำเนินการ ได้หรือวัดได้จริง เช่น วัดคุณลักษณะโดยการสังเกตได้ วัดความสามารถโดยดูจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา และจำนวนผลงาน
3. ต้องมีวัตถุประสงค์ของการวัด และการกำหนดรายการที่จะวัด เช่น ควรวัดปริมาณ คุณภาพของผลงานของแต่ละคน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
4. รายการที่จะประเมิน และวิธีการใช้ต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายที่ถูกประเมิน เพราะการยอมรับในรายการประเมิน และเข้าใจวิธีการวัดจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โครงการวัดและประเมินผลประสบความสำเร็จ

5. รายการที่สร้างขึ้น หรือกำหนดไว้ในแบบประเมินต้องรัดกุม เข้าใจง่าย มีส่วนทำให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานของเขาให้ดีขึ้น นั่นคือ จะต้องสามารถชี้จุดบกพร่องให้ผู้ถูกประเมินทุกคน เพื่อเขาจะได้แก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้น การประเมินจะต้องไม่ถือว่าเป็นความลับ (27 : 12)

การประเมินการสอน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินมีส่วนสำคัญมาก อีเบล (Ebel) ได้เสนอผู้ประเมินไว้ 6 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. ให้อาจารย์ด้วยกันเอง ไปสังเกตการสอนของเพื่อนอาจารย์ (Class-room Visitation)
2. ให้อาจารย์ผู้สอนดำเนินการประเมินตนเอง (Self-Evaluation)
3. โดยคณะกรรมการพิจารณาจากเนื้อหาสาระในการสอน เอกสารประกอบการสอน และเอกสารที่มอบหมายให้นักศึกษาอ่าน (Reading assignment)
4. โดยนักศึกษาตอบแบบสอบถาม
5. โดยเครื่องมือนักเสียงและภาพ
6. โดยการสอนเป็นกลุ่ม (Team Teaching) เพื่อให้ผู้สอนเรียนรู้วิธีการสอนของกันและกัน (28 : 15)

จะเห็นว่ากลุ่มผู้ประเมินนั้นมีมากมายหลายกลุ่มด้วยกัน ดังที่ อีสท์มอนด์ (Eastmond) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ให้ครูประเมินตนเอง
2. ให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินผลงานของครู
3. ให้ผู้บริหารประเมินผลงานของครู
4. ให้ผู้ที่เป็นที่ปรึกษาโรงเรียนประเมินผลงานของครู
5. ให้ผู้ร่วมงานหรือเพื่อนครูด้วยกันประเมิน
6. ให้คณะกรรมการพิเศษประเมินผลงาน
7. ผู้เชี่ยวชาญภายนอกโรงเรียนประเมินผลงาน
8. ประชาชนในท้องถิ่นประเมินผลงาน (29 : 402)

จากกลุ่มผู้ประเมินที่มีหลายกลุ่มนี้เอง เคนเนท โอ วอร์เนอร์ (Kenneth O. Warner) มีความเห็นว่าผู้ที่จะสามารถทำหน้าที่ในการประเมิน จะต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจงานที่จะประเมินเป็นอย่างดี และควรเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด และรู้เห็นเหตุการณ์ โดยผู้ประเมินจะต้องทำความเข้าใจกับข้อข้อไขก่อน

1. ต้องมีความคุ้นเคยกับรายการต่าง ๆ ที่มีในแบบประเมินนั้น โดยวิเคราะห์ข้อไขอย่างกว้าง ๆ และส่วนประกอบรายละเอียดให้แจ่มชัด
2. เข้าใจหน้าที่ และความปรารถนาที่จะให้มีขึ้นในตำแหน่งงานที่จะวัดและประเมินผล
3. ใช้กระบวนการที่จะทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม และมีเหตุผล
4. ไม่ยึดถือว่าถ้ารายการหนึ่งก็เกินไปแล้ว รายการอื่น ๆ จะก็ต้องก็ด้วย เช่น คุณภาพของการศึกษา ก็ไม่ได้หมายความว่าคุณภาพในการทำงานก็ด้วย ต้องวิเคราะห์แต่ละด้านตามเกณฑ์อย่างละเอียด
5. การประเมินต้องทำต่อเนื่องกันไปทุกระยะของการทำงาน หรือสัมพันธ์กันเป็นหลักฐานไว้
6. จำนวนรายการที่จะประเมิน ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับขอบข่ายของหน้าที่และระดับของตำแหน่งงาน (30 : 1)

การประเมินการสอนของอาจารย์ ถ้าพิจารณากันตามจุดมุ่งหมายของการประเมินแล้ว เราจะพบว่า น่าจะมีประโยชน์อย่างมากสำหรับอาจารย์โดยทั่วไป ที่ได้ค้นคว้าพิจารณาตนเอง แต่ก็อาจจะเกิดปัญหาตามมา คือ อาจารย์ท่านใด ที่ต้องการประเมิน จะประเมินทุกคน หรือเฉพาะผู้ที่สนใจจะให้ประเมินเท่านั้น ซึ่ง บิปป เมฆาคุณวุฒิ (31 : 190) และ อุทุมพร ทองอุไทย (3 : 30) ได้กล่าวถึงข้อดี และข้อจำกัดของการประเมินการสอนของอาจารย์ โดยผู้ประเมินที่ต่างกันดังนี้

1. ถ้าผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาเป็นผู้ประเมิน จะมีประโยชน์มาก เพราะผู้เรียนเป็นผู้มีวุฒิภาวะสูงพอที่จะตัดสินใจได้ว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสอนของอาจารย์ที่เกี่ยวกับการสอนนั้น มีความเหมาะสมเพียงใด และมีข้อดี คือ สามารถเก็บ

ข้อมูลได้ง่าย เป็นกลุ่ม และถ้าผู้สอนทราบพฤติกรรมของตน ก็จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนพฤติกรรมไปในแนวที่ผู้เรียนประเมิน ทั้งยังเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ ไม่มีผลต่อเกรดหรือผลการเรียนของผู้เรียน แต่ข้อจำกัดในการประเมินโดยผู้เรียนนั้นก็มี เช่น ทั่วแพร่เกี่ยวกับขนาดของชั้นเรียน ลักษณะวิชา ภาควิชา คณะวิชา ย่อมมีส่วนที่จะทำให้ผู้เรียนประเมินการสอนของอาจารย์ต่างออกไป และย่อมเป็นการยากที่จะออกแบบประเมินให้ครอบคลุม และครบตามลักษณะวิชา ขนาดของชั้น และระดับชั้น ของผู้เรียนได้

2. ผู้ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน ผู้ร่วมงานนั้นเป็นผู้ใกล้ชิด มีวุฒิภาวะ และคุณวุฒิทางการศึกษาใกล้เคียงกับผู้สอนมาก ดังนั้นถ้ามีแบบประเมินที่เหมาะสมแล้ว ก็จะได้ผลการประเมินที่ตรงกับที่ผู้เรียนประเมิน และสามารถประเมินได้ในพฤติกรรมที่กว้างกว่า เช่น ในเรื่องของหลักสูตร และการกำหนดงานให้กับผู้เรียน แต่ก็มีข้อจำกัด เช่นจะนำมาเปรียบเทียบหาเกณฑ์ที่แน่นอนได้ยาก และจะไม่ค่อยเชื่อถือกันเอง ทั้งยังสิ้นเปลืองเวลาในการประเมินมาก

3. การประเมินตนเอง เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุด แต่ผู้สอนมักจะประเมินตนเองสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และมีความสัมพันธ์ค่า เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ แต่ก็มีข้อดีในแง่ของการเก็บข้อมูล สามารถเก็บได้ความที่คงการ และสามารถปรับปรุงตนเองได้ทันที และยังสามารถนำไปประกอบในการเขียนผลงาน หรือการเสนอความคิดความชอบ

4. ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินนั้น มีผลดี เช่น เป็นการสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากการประเมินของกลุ่มอื่น ๆ และมีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้เรียน และเพื่อร่วมงาน แต่ก็ยังมีข้อจำกัด เช่น ผู้บริหารบางคนอาจมีอคติเป็นการส่วนตัวกับผู้สอน หรืออาจจะใช้ค่านิยมส่วนตัวมาตัดสินในการประเมินก็ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

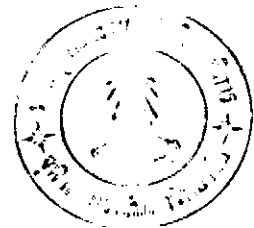
ในการหาข้อกระทง ที่จะนำมาใช้ในแบบประเมินการสอนที่เหมาะสมนั้น ได้มีการสร้าง ทคลอง และทำการวิจัยกับเมธาพอสควร กิ่งที่ อีสรา เยท (Ezra Wyeth) ได้สร้างเครื่องมือ เพื่อนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการสอน โดยตั้งเกณฑ์ไว้ 3 ข้อ คือ

1. ข้อกระทงที่ไร้คองเป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมที่วัดได้

2. เป็นข้อกระทงที่แก่นชัดและมีความหมาย
3. เป็นข้อกระทงที่ผู้ตอบมีหลักฐานพอที่จะตอบได้

เยท โค้ชผู้ที่กำลังศึกษาระเบียบวิธีวิจัยในระดัพบริญญาโทช่วยกันสร้าง โดยใช้ข้อกระทงจากการบรรยายการสนของ เบลเนพ (Belnep) เป็นหลัก แล้วแก้ไขปรับปรุงให้เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวทั้ง 3 ข้อข้างต้น ซึ่งข้อกระทงที่ได้ สามารถแยกเป็นข้อกระทงประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชา
2. จุดมุ่งหมายในการสน
3. ความรู้ใหม่ในสาขาวิชา
4. การให้งานที่เหมาะสม
5. มีความคิดสร้างสรรค์
6. มีความสัมพันธ์กับผู้เรียน
7. ภูความแตกต่างระหว่างบุคคล
8. สนใจความก้าวหน้าของผู้เรียน
9. การเข้าใจผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น
10. การวัดผลความก้าวหน้าของนักเรียน (32 : 71)



ต่อมา โทมัส อาร์ วอทรูบรา และ เพนนี่ แอล ไรท์ (Thomas R. Wotruba and Penny L. Wright) ใ้หน้าการวิจัยเพื่อสร้างเกณฑ์ประเมินผลการสนของอาจารย์ มหาวิทยาลัยซานดิเอโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยซานดิเอโก แผนกบริหารธุรกิจ ซึ่งมีพัฒนาการของการสร้าง เกณฑ์ตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. รวบรวมข้อกระทงที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสนจากรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ปรับปรุงและกลั่นกรองข้อกระทง โดยใช้วิธี 2-sort แยกประเภทของข้อกระทงได้ 6 ประเภท คือ ทัศนคติของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียน วิธีสน บุคลิกภาพของผู้สอน บรรยากาศในชั้นเรียน อุปกรณ์การสน และทัศนคติของผู้สอนที่มีต่อวิชาที่สอน

3. นำข้อกระทง ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อที่ว่าข้อกระทงเหล่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบได้หรือไม่ และมีความสำคัญในการประเมินอาจารย์เพียงใด โดยพยายามใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และไม่เกิดความลำเอียง

4. นำผลที่ได้มาเรียงใหม่ตามค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละข้อ แล้วทำการวิเคราะห์ที่ตัวประกอบคือ แต่ละตัวประกอบมีตัวแปรอะไรบ้าง คล้ายคลึงกับที่ทำหรือไม่ นำหนักตัวประกอบในตัวแปร แต่ละตัวเป็นอย่างไร

5. เลือกข้อกระทงจากเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งของ 3 เกณฑ์ คือ มีความสำคัญมาก ผู้ตอบสามารถตอบได้ มีน้ำหนักตัวประกอบสูง

เมื่อได้ข้อกระทงแล้วนำข้อกระทง ไปให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม เรียงลำดับความสำคัญ ซึ่งได้ข้อกระทงที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นว่าสำคัญอยู่ในลำดับที่ 1 ถึง 10 รวมกันอยู่ 9 ข้อกระทง และมีข้อกระทงอยู่ 9 ข้อกระทง ที่แต่ละกลุ่มให้ความสำคัญในลำดับที่แตกต่างกัน โทมัส อาร์ วอเทอร์มา ได้ให้ข้อคิดว่า การสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการสอนนั้น ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม อย่างไรก็ตามเขาได้นำข้อกระทง 10 ข้อ ซึ่งเขาได้พิจารณาแล้วเสนอแก่คณะบริหารธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยซานดิเอโก เพื่อใช้ประเมิน-เทศอาจารย์ใหม่ให้ทราบถึงตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการสอน (24 : 653)

สำหรับในประเทศไทยก็ได้มีงานวิจัยเกี่ยวกับตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสอน ในระดับอุดมศึกษา สาขาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย และในสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ซึ่ง จินตนา มาพวง ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษา สาขาสังคมศาสตร์ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ช่วง บรรจุข้อกระทง 43 ข้อ ที่ครอบคลุมตัวประกอบทั้ง 6 ตัวประกอบ คือ ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อนิสิต วิธีสอน ลักษณะบุคลิกภาพของอาจารย์ บรรยากาศในชั้นเรียน อุปกรณ์การสอน และทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาที่สอน ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิต และอาจารย์ที่ได้รับการสุ่มจากคณะต่าง ๆ ในสาขาสังคมศาสตร์ ทักสินว่าข้อกระทงแต่ละข้อเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับใด โดยพิจารณาจากลักษณะ หรือข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่เห็นว่าสอนดีที่สุด ข้อมูลที่ได้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์

ตัวประกอบ (Factor Analysis) โดยสกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบสำคัญ (Principle Factor Method) และหมุนแกนตัวประกอบด้วยวิธี แวริแมกซ์ (Varimax Rotation) ได้ข้อค้นพบว่า ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนมี 5 ตัวประกอบคือ

1. ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนิสิต บรรยายด้วยตัวแปร 8 ตัว คือ ความเป็นกันเองกับนิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เกียรตินิสิต พยายามส่งเสริมให้นิสิตเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ยินดีศึกษากับนิสิตด้วยความจริงใจ ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีความรู้สึกที่ดีต่อนิสิตตั้งแต่แรกสอน ให้ความช่วยเหลือทั้งด้านวิชาการ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ชม และวิจารณ์ผลงานของนิสิตอย่างยุติธรรม
2. วิธีสอน บรรยายด้วยตัวแปร 6 ตัว อธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจน ถูกต้อง ยกตัวอย่างให้ชัดเจนตรงกับเนื้อหา นำผลการสอนมาปรับปรุงการสอนคราวต่อไป แบ่งเวลาให้เนื้อหาแต่ละเรื่องได้อย่างเหมาะสม ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในขณะที่สอน และอธิบายสิ่งที่เป็นนามธรรมได้อย่างชัดเจน
3. บุคลิกภาพของอาจารย์ บรรยายด้วยตัวแปร 6 ตัว คือ มีความมั่นคง สุขุม รวบคอบ ใช้เหตุผลชักชวนปัญหา มีลักษณะเป็นผู้นำ ชวนขยายหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้กว้างขวางและทันสมัยในสาขานี้ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาที่สอน บรรยายด้วยตัวแปร 4 ตัว มีความชำนาญในการสอนเพราะสอนมานาน เคยเป็นวิชาเอก หรือวิชาโทมาก่อน เป็นวิชาที่สอนจนมีชื่อเสียง มีผลงานทางวิชาการที่เชื่อถือได้
5. การประเมินผล บรรยายด้วยตัวแปร 5 ตัว คือ รู้เทคนิคการออกข้อสอบอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการสอน แบ่งเวลาให้เนื้อหาแต่ละเรื่องอย่างเหมาะสม ทราวจนทำงานต่าง ๆ และแจ้งผลการสอนของนิสิตอย่างรวดเร็ว และยุติธรรม (33 : 59)

อุทุมพร ทองอุไทย ได้ศึกษาดผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ที่ใช้ตัวประกอบค้นหาโครงสร้างของประสิทธิภาพการสอนในระดั้มอุดมศึกษา และสรุปว่า ผลการวิจัยนั้นสอดคล้องกัน โดยสามารถจำแนกตัวประกอบต่าง ๆ ได้ 6 ตัวดังนี้



1. ลักษณะอาจารย์ ได้แก่ ลักษณะท่าทาง ความจริงใจ ความสนใจ  
ต่อผู้เรียน ให้ความเป็นกันเอง เป็นผู้นำ และเป็นผู้มีความรู้ในสาขานั้น ๆ อย่างแท้จริง  
และทันสมัยอยู่เสมอ
2. วิธีสอน ได้แก่ การจัดเตรียมกระบวนการเรียนการสอน การจัดห้อง  
เรียน การเตรียมความรู้ใช้ตำราประกอบการเรียน มีทักษะในการสอนแบบต่าง ๆ ได้  
เหมาะสมกับเนื้อหาและเวลา มีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย, ทำให้  
ผู้เรียนเกิดพัฒนาการด้านความคิด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิต มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์  
กับนิสิต อาจารย์ฟังความคิดเห็นจากนิสิต เป็นกันเอง ช่วยเหลือนิสิตทั้งในและนอกห้อง  
เรียน
4. อุปกรณ์การสอนและการเรียน รวมถึงห้องปฏิบัติการ การใช้เครื่องมือ  
ต่าง ๆ รวมทั้งห้องสมุดที่สมบูรณ์ และคำราที่เป็นภาษาของตนเองด้วย
5. การวัดผล มีการป้อนกลับและการเสริมใจ การวัดผลเป็นส่วนหนึ่งของการ  
การเรียนการสอน รู้จักออกข้อสอบที่ดีให้คะแนนอย่างยุติธรรม
6. ทัศนคติของอาจารย์ต่อการสอนและต่อนิสิต อาจารย์มีการยกย่องอย่าง  
จริงใจ ทั้งใจสอน (34 : 1)

จากงานวิจัยเหล่านี้ ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะเลือกสรรข้อกระทงต่าง ๆ ที่  
เหมาะสมสำหรับวิทยาลัยครู ในพฤติกรรมกรรมการสอน 5 ด้าน คือ ด้านจูงใจหมายและเนื้อ-  
หา ด้านอุปกรณ์และวิธีสอน ด้านบุคลิกภาพของผู้สอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการประเมิน  
ผลและงานที่กำหนดให้ทำ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินการ สอนสำหรับวิทยาลัย  
ครูต่อไป