

บทที่ 2

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาทัศนคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพต่อการประเมินผลการสอนแบบ 360 องศา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

- 1.1 ความหมายของทัศนคติ
- 1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ
- 1.3 ความสำคัญของการวัดทัศนคติ
- 1.4 การสร้างทัศนคติ
- 1.5 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
- 1.6 วิธีการวัดทัศนคติ

ตอนที่ 2 รายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการสอนระดับอุดมศึกษา

- 2.1 หลักการประเมินการสอน
- 2.2 เป้าหมายของการประเมินการสอน
- 2.3 แนวทางการประเมินการสอน
- 2.4 วิธีดำเนินการประเมินการสอน
- 2.5 แนวปฏิบัติสำหรับสถาบันที่จะดำเนินการในเรื่องการประเมินการสอน

ตอนที่ 3 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบ 360 องศา

- 3.1 ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา
- 3.2 แนวทางการประเมินผลในองค์กร
- 3.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา

ตอนที่ 4 การประเมินผลการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

ตอนที่ 5 รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

1 ความหมายของทัศนคติ

ได้มีผู้เชี่ยวชาญนิยามความหมายของทัศนคติไว้หลายความหมายแตกต่างกันไป ในที่นี้จะนำเสนอเพียงบางส่วนต่อไปนี้

L.L. Thurstone (1946) ทัศนคติเป็นระดับของความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้หลาย ๆ อย่าง เป็นต้นว่า สิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้ ผู้รู้สึกสามารถบอกความแตกต่างว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

D. Katz และ E. Scotland (1959) ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงหรือแนวโน้มในการจะประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ หรือสัญลักษณ์ของสิ่งนั้นในทางใดทางหนึ่ง

D. Katz (1960) ทัศนคติ หมายถึง ส่วนประกอบสองส่วน คือ ความรู้สึกในการที่จะชอบหรือไม่ชอบ และความรู้หรือความเชื่อซึ่งอธิบายถึงลักษณะ ตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ

Milton Rokeach (1970) ทัศนคติ เป็นการผสมผสาน หรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

ลัวน สายยศ (2517) ได้นิยามทัศนคติว่า เป็นอารมณ์ความรู้สึกอันบังเกิดจากการได้สัมผัสรับรู้ต่อสิ่งนั้น โดยแสดงความโน้มเอียงอย่างใดอย่างหนึ่งในรูปของการประเมินว่าชื่นชอบหรือไม่ชื่นชอบ

ไพศาล หวังพานิช (2523) ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งอันเป็นผลจากประสบการณ์ การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น และความรู้สึกดังกล่าว จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มของการตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นทางสนับสนุนหรือโต้แย้งคัดค้านก็ได้

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527) ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์แล้วแสดงภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง กล่าวคือแสดงความพร้อมที่จะถอยหนีเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบเรียกว่า ทัศนคติที่ไม่ดีหรือทางลบ หรือแสดงความพร้อมที่จะเข้าหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบเรียกว่า ทัศนคติดีหรือทางบวก

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน หรือการประเมินอาจารย์ โดยสนองตอบด้วยการแสดงออกมาในลักษณะชอบ ไม่ชอบ หรือพอใจ ไม่พอใจ หรือเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ซึ่งความรู้สึกหรืออารมณ์และความคิดเห็นที่แสดงว่า ชอบ พอใจ หรือเห็นด้วยจัดว่าเป็นทัศนคติที่ดี หรือทัศนคติทางด้านบวก ส่วนที่แสดงว่า ไม่ชอบ ไม่พอใจ หรือไม่เห็นด้วย แสดงว่าเป็นทัศนคติที่ไม่ดีหรือทัศนคติทางด้านลบ

2 องค์ประกอบของทัศนคติ

ธีรพร อุวรรณโณ (2535) เสนอแนวคิดในการพิจารณาความหมายของทัศนคติเป็นสามกลุ่ม โดยอาศัยจำนวนองค์ประกอบของทัศนคติที่แต่ละกลุ่มใช้ ดังต่อไปนี้

1. ทัศนคติมีสามองค์ประกอบ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติเป็นสามองค์ประกอบ ได้แก่ Kretch Crutchfield and Ballachey and Triandis องค์ประกอบของทัศนคติ ได้แก่

1.1 องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) หมายถึง องค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิดและความเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทัศนคติ

1.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบหรือทำที่ที่ดี ไม่ดี ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทัศนคติ

1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมหรือแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อเป้าหมายของทัศนคติ

2. ทัศนคติมีสององค์ประกอบ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติเป็นสององค์ประกอบ ได้แก่ Rosenberg and Katz องค์ประกอบของทัศนคติประกอบ ได้แก่

2.1 องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทัศนคติ จะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่าง ๆ ของบุคคล

2.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้นโดยเป้าหมายของทัศนคติ

3. ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติเป็นองค์ประกอบเดียว ได้แก่ เทอร์สโตน (Thurstone) อินสโค (Insko) เบม (Bem) ฟิชไบน์ และไอเซน (Fishbein and Ajzen) ซึ่งกล่าวว่าทัศนคติมีองค์ประกอบเดียวคือ อารมณ์ในทางรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายทางทัศนคติ

การแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติเป็น 3 แนวทางดังกล่าวปรากฏว่าแนวทางที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันคือ แนวทางที่เห็นว่าทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว

3 ความสำคัญของการวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติของบุคคลต่อเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของบุคคล วัตถุ และสิ่งต่าง ๆ ล้วนให้ประโยชน์แก่บุคคล หรือสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การวัดทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรม

เนื่องจากการวัดทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคล ย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกรับชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายบุคคล ย่อมช่วยให้การทำนายการกระทำของบุคคลได้ ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมของผู้อื่นเป็นความต้องการของมนุษย์และสังคม เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. การวัดทัศนคติเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล

ทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้น เปรียบเสมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลกระทำต่าง ๆ กัน ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับสาเหตุมาจากผลภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง และทัศนคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรองหรือหันเหอิทธิพลของสาเหตุจากภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน

3. การวัดทัศนคติเพื่อหาทางไถ่ถอน

ในสังคมนั้นการที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไรนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้ เมื่อประชาชนมีทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันคล้ายกัน ซึ่งเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกในสังคม ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในภายหลัง จึงควรมีการวัดทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ

4. การวัดทัศนคติเพื่อแก้ไข

ในสังคมประชาธิปไตย บุคคลสามารถจะมีทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งต่างกันไปได้มาก แต่ในบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องได้รับความเห็นและทัศนคติที่สอดคล้องกัน เพื่อที่จะได้มีการกระทำที่พร้อมเพรียงกัน ดังนั้น การวัดทัศนคติซึ่งอาจแสดงให้เห็นทราบว่า บุคคลมีลักษณะเหมาะสมหรือไม่เพียงไร เพื่อประโยชน์ในการหาทางแก้ไขทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง และปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อไป จะเห็นได้ว่าการวัดทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวางโดยเฉพาะส่วนรวม

4 การสร้างทัศนคติ

เนื่องจากทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ และการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคคล ฉะนั้นเราจึงอาจสร้างทัศนคติที่ต้องการวัดได้ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติที่ควรคำนึงถึงมีดังนี้

1. วัฒนธรรม (Culture)

วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อชีวิตของบุคคลทุก ๆ คน ตั้งแต่เกิดมาจนกระทั่งตาย วัฒนธรรมของชาติต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างออกไป เริ่มจากครอบครัว โรงเรียน สถาบันในสังคมอื่น ๆ วิทยุ โทรทัศน์ สื่อมวลชนต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติทั้งสิ้น เช่น คนไทยนับถือผู้สูงอายุ หรือเรียกว่านับถือวิทยุฒติ คนส่วนใหญ่จะนบถอบและให้ความเกรงใจต่อผู้สูงอายุ ไปพบที่ใดแม่ไม่รู้จักกันก็เรียกลุง ป้า น้า อา เป็นต้น

2. ครอบครัว (Family)

ครอบครัวเป็นแหล่งแรกที่อบรมให้เด็กเรียนรู้การสมาคมต่าง ๆ จึงมีอิทธิพลมากที่สุดในการสร้างทัศนคติให้แก่เด็ก ตลอดจนปลูกฝังทัศนคติในการดำเนินชีวิตให้แก่บุตรของตน ทั้งนี้เพราะเด็กมักเลียนแบบและเชื่อฟังพ่อแม่อยู่แล้ว มีผู้สำรวจพบว่าทัศนคติของพ่อแม่กับลูกคล้ายคลึงกัน

3. กลุ่มเพื่อน (Social Group)

เด็กที่จากบิดามารดาอยู่อาศัยกับกลุ่มเพื่อนตั้งแต่เล็ก ๆ จะได้รับอิทธิพลต่าง ๆ จากกลุ่มเพื่อนมากที่สุด ทั้งนี้เพราะเด็กต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนฝูง นั่นคือเด็กต้องการมีมิตรนั่นเอง

4. บุคลิกภาพ (Personality)

ลักษณะบุคลิกมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลมากเหมือนกัน พวกที่ชอบออกสังคม พวกหนีสังคม พวกชอบเด่น หรือพวกชอบอ่อนน้อมจะมีทัศนคติไม่เหมือนกัน

5 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ทัศนคติบางอย่างพอที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้ ถ้าเห็นว่าเป็นไปในทางที่จะทำให้บุคลิกภาพเสื่อมเสีย นักจิตวิทยาได้แนะนำวิธีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติดังนี้

1. การชักชวน (Persuasions)

มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่สามารถปรับปรุงทัศนคติหรือเปลี่ยนทัศนคติของตนเสียใหม่ หลังจากได้รับคำแนะนำ บอกเล่า หรือได้รับความรู้เพิ่มพูนขึ้น เช่น เด็กที่เคยกลัวความมืด หากได้รับการแนะนำหรือคำอธิบายให้ทราบความจริงอาจจะเลิกกลัวได้

2. การเปลี่ยนกลุ่ม (Group Change)

กลุ่มมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติของบุคคลมาก ฉะนั้นหากจะเปลี่ยนทัศนคติของบุคคล อาจจะลองเปลี่ยนกลุ่มสมาชิกดูจะช่วยให้ เช่น เด็กที่ขี้เกียจเรียนหนังสือ ถ้าหากจัดกลุ่มใหม่ให้ย้ายไปอยู่กับกลุ่มที่ขยันเรียน เด็กจะค่อย ๆ เปลี่ยนมาขยันเรียนตามกลุ่มที่ตนอยู่ก็ได้

3. การโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda)

เป็นการชักชวนให้บุคคลหันมาสนใจหรือรับรู้โดยการสร้างสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เช่น ตั้งชื่อแปลก ๆ เพื่อให้คนสนใจ ใช้ภาษาแปลก ๆ อ้างว่าเป็นพวกเดียวกัน เพื่อให้คนทั่วไปสนใจ และเข้ามาหา การแจกฟรี เช่น บริษัทผลิตสินค้าใหม่ ๆ ก็มักจะแจกฟรีก่อน ขายภายหลังหรือหาของแถม

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะได้ผลอย่างไรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. การเลือกรับรู้ (Selective Perception) คนเราจะรับรู้ในสิ่งที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนเท่านั้น หากสิ่งใดไม่เหมาะสมกับตนก็จะตัดออกไป คือไม่รับรู้นั่นเอง

2. การหลีกเลี่ยง (Avoidance) นั่นคือ คนเราจะรับเอาแต่สิ่งที่ให้ความสุขหรือในสิ่งที่ตนต้องการเท่านั้น ส่วนสิ่งที่จะบังเกิดความทุกข์แก่ตนบุคคลจะไม่ยอมรับ คนเช่นนี้ก็เปลี่ยนทัศนคติได้ยากเช่นเดียวกับพวกแรก

3. การสนับสนุนของกลุ่ม (Group Support) บุคคลที่ประสบความสำเร็จขณะอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ก็ไม่ยากเปลี่ยนกลุ่มใหม่ เพราะมีความสุขและประสบความสำเร็จแล้ว พวกนี้ก็จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติยากเช่นเดียวกัน

6 วิธีการวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติอาจใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. วิธีการสังเกต การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผนการวัดทัศนคติโดยการสังเกตนี้ ผู้ศึกษาต้องอนุมานทัศนคติของบุคคลเป้าหมายจากพฤติกรรมที่เขาแสดง

2. วิธีการสัมภาษณ์ เป็นการถามให้ตอบด้วยปากเปล่า โดยผู้สัมภาษณ์ทำการจดบันทึกคำตอบ แต่การสัมภาษณ์มีข้อจำกัด คือ การสัมภาษณ์อาจไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากผู้ตอบ ผู้ถูกสัมภาษณ์อาจรู้สึกว่าคุณไม่มีอิสระเสรีพอที่จะตอบอย่างเปิดเผย ฉะนั้นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลต่อเรื่องราวต่าง ๆ อาจไม่ตรงกับความจริง แต่เป็นการตอบตามความคาดหวังที่คิดว่าควรจะเป็น

3. วิธีการใช้มาตรวัด มาตรวัดทัศนคติ เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยอาศัยระเบียบวิธีที่มีการศึกษาวิจัยมาแล้ว มาตรวัดทัศนคติมีหลายแบบ มาตรวัดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ มาตรวัดของลิเคิร์ท มาตรวัดของกัตต์แมน และมาตรวัดจำแนกความหมายของออสกูต

รายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการสอนระดับอุดมศึกษา

1 หลักการประเมินการสอน

1.1 การประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยทั่วไปการประเมินต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดที่เป็นปรนัย มีความเที่ยงตรง แต่บางครั้งการประเมินต้องอาศัยการสังเคราะห์สรุปข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น การประเมินมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ ข้อมูลจากการวัด การตีความหมาย และการกำหนดคุณค่าตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.2 การประเมินการสอน เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของการสอนตามมาตรฐานที่แต่ละสถานศึกษากำหนด การประเมินการสอนจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการวัดอย่างเป็นทางการ เช่น การสังเกตโดยตรง และการจัดบันทึกอย่างเป็นระบบ หรือข้อมูลที่ไม่ได้มาจากการวัด เช่น การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ การสังเกตจากผู้อื่น เป็นต้น

1.3 ระบบการประเมินการสอนที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นระบบที่กำหนดเป็นนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนและได้รับการยอมรับจากประชาคม
2. ระบุให้ชัดเจนถึงสิ่งที่มุ่งประเมิน ว่าอะไรคือลักษณะการสอนที่ต้องการประเมินการสอน ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญอะไรบ้าง เพื่อที่จะเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม
3. เลือกเทคนิคการวัดให้เหมาะสม เครื่องมือ รูปแบบคำถามที่ใช้จะต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะของการสอนที่มุ่งประเมิน ทั้งในแง่การให้ผลที่ถูกต้อง ความเป็นปรนัย และสะดวกต่อการนำไปใช้
4. ควรใช้เทคนิคการวัดหลายอย่างประกอบกัน เครื่องมือต่างชนิดกันมี ข้อดี / ข้อเสีย แตกต่างกัน จึงควรเลือกใช้หลายอย่างให้ครอบคลุมคุณลักษณะการสอนและถ้าเป็นไปได้ ควรทำการวัดหลาย ๆ ครั้ง
5. ควบคุมความคลาดเคลื่อนจากการวัดให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด

6. ใช้สารสนเทศจากการประเมินการสอน การประเมินการสอนเป็นกระบวนการของการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การประเมินการสอนมิได้สิ้นสุดลงตรงที่ทราบผลการประเมิน แต่ความสำคัญอยู่ที่การนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนและตัดสินใจที่ดีทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

2 เป้าหมายของการประเมินการสอน

การประเมินการสอนมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันผู้เรียนเป็นส่วนสำคัญ ส่วนวัตถุประสงค์ของการประเมินการสอนมิได้หลายประการขึ้นอยู่กับแต่ละสถาบัน เช่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย หรือส่งเสริมมาตรการการสอนที่เป็นนโยบายสำคัญ หรือเพื่อเป็นกลไกของการประกันคุณภาพ โดยทั่วไปแล้วการประเมินการสอน กระทำไปเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน และ/หรือนำผลไปใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีพัฒนาการตามลำดับขั้นของการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินการสอนดังนี้

2.1 เป้าหมายที่เน้นพัฒนาการเรียนการสอน

1. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญ โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับและถือว่าเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สอน
2. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญ โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้สอนอย่างเปิดเผย และมีการใช้ผลการประเมินจัดอันดับคุณภาพการสอน เพื่อการพัฒนาและสนับสนุนต่อไป

2.2 เป้าหมายที่เน้นการตัดสินใจผลการปฏิบัติงาน

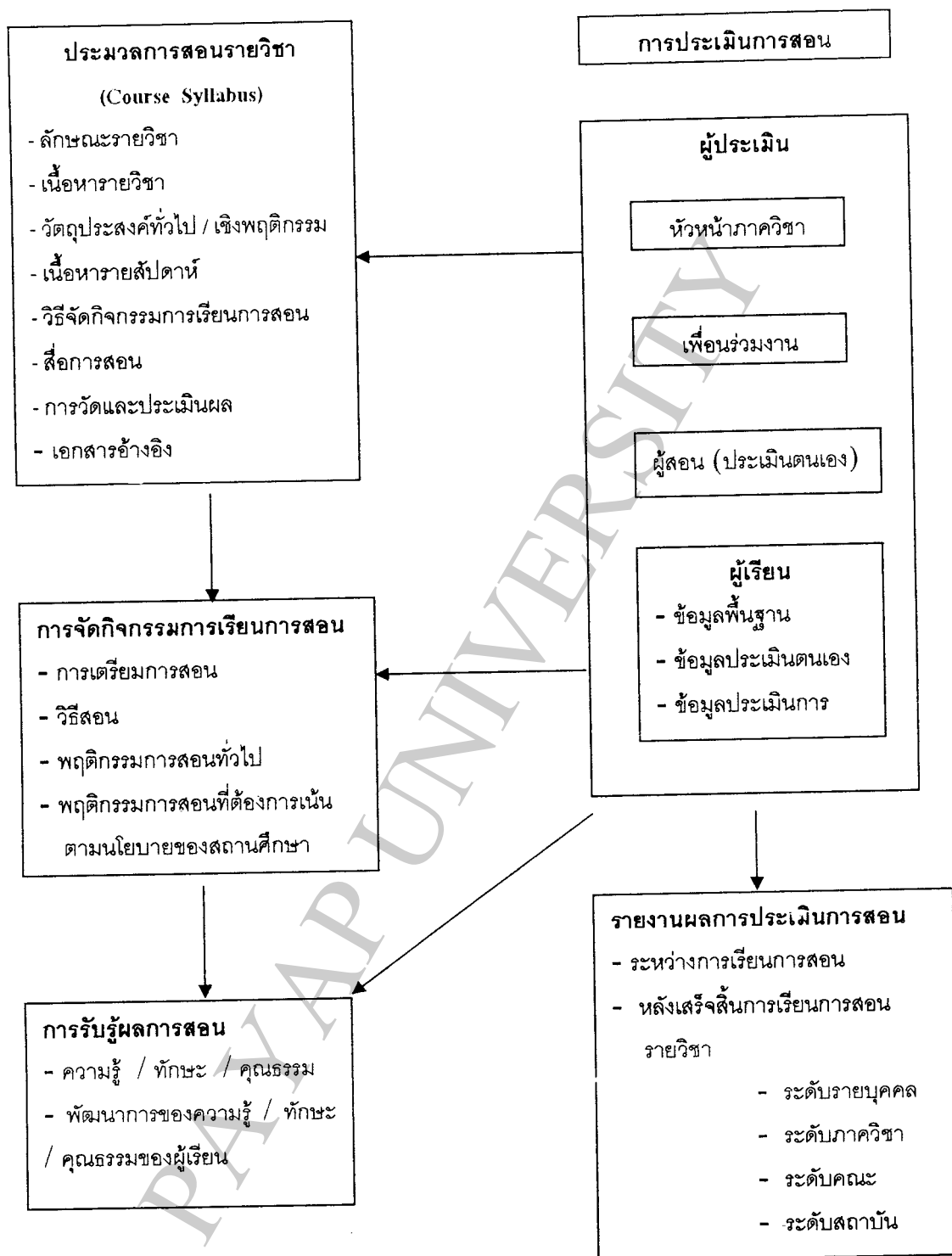
1. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และในขณะเดียวกันต้องการนำผลการประเมินเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจคุณภาพการสอนของอาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนพร้อมทั้งนำผลการประเมินเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจคุณภาพการสอนและพิจารณาความดีความชอบประจำปีของอาจารย์ผู้สอน
3. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พร้อมทั้งนำผลการประเมินเป็นสารสนเทศสำคัญในการตัดสินใจคุณภาพการสอน พิจารณาความดีความชอบและการต่อสัญญาจ้างอาจารย์ผู้สอน

สถานศึกษาจะเลือกวัตถุประสงค์ของการประเมินตามวัตถุประสงค์ใด คงต้องพิจารณาถึงสภาพความต้องการ ความพร้อม ความร่วมมือ และการตกลงร่วมกันของประชาคมการศึกษานั้นเป็นสำคัญ

3 แนวทางการประเมินการสอน

เมื่อกำหนดเป้าหมายของการประเมินการสอนที่ชัดเจน และทำความเข้าใจหลักการประเมินการสอนแล้ว ควรพิจารณาถึงแนวทางการประเมินการสอนซึ่งจะกล่าวถึงองค์ประกอบของการประเมินการสอน วิธีการประเมินการสอน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการสอน และระยะเวลาในการประเมินการสอน ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของการประเมินการสอนที่สำคัญ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543) สรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 องค์ประกอบของการประเมินการสอน

3.2 วิธีการประเมินการสอน

1. วิธีการประเมินการสอนแบบครบวงจร วิธีนี้อาศัยผู้เกี่ยวข้องที่รู้เห็นการปฏิบัติงานสอนของผู้สอนอย่างรอบด้านหรือเรียกว่า การประเมิน 360 องศา ซึ่งประกอบด้วย การประเมินดังนี้

1.1 การประเมินจากบนลงล่าง (Downward Appraisal)

1.2 การประเมินจากล่างขึ้นบน (Upward Appraisal)

1.3 การประเมินตนเอง (Self Assessment)

1.4 การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peers Appraisal)

2. วิธีประเมินการสอนแบบพื้นฐาน ซึ่งครอบคลุมการประเมินที่สำคัญ ได้แก่ การประเมินโดยผู้เรียน และการประเมินตนเองของผู้สอน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการสอน ได้แก่

1. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

2. แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

3. แบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale)

4. การสังเกต (Observation)

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินการสอน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละสถาบันการศึกษาว่า การประเมินการสอนรายวิชาควรมีการประเมินกี่ครั้งในแต่ละภาคการศึกษา จึงจะทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งแนวทางปฏิบัติของสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ มักยึดหลักของความสะดวก โดยทั่วไปนิยมทำการประเมินภาคการศึกษาละครั้งตอนสิ้นสุดการเรียนการสอน

4 วิธีดำเนินการประเมินการสอน (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์, 2528)

1. ด้านการจัดองค์กร ให้มีองค์กรกลางทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและคณะ

2. ด้านวิธีการประเมิน โดยพิจารณาถึงผู้ประเมิน ตลอดจนวิธีวิเคราะห์และรายงานผลสรุปได้ดังนี้

- ผู้ประเมิน หากข้อมูลการประเมินได้จากหลายแหล่งข้อมูลจะมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น ดังนั้นบุคคลที่ควรทำหน้าที่ประเมินได้แก่ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน นิสิต/นักศึกษา ผู้บังคับบัญชา

- สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ควรวิเคราะห์เป็นรายข้อและวิเคราะห์รวมสรุป
ไว้ด้วย แล้วรายงานผลการวิเคราะห์ให้ทราบเฉพาะตัวผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

5 แนวปฏิบัติสำหรับสถาบันที่จะดำเนินการในเรื่องการประเมินการสอน

(ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2528)

1. ผู้บริหารของสถาบันมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการประเมินผลการสอนอย่างแท้จริงหรือไม่
2. เมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญและมีความกล้าในทางวิชาการแล้ว ขั้นต่อไป คือ การตั้งกรรมการรับผิดชอบให้คณะกรรมการเป็นฝ่ายดำเนินการ คณะกรรมการควรมาจากผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องของการประเมินผลการสอนพอสมควร และมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินด้วย
3. เป็นงานของคณะกรรมการที่จะต้องประชุม ถกเถียง อภิปราย หาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการจะให้ใครประเมิน ประเมินอย่างไร และกำหนดขั้นตอนต่างๆในการดำเนินงานตลอดจนมีการศึกษาวิจัย ออกแบบสอบถาม ในลักษณะเป็นแนวทางปฏิบัติ
4. ดำเนินการให้มีการยอมรับหลักการในระดับนโยบาย
5. เมื่อดำเนินการยอมรับในนโยบายแล้ว จึงมีการประชุมรวมคณาจารย์ทั้งสถาบัน หรือแยกเป็นหน่วยงาน เป็นกลุ่ม ในลักษณะการสัมมนาเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและแนวทางปฏิบัติสำหรับปรับปรุงโครงการให้มีความสมบูรณ์
6. เมื่อได้ข้อมูลและนำมาปรับปรุงแล้วจัดทำเป็นโครงการสมบูรณ์เพื่อใช้ปฏิบัติ ในการปฏิบัติควรใช้เวลาเตรียมตัวและสร้างความพร้อมให้กับอาจารย์ก่อนที่จะเริ่มมีการใช้จริง ดังนั้นการประเมินผลการสอนจึงต้องควบคู่ไปกับโครงการพัฒนาการสอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบ 360 องศา

1 ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา

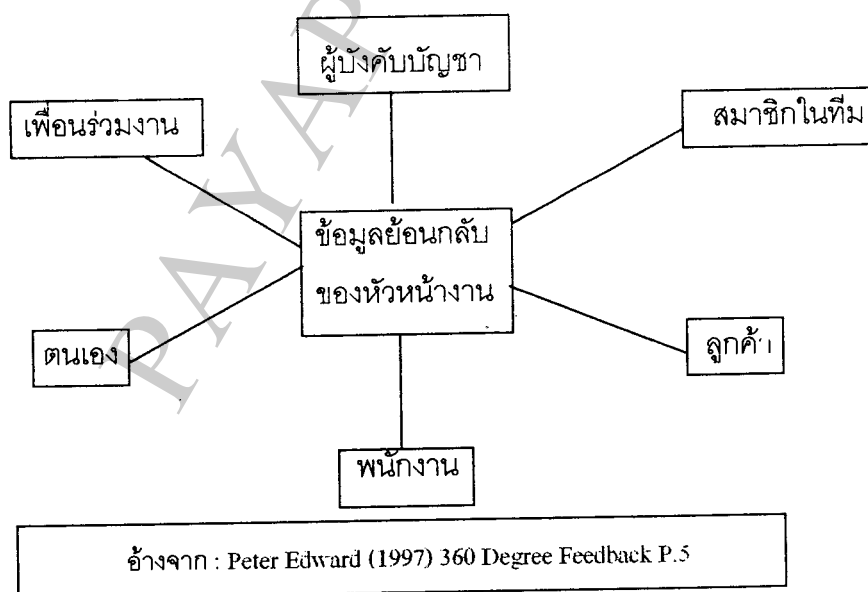
Edwards & Ewen (อ้างใน มนูญ ศิวารมย์ , 2542) ได้นิยามการประเมินระบบ 360 องศาไว้ว่า เป็นการประเมินผลจากหลาย ๆ แหล่งที่จะเข้าไปเก็บสารสนเทศเกี่ยวกับงานที่ใกล้ชิดกับพนักงานให้มากที่สุด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่รายงานขึ้นตรง และลูกค้าทั้งภายในและภายนอกเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งสารสนเทศที่เกี่ยวกับงาน หมายถึง สิ่งที่เป็น

ความสามารถพนักงานเพื่อสร้างผลงานในคุณค่าที่สูงสุดส่วนการออกแบบโมเดลการประเมินระบบ 360 องศา จะกำหนดให้สอดคล้องกับความสามารถหลักของธุรกิจภายใต้กรอบวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรรวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพตามขีดความสามารถเพื่อให้ได้รับรางวัลจิตใจตามความสามารถดังกล่าวอันจะก่อให้เกิดคุณค่าต่อองค์กร

ALD (Association for Leadership Development, Inc.) (อ้างใน ดนัย เทียนพุด, 2547) นิยามว่า การประเมินระบบ 360 องศา เป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลถูกประเมินผลงานโดยบุคคลอื่นที่รู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจหมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการและในบางกรณีจะมีลูกค้าหรือผู้ให้บริการ หรือสรุปได้ว่า ใครก็ตามที่ได้รับการยอมรับสำหรับบุคคลนั้น ๆ และคุ้นเคยเป็นอย่างดีเกี่ยวกับงานของผู้ถูกประเมินจะรวมเข้าในกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Steve France (อ้างใน ดนัย เทียนพุด, 2547) อธิบายการประเมินระบบ 360 องศาไว้ว่า เป็นขอบเขตของวิธีการที่กว้างและการรวบรวมสารสนเทศที่เป็นทางการจากแหล่งหลายๆ แหล่ง สารสนเทศจากการประเมินระบบ 360 องศา จะได้มาจากผู้ที่ประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินผู้บริหารสายงานอื่น ผู้บังคับบัญชาภายในทีมของตนเอง เพื่อนร่วมงาน

Peter Ward (อ้างใน ดนัย เทียนพุด, 2547) ได้สรุป ระบบ 360 องศาไว้ว่า เป็นระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล และการให้ข้อมูลย้อนกลับของข้อมูลผลงาน ทั้งบุคคลและกลุ่มที่ได้รับมาจากจำนวนของผู้ที่เป็นหุ้นส่วนในผลงาน



ภาพ 2 ข้อมูลย้อนกลับของหัวหน้าหน่วยงาน

3. การประเมินตนเอง (Self Assessment) พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินผลงานหรือพฤติกรรมการทำงาน และคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง ซึ่งปกติอยู่ในรูปไม่เป็นทางการ และมีการประเมินภายในตนเอง

4. การประเมินจากด้านข้าง (Lateral Appraisal) หรือที่นิยมเรียกกันว่า “ Peer Review ” โดยเฉพาะการทำงานขององค์การที่มีการจัดโครงสร้างแบบ Matrix และการทำงานแบบ Cross-Functional Workteam ของแนวการบริหารแบบใหม่ การทำงานโครงการต่าง ๆ ควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ร่วมประเมิน เพราะจะเป็นที่รับรู้และตระหนักในพฤติกรรมการทำงาน ทักษะ ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของเพื่อนร่วมงานได้ดี นิยมใช้กันในแวดวงอุดมศึกษา (ในต่างประเทศ) เพื่อปรับปรุงการสอนและเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหาร ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และการเพิ่มเงินเดือนของคณาจารย์ โดยมีเกณฑ์ให้พิจารณา

5. การประเมินจากหลายแหล่ง (Multisource Appraisal) นิยมเรียกว่า 360-degree feedback โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า การที่ได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ นั้น จะทำให้ข้อมูลที่ได้รับความน่าเชื่อถือ มีความเป็นปรนัยมากขึ้น

3 วัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา

การประเมินแบบ 360 องศา มุ่งวัดการรับรู้ของผู้ประเมิน ต่อคุณลักษณะความเป็นบุคคล และกระบวนการหรือพฤติกรรมการทำงาน เป้าหมายสำคัญของการนำการประเมินแบบ 360 องศา มาใช้ก็เพื่อการวินิจฉัยการปฏิบัติงาน เพื่อแสวงหาจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือผู้บริหารแต่ละคน อันจะนำไปสู่การตัดสินใจของการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

Edwards (อ้างใน มนูญ ศิวารมย์ , 2542) ได้ให้แนวคิดของวัตถุประสงค์การประเมินแบบ 360 องศา ดังนี้ องค์การหลายแห่งส่วนใหญ่ใช้การประเมินจากหลายแหล่ง เหตุผลก็เพื่อความยุติธรรมและความน่าเชื่อถือในการประเมินการปฏิบัติงาน ขณะที่หลาย ๆ แห่งกำลังใช้ระบบการประเมินจากหลายแหล่งวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาการทำงาน บางแห่งก็มีการเปลี่ยนแปลงให้ก้าวหน้าขึ้น

การประเมินผลการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

การประเมินผลการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพใช้ระบบการประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid System) ที่มุ่งเน้นให้ทราบถึงความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมในการสอนของอาจารย์ผู้รับการประเมินจากหลายแหล่งข้อมูลเพื่อให้มีความถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้มากกว่าการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Superior) เพียงลำพัง

นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ (ผู้รับการประเมิน) จากผู้เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ นักศึกษา ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการวิชาการของคณะ/ภาควิชา สำหรับข้อมูลย้อนกลับที่ดำเนินการรวบรวมในการประเมินผลแบบนี้ได้แก่ การเตรียมเนื้อหาวิชาที่สอน การถ่ายทอดความรู้ การบูรณาการ ความรู้ความสามารถ และด้านอื่น ๆ เช่น การเอาใจใส่ต่อการสอนและการเตรียมการสอน การตรวจและแจ้งผลแก่นักศึกษา และการสนใจและช่วยเหลือผู้เรียนเป็นต้น แบบประเมินที่ใช้ในการประเมินผลสร้างขึ้นโดยคณะกรรมการวิชาการและมีการปรับปรุงแก้ไข หลังจากดำเนินการประเมินผลไปแล้ว 1 ปี ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเอื้อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยพายัพต่อไป

สำหรับวัตถุประสงค์ในกาประเมินผลการสอนแบบ 360 องศานี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้รับการประเมินโดยมุ่งเน้นที่จุดแข็งและพัฒนาในจุดที่ต้องการปรับปรุง เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีทักษะความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
2. เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ผู้รับการประเมินได้ทราบว่าจำเป็นต้องทำงานอย่างไรและจะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างไร นอกจากนี้ ยังนำผลการการประเมินไปใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ การขึ้นค่าจ้างเงินเดือนประจำปีอีกด้วย

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพร บัญญาภิญโญผล (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะคติต่อการประเมินอาจารย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนทักษะคติเฉลี่ยโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ 3.73 และค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.57 ถึง 3.79 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ว่ามีทักษะคติทางบวกระดับดี ส่วนการเปรียบเทียบคะแนนทักษะคติพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในตัวแปรกลุ่มสาขาวิชา และกลุ่มการบริหาร ส่วนที่พบว่าคะแนนทักษะคติไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตำแหน่งทางวิชาการ ทุกกลุ่มมีคะแนนทักษะคติเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ทักษะคติทางบวกระดับดี

มนูญ ศิวารมย์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครูสังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการและศึกษาประสิทธิผลของการประเมินแบบ 360 องศา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูและนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งผลการวิจัยในการศึกษาประสิทธิผลของการประเมินแบบ 360 องศา พบว่าร้อยละ 80.00 ของครูมีความพึงพอใจและมีทักษะคติที่ดีต่อการประเมินแบบ 360 องศา นอกจากนี้กระบวนการประเมินนี้สามารถนำไปใช้ในโรงเรียนได้ เพราะผู้บริหารเห็นว่าเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยพัฒนาครูได้ตรงประเด็น และผู้บริหารยอมรับว่าการนำกระบวนการนี้ไปใช้มีความสะดวก อีกทั้งครูส่วนใหญ่และนักเรียนทุกคนยอมรับกระบวนการแบบนี้

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2529) ได้ทำการศึกษาทักษะคติต่อการประเมินการสอนของผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ พบว่า ทักษะคติต่อการประเมินการสอนของผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการพิจารณาผู้สอนจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด 12 แห่ง พบว่า โดยรวมแล้วผู้สอนมีทักษะคติที่ดีต่อการประเมินการสอน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทักษะคติของผู้สอนระหว่างเพศ ประสบการณ์การสอน ระดับการศึกษา คณะหรือสาขาวิชา และ ตำแหน่งทางวิชาการ ผลปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการเปรียบเทียบทักษะคติต่อการประเมินการสอนของผู้สอนที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 49 ปี มีทักษะคติต่อการประเมินการสอนในระดับดีมาก และผู้สอนที่มีอายุไม่เกิน 49 ปี มีทักษะคติต่อการประเมินการสอนในระดับดี

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การประเมินผลการสอน ควรจะร่วมกันประเมินจากหลายฝ่าย พร้อมกับมีการประเมินตนเองของผู้สอนเพื่อพัฒนาการสอน ผู้วิจัยจึงคิดว่ากระบวนการประเมินการสอนแบบ 360 องศาเป็นกระบวนการประเมินอีกรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการสอนได้อย่างเหมาะสมที่สุด ด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยพายัพจึงได้เริ่มการประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยใช้ระบบการประเมินการสอนแบบ 360 องศาในระยะหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าการที่เราได้ทราบถึงทัศนคติของอาจารย์ผู้สอนต่อการประเมินการสอนแบบ 360 องศา จะทำให้เราได้แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการประเมินผลการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ