



ผู้วิจัยได้ศึกษาหนังสือ เอกสาร วารสาร และบทความต่าง ๆ รวมทั้งผลงาน การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูที่ดี และมีประสิทธิภาพ แนวทางในการสร้างแบบ ประเมินการสอน วิธีประเมินการสอน และความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสอน ทั้งที่เป็นของไทยและของต่างประเทศที่สำคัญ ๆ ดังนี้

คุณลักษณะของครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ

เมื่อปี พ.ศ. 2516 - 2519 เฉลียว บุรีภักดิ์ (10 : 365) ทำการวิจัย เรื่องลักษณะครูที่ดี โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ 6 กลุ่ม คือ นักเรียน ผู้ปกครอง ครูหรือศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา พระ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตามลักษณะใหญ่ ๆ 8 ด้าน ใช้ประชากรเกือบทุกภาคของประเทศ พบว่า ลักษณะครูที่ดีต้องมี

1. ความรู้ดี มีการค้นคว้าหาความรู้ และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ อยู่เสมอ
2. สอนดี สามารถใช้ภาษาได้ดี มีเทคนิคในการโน้มน้าวจิตใจคน และสามารถประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้
3. สุขภาพดี รู้จักป้องกันโรคติดต่อ งดเว้นสิ่งเสพติดทุกอย่าง ไม่เสเพล และรู้จักรักษาอารมณ์ให้มั่นคง
4. ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม มีเมตตา ชยัน อ่อนน้อม ย่อหย่อนอุปสรรคทั้งปวง
5. มีน้ำใจประชาธิปไตย มีเหตุผลและผลกล้าพูดกล้าทำ กล้าเผชิญความจริง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

บุญโญ สารขร และคณะ (11 : 7) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะครูคืออย่าง กว้าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับที่ อภิวัฒน์ พาหะมาก (12 : 33) ที่ได้เสนอเกณฑ์ประเมิน ผู้สมัคร เข้าเป็นครูไว้ดังนี้

1. ด้านการสอน เช่น ความเข้าใจกลวิธีสอน และทักษะในการใช้อุปกรณ์การสอน ความรู้ในการปกครองนักเรียน
2. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ เช่น ตรงต่อเวลา เป็นคนมีเหตุผล มีความมั่นคงในอารมณ์
3. ด้านสุขภาพและอนามัยของผู้สมัคร เช่น เอาใจใส่ความสะอาด
4. ด้านความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย
5. ด้านความรู้ คือ มีความรู้ทั้งในวิชาที่สอน และความรู้อื่น ๆ ทั่วไป
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น
7. ด้านการอบรมแนะแนวและการปกครอง เช่น เป็นผู้มีระเบียบวินัย และมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจเด็ก

เฮลด์ และ มัวร์ (Heald and Moore) (13 : 142) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้ที่ จะเข้ามามีอาชีพครูที่ละเอียดลงไปอีก คือ ต้องมีลักษณะทางกายและใจแตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. จะต้องมีความวิจรรณญาณ
2. จะต้องมีความมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
3. จะต้องมีความเมตตาและป้องกันคนอื่น
4. จะต้องมีความละเอียด ประณีต
5. จะต้องมองโลกในแง่ดี
6. มีอารมณ์คงที่
7. หลีกเลียงการวิจารณ์คนอื่น
8. เต็มใจที่จะทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ

จากการสำรวจของเลห์แมนน์ และ มิเรนท์ (Lehmann and Mehrens) (14 : 136) พบว่า ความคิดเห็นของนิสิตวิทยาลัยเวสเทิร์นวอชิงตัน สเตท (Western Washington State College) จำนวน 443 คน เกี่ยวกับลักษณะของครูในอนาคตนั้น ควรมีเกณฑ์ที่สำคัญมากที่สุด 5 ประการ คือ

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางทั้งความรู้มูล-

ฐานและสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่สอน

2. มีความสนใจในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง มีความกระตือรือร้นค้นคว้าในวิชาที่สอน
3. มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถที่จะเสนอทบทวน เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ และสนองความต้องการของนักเรียน
4. เตรียมการสอนอยู่เสมอในวิชาที่สอน กำหนดหัวข้อวิชาที่สอน กำหนดวัตถุประสงค์ ทลอคจนรายชื่อนั่งลืออ้างอิง
5. ใช้ศัพท์ภาษาไ้ถูกต้องเหมาะสม มีความสามารถในการอธิบายอย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง สอนโดยคำนึงถึงระดับความสามารถของนักเรียน

นอกจากลักษณะของครูที่ดีดังกล่าวแล้ว การเรียนการสอนจะเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดได้นั้น พัทน์ น้อยศรี (15 : 26) กล่าวว่า ผู้ทำหน้าที่ครูจะต้องปฏิบัติดังนี้

1. วางจุดมุ่งหมายในการสอนไว้ว่า เมื่อสอนแล้วต้องการให้เกิดอะไรขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปอย่างไรบ้าง
2. สำรวจตรวจสอบก่อนสอน เพื่อให้ทราบพื้นฐานอันเป็นสิ่งจำเป็น เช่น ทักษะ ความรู้ในเนื้อหา ทักษะคติ
3. ทำการสอนโดยใช้วิธีสอน อุปกรณ์การสอน และประสบการณ์ที่ผู้สอน คาดว่าจะก่อให้เกิดผลสำเร็จ
4. ประเมินผล

วิจิตร ศรีสอาด (16 : 18) ได้เสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนไว้ว่า ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสอนนั้น ส่วนสำคัญยิ่งอีกสิ่งหนึ่ง คือ อุปกรณ์การสอน เช่น โสตทัศนเพื่อการศึกษา เครื่องช่วยสอน (Teaching Machine) และบทเรียนสำเร็จรูป (Program Instruction) เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นสื่อการสอน (Instructional Media) ที่มีประสิทธิภาพสูง ช่วยให้การเรียนการสอนดีขึ้นตามที่ใ้ค้ตั้งใจ

จะเห็นได้ว่า การจะให้การสอนมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ต้องคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ประการด้วยกัน ซึ่ง บุญถิ่น อัครดากร (17 : 12) มีความเห็นสอดคล้องกับ กิบสัน และ ฮันท์ (Gibson & Hunt) (18 : 242) ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ กล่าวคือ มีทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชา ลักษณะวิชา ที่คนสอนเป็นอย่างดี มีการสร้างเสริมเพิ่มพูนอยู่เสมอ มีความสามารถในการถ่ายทอด มีความเข้าใจในพัฒนาการของผู้เรียน มีเทคนิควิธีสอน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้
2. เป็นผู้มีทักษะ จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษา การเขียนและการพูด เพื่อให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้าสมาคม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการค้นคว้าวิจัย และหาความรู้เพิ่มเติม หาทางแก้ไขปัญหาย่างถูกต้อง ตรงกับข้อเท็จจริง และมีนิสัยรักการเป็นครู
3. ควรเป็นผู้เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม และวัฒนธรรม สามารถอบรมชักนำเด็กไปสู่ทางอันดีงาม

ซึ่ง กรัช และ คอสติน (Grush & Costin) (19 : 64) ให้ความเห็นเช่นเดียวกันว่า ผู้ที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพ ควรเป็นผู้ที่สามารถและมีความกระตือรือร้นในด้านการเรียนการสอน เป็นคนซื่อสัตย์สุจริต น่าไว้วางใจ รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้เรียนเสมอ เป็นคนที่เข้าใจผู้เรียนได้ดี ควบคุมกิจกรรมในชั้นเรียน โดยการให้คำแนะนำปรึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ และเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายในชั้นเรียน สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ กระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ให้ความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ ตลอดจนมีอารมณ์ขัน

จากการศึกษาลักษณะครูดี และเกณฑ์ในการประเมินครูที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พอสรุปได้สั้น ๆ ว่า ครูที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๆ ที่ต่างจากบุคคลในอาชีพอื่น ๆ ดังนี้

1. มีความรู้ดี
2. มีลักษณะการสอนดี
3. มีบุคลิกภาพดี
4. มีความประพฤติดี

แนวทางในการประเมินการสอนและวิธีประเมินการสอน

เมื่อปี พ.ศ. 2523 กรมการฝึกหัดครู (20 : 1) ได้ศึกษาสมรรถนะของ

ครูประถมศึกษาที่ทองการ โดยศึกษาจากครูประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์วิทยาลัยครู พบว่า สมรรถวิสัยที่จำเป็นสำหรับครูประศึกษามีดังนี้

1. ด้านชุมชนและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สมรรถวิสัยที่จะทักทายปราศรัย ทำความคุ้นเคยกับผู้ปกครองของนักเรียน การชักนำชุมชนใกล้เคียงโรงเรียนให้ร่วมมือกับโรงเรียน การบอกแหล่งทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น ที่จะนำมาใช้ในโรงเรียน การบอกแหล่งวิทยากร สถานประกอบการ และวิทยากรชุมชน การอธิบายสภาพของพืชสัตว์ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ตลอดจนการเข้าร่วมกับชุมชนในสังคมได้
2. ด้านหลักสูตร สื่อการเรียน ได้แก่ สมรรถวิสัยด้านความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร ความเข้าใจด้านความสัมพันธ์ของหลักสูตรกับการสอนการเรียน
3. ด้านตัวเด็ก (นักเรียน) ได้แก่ สมรรถวิสัยด้านความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการของวัยเด็ก 5-13 ขวบ ความเข้าใจด้านความต้องการ การเรียนรู้และปรับตัวของเด็ก การวัดความเจริญงอกงาม ตลอดจนการแก้ไขปัญหาของเด็กระดับประถมศึกษา
4. ด้านโรงเรียน ได้แก่ สมรรถวิสัยเกี่ยวกับการตกแต่งห้องเรียน มุมหนังสือ ฯลฯ
5. ด้านตัวครู ได้แก่ สมรรถวิสัยที่เป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวกับการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การพูดจา การแสดงออกทางอารมณ์ ฯลฯ
6. ด้านการปฏิบัติการสอน ได้แก่ สมรรถวิสัยการจัดบรรยากาศการเรียน การสอน จัดหาอุปกรณ์การสอน การควบคุมความประพฤติของนักเรียน ฯลฯ
7. ด้านการประเมินผล ได้แก่ ความสามารถด้านการกำหนดพฤติกรรมที่ จะประเมินผล การสร้างเครื่องมือ (ข้อสอบ) ฯลฯ

และจากผลการประชุมขององค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO) เมื่อเดือนสิงหาคม 2515 (21 : 1) มีความเห็นว่า การฝึกหัดครูเป็นเรื่องสำคัญที่ควรส่งเสริมอย่างจริงจัง สำหรับประเทศไทย กรมการฝึกหัดครูได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เมื่อเดือนมกราคม 2521 โดยร่วมมือกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรมสามัญศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ อีกหลายหน่วยงาน ได้ศึกษาโครงการนวัตกรรมประถมศึกษา ซึ่งเลือกศึกษา 2 โครงการคือ

โครงการเลื่อนชั้นโดยอัตโนมัติ และโครงการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ มีวัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัย คือ หาสมรรถภาพของครูที่จำเป็นสำหรับโครงการทั้งสองดังกล่าว ซึ่งได้องค์ประกอบที่สำคัญของทั้งสองโครงการดังนี้คือ

1. ความสามารถในการสอน
2. ความสามารถในการจูงใจและการให้แรงเสริม
3. ความสามารถในการให้คำปรึกษาและแนะแนว
4. ความสามารถในการประเมินผลการเรียน
5. คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับครู
6. ความสามารถในการใช้กระบวนการกลุ่ม
7. ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลและชุมชน

สิ่งที่จำเป็นสำหรับครูทั้งหลาย เราได้ทราบพอสมควรแล้ว แต่แนวทางที่จะประเมินให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหล่านั้นนั้น ควรจะมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนไว้เป็นการเฉพาะ ดังที่ไพฑูริย์ สีนลาร์กัน (2 : 9) กล่าวไว้และเพิ่มเติมอีกว่า เมื่อได้ผลออกมาแล้ว ควรนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยเช่น

1. เพื่อปรับปรุงการสอน โดยแยกออกเป็น 2 แนว คือ
 - ก. ประเมินผลเพื่อปรับการสอนของอาจารย์เอง (Self-Improvement)
 - ข. ประเมินผลเพื่อปรับปรุงบริการด้านการสอน
2. เพื่อประกอบการพิจารณาความคิดความชอบ หรือกล่าวว่าเป็นประโยชน์ทางการบริหาร (Administrative Decision Making) แยกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ
 - ก. ประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
 - ข. ประเมินผลเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือความคิดความชอบอื่น ๆ
 - ค. ประเมินผลเพื่อคัดเลือกคนสอน
3. เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจของผู้เรียน โดยการเผยแพร่ผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบ แต่ควรจะเป็นการประเมินที่มีรายละเอียดและข้อมูลมาก จะได้ไม่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจผิด

4. เพื่อการค้นคว้าและวิจัย

จากจุดมุ่งหมายของการประเมินการสอนที่แน่นอน เราควรที่จะกำหนดพฤติกรรม ที่ต้องการประเมินให้ได้ อุตุมพร ทองอุไทย (4 : 243) ได้เสนอรูปแบบของข้อความ เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ สำหรับการประเมินผลการสอน ดังนี้

1. เกี่ยวกับการประเมินผลทางวิชาการโดยทั่ว ๆ ไป
2. เกี่ยวกับการถามจุดมุ่งหมายของวิชา
3. เกี่ยวกับการถามเนื้อหาวิชาและแหล่งความรู้
4. เกี่ยวกับการถามการรวบรวมเนื้อหาและวิธีสอน
5. เกี่ยวกับการบุคลิกภาพของผู้สอน
6. เกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหาวิชาของผู้สอน
7. เกี่ยวกับคำถามเรื่องความสัมพันธ์ในห้องเรียน
8. เกี่ยวกับการกระตุ้นแนวความคิดของผู้เรียน
9. เกี่ยวกับการบ้านและแบบฝึกหัด
10. เกี่ยวกับการทดสอบ การประเมินผลการเรียน และการให้คะแนน
11. เกี่ยวกับเวลาการทำงานของผู้เรียนที่อุทิศให้กับการเรียนวิชานั้น

จากพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ เรามักจะนำมาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการ ประเมิน เพื่อให้ครอบคลุม ซึ่ง กรีนวูด (Greenwood) (22 : 141) ได้ทำการ วิจัยเพื่อพัฒนาแบบสอบถาม เอ อี ซี ที บี (Student Evaluation of College Teaching Behavior) ที่มหาวิทยาลัยฟลอริดา เพื่อพัฒนาให้ได้เครื่องมือที่ดี ในการ วัดผลสะท้อนที่เกิดจากการสอน วัตถุประสงค์ของอาจารย์ซึ่งผู้เรียนสามารถสังเกตได้ โดย ใช้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ อาจารย์ นิสิต และผู้บริหาร แบบสอบถามมีข้อกระทงที่ใช้ 134 ข้อ ใช้เกณฑ์ประเมินค่า 7 ช่วง ปรากฏว่ามีข้อกระทงที่เกี่ยวข้อง 85 ข้อ ต่อจาก นั้นนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาอีก 2 กลุ่ม จำนวน 328 คน และ 554 คน ผลปรากฏว่า จากการวิเคราะห์ทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน จึงนำข้อมูลที่ได้ทั้งสองกลุ่ม ไปทำการวิเคราะห์ ที่ตัวประกอบแบบสะกดตัวประกอบสำคัญ จะได้ตัวประกอบ 8 ตัวคือ

1. อาจารย์มีความสามารถทำให้การเรียนเข้าใจง่าย

2. มีการสอนทันสมัย
3. มีความรับผิดชอบต่อการเรียน ไม่หยุดสอนบ่อย ๆ
4. ให้ความสำคัญกับตนเองกับนิสิต
5. รับฟังความคิดเห็นของนิสิต
6. รู้เทคนิคการวัดผล ให้งานกระจ่างแจ้ง ให้การบ้านเหมาะสม
7. มีความรู้ทันเหตุการณ์
8. เข้าใจปัญหาของนิสิตได้ดี

วทรูบา และ ไรท์ (Watruba and Wright) (23 : 653) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการสอนของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตมหาวิทยาลัย ซานดิเอโก แผนกบริหารธุรกิจ ผลปรากฏว่า

1. มีความรู้กว้างขวาง ถูกต้อง ทันสมัย และรู้อย่างแท้จริง
2. ส่งเสริมให้นิสิตแสดงความคิดเห็น
3. กระตือรือร้นในวิชาที่สอน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม
5. อธิบายเข้าใจง่าย
6. ชอบช่วยเหลือทั้งในและนอกห้องเรียน
7. ทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา
8. มีความยุติธรรม
9. มีความสนใจและอยากจะสอน

ในเรื่องการประเมินการสอน สมพงษ์ เกษมสิน (24 : 454) สมัยอมแสน (25 : 26) ต่างก็ได้กล่าวถึงลำดับขั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ขั้นตรงกันดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
2. กำหนดแบบฟอร์มสำหรับประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และสิ่งที่น่าจะประเมิน
3. กำหนดตัวผู้ประเมิน และฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่ประเมินให้มีความรู้ มี

ความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ และเทคนิคในการประเมินตามแบบฟอร์ม และลักษณะงานที่กำหนดมาตรฐานเอาไว้ ความปกติผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น หรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดครู เหตุการณ์

4. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เช่น ประเมินโดยใช้วิธีให้คะแนน เป็นปรนัย

5. ทำการวิเคราะห์และนำเอาผลการประเมินไปใช้

และ คูนท์ซ์ (Koontz) (26 : 12) ก็ได้กล่าวถึงระบบการวัดและประเมินผลงานของบุคคลที่ดีว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะวัดนั้นจะต้องวัดอย่างถูกต้อง ตรงเป้า และวัดได้หมดตามขอบข่ายของงาน

2. รายการที่จะวัดจะต้องอยู่ในลักษณะที่จะดำเนินการได้ หรือวัดได้จริง เช่น วัดคุณลักษณะโดยการสังเกตได้ วัดความสามารถโดยดูจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหาและจำนวนผลงาน

3. ต้องมีวัตถุประสงค์ของการวัด และการกำหนดรายการที่จะวัด เช่น ควรวัดปริมาณคุณภาพของผลงานของแต่ละคน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

4. รายการที่จะประเมิน และวิธีการใช้ ต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายที่ถูกประเมิน เพราะการยอมรับในรายการประเมิน และเข้าใจวิธีการวัดจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โครงการวัด และประเมินผลประสบความสำเร็จ

5. รายการที่สร้างขึ้น หรือกำหนดไว้ในแบบประเมินต้องรัดกุม เข้าใจง่าย มีส่วนให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานของเขาให้ดีขึ้น นั่นคือ จะต้องสามารถชี้จุดบกพร่องให้ผู้ถูกประเมินทราบ เพื่อเขาจะได้แก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้น ผลการประเมินจะต้องไม่ถือเป็นความลับ

การประเมินการสอน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินมีส่วนสำคัญมากเช่นกัน อีเบล (Ebel) (27:15) ได้เสนอกลุ่มผู้ประเมินไว้ 6 กลุ่มด้วยกันดังนี้

1. ให้อาจารย์ช่วยกันเองไปสังเกตการสอนของเพื่อนอาจารย์ (Class-room Visitation)

2. ให้อาจารย์ผู้สอนดำเนินการประเมินตนเอง (Self Appraisal)

3. โดยคณะกรรมการพิจารณาจากเนื้อหาสาระในการสอน เอกสารประกอบการสอน และเอกสารที่มอบหมายให้นักอ่าน (Reading Assignment)
4. โดยนักศึกษาออกแบบสอบถาม
5. โดยเครื่องมืออัดเสียงและภาพ
6. โดยการสอนเป็นกลุ่ม (Team Teaching) เพื่อให้ผู้สอนเรียนรู้วิธีการสอนของกันและกัน

จะเห็นว่ากลุ่มผู้ประเมินนั้นมีมากมายหลายกลุ่มด้วยกัน อีสท์มอนต์ (Eastmond) (28 : 402) ก็ได้เสนอเช่นเดียวกัน คือ

1. ให้ครูประเมินตัวครูเอง
2. ให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินผลงานของครู
3. ให้ผู้บริหารประเมินผลงานของครู
4. ให้ที่ปรึกษาของโรงเรียนประเมินผลงานของครู
5. ให้ผู้ร่วมงานหรือเพื่อนครูด้วยกันประเมินผลงาน
6. ให้คณะกรรมการพิเศษประเมินผลงาน
7. ผู้เชี่ยวชาญภายนอกโรงเรียนประเมินผลงาน
8. ประชาชนในท้องถิ่นประเมินผลงาน

โดยกลุ่มผู้ประเมินที่มีมากมายนี้เอง เคนเนท โอ วอร์เนอร์ (Kenneth O. Warner) (29 : 1) มีความเห็นว่า ผู้ที่จะสามารถทำหน้าที่ในการประเมินจะต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจงานที่จะประเมินเป็นอย่างดี และควรเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและรู้เห็นเหตุการณ์ โดยผู้ประเมินจะต้องทำความเข้าใจกับข้อต่อไปนี้ก่อน

1. ต้องมีความคุ้นเคยกับรายการต่าง ๆ ที่มีในแบบประเมินนั้น โดยวิเคราะห์ข้อบกพร่องกว้าง ๆ และส่วนประกอบรายละเอียดให้แจ่มชัด
2. เข้าใจหน้าที่และความปรารถนาที่จะให้มีขึ้นในตำแหน่งงานที่จะวัดและประเมินผล
3. ไขกระบวนการณ์ที่จะทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม และมี

เหตุผล

4. ไม่ยึดถือว่ารายการหนึ่งก็เกินแล้ว รายการอื่น ๆ จะต้องก็ด้วย เช่น ถ้าคุณภาพของการศึกษาก็ไม่ได้หมายความว่า คุณภาพในการทำงานจะก็ด้วย ต้องวิเคราะห์แต่ละด้านตามเกณฑ์อย่างละเอียด

5. การประเมินต้องทำต่อเนื่องกันไปทุกระยะของการทำงาน พร้อมทั้งบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

6. จำนวนรายการที่จะประเมิน ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับขอบข่ายของหน้าที่และระดับตำแหน่งของงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อเล็กซ์ โจเซฟ โปเกริสกี (Alex Joseph Pokirski) (30 : 6276 A) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างผลการสังเกตพฤติกรรมในการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษา หลักสูตร BSCS โดย นักเรียน ตัวครูเอง และผู้สังเกตอื่นในโรงเรียนรอม ๆ มหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยให้สังเกตจากการสอนในห้องเรียน 4 ครั้ง และห้องปฏิบัติการอีก 1 ครั้ง พบว่า

1. ผลการประเมินครู โดยนักเรียนและตัวครูเองมีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามประมาณ 37% ทั้งของนักเรียนและครูเห็นด้วยต่อพฤติกรรมของครู

2. ครูและนักเรียนเห็นด้วยกับวิธีการสอนของครู และประมาณ 80% เห็นด้วยกับลำดับพฤติกรรมทางวาจาของครู

3. การสอนในชั้น ครูพูดประมาณ 61.68% ของเวลาทั้งหมด ส่วนในห้องปฏิบัติการครูจะพูดประมาณ 42.76% ครูใช้เวลาเล็กน้อยกระตุ้นและชมเชยนักเรียน

4. ครูประเมินตนเองสูงกว่านักเรียนประเมินในค่าน

ก. การยอมรับและใช้ความคิดเห็นของนักเรียน

ข. การวิจารณ์ความคิดเห็นของนักเรียน

ค. ความถี่ในการใช้คำถาม

ง. การใช้คำถามระหว่างปฏิบัติการ เพื่อนำให้นักเรียนค้นพบคำตอบ

ด้วยตนเอง

5. นักเรียนประเมินครูสูงกว่าครูประเมินตนเองในค่าน

- ก. การ เน้นให้นักเรียนศึกษารายละเอียดจากตำรา
- ข. เน้นชนิดของแบบทดสอบ
- ค. ความแม่นยำและการแปลความหมายของข้อมูล

ครูจัดอันดับตนเองสูงกว่านักเรียนในค่านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติการ การอภิปรายในชั้น การอธิบาย การอ่านหนังสือประกอบ การทดสอบ

6. ในค่านความสัมพันธ์ระหว่างผลการสังเกตพฤติกรรมของครู โดยนักเรียนและตัวครูเอง ครูและการวิเคราะห์ปฏิริยาร่วม นักเรียนและการวิเคราะห์ปฏิริยาร่วมทางภาษา และความสัมพันธ์ระหว่างผลการสังเกตวิธีการ (Procedural Behavior) โดยครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ทุกอย่างในครู 1 คน สามอย่างในครู 4 คน สองอย่างในครู 4 คน สำหรับในครูอีก 1 คน ไม่มีความสัมพันธ์ในค่านปฏิริยาร่วมทางภาษา และมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดในผลการสังเกตวิธีการ เมื่อเทียบกับครูทั้งหมด ถึงแม้จะมีนัยสำคัญก็ตาม

จอห์น เอ เซนทรา (John A. Centra) (31 : 287) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ โดยอาจารย์ประเมินตนเอง และให้นักศึกษาประเมิน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์ 343 คน จาก 5 สถาบัน และเป็นนักศึกษาที่อาจารย์เหล่านั้นทำการสอนอยู่ แบบประเมินประกอบด้วยข้อความแสดงพฤติกรรม 21 ข้อกระทง พบว่า การประเมินของอาจารย์และการประเมินตนเองมีความสัมพันธ์ปานกลาง (มีขยฐานของค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .21) โดยทั่วไปถือว่าการประเมินตนเองและการประเมินของผู้เรียนขาดความสอดคล้อง มีแนวโน้มที่อาจารย์โดยทั่วไปมักจะประเมินตนเองดีกว่าการประเมินของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างการประเมินของอาจารย์กับของนักศึกษา ไม่พบว่ามี ความแตกต่างระหว่างเพศของอาจารย์ระหว่างประสบการณ์หรือสาขาวิชา

ในปี ค.ศ. 1955 เวบบ์ และ นีลสัน (Webb and Nalson) (32 : 12) ศึกษาความสอดคล้องระหว่างผลการประเมินอาจารย์ เมื่อประเมินโดยครู และโดยนักเรียน จากการประเมินการสอนของทหาร 51 คน พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่าง

การประเมินตนเองกับการประเมินโดยนักศึกษาเท่ากับ .62 ซึ่งนับว่าอยู่ในระดับปานกลาง แต่ Clark และ Blackburn (1971) พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเอง และการประเมินของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยค่อนข้างต่ำ คือ .19 ส่วนสหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้ร่วมงานมีค่าประมาณ .28 อย่างไรก็ตาม ผลจากการประเมินนั้นเป็นแบบรวม ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงที่พฤติกรรมเฉพาะใดหนึ่งของอาจารย์



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย