

# บทที่ 1

## บทนำ



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไป รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อหน้าที่สำคัญ ที่สถาบันต้องปฏิบัติคือ การสอนนิสิตให้มีความรู้ มีความคิด มีคุณธรรม มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะออกไปเป็นพลเมืองที่ดีรับใช้ชาติ รับผิดชอบต่อสังคมได้ ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องมีภารกิจหลักที่สำคัญ คือหน้าที่การสอน เนื่องจากการสอนที่มีคุณภาพจะมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต ทั้งยังสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนได้ด้วย การสอนจึงมิใช่เพียงแต่การให้ความรู้ในเรื่องวิชาการเท่านั้น ยังหมายรวมถึงการให้กระบวนการที่ช่วยให้เขาสามารถคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นอีกด้วย

ดังนั้นการสอนของอาจารย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การเลือกวิธีการสอนที่ทันสมัย การปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เป็นสิ่งที่อาจารย์ควรให้ความสำคัญแม้จะวางแผนการสอนอย่างดีแล้วก็ตาม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ในระดับอุดมศึกษาจะต้องมีการสอนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อนิสิตอย่างแท้จริง เพราะการสอนเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งที่ต้องใช้เทคนิคต่างๆ มาประกอบกันเพื่อให้การสอนสัมฤทธิ์ผลมากที่สุด (ไพฑูริย์ สิ้นลาร์ตัน, 2524)

สิ่งที่ขอบอกเราได้ว่าการสอนมีการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย หรือไม่นั้น ก็คือ การประเมินการสอนของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่ดีจากผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ประเมิน ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับตัวอาจารย์เอง ได้แก่ (1) ผู้บริหาร(2)เพื่อนร่วมงาน (3) ตัวครูผู้สอนเอง และ (4) นิสิต ข้อมูลหรือผลการประเมินที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพการสอนของอาจารย์ได้

มีสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งอย่างเช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จึงให้ความสนใจกับการประเมินการสอน และได้ดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนของอาจารย์ และเพื่อใช้ผลการประเมินการสอนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์การประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2526 โดยมหาวิทยาลัยได้จัดทำแบบรายงานการสอนโดยนิสิตขึ้น 3 รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายให้การรายงานเป็นข้อมูลย้อนกลับ สำหรับการปรับปรุงการสอนของอาจารย์ และการ

ดำเนินการในการรายงานผลให้เป็นไปตามความสมัครใจของอาจารย์แต่ละคน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการประเมินเรื่อยมาจนกระทั่งในเดือนมีนาคม ปี 2537 มีการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการสอนที่ชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากทบวงมหาวิทยาลัย โดย ก.ม. ได้เสนอแนวทางในการประเมินผลการสอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ที่ประชุม อ.ก.ม. จึงให้ฝ่ายวิชาการจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ศึกษาแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัยและให้เสนอเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินผลการสอนของมหาวิทยาลัยมาให้ อ.ก.ม.พิจารณาเพื่อจะได้นำส่งทบวงมหาวิทยาลัยต่อไป ประกอบกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนทั้งในแผนพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และแผนกลยุทธ์ 15 ปี ที่จะเริ่มมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ คุณภาพวิชาการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และเป้าประสงค์ประการหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพวิชาการก็คือ การสร้างบัณฑิตของมหาวิทยาลัย ให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่คิด มีความแม่นยำในศาสตร์ของตน รวมทั้งเข้าใจในสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองต่อไป คุณสมบัติของบัณฑิตดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยกระบวนการในการเรียนการสอนเป็นสำคัญ (ฝ่ายวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537)

โดยหลักการจุดมุ่งหมายของการประเมินการสอนมี 2 ลักษณะคือ เพื่อปรับปรุงการสอนหรือการประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) ส่วนมากจะให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมิน และเพื่อการตัดสินใจในเชิงบริหารหรือการประเมินรวมสรุป (summative evaluation) ซึ่งส่วนมากจะให้อาจารย์รายงานปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละปีงบประมาณ เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปีหรือการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพราะในบางครั้งข้อมูลบางประเภทมีประโยชน์มากในการประเมินการสอนเพื่อปรับปรุงการสอน เช่น การประเมินจากการสังเกตการสอนว่ามีขั้นตอนเป็นอย่างไร แต่ในขณะที่เดียวกันข้อมูลดังกล่าวอาจมีประโยชน์น้อยมากสำหรับการประเมินเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2538) และจากงานวิจัยของ ลาวัญญ์ รัตนเสวี (2527) ที่ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และนักเรียนในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ และโรงเรียนนายเรืออากาศ ที่มีต่อการประเมินการสอนของอาจารย์ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะให้มีการประเมินการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนของอาจารย์ และประเมินเมื่อจบ 1 ภาคเรียนแล้วโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมิน

และจากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแหล่งสารสนเทศในการประเมินอาจารย์นั้น พบว่า การประเมินอาจารย์เพื่อนำข้อมูลไปให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นผู้ที่ประเมินที่ดีที่สุด ดีกว่าผู้เรียน อาจารย์ประเมินตนเอง และผู้บริหาร เนื่องจากมีวิชาชีพเดียวกัน ทำงานลักษณะเดียวกัน มีความใกล้ชิดและรู้จักกับอาจารย์ที่ถูกประเมิน จึงมีคุณสมบัติเพียงพอต่อการประเมินอาจารย์เชิงปริมาณ และคุณภาพ

แต่สำหรับการประเมินด้านการสอนนั้น ส่วนมากอาจารย์ผู้สอนจะให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมิน เพราะ ผู้เรียนประเมินประสิทธิภาพการสอน มีความตรงในการบ่งชี้กระบวนการสอน (Apollonia and Cohen, 1990) ด้วยเหตุผลนี้เองการประเมินการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล (student rating) จึงมีความเหมาะสมต่อการประเมินการสอนเพื่อให้อาจารย์ผู้สอนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการสอนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเอง เพราะผู้เรียนเป็นผู้ประเมินที่ใกล้ชิดกับอาจารย์มากที่สุดขณะที่มีการเรียนการสอน ทำให้สามารถรายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเรียนของตนเองและการสอนของอาจารย์ได้ดี เหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marsh (1982) ที่พบว่า การประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษาเป็นการวัดคุณภาพของการสอนได้อย่างมีความตรงและมีประโยชน์ส่งผลสะท้อนกลับได้ดี ข้อมูลจากผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่ควรสนใจ เนื่องจากผู้เรียนเป็นผู้ที่ใกล้ชิด และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมากที่สุด รวมทั้งเป็นแหล่งข้อมูลหลักในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสอน ในรายวิชานั้น ๆ ได้อย่างดี เช่น บุคลิกภาพของผู้สอน เอกสารตำราที่ใช้ งานที่มอบหมาย ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ วิธีการสอน ความเอาใจใส่ต่อนักเรียน ความตั้งใจของนักเรียน เจตคติของนักเรียนต่อรายวิชานั้น และการประเมินตนเองก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการสอนของตัวเอง ทำให้เกิดการรับรู้และมีความเข้าใจในตนเอง อีกทั้งยังเกิดความรู้สึกลอยลပ်ในผลการประเมิน พร้อมทั้งจะปรับปรุงตนเองให้เป็นไปตามความคาดหวังได้ เพราะหากผู้สอนประเมินตนเอง จะสามารถพิจารณากระบวนการสอนของตนเองได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีผลในด้านการให้ข้อมูลที่มีความเที่ยงและความตรง รวมทั้งมีความเป็นปรนัยด้วย เช่นเดียวกับ ฮาร์ทแมน แอนเดอร์สัน คอมส์ และโรเจอร์ (Hartman, Anderson, Combs and Rogers, quoted in Irvine 1983) ได้สรุปถึงคุณค่าของการประเมินพฤติกรรมตนเองว่า (1) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล หนทางที่ดีที่สุดคือการให้รับรู้พฤติกรรมของตนเอง (2) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวรไม่ได้กระทำโดยการวัด (by fiat) (3) การชี้หน้าตนเอง และการค้นพบตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล (4) ความเป็นอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ และความเชื่อถือในตนเองจะเกิดขึ้นได้อย่างง่ายเมื่อมีการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยตนเอง เป็นพื้นฐาน แล้วให้มีการประเมินด้วยบุคคลอื่นประเมินเป็นส่วนสำคัญตามมา

เมื่อการประเมินผลการสอนมีความจำเป็นและสำคัญเช่นนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพการสอนเมื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ทราบแนวคิดขององค์ประกอบที่สำคัญที่ใช้ในการประเมินการสอนเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และจุดมุ่งหมายทางการศึกษาโดยรวม (Apollonia & Cohen, 1990) พบว่า การประเมินประสิทธิภาพการสอนต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา ด้านเทคนิควิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการ ด้านการประเมินผล ด้านบุคลิกลักษณะและจรรยาบรรณ และด้านมนุษยสัมพันธ์ (ลาวัญญ์ รัตนเสวี ,2528, ภัทรา จินดาศรี ,2529, วิโรจน์ คำนึ่งคุณากรณ์, สุเมธ แยมมุ่น ,2528) เพราะสามารถเป็นเครื่องตัดสินประสิทธิภาพการสอน สามารถเป็นภาพสะท้อนให้เห็นผลงานการสอนของอาจารย์

ว่าสอนได้ครบถ้วน เต็มความสามารถหรือไม่ หรือยังมีส่วนบกพร่องควรได้รับการแก้ไขในส่วนใดบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Gage, 1984 & Gowin, 1981)

จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า การประเมินการสอนของอาจารย์มีความสำคัญมาก จึงทำให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจ และพยายามดำเนินการให้เป็นระบบเพื่อการประเมินที่เป็นรูปธรรม ได้สารสนเทศที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงคุณภาพการสอน เนื่องจากการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดซับซ้อนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับองค์ประกอบหลายด้าน ทำให้ผลการประเมินที่ดีมีความแม่นยำและสามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ได้นั้นต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับปัจจัยหลายประการ เช่น เครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ และความสามารถ ความจริงใจ รวมถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล การที่การเรียนการสอนต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับองค์ประกอบหลายด้าน จึงเป็นสิ่งเชื่อมโยงให้ต้องมีแหล่งผู้ให้ข้อมูลหลายแหล่ง เพราะผู้ประเมินแต่ละแหล่งนั้นต่างก็มีข้อจำกัดในการประเมินที่แตกต่างกันออกไป การเลือกผู้ประเมินจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการประเมินที่มาจากแหล่งข้อมูลต่างกันก็จะให้ผลแตกต่างกันด้วย และในทางปฏิบัติการประเมินผลการสอนจะมีผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนิสิตเท่านั้นดังนั้นในการวิเคราะห์ผลการประเมินการสอนของอาจารย์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าการประเมินผลการสอนของอาจารย์ โดยมีตัวอาจารย์ผู้สอนประเมินตนเอง กับนิสิตเป็นผู้ประเมินจะมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินการสอนนั้นไปพิจารณาใช้ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิเคราะห์ผลการประเมินจากการประเมินการสอนของอาจารย์ตามการประเมินของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินการสอนของอาจารย์ระหว่างอาจารย์ผู้สอนกับนิสิตในพฤติกรรมการสอน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา ด้านเทคนิค วิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการของอาจารย์ ด้านการประเมินผล ด้านบุคลิกลักษณะและจรรยาบรรณ และ ด้านมนุษยสัมพันธ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคะแนนผลการประเมินการสอนของอาจารย์ที่ประเมินตนเองและนิสิตเป็นผู้ประเมินในพฤติกรรมการสอน 5 ด้าน
3. เพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องของคะแนนผลการประเมินการสอนของอาจารย์ที่อาจารย์ประเมินตนเองและนิสิตประเมินในสองรายวิชา

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลระดับปฐมภูมิเกี่ยวกับการประเมินการสอนของอาจารย์ โดยเก็บรวบรวมจากอาจารย์ในคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ยินดีและอนุญาตให้ประเมินผลการสอนเท่านั้นและจากนิสิตที่อาจารย์ท่านนั้น ๆ สอนในสองรายวิชา ซึ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตและระดับบัณฑิตศึกษา

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนิสิต และอาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใน ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2543

3. ตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้ประเมินการสอนของอาจารย์ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ อาจารย์ประเมินตนเองและนิสิตประเมินอาจารย์

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินการสอนของอาจารย์โดยครอบคลุมคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาจำนวน 6 พฤติกรรม

1. บอกจุดมุ่งหมายของวิชาชัดเจน
2. กำหนดเนื้อหาวิชาเหมาะสมกับเวลาเรียน
3. แนะนำแหล่งศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
4. กำหนดเนื้อหาวิชาที่สอนทันสมัย สามารถนำไปปฏิบัติได้
5. จัดทำประมวลการเรียนรายวิชาในวิชาที่สอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์
6. เนื้อหาวิชาครอบคลุมถึงความรู้และพัฒนาการใหม่ของวิชาที่สอน

3.2.2 ด้านเทคนิค วิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการจำนวน 12 พฤติกรรม

1. บอกเนื้อหาการเรียนล่วงหน้า
2. จัดสัดส่วนหัวข้อที่สอนได้เหมาะสมกับเวลาที่วางไว้
3. เสนอแนะกลวิธีในการแสวงหาความรู้ในศาสตร์ที่ศึกษา
4. เสนอแนะให้นิสิตค้นคว้าเพิ่มเติมในประเด็นที่สนใจและติดตามงานวิจัยอยู่เสมอ
5. ใช้ภาษาที่ถูกต้องและชัดเจนขณะสอน
6. มีระดับขั้นตอนในการสอนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน
7. มีวิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม
8. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือค้นหาคำตอบก่อนสรุปหรือเฉลย
9. กระตุ้นให้รู้จักวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล
10. ส่งเสริมให้คิดสังเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์

11. ดำเนินการสอนตามประมวลการสอนอย่างครบถ้วน
12. นำข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่พบหลังจากประเมินผลการเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นเสมอ

### 3.2.3 ด้านการประเมินผลจำนวน 6 พฤติกรรม

1. บอกวิธีการวัดผลที่แน่นอนล่วงหน้า
2. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเลือกทำแบบฝึกปฏิบัติในหัวข้อที่ถนัดและสนใจโดยอยู่ในขอบข่ายงานที่กำหนด
3. มีวิธีการวัด และประเมินผลที่หลากหลาย
4. จัดทำข้อสอบครอบคลุมเนื้อหาวิชาที่สอน
5. สร้างข้อคำถามในข้อสอบสื่อความหมายได้เข้าใจชัดเจน
6. อธิบายขอบเขตลักษณะงานที่อาจารย์ต้องการอย่างชัดเจน

### 3.2.4 ด้านบุคลิกลักษณะและจรรยาบรรณจำนวน 7 พฤติกรรม

1. ส่งเสริมให้นักศึกษามีการแสดงออกซึ่งค่านิยมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม
2. ส่งเสริมให้นักศึกษาแสดงออกซึ่งจริยธรรมและคุณธรรม
3. ส่งเสริมให้นักศึกษารู้จักตอบสนองต่อความคิดและการพูดกับผู้อื่นอย่างสุ่มรอบคอบ
4. อาจารย์มีอารมณ์มั่นคงสามารถควบคุมตัวเองได้ทุกสถานการณ์
5. อาจารย์ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ
6. อาจารย์เป็นผู้ตรงต่อเวลา
7. มีศรัทธาในอาชีพครูและแสดงความปรารถนาดีอย่างแท้จริงที่จะสอน

### 3.2.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์จำนวน 7 พฤติกรรม

1. มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้ง
2. ให้ความสนใจนิสิตขณะสอนอย่างลึกซึ้ง
3. มีลักษณะยิ้มแย้มแจ่มใสน่าชื่นชมตลอดเวลา
4. ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือทางด้านการเรียนแก่นิสิตได้
5. เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำเรื่องอื่น ๆ แก่นิสิตได้
6. แสดงความเป็นกันเองแก่นิสิตอย่างเหมาะสม
7. จัดตารางเวลาให้นักศึกษาเข้าพบได้

## นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**พฤติกรรมการสอน** หมายถึง พฤติกรรมและการจัดกิจกรรมในกระบวนการเรียนการสอนของอาจารย์ในด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา ด้านเทคนิค วิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการของอาจารย์ ด้านประเมินผล ด้านบุคลิกลักษณะและจรรยาบรรณ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งนิสิตสามารถสังเกตเห็นได้

**นิสิต** หมายถึง นิสิตในคณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาบัณฑิตและระดับบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2543

**ความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน** หมายถึง นิสิตประเมินว่าเห็นด้วยมากน้อยเพียงใดต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ในรายวิชาหนึ่งๆ โดยที่นิสิตพิจารณาตั้งแต่เริ่มเรียนในตอนต้นภาคการศึกษาจนถึงขณะที่ทำการประเมิน (ภายหลังการสอบกลางภาค 2 สัปดาห์)

**การประเมินการสอน** หมายถึง ผลของระดับคะแนนพฤติกรรมของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งครอบคลุมคุณลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา ด้านเทคนิค วิธีการสอนและความสามารถทางวิชาการของอาจารย์ ด้านการประเมินผล ด้านบุคลิกลักษณะและจรรยาบรรณ และด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถวัดได้โดยแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ท แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ข้อที่ประเมินได้ 5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติมากที่สุด

ข้อที่ประเมินได้ 4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติมาก

ข้อที่ประเมินได้ 3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติปานกลาง

ข้อที่ประเมินได้ 2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติน้อย

ข้อที่ประเมินได้ 1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติน้อยที่สุด

**ผลการประเมินการสอนด้วยตนเอง** หมายถึง ระดับคะแนนที่เกิดจากแบบประเมินพฤติกรรมและกระบวนการเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในรายวิชาหนึ่งๆ ของภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2543 เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการประมาณค่า (rating scale) ข้อกระทงแต่ละข้อในแบบประเมินการสอนด้วยตัวอาจารย์ผู้สอนเอง

**ผลการประเมินการสอนด้วยนิสิต** หมายถึง ระดับคะแนนที่เกิดจากแบบประเมินพฤติกรรมและกระบวนการเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในรายวิชาหนึ่งๆ ของภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2543 เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการประมาณค่า (rating scale) ข้อ तरहแต่ละข้อในแบบประเมินการสอนโดยนิสิตที่เรียนกับอาจารย์ที่ประเมินตนเอง

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

การศึกษาในครั้งนี้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดผู้ประเมิน ในการประเมินคุณลักษณะที่ต่างกันของพฤติกรรมการสอน ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้ทราบว่าการวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการประเมินการสอนของอาจารย์นั้น ควรให้อาจารย์ประเมินตนเอง หรือให้นิสิตเป็นผู้ประเมิน หรือควรให้อาจารย์ประเมินตนเองร่วมกับนิสิต จึงจะทำให้การสรุปผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการสอนได้อย่างเหมาะสม