

การพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส



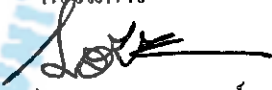
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน
มหาวิทยาลัยทักษิณ

2555



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน
มหาวิทยาลัยทักษิณ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส
ชื่อ - ชื่อสกุลผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นางสาวนิธัสมา เจษฎาภา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	คณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์
	
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรวดี กระโหมวงศ์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร เทพนวล)
ประธานที่ปรึกษา	ประธานกรรมการ
	
(อาจารย์ ดร. ชัยลิจิต สร้อยเพชรเกษม)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรวดี กระโหมวงศ์)
กรรมการที่ปรึกษา	กรรมการ
	
	(อาจารย์ ดร. ชัยลิจิต สร้อยเพชรเกษม)
	กรรมการ
	
	(อาจารย์ ดร. เมธี ดิสวัสดิ์)
	กรรมการ

มหาวิทยาลัยทักษิณอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน ของมหาวิทยาลัยทักษิณ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมภพ อินทสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

ชื่อ – ชื่อสกุลผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นางสาวนิธิตา เกษฎาภา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์ และ

อาจารย์ ดร.ชัยลิจิต สร้อยเพชรเกษม

ปริญญาและสาขาวิชา : ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน

ปีการศึกษาที่สำเร็จ : 2554

การวิจัยนี้เป็นการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยการสร้างและหาคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรง
ความเชื่อมั่น และคู่มือการใช้ เครื่องมือที่พัฒนาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และกำหนดเกณฑ์
การประเมินแบบรูปรีค 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 143 คน

ผลการวิจัยพบว่า

แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจาก ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
รายการประเมินกับประเด็นการประเมิน มีค่าตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนก มีค่าตั้งแต่ 2.39 ถึง 15.00
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนน
รวมรายด้าน มีค่าตั้งแต่ 0.46 ถึง 0.83 และความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ
มีค่าตั้งแต่ 0.89 ถึง 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความเชื่อมั่นของแบบประเมินเท่ากับ 0.77

Abstract

**Thesis Title : A Development of Performance Appraisal Forms for Teacher
in Non - Formal and Informal Education in Narathiwat Province.**

Student's Name : Miss. Niusama Jessadapha

**Advisory Committee : Asst.Prof. Dr. Rewadi Krahamwong and
Dr. Chailikit Soipethkasem**

Degree and Program : Master of Education in Research and Evaluation

Academic Year : 2011

The objective is this research to develop of performance appraisal for teacher in non – formal and informal education narathiwat province. The quality of the built and developed tools was assured through construct validity, reliability and a handbook. A tools were developed in rating scale style and the evaluation criteria employed the five – level scale of rubrics style. The samples was teacher in non – formal and informal education narathiwat province of 143 people select through the simple random sampling technique.

The findings were as follows.

A performance appraisal forms for teacher in non – formal and informal education in narathiwat province have construct validity considering the index of congruence between the list of issues was 0.80 to 1.00 in value. The discriminative power was 2.39 to 15.00 in value, of statistical significance at the 0.05 level all items. The correlation coefficient values between item score and aspect scores, was 0.46 to 0.83 and the relations between aspect score and total - form score by means of correlation coefficient values were 0.89 to 0.90 in value, of statistical significance at the 0.01 level. The reliability of the instrument was 0.77 in value.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. ชัยลิจิต สร้อยเพชรเกษม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร เทพนวล และอาจารย์ ดร. เมธี คิสวัสดิ์ กรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการคำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้อง ๆ และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาวิชาการวิจัยและประเมินทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูตเวทีแด่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นิธัสมา เจษฎาภา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	8
การประเมินการปฏิบัติงาน	25
เกณฑ์การปฏิบัติงานของครู	33
เกณฑ์การประเมินแบบบูรณาการ	73
การสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	101
3 วิธีดำเนินการวิจัย	110
ประชากร	110
กลุ่มตัวอย่าง	110
เครื่องมือที่พัฒนา	112
ขั้นตอนการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา	115
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	117
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	117

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	119
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	128
บทย่อ	128
ประชากร	128
กลุ่มตัวอย่าง	128
เครื่องมือที่พัฒนา	128
วิธีดำเนินการวิจัย	128
สรุปผล	129
อภิปรายผล	130
ข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม	133
ภาคผนวก	138
ประวัติย่อผู้วิจัย	156

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้	72
2 แสดงการสังเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาและเกณฑ์มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา	107
3 แสดงการจำแนกครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองและหาคุณภาพ จำแนกตามศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	111
4 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา	121
5 อำนาจจำแนกรายชื่อของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1 โดยการทดสอบที (t – test)	123
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1	124
7 อำนาจจำแนกรายชื่อของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2 โดยการทดสอบที (t – test)	125
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2	126
9 ความเชื่อมั่นของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา	127

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา 3 ประเภท	23
2 กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาแบบประเมิน	109
3 ลำดับขั้นตอนของการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส	115



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทย กระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์หลายรูปแบบขึ้นในสังคมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม วิกฤตการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาและส่งผลให้เกิดกระแสเรียกร้องการปฏิรูปการศึกษาขึ้นเพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เป้าหมายของการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งสร้างสรรค์สังคมให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศชาติโดยรวม ซึ่งมุ่งสร้างคนหรือผู้เรียนอันเป็นผลผลิตโดยตรงให้มีคุณลักษณะ มีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้ (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2543 : 4) การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งจะต้องจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วิชัย ตันศิริ, 2542 : 42) ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเตรียมคนให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีความสามารถควบคุมภาวะเศรษฐกิจได้ การศึกษาจะต้องบรรลุเป้าหมายในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของประเทศให้สามารถเข้าสู่การแข่งขันกับนานาชาติได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 2) ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษา กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการนำคนไทย ประเทศไทยไปสู่การพัฒนาทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาประเทศในด้านใด ๆ ก็ตาม ให้ดำเนินไปได้อย่างสมดุล สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเครื่องมือที่จะนำคนไทยและสังคมในอนาคตก้าวไปสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ ระบบการศึกษาและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจะสามารถพัฒนาผู้เรียนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง รู้ทันการ

เปลี่ยนแปลงของโลก การที่จะสร้างคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน บุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาก็คือ “ครู” เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน ซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต ครูเป็นผู้ให้บริการด้านวิชาความรู้แก่สังคม จึงควรได้รับการพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านวิชาชีพและวิชาการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจสำคัญอย่างเร่งด่วน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้แสดงเจตนาให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดหลักการไว้ในหมวด 1 มาตรา 9 (4) กล่าวคือ มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู และพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และในหมวด 7 มาตรา 52 ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมระบบการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูจึงเป็นหน้าที่หลักของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการพัฒนาครูให้ทั่วถึงและเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การประเมินการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณา (สมชาย หิรัญภิตติ. 2541 : 15) โดยที่การประเมินการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนอย่างเป็นระบบ มีส่วนช่วยในการตัดสินใจเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และเลิกจ้าง แล้วยังเป็นประโยชน์ในการช่วยค้นหาจุดอ่อนของครูแต่ละคนเพื่อนำมาวิเคราะห์หาสิ่งที่จำเป็นและความต้องการในการจัดฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งค้นหาแนวทางเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถเสริมจุดแข็งของครูแต่ละคนได้ การประเมินการปฏิบัติงานนี้ยังนำมาใช้ในการคัดเลือก และเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสรรรางวัล ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างยุติธรรมมากยิ่งขึ้น ถ้ากระบวนการของการประเมินการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับเกณฑ์ที่ผิด หรือประเมินผลของงานได้ไม่ถูกต้อง ผู้ปฏิบัติงานได้รับรางวัลมากหรือน้อยเกินไปจะนำไปสู่ผลในทางลบได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินอย่างถูกต้อง และได้รับรางวัลใกล้เคียงกับผลงานของเขา ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Robbins 1998:4) องค์กรจึงสามารถใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และนโยบายการให้รางวัลจูงใจผู้ปฏิบัติงานไปสู่ความพึงพอใจ และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน และเครื่องมือนี้จะต้องเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และสามารถวัดได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน

แบบประเมินการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน่วยงานเดียวกันควรมีแบบประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและความเหมาะสมกับงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล แบบประเมินที่ใช้ในแต่ละหน่วยงานจะสร้างขึ้นตามความเหมาะสม

คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมิน และมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งในการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานนั้นควรเริ่มตั้งแต่การวางระบบการประเมินการปฏิบัติงาน การกำหนดกระบวนการที่เหมาะสมกับองค์กร การเตรียมการนำออกไปใช้อย่างเหมาะสม การประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการประเมินการปฏิบัติงาน คือ ต้องพยายามหาเกณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินซึ่งกระทำได้โดยจัดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายของการทำงาน และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินร่วมกัน ส่วนวิธีการประเมินการปฏิบัติงานมีหลายรูปแบบ แต่ละแบบมีข้อดี ข้อจำกัดและให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่มีวิธีการประเมินวิธีใดที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้นจึงอาจเลือกวิธีการประเมินหลายวิธีหรือใช้วิธีผสมผสาน (Hybrid) ในการประเมินเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้มากที่สุด นอกจากนี้ควรเลือกวิธีการที่มีขีดความสามารถในการประเมินมีความผิดพลาดน้อย มีนครเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต ธรรมกร. 2540 : 32) ซึ่งวิธีการประเมินการปฏิบัติงานจากการประเมินพฤติกรรมการทำงาน และผลสำเร็จของงาน (Managing of Behaviors of Results หรือ MBR) เป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยวิธีการประเมินการปฏิบัติงานเป็นแบบผสมผสาน (Hybrid Model) กันระหว่างพฤติกรรมการทำงาน (Behaviors of Performance) ของผู้ปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลสำเร็จของงาน (Results of Performance) เป็นการแก้ไขจุดด้อย และนำจุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกันเพื่อสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการแจ้งผลการปฏิบัติงาน (Feedback) ตลอดจนสนองความต้องการขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากการประเมินในการบริหารงาน มีข้อดีคือ มีการกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานไม่เน้นการบรรลุเป้าหมายในแง่ปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่จะนึกถึงคุณภาพของงานควบคู่กันไป (Brumbach and Mcfee. 1982 : 43)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าในการประเมินการปฏิบัติงานของครูจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่นำมาใช้ในการประเมิน ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาในปัจจุบันประเมินได้ไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานของครู และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยน้อย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้แบบประเมินที่มีคุณภาพ สามารถประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูได้ครอบคลุม ซึ่งหน่วยงานมีความจำเป็นที่ควรทราบข้อมูลว่าครูมีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารนำผลตัดสินใจว่าควรจะมีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งการวิจัยมีประโยชน์ตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. ได้เครื่องมือสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาที่มีคุณภาพในการประเมินการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำเครื่องมือไปใช้ประเมินการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงหรือส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานของวิชาชีพอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 222 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2552)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 143 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric Scale) ไว้ 5 ระดับ มีประเด็นประเมินการปฏิบัติงานของครู 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน และด้านที่ 2 ผลสำเร็จของงาน

4. คุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย

4.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ตรวจสอบโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นการประเมินการปฏิบัติงานของครูจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4.2 อำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) โดยใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำด้วยการทดสอบแบบที (t – test)

4.3 ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5. คู่มือการใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดทันเวลา และคำนึงถึงคุณค่าเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีความรับผิดชอบในวิชาชีพและมีคุณธรรมของความเป็นครู ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส หมายถึง แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric Scale) ไว้ 5 ระดับ ซึ่งครอบคลุม 2 ด้าน ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยจะประเมินเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานร่วมกับผู้อื่น และสื่อและแหล่งเรียนรู้

2.1.1 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถของครูในการจัดการศึกษา สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผู้เรียน

2.1.2 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความประพฤติและปฏิบัติ ในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

2.1.3 การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน รวมทั้งยอมรับความรู้ความสามารถของผู้อื่นได้ และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.1.4 สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การรู้จักคิดค้นและใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมและแนะนำสื่อแหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2.2 ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับคุณภาพของครู และคุณภาพของผู้เรียน

2.2.1 คุณภาพของครู หมายถึง พฤติกรรมแสดงถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจในการสอนและพัฒนาผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู

2.2.2 คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด

3. คุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง คุณภาพของแบบประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หมายถึง คุณสมบัติของแบบประเมินที่ประเมินได้ครอบคลุมลักษณะที่ต้องการประเมินตามนิยาม ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และตัดสินโดยเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง

3.2 อำนาจจำแนกของแบบประเมิน หมายถึง คุณสมบัติของแบบประเมินที่สามารถจำแนกครูออกเป็นกลุ่มที่มีการปฏิบัติงานสูงและต่ำได้อย่างถูกต้อง ตรวจสอบโดยการทดสอบที (t-test) ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

3.3 ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน หมายถึง คุณสมบัติของแบบประเมินที่สามารถประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัตราสัณฐานวิทยาราชวาทได้คงที่แน่นอน คำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค

4. ครู หมายถึง พนักงานราชการที่ดำรงตำแหน่งครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนประจำสถาบันปอเนาะ ที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

5. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดนราธิวาสทั้ง 13 อำเภอ ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเมืองนราธิวาส อำเภอยี่งอ อำเภอปาแงะ อำเภอศรีสาคร อำเภอแว้ง อำเภอเจาะไอร้อง อำเภอเรือเสาะ อำเภอระแงะ อำเภอจะแนะ อำเภอดากใบ อำเภอสุไหงปาดี อำเภอสุคิริน และอำเภอสุไหงโก-ลก



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. การประเมินการปฏิบัติงาน
3. เกณฑ์การปฏิบัติงานของครู
4. เกณฑ์การประเมินแบบบูรณาการ
5. การสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การศึกษาตลอดชีวิต

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 4 ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาหมายความว่า กระบวนการ การเรียนรู้เพื่อความรู้ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตไว้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาในภาพรวมทั้งหมดที่เกิดจากการผสมผสานระหว่าง การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยที่จัดให้แก่ บุคคลทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตายเพื่อมุ่งพัฒนานุคคลอย่างเต็มศักยภาพ ให้มีความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้เหมาะสมในทุกช่วงชีวิต

1.1.1 ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong) นั้นประกอบด้วยคำสำคัญ 3 คำ คือ “ชีวิต หรือ Life” ชีวิตของบุคคลมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับปัจจัยหลายด้านทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ และการเมือง “ช่วงชีวิตหรือตลอดชีวิต หรือ Lifelong” ช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตของ บุคคลและสังคม “Education” หรือการถ่ายทอดความรู้ การฝึกหรือการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเพื่อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตนอกจากจะให้ความหมาย โดยวิเคราะห์จากคำที่เป็นองค์ประกอบของ “การศึกษาตลอดชีวิต” แล้วนักการศึกษาหลายท่านได้ วิเคราะห์โดยพิจารณาว่าการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่ผสมผสานใน 2 มิติ คือ

มิติที่ 1 เป็นการพิจารณาในแนวตั้งว่ามีความจำเป็นแก่บุคคลในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่ เกิดจนตายไม่เฉพาะเมื่อบุคคลอยู่ในวัยเรียนเท่านั้น

มิติที่ 2 เป็นการพิจารณาในแนวนอนว่าการศึกษาชีวิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน การศึกษาหรือการเรียนรู้จึงควรผสมผสานกลมกลืนเข้ากับการดำเนินชีวิต นั่นคือการผสมผสานระหว่าง การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อช่วยพัฒนา บุคคลในทุกๆ ด้านอย่างสมบูรณ์

1.1.2 หลักการของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต มีความจำเป็นสำหรับบุคคลในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย บุคคลมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพราะการศึกษามีได้สิ้นสุดเมื่อบุคคลจบจากโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษา การศึกษาตลอดชีวิตเป็นภาพรวมของการศึกษาทั้งหมด ครอบคลุมการศึกษา ทุกประเภททุกระดับ โดยเน้นความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา

การศึกษาตลอดชีวิต ควรมีความยืดหยุ่นหลากหลายรูปแบบและวิธีการ เพื่อเปิดโอกาส ให้ทุกคนเรียนรู้และสามารถเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน มุ่งให้บุคคลได้พัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตและพึ่งตนเองได้ สิ่งที่ทำให้บุคคลเรียนรู้ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับชีวิต ควรได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ รวมทั้งทักษะในการแสวงหาความรู้ หรือ เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ต่อไป

การเรียนรู้ตลอดชีวิตมิใช่เกิดขึ้นได้เฉพาะในสถาบันเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นได้ที่บ้าน ที่ทำงาน ศาสนสถาน สวนสาธารณะ และในชุมชน เพราะฉะนั้นบ้านและชุมชนจึงเป็นแหล่งการศึกษาตลอดชีวิต และที่สำคัญการศึกษาตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือกับของทุกฝ่าย ทุกแห่งเรียนรู้ รวมทั้งประชาชนในชุมชน

1.1.3 ความจำเป็นของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่จัดให้บุคคลทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตาย โดยในแต่ละช่วงชีวิตบุคคลอาจจะได้รับการศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบผสมผสานกันเป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินชีวิตทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง ทั้งนี้ เพื่อมุ่งพัฒนามนุษย์ อย่างเต็มศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมใน ทุกช่วงชีวิต การศึกษามีความจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ในทุกช่วงอายุ เพราะมนุษย์ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ของสังคม สิ่งแวดล้อม อยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะในสภาวะการณ์ปัจจุบันความจำเป็นของการศึกษา จะยิ่งชัดเจนนยิ่งขึ้น เนื่องจากมีความจำเป็นเกิดขึ้นมากมาย ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ และการดำเนินชีวิต ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ นับวันจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และซับซ้อน มากขึ้นเกินกว่าที่จะใช้ความรู้ที่สะสมมาเมื่อสมัยอยู่ในวัยเรียน มาช่วยได้ การศึกษาที่บุคคลได้รับ เมื่ออยู่ในช่วงวัยเรียนนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น อาจเรียกว่าเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่จะ ช่วยบุคคลแสวงหาความรู้ได้ต่อไป ช่วงชีวิตหลังวัยเรียนเป็นช่วงชีวิตที่ยาวนานกว่าหลายเท่า ใน ประเทศต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการที่ประชาชนจะต้องได้รับการศึกษา ตลอดชีวิตเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของความเจริญและความเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของวิทยาการและเทคโนโลยีเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ความจำเป็นที่ประเทศต่าง ๆ ต้องนำ การศึกษาตลอดชีวิตไปเป็นแนวคิดหลัก ในการจัดการศึกษาของประเทศนั้น ๆ สามารถสรุปได้ว่ามาจาก ปัจจัยสำคัญต่อไปนี้ คือ ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และอาชีพการงาน การเปลี่ยนทางด้าน สังคม และวัฒนธรรมความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การปกครอง การเปลี่ยนแปลงทางด้านความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิต การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ประชากร และข้อจำกัดของการจัดการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อประชาชนทั้ง ทางตรงและทางอ้อม และมีผลกระทบต่อเนื่องถึงกันทั่วโลก เพราะฉะนั้นการศึกษาจะเป็นเครื่องมือที่จะ ช่วยเตรียมประชาชนให้มีความพร้อม มีภูมิคุ้มกันที่จะเผชิญต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเท่าทัน และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น มนุษย์จึงต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกสังคม ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่และมีความสุขเท่าที่จะทำได้ (อุ้นตา นพคุณ. 2543 : 1 - 8)

1.2 การศึกษานอกระบบโรงเรียน

การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความหมายครอบคลุมถึงมวลประสบการณ์การเรียนรู้ทุกชนิดที่บุคคลได้รับการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ตามธรรมชาติ การเรียนรู้จากสังคมการเรียนรู้ที่ได้รับจากโปรแกรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในโรงเรียนตามปกติ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันฝึกอาชีพหรือเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะเรื่อง

1.2.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สำหรับความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้มีนักการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เป็นการศึกษาที่มีลักษณะยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการและความพร้อมของผู้เรียน เป็นสำคัญ การให้ความหมายของผู้ทรงคุณวุฒิ และนักการศึกษาแต่ละท่านจะแตกต่างกัน ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 3 มาตรา 15 ข้อ 3 การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตร จะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

โกวิท วรพิพัฒน์ (มิถุนา อนุสน. 2543 : 13 ; อ้างอิงจาก โกวิท วรพิพัฒน์. 2521) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า หมายถึง ประสบการณ์และกิจกรรมที่จัดนอกระบบโรงเรียน การศึกษาในโรงเรียนภาคปกติเพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทั้งในด้านความรู้ทั่วไป และวิชาชีพให้ประชาชน มีความเป็นอยู่ที่ดี มีสัมมาอาชีพ และทำหน้าที่พลเมืองให้ดีขึ้น

ปฐม นิคมานนท์ (มิถุนา อนุสน. 2543 : 14 ; อ้างอิงจาก ปฐม นิคมานนท์. 2522) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า หมายถึง กิจกรรมที่สังคมสนใจจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาโดยเฉพาะนอกเหนือจากการเรียนตามปกติในโรงเรียน กิจกรรมดังกล่าวอาจจัดเป็นกิจกรรมเฉพาะ หรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมอื่นใด ทั้งนี้ เพื่อมุ่งสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ตามแต่ละบุคคลจะสนใจ

อุ้นตา นพคุณ (2543 : 1 - 8) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ในสถาบันต่าง ๆ ในสังคมจัดขึ้น โดยมีเจตนาและวัตถุประสงค์ที่จะให้การเรียนรู้แก่ประชาชนที่สามารถกำหนดเป้าหมายได้ ผู้รับการศึกษาเองก็มีเจตนาหรือวัตถุประสงค์ในการที่จะรับการรู้กิจกรรมดังกล่าวจัดให้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย ทุกชุมชน และทุกระดับการศึกษา

เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ค่านิยมที่ดี กิจกรรมการศึกษาที่เรียกว่าเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องจัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น หลักสูตรยืดหยุ่น ประหยัด และตอบสนองความต้องการ ความสนใจของผู้เรียนและปัญหาของชุมชน

ประชุมสุข อาชาวำรุง (มิถุนา อนุแสน. 2543 : 14; อ้างจาก ประชุมสุข อาชาวำรุง. 2538) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า หมายถึงกิจกรรมทางการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบโครงสร้างแน่นอน เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นโดยไม่เลือกวัย ไม่เลือกเพศ ไม่เลือกวรรณะ ไม่เลือกภูมิหลังและสติปัญญา ความสามารถหรือความถนัดครอบคลุมถึงการศึกษที่ไม่มีพิธีรีตองด้วย เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมจัดการศึกษาได้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน นับเป็นวิชาการศึกษาที่สอดคล้องกับสังคมประชาธิปไตยอย่างยิ่ง

รัตนา พุ่มไพศาล (มิถุนา อนุแสน. 2543 : 14; อ้างจาก รัตนา พุ่มไพศาล. 2538) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นการศึกษาสำหรับผู้ที่มีขาดโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนภาคปกติเป็นการศึกษาที่จัดให้กับประชาชน เขาจะได้ศึกษาเล่าเรียนสิ่งต่าง ๆ ตามที่เขาต้องการเรียน

สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมทาง การศึกษาและมวลประสบการณ์ความรู้ใด ๆ ก็ตามที่จัดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบัน ต่าง ๆ ในสังคมโดยได้จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนภาคปกติ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ โดยยึดหลักการที่ว่า เป็นการสนองความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มเป้าหมายนั้น ดังนั้นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงเป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับประชาชนทุกคนในชุมชน โดยจัดให้แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกภูมิหลัง ทุกระดับการศึกษา และทุกชุมชน โดยมีลักษณะที่ยืดหยุ่นในการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นตัวผู้สอน ผู้เรียน เวลา สถานที่ หลักสูตร และการสอน การจัดการบริหาร และการประเมินผล เป็นต้น

1.2.2 ปรัชญาการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ผ่านมาได้ยึดปรัชญาของการศึกษาตลอดชีวิตเป็นหลัก และนอกจากนั้นยังนำหลักการของปรัชญาอื่น ๆ เช่น ปรัชญามนุษยนิยม ปรัชญาพฤติกรรมนิยม ฯลฯ มาผสมผสานกันเพื่อเป็นหลักในการจัดกิจกรรมอีกด้วย สำหรับปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิตซึ่งมีหลักการว่าการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต บุคคลควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย การศึกษามีความสำคัญทุกช่วงชีวิตของมนุษย์ และจากความคิดของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านนั้น การศึกษาที่จะช่วยให้เกิดการศึกษตลอดชีวิตได้นั้นประกอบด้วย การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย ด้วยธรรมชาติของงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งมีความยืดหยุ่นในเรื่องของกฎระเบียบต่าง ๆ ในเรื่องการ

บริหารจัดการ การมุ่งสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เพราะฉะนั้นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงเป็นการศึกษาประเภทหนึ่งที่จะให้โอกาสแก่บุคคลได้รับการศึกษาดังแต่เกิดจนตาย หรือตลอดชีวิตของเขา ในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในอนาคตนั้น ประสิทธิภาพการศึกษาคือชีวิตจะยังคงเป็นปรัชญาหลักการสำคัญในการจัดกิจกรรมอยู่เช่นเดิม และต้องเน้นย้ำมากยิ่งขึ้นและจัดให้สัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้นเสียด้วย เพราะเมื่อสภาพสังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลจะต้องติดตามให้ทันและรู้ให้เท่าทัน รู้จักเลือกรับความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อจะได้ประกอบอาชีพได้ ดำรงชีวิตอยู่ได้ และสิ่งที่จะทำให้บุคคลมีคุณสมบัติเช่นนั้นได้ ก็คือ การศึกษานอกระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียนยังจำเป็นที่จะต้องจัดให้บุคคลทุกวัยให้เขาได้รับโอกาสทางการศึกษาได้ตลอดชีวิตของเขา เมื่อใดก็ได้ที่เขาต้องการตั้งแต่เด็กจนถึงวัยผู้สูงอายุ

1.2.3 แนวความคิดทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สรุปแนวความคิดทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

1.2.3.1 การที่บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ บุคคลนั้นควรจะได้รับการศึกษาเพื่อให้สามารถเป็นคนที่มีชีวิตเป็น ใช้ความคิดในการที่จะให้เกิดความกลมกลืน ผสมผสานระหว่างตนเองและสภาพแวดล้อม

1.2.3.2 การเรียนรู้ของบุคคลนั้นไม่ใช่อยู่แต่เฉพาะในสถานศึกษา ในห้องเรียนในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่การศึกษาอาจเกิดขึ้นได้นอกระบบโรงเรียนโดยวิธีต่าง ๆ

1.2.3.3 การศึกษาที่จะทำให้คนมีคุณภาพที่แท้จริงนั้น ไม่ใช่เพียงแต่เพื่อให้บุคคลมีแต่ความรู้การศึกษาที่แท้จริงจะต้องให้บุคคลสามารถมีความรู้เพื่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการสร้างสรรค์สังคมเป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

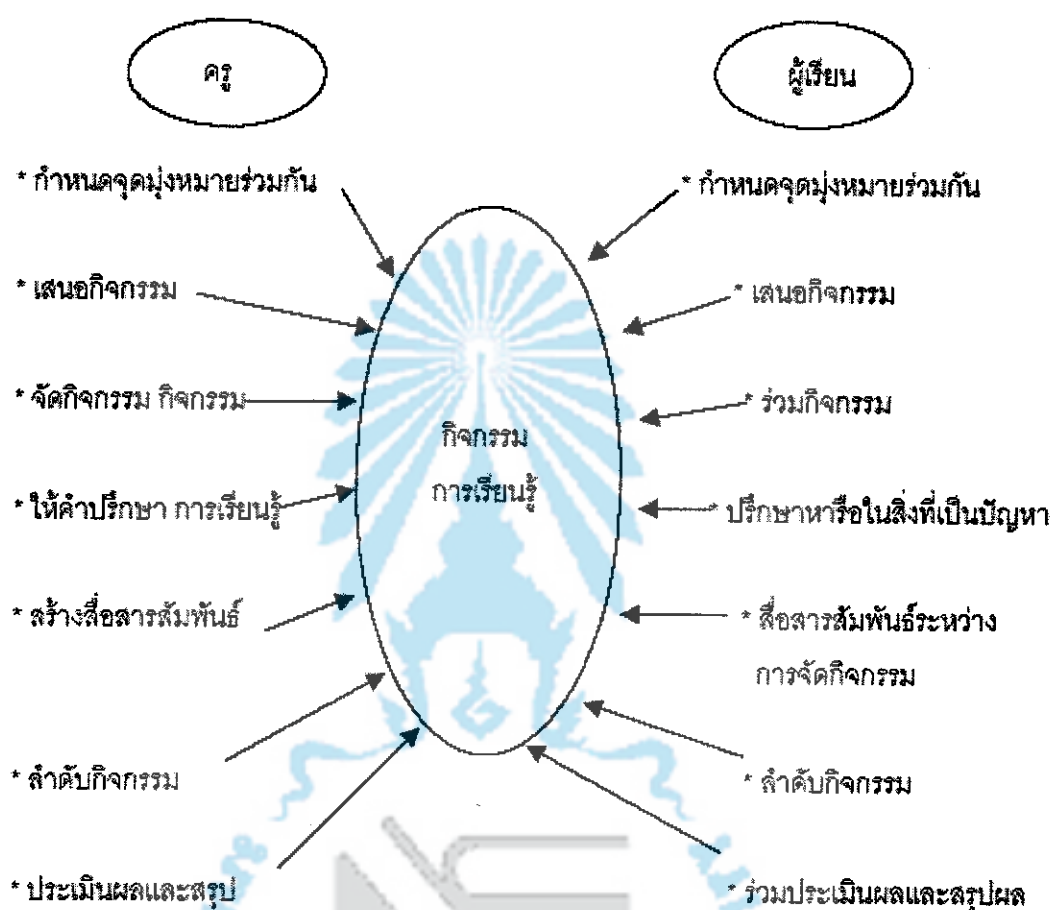
1.2.3.4 การศึกษานั้นไม่ควรจะเป็นเรื่องของความจำหรือการสะสมความรู้ ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันในการสร้างบรรยากาศแห่งความอิสระภาพในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการวิเคราะห์ใคร่ครวญ

1.2.3.5 การศึกษานั้นจะต้องช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง รู้จักที่จะกำหนดชีวิตของตนเองให้ได้ชีวิตที่มีคุณภาพ และเพื่อให้บุคคลได้เห็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

1.2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรจะยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนด้วย

1.2.4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูการศึกษาจากระบบโรงเรียน



1.2.5 การจัดการเรียนการสอนการศึกษาจากระบบโรงเรียนสายสามัญ

การจัดการเรียนการสอนการศึกษาจากระบบโรงเรียนสายสามัญระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาจากระบบโรงเรียนที่พัฒนามาจากการจัดการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและปัญหา รวมทั้งความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น จึงมีการออกแบบวิธีการเรียนหลากหลายรูปแบบให้ผู้เรียนมีโอกาเลือกเรียนวิธีเรียนใดก็ได้ที่สอดคล้องกับความสะดวก ความพร้อมของตนเองจากการเรียน 3 วิธี คือ

1.2.5.1 วิธีเรียนแบบชั้นเรียน (ขร.) จัดการเรียนการสอนโดยครู เรียนในช่วงเย็น หรือค่ำ ประเมินผลการเรียนระหว่างภาคและปลายภาค

1.2.5.2 วิธีเรียนแบบทางไกล (ทก.) ผู้เรียนต้องศึกษาแบบเรียนและชุดการเรียนด้วยตนเอง ฟังรายการวิทยุ ดูโทรทัศน์เพื่อเสริมความรู้ ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งวิทยากร พบกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมการเรียนการสอนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม เรียกว่า "กพข." (กิจกรรมการพบกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต)

1.2.5.3 วิธีเรียนด้วยตนเอง (ต่อ.) ผู้เรียนต้องศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก มีการประเมินผลการเรียนเฉพาะปลายภาคเรียนเท่านั้น

หลักการและแนวคิดที่สำคัญของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ คือ การฝึกให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการศึกษาแสวงหาความรู้เพิ่มเติม (Learn How to Learn) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Individual Learning) รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยกระบวนการกลุ่ม เพื่อการสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อส่วนรวม

ข้อดีของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ อยู่ที่การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีเรียนที่ตนเองมีความพร้อมที่สุด นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้มีการเทียบโอนอาชีพ และเทียบโอนวิชาสามัญได้เป็นการยอมรับความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนที่มีมาก่อนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนตามหลักสูตรได้ ซึ่งเรื่องการเทียบโอนนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 ที่ให้มีการเทียบโอนผลการศึกษากันได้ทั้งจากการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย

ข้อเสียหรือสิ่งที่ปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติที่ทำให้แนวคิด หลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ คือ เรื่องของการพบกลุ่มที่ระยะเวลาดูเหมือนจะน้อยเกินไป จนไม่สามารถทำให้กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การอภิปรายตามข้อถกเถียงได้ ส่วนใหญ่จึงเป็นการพบกลุ่มเพื่อทำความรู้เพื่อให้สอบได้มากกว่าการแก้ปัญหาการเรียนการสอน และการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการวัดผลประเมินผล ที่เน้นการวัดความจำเนื้อหา สารวิชา มากกว่าการคิดวิเคราะห์ กิจกรรมการพบกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต (กพช.) และการเทียบโอนการเรียนรู้ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่มาก รวมทั้งรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ยังขาดการสนับสนุน การให้คำปรึกษาแนะนำและการแก้ไขปัญหาระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเท่าที่ควร เป็นต้น

1.2.6 ครูผู้สอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ครูผู้สอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป จากครูในระบบโรงเรียนทั่ว ๆ ไป ทั้งนี้เพราะลักษณะของงานครอบคลุมการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ครูจึงทำงานในหลายบทบาท ซึ่งนอกจากจะเป็นผู้ดูแลและประสานงานจัดการศึกษาแล้ว ครูการศึกษานอกระบบโรงเรียนยังต้องทำงานในชุมชนทั้งเป็นงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยตรง และทำงานในลักษณะการสร้างเครือข่ายการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต บูรณาการผลการเรียนรู้ในทุกรูปแบบเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การศึกษาตลอดชีวิต

1.2.7 ลักษณะของครูการศึกษาในระบบโรงเรียน

ลักษณะของการทำงานและคุณสมบัติของครูการศึกษาในระบบโรงเรียน

1.2.7.1 ครูจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facilitator)

ครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้กำกับดูแล ประสานงาน และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

1.2.7.1.1 ให้คำปรึกษาแนะแนวด้านการเรียน การศึกษาต่อ การวัดผล ประเมินผล รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับด้านความประพฤติโดยครูจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

1.2.7.1.2 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

- จัดประสบการณ์ตรงให้กับผู้เรียน เช่น จัดทัศนศึกษา จัดการแสดง จัดได้วาที เป็นต้น

- จัดประสบการณ์ทางอ้อมให้แก่ผู้เรียน เช่น การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปราย การศึกษาวิดิทัศน์ เป็นต้น

1.2.7.1.3 ประสานประโยชน์ให้แก่ผู้เรียน ได้ประสานงานเครือข่าย สื่อ อุปกรณ์ บุคลากรเพื่อนำไปใช้ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.7.1.4 จัดการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนสอน และให้สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียน

1.2.7.2 ครูจะต้องยอมรับความรู้ ศักยภาพ ประสบการณ์ของผู้เรียน

ครูจะต้องเป็นผู้เปิดใจกว้างยอมรับข้อจำกัด และประสบการณ์ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ โดยยอมรับนับถือและให้เกียรติกับผู้เรียน ว่าเป็นผู้มีความรู้ มีศักยภาพและประสบการณ์ ดังนี้

1.2.7.2.1 ยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคล ให้การยอมรับว่าผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพียงแต่ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่อาจขาดความรู้บางประการตามหลักฐานการศึกษา หรือพลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน

1.2.7.2.2 ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ที่มีพื้นฐานความรู้ความสามารถในระดับหนึ่ง จากการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จนสามารถมีงานทำ มีอาชีพ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้

1.2.7.2.3 ยอมรับประสบการณ์ของผู้เรียนว่ามีความแตกต่างกันพื้นฐานวัย อาชีพและสถานภาพทางสังคม

1.2.7.2.4 ยอมรับความแตกต่างทางสังคมเนื่องจากผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะเป็นผู้มีอาชีพ มีวัย มีวุฒิภาวะและมีประสบการณ์ ตำแหน่ง หน้าที่ และสถานภาพทางสังคมแตกต่างกัน ทำให้ผู้เรียนแต่ละคนมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกันอีกด้วย

1.2.7.3 ครูจะต้องมีทักษะในการบูรณาการการเรียนรู้

ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการจัดบูรณาการ ครูจะต้องรู้หลักการ วิธีบูรณาการที่ถูกต้องเพื่อนำไปสอนแบบผสมผสานกับทุกศาสตร์ รู้หลักการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา เพื่อเป็นการฝึกผู้เรียนได้คิดอย่างเป็นระบบ โดยรู้จักวางแผน ทิศวิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติ รู้จักแก้ปัญหาและสรุปผล

1.3 การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยทั้งมวลนั้นเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ที่บ้าน เราเกิดขึ้นมา พ่อแม่ ญาติพี่น้องได้พยายามสอนให้เราเรียนรู้ ตั้งแต่การกิน การนอน การพูด สอนให้เราเชื่อ ให้เราทำ ให้เราคิด ให้เราเป็นอย่างที่เราควรจะเป็น สิ่งที่เราได้เรียน ได้เป็นนั้นจะเกิดขึ้นเพราะความต้องการของเราก็หาไม่ แต่เป็นกระบวนการที่เราพยายามปรับตัวให้เป็นคนของครอบครัว ซึ่งต่อไปก็ขยายไปสู่การเป็นคนของชุมชนและของสังคมต่อไป เมื่อเติบโตเราก็จะถูกสอนให้มีความรู้ ความเชื่อ และสามารถมีพฤติกรรมหรือทำอะไรต่าง ๆ ได้ตามที่สังคมต้องการโดยกระบวนการของโรงเรียนซึ่งเป็นแหล่งที่สองที่ทำให้เราได้รู้ ได้เรียน ได้เป็น แต่ในขณะที่เราอยู่ในระบบของโรงเรียนหากเราได้หยุดที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เราอยากรู้ และในสิ่งที่ไม่คิดที่จะได้รู้อีกมากมาย ซึ่งไม่ใช่ในสิ่งที่เราเรียนรู้ได้จากกระบวนการของโรงเรียนตลอดชีวิตของคนเราแต่ละคนเราเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทางสังคมรอบ ๆ ตัวเรายู่อุตลอดเวลานอกจากในโรงเรียนแล้วในที่เล่น ที่ทำงาน ที่พักผ่อนหย่อนใจ ในบ้าน ในกลุ่มเพื่อน ๆ ในที่ต่าง ๆ ทำให้เราได้เรียนรู้อะไรต่าง ๆ มากมายทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจ สิ่งที่เราได้เรียนรู้ ไม่มีครู ไม่มีหลักสูตร ไม่มีหนังสือ ไม่มีตำรา ไม่มีข้อสอบ แต่ก็ไม่ได้รู้อะไรขึ้นมาโดยไม่ได้อะไรเลย การเอาตัวของเราไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะโดยตั้งใจที่จะเรียนรู้หรือไม่ก็ตาม จะโดยวัตถุประสงค์อื่นนอกจากวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนรู้ก็ตาม ก็อาจจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นมาได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากกิจกรรมในโรงเรียน และแตกต่างไปจากกิจกรรมทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ที่มีหลักสูตร มีรูปแบบ วิธีไหนที่เป็นเรื่องเป็นราวกว่า สิ่งเหล่านี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ที่คนเรียนก็ไม่รู้ไม่ได้ตั้งใจว่าจะเรียน คนสอนก็ไม่ได้ตั้งใจว่าจะสอน แต่ทำให้คนที่ได้เรียน และคนที่ได้สอนเกิดความรู้ขึ้น แต่ก็เป็นปรากฏการณ์ที่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ไม่ใช่เรื่องของการเรียนรู้ ในทางที่ตรงกันข้ามกับการเรียนรู้ ซึ่งก็คือการศึกษานั้นเป็นการเรียนของการจัดการให้คนเกิดการเรียนรู้ขึ้นจึงต้องมีครู ซึ่งจะทำบทบาทเป็นผู้สอน มีหลักสูตร มีแนวการสอน มีเรื่องที่จะสอน มีวิธีที่จะสอน รวมทั้งการจัดการ

ประเมินผลว่าคนที่เรียนได้เรียนรู้จริงหรือไม่ ในขณะที่การเรียนรู้เป็นมุมมองของผู้เรียนซึ่งมีอิสระที่จะเรียนตามที่ตนเองสนใจ ไม่ใช่ผู้ถูกกระทำทางกระบวนการของการศึกษา แต่เป็นผู้กระทำเพื่อเกิดการเรียนรู้ขึ้นด้วยตนเอง โดยกระทำต่อสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว ดังนั้น การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยจึงต้องประนีประนอมให้อิสระภาพที่จะเรียนรู้แก่ผู้เรียน และมีความปรารถนาดีที่จะสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของผู้สอน การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย จึงเป็นการจัดบรรยากาศ สถานการณ์ สภาพแวดล้อม เงื่อนไขที่จะส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้ ทั้งที่จะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม หรือทั้งที่จะตอบสนองความสนใจ ความกระหายใคร่รู้ และการพักผ่อนหย่อนใจ โดยที่ผลของการเรียนรู้นั้นนำมาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน ให้ดีขึ้นหรืออาจจะนำผลของการเรียนรู้นั้น ๆ ไปสู่กระบวนการของการยอมรับและประสบการณ์เพื่อเทียบโอนไปสู่การศึกษาในระบบโรงเรียนอื่น ๆ และเนื่องจากการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตามธรรมชาติของมนุษย์ เกิดการเรียนรู้ในครอบครัว ในชุมชน ในที่ทำงาน ในกลุ่มเพื่อนฝูง คนคุ้นเคย เรียนรู้จากสื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ ฯลฯ ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยที่ชัดเจนยังไม่มี ครูจึงสามารถที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ สร้างสถานการณ์ จัดหาสภาพแวดล้อม และจัดหาแหล่งเรียนรู้ หรือเงื่อนไขให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

1.3.1 ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ดังนี้

สุนทร สุนันท์ชัย (2532 : 10) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยว่า หมายถึง การได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติ จากประสบการณ์ประจำวันในครอบครัว ชุมชน จากการทำงาน การเล่น ห้องสมุด สื่อมวลชน และอื่น ๆ ในสภาพแวดล้อมของบุคคล

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2532 : 299 – 300) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยว่า เป็นกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต คือ ไม่ต้องอาศัยระบบใด ๆ ทั้งสิ้น เป็นการศึกษาที่สร้างเสริมบุคลิกภาพ ทักษะ ค่านิยม และความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน การศึกษาประเภทนี้ทำที่ไหนเมื่อใดก็ย่อมได้ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสิ่งที่อยู่รอบตัว จากสมาชิกครอบครัว จากเพื่อน จากการทำงาน ตลอดจนกระทั่งการสื่อสารมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ การศึกษาตามอัธยาศัยจึงมีขอบเขตกว้างขวางกว่าการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน

สรุปได้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงาน จากบุคคล จากครอบครัว จากสื่อ จากชุมชน จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สร้างทัศนคติ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และเกิดขึ้นในทุกช่วงวัย ตลอดชีวิต

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ตามศักยภาพ ตามความพร้อมและ โอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

1.3.2 หลักการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยควรคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้

1.3.2.1 การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาเพื่อตัวผู้เรียนเอง ขึ้นอยู่กับความสนใจ ใฝ่รู้ ความพอใจจะเรียนรู้จึงเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้อย่างแท้จริง เพราะผู้เรียนเป็นผู้ตระหนักรู้เองว่า ได้เรียนรู้หรือไม่ และผลการเรียนรู้นั้นเกิดประโยชน์อย่างไร

1.3.2.2 การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นวิถีชีวิต เป็นวัฒนธรรมของมนุษยชาติ เพราะ มนุษย์จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ จะตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม แต่ไม่ อาจปฏิเสธที่จะไม่เรียนรู้ไม่ได้ เพราะการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

1.3.2.3 สังคมแห่งการเรียนรู้จะจัดบรรยากาศ สถานการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยให้บุคคลได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความต้องการของตนเอง

1.3.2.4 การส่งเสริมให้บุคคลสามารถเข้าถึงการศึกษาตามอัธยาศัย จะต้อง แพร่กระจายแหล่งเรียนรู้ให้มากขึ้น หลากหลายขึ้น ใกล้ผู้เรียนขึ้น เพื่อให้สะดวกต่อการใช้บริการ บทบาทของนักการศึกษาตามอัธยาศัยจะต้องส่ง ประสานงาน กระตุ้นหน่วยงานทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน ชุมชนต่าง ๆ ให้จัดแหล่งการเรียนรู้ให้มากขึ้น รวมทั้งให้คำแนะนำในการจัดการส่งเสริม มาตรฐาน

1.3.2.5 การส่งเสริมการเรียนรู้การศึกษาตามอัธยาศัย ควรจะส่งเสริมด้านการอ่าน การเขียน การพูด การฟัง ในระดับที่จะแสวงหาความรู้ได้ และสนับสนุนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้นำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ให้ได้

1.3.3 สาเหตุที่ต้องมีการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

จากความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ดูเหมือนว่าเป็น การศึกษาที่เกิดขึ้นเอง และมีอยู่แล้วโดยธรรมชาติ บุคคลสามารถแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ได้ ด้วยตนเอง แต่ในความเป็นจริงของสภาพปัจจุบันไม่ได้เป็นเช่นนั้น ยังมีตัวแปรที่เป็นอุปสรรค ลำตั้ญต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอยู่หลายประการด้วยกัน คือ

1.3.3.1 ความเหลื่อมล้ำและไม่เท่ากันทางเศรษฐกิจ ทำให้บุคคลมีอำนาจในการ บริโภคต่างกัน การลงทุนเพื่อการศึกษา การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน ผู้มีฐานะดีกว่า มีโอกาสมากกว่าที่จะจัดสรรองค์ความรู้และประสบการณ์ให้กับตนเองได้เท่าที่ต้องการ

1.3.1.2 ความเหลื่อมล้ำทางสังคมทำให้สังคมเมืองมีโอกาสดีกว่าสังคมชนบท ในชุมชนเมืองมีระบบบริการ มีแหล่งความรู้สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ มีเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้มากกว่าในสังคมชนบทโดยสิ้นเชิง ในขณะที่ข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.3.1.3 ความแตกต่างกันในด้านทักษะความสามารถของบุคคล ประชาชน จำนวนมากยังมีการศึกษาค่ำ ขาดทักษะการแสวงหาความรู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ใน ครอบครัวชุมชนที่ด้อยการศึกษา ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ขาดโอกาสในการศึกษา เรียนรู้ที่เหมาะสมในรูปแบบของการศึกษาตามอัธยาศัย

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในสังคมบุคคลควรจะได้รับ การส่งเสริมให้ ได้รับการศึกษาในหลายรูปแบบ สามารถแสวงหา ศึกษา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดเวลาและ ทุกสถานที่ รัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ตามความสามารถและความ สนใจของผู้เรียนในแต่ละช่วงชีวิตตลอดไป

1.3.3 การจัดตั้งศูนย์การส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง “ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย” ขึ้นเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2538 มีฐานะเป็นสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดย ให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ศึกษา วิเคราะห์ และ พัฒนารูปแบบ/กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ การยกย่อง การเทียบความรู้ รวมทั้งการดำเนินการ ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ประเภทต่าง ๆ

1.3.3.1 ห้องสมุดเคลื่อนที่

- เรือห้องสมุดศูนย์การเรียนรู้เคลื่อนที่
- เรือห้องสมุดเฉลิมพระเกียรติ
- รถห้องสมุดศูนย์การเรียนรู้เคลื่อนที่

1.3.3.2 การเรียนรู้ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ (Education Online)

1.3.3.3 ศูนย์บริการการศึกษาตามอัธยาศัย

1.3.3.4 ห้องสมุดประชาชน

1.3.3.5 ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

1.3.4 ความแตกต่างระหว่างการศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการศึกษาตามอัธยาศัย

เนื่องจากการศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความคล้ายคลึง กันและเป็นที่สับสนแก่ผู้สนใจเรื่องนี้ ซึ่ง 2 คำ มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1.3.4.1 ความแตกต่างในด้านวัตถุประสงค์

การศึกษานอกระบบโรงเรียนแตกต่างจากการศึกษาตามอัธยาศัย คือในการจัดโครงการหรือกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทั้งผู้จัด และผู้รับมีวัตถุประสงค์หลักที่จะยอมรับว่าเป็นกิจกรรมที่ให้การศึกษา เช่น การจัดหลักสูตรฝึกอบรมตัดผม ผู้จัดที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ว่าจะให้การศึกษาในเรื่องการตัดผม ผู้รับการศึกษาหรือนักศึกษาก็มีวัตถุประสงค์ว่ากิจกรรมนี้จะเป็นการศึกษาเรื่องตัดผม เรียนแล้วจะมีความรู้นำไปประกอบอาชีพเป็นช่างตัดผมได้ แต่สำหรับการศึกษาตามอัธยาศัย วัตถุประสงค์หลักของกิจกรรมไม่ใช่เพื่อการศึกษาโดยตรง แต่เป็นผลพลอยได้ ตัวอย่างเช่น ชาวบ้านในกลุ่มสภากาแฟ มีวัตถุประสงค์คือมานั่งสนทนาในหมู่เพื่อนฝูง แต่ในการสนทนากัน ถ้าหากมีการสนทนาเรื่องข่าวสารการเมืองหรือได้รับความรู้ใหม่ๆ ก็เรียกได้ว่าการเรียนรู้ตามอัธยาศัยขึ้น วัตถุประสงค์หลักของกลุ่มนี้ไม่ใช่จะมาศึกษาเรื่องการเมือง แต่มาเพื่อพบปะระหว่างเพื่อนฝูง แต่ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการสนทนานั้นกลับเป็นผลพลอยได้ ในทำนองเดียวกัน หากเราไปชมภาพยนตร์ประวัติศาสตร์ วัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อความบันเทิง แต่ถ้าหากในการชมภาพยนตร์ เราได้รับความรู้เชิงประวัติศาสตร์ก็เรียกได้ว่า เกิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัยขึ้น

1.3.4.2 ความแตกต่างในเรื่องประชากรที่เป็นเป้าหมาย

ในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้จัดจะทราบเป้าหมายหรือประชากรที่จะเป็นผู้รับการศึกษา เช่น จะทราบว่าการจัดกิจกรรมนี้จัดขึ้นเพื่อกลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกร กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้ที่มีความรู้จบการศึกษาระดับประถม มัธยม ฯลฯ แต่สำหรับการศึกษาตามอัธยาศัยแล้ว เป้าหมายของของประชาชนอาจจะกว้างขวาง ไม่มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีการกำหนดวัย เพศ หรือระดับพื้นฐานความรู้ เช่น โครงการที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน จดหมายเวียน ป้ายโฆษณา ใบปลิว ฯลฯ

1.3.5 ความแตกต่างของการศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน

1.3.5.1 ความแตกต่างในด้านการจัดทำหลักสูตร

ความแตกต่างที่เห็นได้ง่ายในการศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน คือ การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความยืดหยุ่น และกำหนดขึ้นมาจากความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ยกตัวอย่างโครงการกลุ่มสนใจของการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กองการศึกษาผู้ใหญ่จะเปิดโครงการขึ้น โดยการกำหนดหลักสูตรจากการสำรวจความต้องการของผู้เรียนว่าสนใจต้องการจะเรียนรู้เรื่องอะไร แล้วจึงดำเนินการจัดทำหลักสูตรเตรียมการเปิดโครงการ

นอกจากการกำหนดหลักสูตรขึ้น โดยให้ความสำคัญแก่ความสนใจและความต้องการของประชาชนผู้เรียนหลักสูตรของการศึกษานอกระบบโรงเรียน จะเป็นหลักสูตรระยะสั้น บางโครงการอาจใช้เวลาประมาณ 6 เดือน บางโครงการอาจใช้เวลาเพียง 1 เดือน

1.3.5.2 ความแตกต่างเกี่ยวกับผลตอบแทน

การศึกษาในระบบโรงเรียนนั้น ผู้เรียนมักจะมองผลตอบแทนของการศึกษาในรูปของวุฒิที่จะได้รับ หรือประกาศนียบัตร ซึ่งเพียงแต่ ได้ผ่านขั้นตอนของการศึกษา หรือสำเร็จจากโรงเรียนมากไปว่าการคำนึงถึงสิ่งที่ได้เรียน แต่การศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้เรียนจะเห็นได้ว่า เขาจะได้ผลตอบแทนจากการเรียนรู้ในระยะสั้น เป็นต้นว่า โครงการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรกรรม เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการการศึกษานอกระบบโรงเรียนก็รู้ว่าเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว เขาจะได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น หรือโครงการฝึกอาชีพ ผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาแล้วก็ตัดเสื้อ เปิดร้าน หรือรับจ้างตัดเสื้อได้ ผลของการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะเห็นได้ในระยะเวลาอันสั้นกว่าการศึกษาในระบบโรงเรียน

1.3.5.3 ความแตกต่างในลักษณะของหน่วยงานหรือสถานศึกษา

กิจกรรมที่การศึกษานอกระบบโรงเรียนจัดทำอยู่นั้น มิได้อยู่แต่ภายในสถาบันทางการศึกษาที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพียงแห่งเดียว เหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน แต่การศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นมีหน่วยงานจำนวนมากที่สามารถจัดการศึกษาได้ เช่น หน่วยงานธุรกิจ สมาคม มูลนิธิ องค์กร เอกชน และหน่วยงานของกระทรวงอื่น ๆ ก็ สามารถจัดการศึกษาได้เช่นกัน

1.3.5.4 ความแตกต่างในเรื่องวัยของผู้เรียน

การศึกษานอกระบบโรงเรียนไม่ได้กำหนดแน่นอนเหมือนกับ การศึกษาในระบบโรงเรียนเกี่ยวกับวัยของผู้เรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคคลที่แตกต่างกันในเรื่องของวัยแต่มีความสนใจร่วมกันเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาได้บ้าง กิจกรรมก็จะจัดสำหรับผู้ใหญ่โดยเฉพาะ บางกิจกรรมก็จัดสำหรับเยาวชน เด็ก ฯลฯ

1.3.5.5 ความแตกต่างในเรื่องเวลาเรียน

การศึกษานอกระบบโรงเรียนย่อมเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแตกต่างกับการศึกษาในระบบโรงเรียนที่เวลาเรียนจะกำหนดตายตัว การศึกษานอกระบบโรงเรียนอาจใช้เวลากลางวัน ตอนเย็น วันหยุด หรืออาจจะจัดตอนกลางคืนก็ได้

1.3.5.6 ความแตกต่างในเรื่องระดับพื้นฐานการศึกษา

การศึกษานอกระบบโรงเรียน บางหลักสูตรหรือบางโครงการจะไม่กำหนดพื้นฐานการศึกษาแน่นอนตายตัวของผู้เรียน เช่น หลักสูตรที่ใช้ทักษะเกี่ยวกับงานฝีมือ ผู้เรียนอาจจะอ่านและเขียนหนังสือไม่ได้ หรืออาจจะมีความรู้จบภาคการศึกษาบังคับมาบ้างแล้ว จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาบ้าง แต่ก็อาจจะเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันได้ เช่น หลักสูตรการเลี้ยงกล้วยไม้ หลักสูตรการทำอาหารและโภชนาการ โครงการอบรมอาชีพระยะสั้น แต่บางหลักสูตร บางโครงการ เช่น การศึกษาผู้ใหญ่แบบสายสามัญ ผู้เรียนจะต้องมีระดับพื้นฐานการศึกษาเหมือนกัน

1.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาหรือการเรียนรู้ 3 ประเภท คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non – Formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) นั้นมีความสัมพันธ์กับการจัดกิจกรรมทางการศึกษาหลายอย่าง ซึ่งทำให้เกิดการสับสนในการแยกรูปแบบของการเรียนรู้ ในที่นี้จะพยายามยกตัวอย่างเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา 3 ประเภทนี้จากรูปดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา 3 ประเภท

จากภาพที่ 1 ถ้าเราสมมติให้วงแรกเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย วงกลางเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียน และวงที่สามเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน และให้เป็นสี่ขาว สีเทา และสีดำ ตามลำดับ ในการซ้อนกันของทั้งสามวงกลม มีส่วนหนึ่งเป็นสีเทาอ่อนและแก่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเรียนได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ 3 ประเภท คือ

1. การศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบ

การศึกษานอกระบบโรงเรียนนี้ มีองค์ประกอบเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียนอย่างสมบูรณ์ เช่น โครงการกลุ่มสนใจ หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น ฯลฯ

2. การศึกษานอกระบบโรงเรียนแบบมีระบบแบบแผน (สืเทา)

การศึกษานอกระบบโรงเรียนแบบนี้ มักมีหลักสูตรที่เทียบเท่ากับหลักสูตรในระบบโรงเรียนแต่การจัดหลักสูตรส่วนใหญ่ได้ย่อระยะให้เวลาสั้นลง การศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีรูปแบบนี้ ได้แก่ การจัดการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญต่าง ๆ ซึ่งย่อหลักสูตรระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา หน่วยงานที่ให้การศึกษานี้ ได้แก่ กรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โรงเรียนสงเคราะห์เคลื่อนที่ของกทผ. และโรงเรียนกวดวิชาต่าง ๆ วัตถุประสงค์หลักของการจัดการศึกษานี้ ก็เพื่อขจัดความไม่รู้หนังสือหรือการเทียบความรู้ ซึ่งอาจจะทำได้ในรูปแบบของการเรียนทางวิทยุ ไปรษณีย์ การเรียนในโรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นต้น ทั้งนี้ในการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการศึกษาในระบบโรงเรียน

3. การศึกษานอกระบบโรงเรียนแบบไม่มีเป้าหมายประชากรชัดเจน (สืเทาเข้ม)

การศึกษานอกระบบโรงเรียนแบบนี้ ไม่มีประชากรเป็นเป้าหมายชัดเจนและเป็นการศึกษาที่ให้แก่ประชาชนทั่วไป หรือมวลชนโดยปกติจะใช้สื่อสารมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นการศึกษาให้แก่มวลชน เช่น การปาฐกถา หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และแหล่งเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน การศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการศึกษาตามอัธยาศัย แต่ยังคงมีการกำหนดวัตถุประสงค์ โครงสร้างการจัดที่มีรูปแบบพอสมควร

ประเภทของการศึกษานอกระบบโรงเรียน อาจแบ่งออกได้ตามแนวคิดของ ฟิลลิป คูมส์ (Phillip Coombs) ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานหรือแบบทั่วไป (General Education) หมายถึง การศึกษาขั้นพื้นฐานหรือที่ชั้นประถมศึกษาได้กำหนดเป้าหมายไว้ได้แก่ ความรู้ และความชัดเจนในการอ่าน และเขียน หนังสือ การคิดเลขคณิต การเข้าใจวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และสภาพแวดล้อม ฯลฯ

2. การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นอยู่ในครอบครัว (Family Education) โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความเป็นอยู่ของบุคคลในครอบครัว เป็นต้นว่าการศึกษาด้านสุขภาพอนามัย โภชนาการ การเลี้ยงเด็ก และการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

3. การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน (Community Development Education) เป็นการศึกษาเพื่อส่งเสริมสถาบันในระดับท้องถิ่น และระดับชาติให้มีการเรียนรู้หลักการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สหกรณ์ หรือการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการร่วมมือร่วมใจกันช่วยแก้ไขปัญหา การพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจนปัญหาในระดับชาติ

4. การศึกษาด้านอาชีวะ (Vocational Education) การศึกษานอกโรงเรียนประเภทนี้จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ หรือเกี่ยวกับการประกอบด้านเศรษฐกิจ โครงการการศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ โครงการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การฝึกอาชีพ ตัดผม อาชีพเลี้ยงปศุสัตว์ การทอผ้า การแก้เครื่องยนต์ ฯลฯ

2. การประเมินการปฏิบัติงาน

ในชีวิตประจำวัน เราจะทำประมาทและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลอื่นที่เราเข้าไปเกี่ยวข้องกับอยู่เสมอ ในความสัมพันธ์ทางสังคม การกระทำเช่นนี้จะทำโดยไม่มีหลักเกณฑ์ มักจะเป็นไปโดยไม่รู้ตัว และไม่ค่อยจะเป็นระบบ ในกรณีที่บุคคลคนหนึ่งต้องการที่จะเลือกช่างตัดผม ทันตแพทย์ แพทย์ หรือช่างสร้างบ้าน บุคคลคนนั้นอาจจะดำเนินการตามที่เขาได้ลงความเห็นว่าจะเลือกอย่างไร เมื่อเราเข้าไปอยู่ในกลุ่มที่มีความร่วมมือกันในลักษณะขององค์กรแล้ว เราจะพบว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องตัดสินใจมีส่วนร่วมและความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง บุคคลบางคนมีความชำนาญในการทำงานประเภทหนึ่งมากกว่างานอีกประเภทหนึ่ง บุคคลบางคนไม่สมควรที่จะได้รับความคิดริเริ่มและความเชื่อถือได้เป็นอย่างมากและสามารถปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ ได้โดยมีการบังคับบัญชาน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชามักจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับคำตอบแทนของพนักงานเช่นเดียวกับเรื่องการบรรจุพนักงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาพนักงาน การปฏิบัติในเรื่องบุคลากรเหล่านี้จะยึดถือการตัดสินใจที่ไม่ได้มีการเตรียมตัวหรือการตัดสินใจที่มีการใช้ความคิดอย่างรอบคอบของผู้บังคับบัญชาโดยความร่วมมือกับบุคคลอื่นและกำหนดขึ้นในลักษณะที่เป็นระบบ

เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะต้องทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานของเขาอย่างสม่ำเสมอและด้วยเหตุผลหลายประการ คำถามที่เกิดขึ้น คือ การตัดสินใจนั้นควรจะถูกจัดทำให้เป็นแผนการประเมินการปฏิบัติงานเป็นระบบ หรือควรจะเป็นเรื่องที่ไม่มีการจัดระเบียบโดยปล่อยให้ไปตามบุญตามกรรม โดยเหตุที่การประเมินการปฏิบัติงานจะดำเนินไปตลอดเวลา คำถามจึงไม่ได้อยู่ที่ว่าจะประเมินพนักงานหรือไม่ แต่อยู่ที่ว่าจะประเมินอย่างไร การโต้แย้งที่มีการให้น้ำหนักอย่างหนักแน่น เป็นการแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนให้มีวิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ

ภายใต้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นนั้น ผู้บังคับบัญชาจะถูกกระตุ้นให้สังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและโน้มน้าวซึ่งกันและกันที่จะสนใจการฝึกอบรมและ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่มักจะมาจากผู้ประเมินหลายคนจะถูกบันทึกและเก็บรวบรวมไว้ในส่วนของพนักงานแต่ละคน การตัดสินใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของ

พนักงานจะไม่ถูกปล่อยให้ขึ้นอยู่กับความทรงจำที่ไม่แน่นอนของผู้บังคับบัญชาที่มีงานยุ่ง ความจำของมนุษย์มักจะเชื่อถือไม่ได้ ความสามารถพิเศษที่ซ่อนเร้นอยู่บางครั้งอาจจะค้นไม่พบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากว่าผู้ประเมินจำนวนหนึ่งประเมินบุคคลคนเดียวกัน ระเบียบวิธีปฏิบัติในการประเมินที่ทางการจะลดความน่าจะเป็นที่บุคคลซึ่งมีความสามารถจะถูกมองข้าม โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม การปรับค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ยากที่จะบริหารองค์การขนาดใหญ่โดยปราศจากแผนการประเมินที่เป็นลายลักษณ์อักษรบางรูปแบบ เมื่อมีการเปรียบเทียบผู้ที่ควรทำการตัดสินใจในขั้นสุดท้าย เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การซึ่งไม่รู้จักบุคคลที่ได้รับการพิจารณาเพื่อให้ดำรงตำแหน่งเป็นการส่วนตัว ความเชื่อถือได้จึงต้องอาศัยการประเมินบันทึก และการแนะนำที่เป็นลายลักษณ์อักษร

2.1 ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร คำว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ในภาษาอังกฤษมีคำที่เรียกใช้ต่างกัน แต่ในปัจจุบันคำที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้มากที่สุดคือ “Performance Appraisal” ซึ่งตรงกับภาษาไทยว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” (ธนชัย ฅมจินดา, 2540:213-214 อ้างอิงจาก บุญจวรรณ ทิมสุวรรณ, 2546:10) ซึ่งในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการประเมินและวิธีการประเมิน ควรทำความเข้าใจความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เข้าใจก่อน เพราะคำว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานอธิบายไว้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังจะได้กล่าวต่อไปนี้

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต ธีษณกร (2540 : 11 - 12) กล่าวว่า การประเมิน การปฏิบัติงาน หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ โดยอาศัยการยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ

มุสตี รุมาคม (2551 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินการปฏิบัติงาน คือกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและการบริหารพฤติกรรม (Behavior) และผลที่ได้ (Outcome) จากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยทั่วไป การประเมินจะถูกดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานและการประเมินนี้จะถูกพิจารณาทบทวนโดยผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น บุคคลทุกคนในองค์การที่ทำการประเมินคนอื่น ๆ จะต้องถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของตนเองซึ่งในระยะต่อมามีความเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติแบบผู้บังคับ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลภายในระยะเวลาหนึ่ง โดยมีวิธีการวัดผลกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหน่วยงาน เพื่อค้นหาจุดแข็งในการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และค้นหาจุดอ่อนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รวมทั้งหาแนวทางโอกาสฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

2.2 หลักการประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักการสำคัญที่ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์คือ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัทธุมกร, 2540 : 14 – 16)

2.2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การประเมินตัวบุคคล โดยวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่ใช่วัดตัวผู้ปฏิบัติงาน

2.2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา

2.2.3 ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

2.2.3.1 ความเที่ยงตรง หมายถึง แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผลการประเมินที่เป็นจริง และตรงกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้

2.2.3.2 ความเชื่อมั่น หมายถึง การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินผู้ปฏิบัติงานคนเดียวไม่ว่าจะใช้ผู้ประเมินกี่คนผลที่ได้ออกมาต้องเหมือนกัน และการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้ประเมินประเมินบุคคลคนเดียวกันหลายๆ ครั้ง ผลที่ได้ออกมาต้องเหมือนกัน

2.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีเครื่องมือช่วยในการประเมิน เช่น ใบกำหนดหน้าที่งาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระเบียบปฏิบัติงาน บุคคลในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีการแจ้งและหารือผลการประเมินภายหลังการประเมิน

2.2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน และต่อเนื่อง ดังนี้

2.2.6.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2.2.6.2 เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และวัตถุประสงค์ของการประเมินที่กำหนดไว้

2.2.6.3 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

2.2.6.4 แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินให้ทุกคนทราบทั่วกัน

2.2.6.5 กำหนดช่วงเวลาในการประเมิน

2.2.6.6 กำหนดหน่วยงานและผู้รับผิดชอบในการประสานและดำเนินงาน

2.2.6.7 ดำเนินการ และควบคุมระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

2.2.6.8 การวิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมุ่งเน้นว่าต้องมีแบบแผนการประเมินที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น รวมทั้งมีการประเมินอย่างเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้วิจัยคิดว่าควรมีแบบประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จะต้องมีความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นเพื่อที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของการครูผู้สอนที่ควรพัฒนา

2.3 วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน มีสิ่งที่ใช้ในการประเมิน 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จของงาน (Gomez – Mejia, Balkin and Cardy, 2001 : 229 – 333)

2.3.1 วิธีประเมินคุณลักษณะของบุคคล เป็นวิธีที่มีความแม่นยำในการประเมินให้ผลลัพธ์ในระดับปานกลาง การระบุความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา การระบุศักยภาพเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งและการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานให้ผลลัพธ์ที่จำกัด เนื่องจากขาดรายละเอียดหรือมีรายละเอียดค่อนข้างน้อยในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นการที่จะพิจารณาและวิเคราะห์อย่างละเอียดจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก

2.3.2 วิธีประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่มีความแม่นยำในการประเมินให้ผลลัพธ์ในเกณฑ์ดี การระบุความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา การระบุศักยภาพเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานให้ผลลัพธ์ที่ดี เนื่องจากมีการพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยละเอียด ดังนั้นการที่จะพิจารณาและวิเคราะห์เรื่องดังกล่าวจึงมีส่วนช่วยได้อย่างมาก

2.3.3 วิธีการประเมินผลสำเร็จของงาน เป็นวิธีที่มีความแม่นยำในการประเมิน และการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ให้ผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมในการระบุความจำเป็นใน

การฝึกอบรมและพัฒนาและการระบุดัชนีภาพ เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้ผลลัพธ์ระดับปานกลางเนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายเพียงอย่างเดียว

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่มีวิธีการประเมินวิธีใดที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้นอาจเลือกวิธีการประเมินหลายวิธีหรือใช้วิธีผสมผสาน (Hybrid) ในการประเมิน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้มากที่สุด (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต รัชฎกร. 2540 : 92) นอกจากนี้ควรเลือกวิธีการที่มีขีดความสามารถในการประเมิน มีความผิดพลาดน้อย เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

บรัมแบค และแมกफी (Brumback and Mcfee. 1982 : 363 – 371) มีความเห็นว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงาน Managing of Behavior and Result หรือ MBR เป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นแบบผสมผสานกันระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviors of Performance) ของผู้ปฏิบัติงานและวิธีการประเมินผลสำเร็จของงาน (Results of Performance) เป็นการแก้ไขจุดด้อยและนำจุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกันเพื่อสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนองความต้องการขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากการประเมินในการบริหารงาน มีข้อดีคือ มีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานไม่เน้นการบรรลุเป้าหมายในแง่ปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่จะนึกถึงคุณภาพของงานควบคู่ไปด้วย ซึ่งครอบคลุมการประเมิน 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และด้านผลสำเร็จของงาน

1. ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จโดยประเมินครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนและการจัดการ การสั่งการ การควบคุมและการประสานงาน ความรอบคอบ และการตัดสินใจ สภาวะทางอารมณ์ การติดต่อประสานงาน ความรู้ความชำนาญในงาน ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานให้สำเร็จลุล่วง และนิสัยการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและระหว่างบุคคลกับบุคคล

2. ด้านผลสำเร็จของงาน เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยประเมินเกี่ยวกับ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ส่วน ร็อบบินส์ (Robbins 1998 : 569 – 571) มีความเห็นว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 5 วิธี ดังนี้

- 1) การเขียนเรียงความ (Written Essays) โดยผู้ประเมินจะเขียนข้อความเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน ผลการปฏิบัติงาน ศักยภาพ และคำแนะนำสำหรับปรับปรุงแก้ไขของผู้ถูกประเมิน
- 2) การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents) โดยผู้ประเมินจะจดบันทึกเหตุการณ์ที่สำคัญ ๆ ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติในระหว่างการทำงาน
- 3) การให้คะแนน (Graphic Rating Scales) โดยกำหนดปัจจัยของการปฏิบัติงานโดยการให้คะแนนจากคะแนนต่ำสุดถึงสูงสุดตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ซึ่งเกณฑ์ที่นิยมใช้กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ 1 ถึง 5
- 4) การให้คะแนนด้านพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales) โดยการประเมินผลงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ถูกประเมินอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้วิธีการจดบันทึกเหตุการณ์สำคัญร่วมกับวิธีการให้คะแนน
- 5) การเปรียบเทียบกับผู้ประเมินหลายคน (Multiperson Comparisons) วิธีการเปรียบเทียบที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การจัดลำดับตามกลุ่ม (Group Order Ranking) การจัดลำดับแต่ละบุคคล (Individual Ranking) และการเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired Comparison)

สรุปได้ว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายวิธี แต่ไม่มีวิธีใดที่สามารถประเมินได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ ดังนั้นเพื่อการประเมินที่ได้ผลการประเมินที่ครอบคลุม ควรพิจารณาใช้มากกว่าหนึ่งวิธี โดยเลือกวิธีที่เหมาะสม สามารถประเมินได้ถูกต้อง และตรงตามวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการประเมินพฤติกรรมการทำงาน และผลสำเร็จของงานของบรัมเบคและแมกพี (1982) เพราะมีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานไม่เน้นการบรรลุเป้าหมายในแง่ปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่จะนึกถึงคุณภาพของงานควบคู่ไปด้วย

2.4 ข้อจำกัดและข้อควรคำนึงถึงในการประเมินการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน และวัฒนธรรมองค์กร (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัมฤทธิ์. 2540 : 87 – 102) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด 4 ประการดังนี้

2.4.1.1 ระบบการประเมินซึ่งเกี่ยวกับการวางระบบ และการดำเนินการให้เป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้ มีข้อจำกัดดังนี้

1) การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในเวลาจำกัด ขาดความละเอียดรอบคอบ เมื่อนำไปใช้ทำให้เกิดปัญหา และความยุ่งยาก

2) การนำระบบการประเมินผลที่จัดทำขึ้นโดยไม่คำนึงลักษณะเฉพาะและความต้องการขององค์การมาใช้ ทำให้ผลการประเมินไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ทำให้ผู้รับการประเมินไม่พอใจ และไม่ยอมรับผลการประเมิน

3) องค์การไม่ดำเนินการตามระบบที่วางไว้อย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง

4) ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจวิพากษ์วิจารณ์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีข้อบกพร่อง ขาดความเป็นธรรม มีอคติ

ดังนั้น การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาอย่างรอบคอบ ให้ระบบมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะขององค์การ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางระบบ มีการติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญ คุณค่าของการประเมิน และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยมีระบบรางวัลการลงโทษ และการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

2.4.1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน มีข้อจำกัด คือ ในองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยหลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ของการประเมินที่แตกต่างกันไป จึงเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ทุกหน่วยงานมีวัตถุประสงค์ของการประเมินเหมือนกัน

ดังนั้น องค์การต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตาม

2.4.1.3 วิธีการประเมิน มีข้อจำกัด ดังนี้ คือ

1) วิธีการประเมินมีรูปแบบการประเมินหลายวิธี คือ วิธีการประเมินคุณลักษณะของบุคคล วิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงาน และวิธีการประเมินผลสำเร็จของงาน ซึ่งแต่ละวิธีมีข้อดี และข้อจำกัดต่างกัน

2) วิธีการที่องค์การเลือกใช้อยู่อาจไม่สามารถใช้ประเมินได้อย่างครอบคลุม ไม่เหมาะสมกับคุณลักษณะงาน ระดับงาน และขนาดของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการมากที่สุด จึงควรใช้หลายวิธีในการประเมิน และวิธีที่เลือกควรเป็นวิธีการที่สามารถประเมินได้อย่างครอบคลุมและถูกต้อง

2.4.1.4 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อจำกัดดังนี้ แบบประเมินไม่สามารถปรับใช้ได้กับทุกลักษณะงานขององค์การ ขัอรายการในการประเมินไม่ครอบคลุม

พฤติกรรมและการปฏิบัติงานทั้งหมด ภาษาที่ใช้ในแบบประเมินไม่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดนิยามของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไว้หรือมีกำหนดไว้แต่ไม่เหมาะสม ลักษณะงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และแบบประเมินสามารถให้ข้อมูลได้เพียงบางส่วน แต่ไม่สามารถบอกรายละเอียดได้ทั้งหมด ดังนั้น แบบประเมินควรมีความชัดเจน ใช้ง่าย มีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4.2 ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน มีดังนี้

2.4.2.1 ผู้บริหารระดับสูง ขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่เห็นความสำคัญ ไม่เห็นประโยชน์ และไม่ให้การสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องหาวิธีการให้ผู้บริหารระดับสูงยอมรับ และเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4.2.2 ผู้ประเมิน ขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดทักษะ มีความลำเอียงกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง มีความคาดหวังในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูง และไม่ต้องการมีข้อขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะผลการประเมิน ดังนั้น ควรชี้แจง และจัดฝึกอบรม ผู้ประเมินให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย หลักการ และวิธีการประเมินอย่างถูกต้องและตรงกัน จัดให้มีการฝึกฝนก่อนประเมินจริง รวมทั้งปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการประเมิน

2.4.2.3 ผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่ทราบรายละเอียดในการประเมิน มีทัศนคติไม่ดีต่อการประเมิน ดังนั้นควรชี้แจง และจัดฝึกอบรมให้ผู้รับการประเมินมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการประเมิน รวมทั้งแจ้งนโยบายการประเมินขององค์กรให้ผู้รับการประเมินรับทราบ

2.4.3 วัฒนธรรมองค์กรมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในระดับสูงมีความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานน้อย ในขณะที่ผลการประเมินต้องการความแตกต่างที่ชัดเจน เพื่อการพิจารณามอบหมายตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ทรัพยากรและเวลาในการบริหารงานมีจำกัด ในขณะที่การประเมินผลต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการดำเนินการ องค์กรส่วนมากพิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดระบบอาวุโส ในขณะที่การประเมินพิจารณาโดยยึดผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร ไม่สามารถแยกได้ว่าเป็นผลการปฏิบัติงานของบุคคลใด ในขณะที่การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปได้ยาก ซึ่งการประเมินต้องการการตกลงร่วมกัน ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในขณะที่การประเมินต้องการข้อมูลที่เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน ดังนั้นจึงต้องมีการปรับวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับระบบการประเมิน

ส่วนข้อควรคำนึงถึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต ัษฎกร. 2540 : 102 – 104) การประเมินผลที่มีความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นจะทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ทำให้ทราบถึงความต้องการในการฝึกอบรม พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ทราบแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้บริหารค่าตอบแทนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม ในทางตรงข้ามการประเมินผลที่ขาดความน่าเชื่อถือ ขาดความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความไว้วางใจ มีเจตคติที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงานจนอาจถึงขั้นลาออกได้ และทำให้ระบบการพิจารณาความดีความชอบผิดพลาด

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีข้อจำกัดและข้อควรคำนึงถึงหลายประการด้วยกัน ดังนั้น ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินควรจะได้ศึกษาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ และหาแนวทางป้องกัน แก้ไข เพื่อทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรง และเป็นที่น่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

3. เกณฑ์การปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การปฏิบัติงานของครูในประเด็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และเกณฑ์มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น

ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องสอบใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ยกข้อกล่าวหา
- (2) ตักเตือน
- (3) ภาคทัณฑ์
- (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี
- (5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำรวจความคิดเห็น จัดประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำมากำหนดเป็นสาระสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุรุสภาในคราวประชุมครั้งที่ 5/2548 วันที่ 21 มีนาคม 2548 และที่ประชุมคณะกรรมการคุรุสภาครั้งที่ 6/2548 วันที่ 18 เมษายน 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถ

นำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

มาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้

- 1) ภาษาไทยสำหรับครู
- 2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ

- 1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
- 2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
- 3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้

- 1) ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา
- 2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย
- 3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย
- 4) ทฤษฎีหลักสูตร
- 5) การพัฒนาหลักสูตร
- 6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร
- 7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ

- 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
- 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

- 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
- 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
- 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- 3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- 6) เทคนิค และวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- 8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9) การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค
- 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้

ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้

- 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- 2) จิตวิทยาการศึกษา
- 3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ

- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา
- 3) การประเมินตามสภาพจริง
- 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
- 5) การประเมินภาคปฏิบัติ
- 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ

- 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
- 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
- 3) การคิดอย่างเป็นระบบ
- 4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
- 5) มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
- 6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 8) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 9) การทำงานเป็นทีม
- 10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- 11) การจัดโครงการฝึกอาชีพ
- 12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ

- 1) มีภาวะผู้นำ
- 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน

- 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 4) สามารถในการประสานประโยชน์
- 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการวิจัย
- 2) รูปแบบการวิจัย
- 3) การออกแบบการวิจัย
- 4) กระบวนการวิจัย
- 5) สถิติเพื่อการวิจัย
- 6) การวิจัยในชั้นเรียน
- 7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- 8) การนำเสนอผลงานวิจัย
- 9) การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- 11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้

- 1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ
- 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
- 5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม

การเรียนรู้

สมรรถนะ

- ที่ดี
- 1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
 - 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
 - 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้

- 1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
- 2) พัฒนาการของวิชาชีพครู
- 3) คุณลักษณะของครูที่ดี
- 4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- 6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- 9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 2) อดทนและรับผิดชอบ
- 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 4) มีวิสัยทัศน์
- 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู
- 6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

(<http://onumpai.multiply.com/journal/item/3>. สืบค้นเมื่อ วันที่ 6 พฤษภาคม 2555)

คุรุสภาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู จึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพขึ้นในปี 2533 ได้ระบุคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบอาชีพครูไว้เป็นเกณฑ์ 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2537 : 38 ; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2542 : 34) คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ และมุ่งมั่นพัฒนา

รอบรู้ หมายถึง จะต้องรู้หลักสูตร โดยเฉพาะนโยบายการศึกษาในระดับที่ตนรับผิดชอบ
รู้เนื้อหา วิธีสอน รู้หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งรู้สถานการณ์และความ
เปลี่ยนแปลงของบ้านเมืองทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

สอนดี หมายถึง จะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนของคน
อื่นทั้งสามารถให้บริการเชิงแนะแนว บริการด้านกิจกรรมและสุขภาพอนามัยแก่ผู้เรียน จัดทำ
สื่อการเรียนการสอนได้ รวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์
บ้านเมืองในปัจจุบัน

มีคุณธรรมจรรยาบรรณ หมายถึง ให้ความรักความเมตตากรุณาต่อเด็ก ให้ความยุติธรรม
ต่อนักเรียนอย่างทัดเทียมกัน มีความรัก ความศรัทธาในอาชีพครู มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติ
หน้าที่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัยในตนเอง มีความขยัน มีความอดทน รู้จักประหยัด
และมีความเป็นประชาธิปไตย

มุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง รู้จักสำรวจและปรับปรุงตัวเอง สนใจใฝ่รู้ในการศึกษา หาความรู้
จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเองและคิดค้นวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์
ต่อการเรียนการสอนและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนได้อีก

คุรุสภาได้เผยแพร่ไปยังครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวเป็นนามธรรมยากแก่การปฏิบัติจึงไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

ในปี 2537 คุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ที่
พัฒนาขึ้นมาใหม่มี 11 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2537 : 29 ; ชีรศักดิ์ อัครบรร.
2540 : 18) โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2539 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
2534 : 5 ; คำหามาน คนโต. 2543 : 13) ซึ่งสามารถประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ซึ่ง
เป็นพฤติกรรมที่ครูหลักคั่นจากคุณภาพภายในตัวครูเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 มาตรฐานนี้กำหนดขึ้น
บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูจึงต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
เป็นสำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน และสภาพแวดล้อม
อื่น ๆ เมื่อสอนไปแล้วสามารถตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง และชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียน
เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 มาตรฐานเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในหน้าที่ครู
เพื่อประกันเกณฑ์แต่ละข้อมีคำอธิบายซึ่งครูสามารถนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้ทันที (สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา. 2541 : คำนำ) ต่อมาเพื่อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2542 คณะกรรมการอำนวยการของคุรุสภาจึงได้อนุมัติเกณฑ์มาตรฐานเป็นเกณฑ์
มาตรฐานที่ 12 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2544 ดังนั้นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
นี้มีจำนวน 12 มาตรฐาน แต่ละมาตรฐานมีคำอธิบาย และมีระดับคุณภาพโดยกำหนดไว้เป็น 3

ระดับ คือ (1) ระดับ 1 เป็นลักษณะที่พึงผู้อื่น (2) ระดับ 2 การปฏิบัติเป็นอิสระริเริ่มเอง (3) ระดับ 3 การปฏิบัติช่วยเหลือสังคมและผู้อื่นได้ตั้งรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

- การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ
- การเข้าประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาชีพครู

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

- การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

- การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู
- การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

- เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

- เป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
- มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

- เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง
- เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติผู้เรียน
- เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียน การสอนในชั้นเรียนรวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยพิจารณาจาก

- เลือกปฏิบัติกิจกรรมเสริมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับ กิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งผล โดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก

- กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน
- กิจกรรมและงานต่าง ๆ ในหน้าที่ครูส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของ ผู้เรียนทุกด้าน

- กิจกรรมและการปฏิบัติงานต่าง ๆ แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนา ความสามารถของผู้เรียนทุกด้าน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

ระดับ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก

- การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้เนื้อหาวิชาเป็นหลัก
- การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก

- การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนด้านต่าง ๆ เป็นหลัก
- การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียนโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตาม ด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคน อย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

- การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคนเป็นรายสมรรถภาพ
- การจัดกิจกรรมส่งเสริม ความสามารถของผู้เรียนเหมาะสมเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นการพัฒนา

- การตอบสนอง ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคลโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้ กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ระดับ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

- แผนการสอนที่ใช้มีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
- แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- แผนการสอนที่ใช้เน้นกิจกรรม การปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้

การสร้างความรู้

ระดับ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

- แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
- แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง

มากขึ้น

- แผนการสอนที่ปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน และข้อจำกัดของสถานศึกษา

ระดับ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียน ได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง โดยพิจารณาจาก

- แผนการสอนที่สร้าง และพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
- แผนการสอนที่สร้าง และพัฒนาขึ้นมีเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน ให้เน้นผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

- แผนการสอนที่สร้าง และพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

- ความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอนกับองค์ประกอบของการสอน คือ ผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

- ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้
- ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้ และบำรุงรักษา
- สื่อมีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนเน้นการลงมือปฏิบัติ

ของผู้เรียน

- ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอนตามความรู้สึกรู้สึกคิด และการตัดสินใจของตนเอง

ตนเอง

ระดับ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน ที่มีผลต่อการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

- ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน
- สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น
- ประเมินผลการใช้สื่อและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- เผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ระดับ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

- ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้
- ผู้เรียนปฏิบัติตามแบบหรือทำตามตัวอย่าง
- ผู้เรียนทำตามข้อกำหนดหรือคำสั่ง

ระดับ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอด (Concept) เป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

- ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้าง

ความคิดรวบยอด

- ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

ระดับ 3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนชี้กระบวนการและการสร้างนิสัยเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

- ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการใช้สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

- ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติงานศักยภาพ
- ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติงานศักยภาพ
- ผู้เรียนประเมินตนเอง และปรับปรุงตนเอง
- การเรียนการสอนมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติงานเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัว

ผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุภัณฑ์เสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิควิธีหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ระดับ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

- ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่เป็นภาพรวมกลุ่มใหญ่หรือผู้เรียนทั้งห้อง

- เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมที่นำเสนอ เป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันทั้งห้อง

- รายงานผลการใช้เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรม เป็นภาพรวมของการพัฒนาผู้เรียนทั้งห้อง

- ข้อเสนอแนะใหม่ ๆ เป็นการเสนอในการปฏิบัติต่อนักเรียนเหมือนกันทั้งห้อง

ระดับ 2 เป็นรายงานพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

- ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อน หรือเฉพาะอย่างอื่น ๆ
- เทคนิค วิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อสภาพของผู้เรียนรายกลุ่ม
- รายงานผลการใช้เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาของผู้เรียนรายกลุ่ม
- ข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับผู้เรียน

ระดับ 3 เป็นรายงานพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาจาก

- ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคล
- เทคนิค วิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อสภาพความแตกต่าง ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล
- ข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กริยาวาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก

- การแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ
- การใช้วาจาสุภาพ
- มีความประพฤติเรียบร้อย
- มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
- มีความรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่อง ลักษณะสร้างสรรค์ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณาจาก

- การให้คำแนะนำ
- การเชิญชวนให้ปฏิบัติ

- การแก้ไขข้อบกพร่อง
- การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับ 3 ปฏิบัติจนเป็นแบบอย่างที่ดี จนผู้เรียนเกิดศรัทธา และปฏิบัติตามแบบอย่างทีเลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา
- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง
- เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน
- เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

- ความเข้าใจ
- ความสำเร็จของงาน
- ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

- การเข้าร่วมวางแผนแบ่งงานกันทำ
- การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- ความพึงพอใจในบทบาทของคนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

- การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุม และสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
- การช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความเต็มใจ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชน ตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุ วัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

- ความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย
- ความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ความสามารถ หรือความถนัด โดยพิจารณาจาก

- การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
- การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนร่วม
- ความพึงพอใจในระหว่างการทำงาน
- ความพึงพอใจในบทบาทของคนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานการศึกษาเพื่อชุมชน และร่วมมือกันพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ เป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

- การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาชุมชนที่ครอบคลุม และสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- การเป็นผู้นำในการพัฒนางาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพเป็นระบบ
- ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำและ รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเองและพัฒนา สังคมได้อย่างเหมาะสม

ระดับ 1 สามารถแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจาก

- การมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

- การวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ระดับ 3 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

- การจัดระบบข้อมูลข่าวสารได้
- การให้บริการข้อมูลข่าวสารได้
- การนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วค้นมุมของปัญหาไปในทิศทาง การพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกใน สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหา ต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็น แนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

ระดับ 1 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาและวิกฤตต่าง ๆ มีลักษณะเดียว โดยพิจารณาจาก

- การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาแบบตรงตัวใช้ตัวแปรเดียว ลักษณะเดียวมีสูตร

ตายตัว

- กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนหรือการแก้ปัญหา มีทางเลือกทางเดียวไม่คำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ

ระดับ 2 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาใช้องค์ประกอบรอบด้าน โดยพิจารณาจาก

- นำองค์ประกอบรอบด้านมาช่วยในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา

- นำเอาข้อมูลมารวบรวมสร้างทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกแล้วจึงเลือกทางเลือกที่ดีกว่า

- สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อขจัดปัญหาเดิมที่จะเกิดขึ้นได้ในภายหน้า

- ใช้แนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไข

ระดับ 3 สร้างกิจกรรมการเรียนรู้จากปัญหา หรือความจำเป็นในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจาก

- มีการนำเององค์ประกอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ

- ให้ผู้เรียนรู้จักผลกระทบของการกระทำของตน ประเมินการแสดงผลของตนเองว่ามีผลดี มีจริยธรรม ความงามมากน้อยเพียงใด

- ให้ผู้เรียนสร้างแนวทางในการพัฒนาตน เพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤตที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถาวร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2544 : 30 – 57)

สรุปได้ว่า เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 12 ข้อนี้ เป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูเพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู ซึ่งกำหนดขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูจึงต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีการแก้ไขปรับปรุง และชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียน

3.2 เกณฑ์มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น และระบบการประกันคุณภาพภายนอก หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้มาตรา 48 ยังได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและ

มาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ตามมาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดนิยามคำว่า “มาตรฐานการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อเป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและการกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา

ในส่วนของการศึกษานอกระบบที่มีสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ปัจจุบันเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ดูแลรับผิดชอบอยู่ ในปี พ.ศ. 2547 ได้จัดมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้ในการประกันคุณภาพภายใน โดยกำหนดให้มี 21 มาตรฐาน 73 ตัวบ่งชี้จำแนกเป็นมาตรฐานด้านผู้เรียน / ผู้รับบริการ จำนวน 8 มาตรฐาน ด้านปัจจัย จำนวน 7 มาตรฐานและด้านกระบวนการ จำนวน 6 มาตรฐาน เมื่อสถานศึกษานำไปใช้จึงพบว่ามาตรฐานดังกล่าวไม่เหมาะสมกับภารกิจและกิจกรรมที่สถานศึกษาดำเนินการ มาตรฐานมีจำนวนมากเกินไปและบางมาตรฐานไม่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างแท้จริง กอปรกับปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ดร.จรรยาพร ธรรมินทร์) ได้เสนอแนะให้ปรับลดมาตรฐานลงให้เหลือเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมกับงาน กศน. สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยกลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้ระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพของสถานศึกษา มาประชุมปฏิบัติการพัฒนามาตรฐาน โดยปรับลดเหลือ จำนวน 9 มาตรฐาน 28 ตัวบ่งชี้จำแนกเป็นมาตรฐานด้านผู้เรียน/ผู้รับบริการ 3 มาตรฐาน ด้านกระบวนการ 2 มาตรฐาน และด้านปัจจัย 4 มาตรฐาน และได้นำเสนอเรียนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายวิจิตร ศรีสะอ้าน) ลงนามประกาศใช้ เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2550

ต่อมา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ประกาศมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และได้ประสานให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน กศน. ปรับมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายนอก สำนักงาน กศน. จึงปรับมาตรฐานใหม่ มีจำนวน 6 มาตรฐาน 27 ตัวบ่งชี้ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2553 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องใช้มาตรฐานและตัวบ่งชี้นี้ดังกล่าวเป็นเป้าหมายเชิงคุณภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา และใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับตรวจสอบ ทบทวนการดำเนินงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง ว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อที่จะนำไปสู่การสรุปและรายงานการประเมินตนเองเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ และรายงานต่อสาธารณชนถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน

มาตรฐานที่ 1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ 1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ การดำเนินงานสอดคล้องกัน
เกณฑ์การพิจารณา

1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นลายลักษณ์อักษร
 2. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และนโยบายของสำนักงาน กศน. และพื้นที่
 3. มีวัตถุประสงค์ กลยุทธ์การดำเนินงานที่สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบาย จุดเน้น ของสำนักงาน กศน.
 4. บุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา เป้าหมาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา
 5. มีการถ่ายทอดสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง
แนวทางการประเมิน
- ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงานดังนี้
1. มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 3 – 5 ปี ที่ได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ มีแผนปฏิบัติการประจำปีที่ได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจย้อนหลัง 2 ปี
 2. มีรายงานการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย นโยบาย ของสำนักงาน กศน.
 3. มีรายงานการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ กลยุทธ์การดำเนินงานกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา
 4. มีคณะกรรมการในการจัดทำแผนต่าง ๆ และคณะกรรมการประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ภาคีเครือข่าย
 5. มีหลักฐานการสร้างสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เช่น บันทึกการประชุม การประชุมชี้แจง ฯลฯ

ตัวบ่งชี้ 1.2 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ครอบคลุมทุกพันธกิจ
เกณฑ์การพิจารณา

1. มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกันและ
สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และภารกิจของสถานศึกษา และ
สะท้อนการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา
2. มีการกำหนดแนวทาง/คู่มือในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ
แผนปฏิบัติการประจำปี
3. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินในทุกโครงการ/กิจกรรม ของแผนปฏิบัติ
การประจำปี
4. มีการทบทวนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีจากการประเมิน
ตนเอง และการประเมินคุณภาพภายนอก โดยได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา
5. มีการประเมินแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และมีการนำ
ผลการประเมินคุณภาพภายในมาใช้ในการปรับปรุงแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ
ประจำปี

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 3 – 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีย้อนหลัง 2
ปีที่ได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ
2. มีแนวทาง/คู่มือในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
ประจำปีกับปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา
3. รายงานการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ
แผนปฏิบัติการประจำปีกับปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา
4. โครงการทุกโครงการมีการระบุตัวบ่งชี้ความสำเร็จ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน
ความสำเร็จชัดเจน
5. รายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีมติเห็นชอบในแผนพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี
6. มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของมาตรฐานกับโครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติงานของ
สถานศึกษา
7. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนครบทุกพันธกิจ และประเมินความสำเร็จของโครงการ
ทุกโครงการ และรายงานการประเมินตนเองย้อนหลัง 2 ปี

8. มีรายงานการปรับปรุง หรือการทบทวนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี

9. หนังสือเชิญประชุม กำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน คณะกรรมการ
ตัวบ่งชี้ 1.3 การกำกับ ติดตามการดำเนินงานเป็นไปตามแผนและนำผลไปใช้ในการพัฒนา
เกณฑ์การพิจารณา

1. มีแผนและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/ผู้รับผิดชอบในการกำกับ ติดตามการดำเนินงาน
2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนอย่างต่อเนื่อง
3. มีการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการครบทุกพันธกิจและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างน้อยร้อยละ 80

4. มีการสรุปผลการติดตามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและ
เสนอผู้มีอำนาจสั่งการ

5. มีการประเมินผลการดำเนินงาน รายงานผลการดำเนินงานตามแผน และเผยแพร่ผลการดำเนินงาน
แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. กำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงาน
2. แผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน
3. รายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานที่มีข้อมูลการเปรียบเทียบ
ผลการดำเนินงานกับเป้าหมายตามแผน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
4. หลักฐานที่แสดงถึงการนำผลการกำกับติดตามไปปรับปรุงและพัฒนางาน (เช่น บันทึก
การสั่งการของผู้มีอำนาจในการนำผลการกำกับติดตามไปปรับปรุงงาน)
5. รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผน/โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด
6. หลักฐานการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน

มาตรฐานที่ 2 การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้ 2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณา

1. ชุมชนและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. หลักสูตรสถานศึกษานำมาจากการสภาพปัญหา ความต้องการและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา
3. สถานศึกษาบริหารหลักสูตรได้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพวิถีชีวิตของผู้เรียน และ
ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร

4. มีการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีภาคีเครือข่ายเป็นกรรมการด้วย หลักฐานการประชุมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. หลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น อธิบายได้ว่า ส่วนไหนของหลักสูตรที่ได้บูรณาการแล้ว หลักสูตรสถานศึกษาได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีอำนาจอนุมัติการใช้หลักสูตร

3. หลักฐานการบริหารหลักสูตร เช่น การประชุมวางแผนการจัดการเรียนการสอน คู่มือการใช้หลักสูตร ตารางพบกลุ่ม คู่มือการวัดผล ฯลฯ

4. รายงานการประเมินการใช้หลักสูตร

5. อธิบายได้ว่าหลักสูตรมีการพัฒนาโดยนำข้อมูลจากการประเมินมาพัฒนาในส่วนใดเรื่องใด

ตัวบ่งชี้ 2.2 การพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้

2. มีสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสามารถเรียนรู้ได้ตรงความต้องการ จัดทำไว้อย่างเป็นระบบ

3. มีการส่งเสริม แนะนำ ให้ข้อมูลสารสนเทศในการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

4. มีการประเมินและสรุปผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ และรายงานให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้

5. มีการนำข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาสื่อหรือแหล่งการเรียนรู้

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. มีรายชื่อสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ และสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ ที่มีสอดคล้องกับหลักสูตรและกิจกรรมที่จัด

2. มีการสำรวจความต้องการการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์ผลการสำรวจ และนำผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดหา ผลิตสื่อ/แหล่งการเรียนรู้

3. ปฐมนิเทศ หรือแจ้งให้ผู้เรียนทราบว่าสถานศึกษามีสื่อ/แหล่งการเรียนรู้อะไรบ้าง ผู้เรียนจะเข้ามาใช้ได้อย่างไร หรือมีแผนพัฒนาการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

4. มีรายงานการสำรวจความพึงพอใจการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ อธิบายได้ว่านำผลการสำรวจความพึงพอใจมาปรับปรุงสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ตรงส่วนใด

ตัวบ่งชี้ 2.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตเหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และได้ลงมือปฏิบัติจริง

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน

5. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้วิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการวิจัยอย่างง่าย หรือมีการบันทึกผลการจัดการเรียนรู้ทุกครั้งที่พบกลุ่ม การบันทึกผลการเรียนรู้ครั้งก่อนครั้งต่อ ๆ มา มีความเชื่อมโยง และนำปัญหาจากครั้งก่อนมาแก้ไขในการพบกลุ่มครั้งต่อมา เพื่อให้เกิดพัฒนาผู้เรียน

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครบทุกหมวดวิชาที่สอน

2. อธิบายได้ว่าแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกหมวดวิชาที่สอนสอดคล้องกับเป้าหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ

3. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกหมวดวิชาที่สอน มีรายการใช้สื่อและเทคโนโลยี มีหลักฐานแสดงว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนใช้สื่อ และเทคโนโลยี หรือคู่มือจากบันทึกการพบกลุ่ม

4. มีหลักฐานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย วิธีการประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ อธิบายได้ว่านำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนในเรื่องใดบ้าง

5. มีงานวิจัยอย่างง่ายทุกคน หรือมีบันทึกผลหลังการพบกลุ่ม อธิบายได้ว่าได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้ทำการสำรวจความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและอธิบายได้ว่า การจัดการเรียนรู้ของตนเอง มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

ตัวบ่งชี้ 2.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักการจัดการศึกษานอกระบบ

เกณฑ์การพิจารณา

1. แนะนำ แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนและเรื่องอื่น ๆ
 2. ร่วมกับผู้เรียนในการวางแผนการเรียนรู้ กำหนดข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน
 3. เขียนแผนการเรียนรู้และจัดประสบการณ์เรียนรู้รายวิชา/หน่วยบูรณาการที่เชื่อมโยงกับสภาพปัญหาของชุมชน ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน
 4. เขียนแผนการเรียนรู้และจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อฝึกกระบวนการคิดเป็น ทักษะชีวิต คุณธรรม ค่านิยม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา
 5. ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในพื้นที่เพื่อร่วมจัดการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย
- แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. มีส่วนงานแนะนำ มีหลักฐานการแนะนำผู้เรียน มีการเรียนรู้รายบุคคล กลุ่มย่อย
2. มีหลักฐานที่ครูและผู้เรียนร่วมกันวางแผนการเรียนรู้มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียน เช่น บันทึกการพบกลุ่มที่มีข้อมูลดังกล่าว
3. มีแผนการจัดการเรียนรู้รายบุคคล กลุ่มย่อย อธิบายที่มีเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความแตกต่างของผู้เรียน
4. มีแผนการจัดการเรียนรู้รายบุคคล กลุ่มย่อย อธิบายที่ฝึกกระบวนการคิดเป็น ทักษะชีวิต คุณธรรม ค่านิยม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา

5. มีแผนและหลักฐานการประสานเครือข่ายในพื้นที่ร่วมจัดการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย
ตัวบ่งชี้ 2.5 คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณา

1. ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี
2. นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้
3. มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครูและเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นครูอาจารย์
4. มีคุณวุฒิ หรือได้รับการอบรม หรือมีประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาที่จัดกระบวนการเรียนรู้
5. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลการจัดกระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีแผนประวัติการพัฒนาตนเอง เนื้อหาในการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตนเองครบ 20 ชั่วโมง ต่อปี
2. มีหลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ประชุม สัมมนา มาปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้
3. มีการประเมินคุณธรรม จริยธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน วิธีการประเมินเหมาะสมและสมเหตุสมผล น่าเชื่อถือ ผลการประเมินอยู่ในระดับดี
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีวุฒิ หรือผ่านการอบรมตรงตามสาขาวิชาที่สอน
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนรับผิดชอบ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลการจัดกระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ 2.6 คุณภาพของพนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและครูสอนเสริม

เกณฑ์การพิจารณา

1. ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี
2. นำความรู้มาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้
3. มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู
4. มีวุฒิ หรือได้รับการอบรม หรือมีประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาที่จัดกระบวนการเรียนรู้
5. รับผิดชอบดูแลผู้เรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด (1 : 60)
6. ผู้เรียน ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ของพนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและครูสอนเสริมในระดับดีขึ้นไป

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและครูสอนเสริม ทุกคน มีแฟ้มประวัติการพัฒนาตนเอง เนื้อหาในการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตนเองครบ 20 ชม./ปี

2. มีหลักฐานการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ประชุม สัมมนา มาปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้

3. มีการประเมินคุณธรรม จริยธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน วิธีการประเมินเหมาะสมและสมเหตุสมผล น่าเชื่อถือ ผลการประเมินอยู่ในระดับดี

4. พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและครูสอนเสริม ทุกคน มีวุฒิ หรือผ่านการอบรมตรงตามสาขาวิชาที่สอน

5. พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและครูสอนเสริม ทุกคนรับผิดชอบผู้เรียนตามเกณฑ์

6. มีการประเมินและสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ของพนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและครูสอนเสริม ในประเด็นต่อไปนี้ ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด ความเหมาะสมในการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ความเหมาะสมและเป็นธรรมในการประเมินผล และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวบ่งชี้ 2.7 คุณภาพของผู้เรียน/ผู้สำเร็จการศึกษานอกระบบ

เกณฑ์การพิจารณา

1. ร้อยละของผู้เรียน/ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด

2. ร้อยละของผู้เรียน/ผู้สำเร็จการศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการปกครองระบบประชาธิปไตย

3. ร้อยละของผู้เรียน/ผู้สำเร็จการศึกษามีไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติด

4. ร้อยละของผู้เรียน/ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถในการคิดเป็น มีทักษะในการแสวงหาความรู้ มีทักษะในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

5. ร้อยละของผู้เรียนจบหลักสูตรตามเป้าหมายที่กำหนดในแผน

6. ร้อยละของผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหมวดวิชาหลักสูงกว่าค่าเฉลี่ย – 1SD. ของประเทศ

7. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษานำวุฒิการศึกษา/ความรู้ไปใช้การศึกษาต่อ เลื่อนตำแหน่งงาน สมัครงาน

8. ร้อยละของผู้ไม่รู้หนังสือผ่านการประเมินการรู้หนังสือได้ตามเป้าหมายที่กำหนดในแผน

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. มีหลักฐานการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม หรือมีแบบประเมินคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน/แบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีข้อมูลสรุปผลการประเมิน
2. มีหลักฐานการจัดกิจกรรมส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย หรือมีแบบวัดเจตคติเกี่ยวกับประชาธิปไตย มีข้อมูลสรุปผลการวัดเจตคติ
3. มีหลักฐานการจัดกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับสารเสพติด มีข้อมูลของผู้เรียนที่ไม่เกี่ยวข้องกับสารเสพติด
4. มีหลักฐานการจัดกิจกรรมที่ฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์ มีผลงานที่สะท้อนการคิด วิเคราะห์ มีการประเมินการคิด วิเคราะห์
5. มีหลักฐานการจัดกิจกรรมที่ฝึกทักษะการแสวงหาความรู้ มีผลงานที่เกิดจากการแสวงหาความรู้ มีการสรุปความรู้จากการแสวงหาความรู้ วิเคราะห์ได้นำความรู้ไปใช้อย่างไร มีกิจกรรมที่ให้ทำงานกลุ่ม มีหลักฐานกระบวนการทำงานกลุ่มของผู้เรียน มีผลงานกลุ่ม
6. มีข้อมูลจำนวนผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาตามเป้าหมายในแผน
7. มีข้อมูลจำนวนผู้เรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ปลายภาคเรียนในหมวดวิชาหลัก
8. มีข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษานำวุฒิการศึกษา/ความรู้ไปใช้ในการศึกษาต่อ เลื่อน

ตำแหน่งงาน สมัครงาน

มาตรฐานที่ 3 การจัดการศึกษานอกระบบประเภทการศึกษาต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ 3.1 การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่บริการ
2. มีการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ โดยชุมชนหรือผู้รับบริการมีส่วนร่วม
3. มีการนำหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้รับบริการ
4. มีการประเมินการใช้หลักสูตร
5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. ข้อมูลเวทีชาวบ้านและสรุปข้อมูลเวทีชาวบ้าน แผนพัฒนาของชุมชน สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น
2. มีการพัฒนาหรือจัดหาหลักสูตรที่สอดคล้องกับข้อมูลที่สรุปได้จากข้อ 1 และปรัชญาของสถานศึกษา หลักสูตรพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมจากชุมชนและผู้เรียน มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา
3. มีการจัดการศึกษาหลากหลายหลักสูตร ทำเนียบหลักสูตร
4. มีคณะกรรมการประเมินหลักสูตร โดยผู้เรียนและชุมชนมีส่วนร่วม มีรายงานการประเมินหลักสูตร นำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับหลักสูตร อธิบายได้ว่าการปรับหลักสูตรอย่างไร
5. ในแผนปฏิบัติการประจำปี มีโครงการกิจกรรมพัฒนาอาชีพทักษะชีวิต
6. สรุปผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรมพัฒนาอาชีพ ทักษะชีวิต ระบุปัจจัยที่ทำให้สำเร็จ ปัญหาอุปสรรค

ตัวบ่งชี้ 3.2 สื่อและแหล่งการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
เกณฑ์การพิจารณา

1. มีสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับหลักสูตรและกิจกรรม
2. มีสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการ จัดทำไว้อย่างเป็นระบบ
3. มีการส่งเสริม แนะนำ ให้ข้อมูลสารสนเทศในการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
4. มีการประเมินและสรุปผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ และรายงานให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้
5. มีการนำข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาสื่อหรือแหล่งเรียนรู้

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. มีรายชื่อสื่อ/แหล่งการเรียนรู้และสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ที่มีสอดคล้องกับหลักสูตรและกิจกรรมที่จัด
2. มีการสำรวจความต้องการการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์ผลการสำรวจและนำผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดหา ผลิตสื่อ/แหล่งการเรียนรู้

3. ปฐมนิเทศหรือแจ้งให้ผู้เรียนทราบว่าสถานศึกษามีสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ อะไรบ้างผู้เรียนจะเข้ามาใช้ได้อย่างไร หรือมีแผนพัฒนาการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

4. มีรายงานการสำรวจความพึงพอใจการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ อธิบายได้นำผลการสำรวจความพึงพอใจมาปรับปรุงสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ ตรงส่วนใด

5. มีการนำข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาสื่อหรือแหล่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 3.3 ครูและผู้สอนมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร

เกณฑ์การพิจารณา

1. จัดทำแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ครอบคลุมเนื้อหาวิชาตามที่หลักสูตร/โปรแกรมการเรียนรู้กำหนด

2. มีทักษะและเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามที่หลักสูตร/โปรแกรมการเรียนรู้กำหนด

3. มีวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามที่หลักสูตร/โปรแกรมการเรียนรู้กำหนด

4. มีการสรุปผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนรู้ที่กำหนด

5. นำข้อมูลจากสรุปผลการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทุกคนมีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมเนื้อหาวิชาครบทุกหลักสูตร/โปรแกรมการเรียนรู้

2. มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกวิชาที่สอน มีรายการใช้สื่อและเทคโนโลยี มีหลักฐานแสดงว่า ครูและบุคลากรทุกคนมีทักษะและเทคนิคการถ่ายทอดความรู้

3. มีหลักฐานที่ครูและบุคลากรใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย วิธีการประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ อธิบายได้นำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนในเรื่องใดบ้าง

ตัวบ่งชี้ 3.4 คุณภาพครูและผู้สอน

เกณฑ์การพิจารณา

1. ร้อยละของครูและผู้สอนมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนรู้ที่สอน

2. ร้อยละของครูและผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม

3. ร้อยละของครูและผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้ความสามารถและทักษะจากการพัฒนาตนเองไปพัฒนางาน

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. วุฒิ หรือประสบการณ์ของครูและผู้สอนตามหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนรู้ที่สอน
วุฒิบัตร/เกียรติบัตรการผ่านการอบรมตรงตามหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนรู้ที่สอน

2. มีการประเมินคุณธรรม จริยธรรมของครูและผู้สอนทุกคน วิธีการประเมินเหมาะสม
และสมเหตุสมผล น่าเชื่อถือ ผลการประเมินอยู่ในระดับดี

3. ครูและผู้สอนทุกคน มีแฟ้มประวัติการพัฒนาตนเอง เนื้อหาในการพัฒนาตนเอง
เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ จำนวนชั่วโมงในการพัฒนาตนเองครบ 20 ชั่วโมงต่อปี

4. ครูและผู้สอนนำความรู้จากการพัฒนาตนเองไปพัฒนางาน
ตัวบ่งชี้ 3.5 คุณภาพของผู้เรียน / ผู้รับบริการเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด
เกณฑ์การพิจารณา

1. ร้อยละของผู้เรียน/ผู้รับบริการ มีความรู้ความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ของ
หลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้

2. ร้อยละของผู้เรียน/ผู้รับบริการสามารถนำความรู้หรือทักษะจากโปรแกรมการเรียนรู้
กิจกรรมไปใช้ในการพัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต

3. ร้อยละของผู้เรียน/ผู้รับบริการพึงพอใจในระดับดีต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ
พัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาชุมชนและสังคม

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. จำนวนผู้เรียน/ผู้รับบริการ ที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ของ
หลักสูตร/โปรแกรมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละเท่าไรของจำนวนผู้เรียน/ผู้รับบริการทั้งหมด

2. มีการติดตามผลผู้เรียน/ผู้รับบริการที่นำความรู้ไปใช้และสรุปผลการติดตาม จนได้
ข้อมูลว่าผู้เรียน/ผู้รับบริการร้อยละเท่าไรของจำนวนทั้งหมดที่นำความรู้ไปใช้

3. มีการสำรวจความพึงพอใจและสรุปผลการสำรวจ จำนวนผู้เรียน/ผู้รับบริการที่พึงพอใจ
ระดับดีต่อการจัดการศึกษา คิดเป็นร้อยละเท่าไรของจำนวนทั้งหมด

มาตรฐานที่ 4 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

ตัวบ่งชี้ 4.1 สื่อและแหล่งการเรียนรู้มีหลากหลายเพียงพอและตอบสนองกับความต้องการของ
กลุ่มเป้าหมาย

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานหรือทำเนียบเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น เพื่อให้บริการความรู้แก่ผู้รับบริการในท้องถิ่น/เขตบริการ
2. มีหนังสือ สื่อการเรียนรู้และสารสนเทศที่หลากหลาย ทันสมัย สร้างสรรค์ ตรงใจ ผู้รับบริการ
3. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้ความรู้ และการให้บริการชุมชนที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่ผู้รับบริการในท้องถิ่น/เขตบริการ และมีการดำเนินงานดังกล่าว
4. มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น/เขตบริการ
5. สื่อและแหล่งการเรียนรู้สามารถเข้าถึงและใช้บริการได้ง่าย

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. มีทำเนียบสื่อ/แหล่งการเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. มีหลักฐานการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. แผน โครงการ และกิจกรรมการให้บริการความรู้แก่ชุมชน
4. มีการจัดกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการ ภาพถ่าย/รายงานการจัดกิจกรรม บันทึกการดำเนินงาน การให้บริการของห้องสมุด ศรช. สถิติการใช้บริการ
5. แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้รับบริการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์มาพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. แผนการกำกับติดตามการดำเนินงาน รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงาน ภาพถ่ายการกำกับติดตามการดำเนินงาน
7. เครื่องมือประเมินผลการดำเนินงาน รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน หลักฐานการนำผลการประเมินมาพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 4.2 กระบวนการจัดการมีคุณภาพเอื้อต่อการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. มีบรรยากาศที่อบอุ่น กระตุ้นและเชิญชวนให้อยากเรียนรู้
3. จัดพื้นที่ในการให้บริการเป็นสัดส่วน
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ
5. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการมีประสิทธิภาพ

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อม เช่น สะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น เย็นสบาย ฯลฯ
2. การจัดเอกสาร สื่อต่าง ๆ เป็นระบบ ง่ายต่อการสืบค้น จัดมุมต่าง ๆ เป็นสัดส่วน
3. เจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับ ให้บริการด้วยไมตรีจิต อ่อนน้อม ผู้รับบริการรู้สึกสบายใจ

ประทับใจ

4. มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกพร้อม
5. โต๊ะ เก้าอี้ มีสภาพพร้อมใช้ มีจำนวนเพียงพอ
6. หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น เว็บไซต์ แหล่งการเรียนรู้ เป็นต้น
7. มีคอมพิวเตอร์ให้บริการ
8. มีช่องทางให้แสดงความคิดเห็นต่อการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ 4.3 คุณภาพของบุคลากรในการจัดการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณา

1. บุคลากร มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ วิเคราะห์และประเมินความต้องการของผู้ใช้บริการ เพื่อจัดวางแผนจัดการความรู้
2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามกิจกรรมการเรียนรู้
3. บุคลากรสามารถประสานเครือข่าย ระดับทรัพยากรและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอรรถาธิบายได้อย่างกว้างขวาง
4. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ความสามารถ และทักษะจากการพัฒนาตนเองไปพัฒนาการจัดกิจกรรม
5. บุคลากร มีอรรถาธิบาย น่าใจดี มีจิตบริการ และส่งเสริมการเรียนรู้

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. วุฒิบัตร ประกาศนียบัตรผ่านการอบรม
2. ผลงาน
3. แฟ้มสะสมงาน
4. คำรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ
5. สรุปจำนวนครูและผู้สอนมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์
6. แบบประเมินครูและผู้สอน
7. รายงานการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

8. สรุปจำนวนครูและผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง

9. แบบติดตามการพัฒนาตนเองครูและผู้สอน

10. ผลงานที่มีการพัฒนาครูและผู้สอน

ตัวบ่งชี้ 4.4 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

เกณฑ์การพิจารณา

ร้อยละของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการระดับดี

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. แบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ
2. สรุปรายงานการประเมินความพึงพอใจ
3. ภาพกิจกรรมการให้บริการ ฯลฯ

มาตรฐานที่ 5 การบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ 5.1 ผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารองค์กร

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา
2. มีคุณธรรมและจริยธรรม
3. มีการบริการที่ดี
4. มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. ผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร โดยบุคลากรในสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย
2. บันทึกการตรวจเยี่ยม
3. สมุดหมายเหตุประจำวัน
4. วุฒิปัตร์ เกียรติบัตร รางวัลต่างๆ
5. หนังสือเชิญจากเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ
6. มีนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการใหม่ ๆ
7. บันทึกการประชุม
8. รายงานผลการพัฒนาของผู้บริหาร
9. สมุดบันทึกความดี

10. ภาพถ่ายกิจกรรม

ตัวบ่งชี้ 5.2 คุณภาพของการบริหารจัดการ

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการใช้มาตรฐานของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นเป้าหมายในการบริหารจัดการ

2. มีการจัดทำนโยบายตามแผนส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. มีระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารที่ถูกต้องและครบถ้วนเป็นปัจจุบันและพร้อมใช้งาน

4. มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนอย่างต่อเนื่อง

5. มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน และมีการบริหารจัดการเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้เรียน

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. แผนปฏิบัติการประจำปี
2. โครงสร้างการบริหารจัดการ คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงาน
3. รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
4. สรุปผลการดำเนินงาน
5. รายงานการประเมินโครงการ
6. รายงานการนิเทศติดตามผล
7. ฐานข้อมูลการบริหารจัดการ เช่น E-Office E-Budget Website ของ กศน. กระทรวง จังหวัด พัฒนาชุมชน เกษตร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
8. ฐานข้อมูลการจัดกิจกรรม เช่น โปรแกรมการศึกษาสามัญ (IT) ข้อมูลด้านผู้เรียน ข้อมูลประชากรวัยแรงงาน อสม. ผู้นำท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ ข้อมูลห้องสมุด E-Book E-Learning E-Library ฯลฯ
9. หลักฐานเชิงประจักษ์ โปรแกรมการบริหารทั้งหมด
10. แผนการนิเทศและรายงานการนิเทศ

ตัวบ่งชี้ 5.3 คุณภาพของการพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการสำรวจ จัดทำฐานข้อมูล เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร

2. มีโครงการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกส่วนงานของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปีหรือมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ

3. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อปีและนำความรู้ไปใช้พัฒนางาน

4. มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินแผน/โครงการการพัฒนาบุคลากร

5. นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานและปรับแผน/โครงการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2. แผนพัฒนาบุคลากรหรือ(มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อจัดทำแผน) โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปี คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ

3. บุคลากรทุกคนมีวุฒิบัตร เกียรติบัตร เป็นหลักฐานการพัฒนา มีหลักฐานการนำความรู้ไปพัฒนางาน หนังสือเชิญเข้ารับการอบรม/ประชุม บันทึกผลการอบรม ประชุมสัมมนา

4. มีการกำกับ ติดตามให้มีการพัฒนาบุคลากร เช่น จากระายงานผลการพัฒนาบุคลากร รายงานการประชุมที่มีสาระสำคัญในเรื่องนี้

5. รายงานการประเมินแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ 5.4 คุณภาพการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนางานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัย

2. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำวิจัยอย่างง่าย

3. มีโครงการวิจัยและดำเนินการวิจัยอย่างน้อยปีงบประมาณละ 2 เรื่อง

4. มีการนำผลงานการวิจัยไปนำเสนอในเวทีต่าง ๆ และเผยแพร่ผลงานวิจัย

5. ผลงานวิจัยได้นำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

- แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี

- โครงการ/แผนพัฒนาบุคลากรในเรื่องการวิจัย

- การให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

- การให้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์
- รายงานการวิจัย
- การเผยแพร่ในรูปแบบ การนำเสนอในเวทีวิจัย การนำลงพิมพ์ในวารสารต่าง ๆ ฯลฯ
- ข้อค้นพบจากการวิจัยได้นำไปใช้จริง

ตัวบ่งชี้ 5.5 ระบบประกันคุณภาพภายใน

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของต้นสังกัดและสอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา
2. มีการพัฒนาคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนและประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
3. มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่เชื่อถือได้ ครอบคลุมพันธกิจ สะท้อนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาและมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม
4. มีการประเมินคุณภาพภายในโดยต้นสังกัดอย่างน้อย 1 ครั้งภายใน 3 ปี
5. มีการนำเสนอรายงานการประเมินตนเอง พร้อมแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา (ที่ได้ปรับปรุงจากการนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกมาใช้) ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาเพื่อนำสู่การปฏิบัติ
6. มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ อันเนื่องมาจากการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. คำสั่งคณะกรรมการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน คู่มือดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โครงการการประกันคุณภาพภายในในแผนปฏิบัติการประจำปีหรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. มีแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำแผนดังกล่าว ได้นำข้อมูลผลการประเมินตนเองของปีที่ผ่านมา มาใช้ในการจัดทำแผนด้วย ใช้มาตรฐานและตัวบ่งชี้ทั้งภายในและภายนอกเป็นเป้าหมายที่สะท้อนคุณภาพของโครงการ/กิจกรรม
3. มีการวางแผนการติดตาม ตรวจสอบ เช่น การสร้างเครื่องมือ ติดตาม การออกติดตาม ตรวจสอบ การวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินและเขียนรายงานการประเมินตนเอง

4. รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการ วิธีการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ครอบคลุมพันธกิจ วิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาและมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

5. บันทึกความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

6. เอกสารการเผยแพร่ต่อผู้เกี่ยวข้อง

7. บันทึกรายงานเสนอผู้มีอำนาจรับทราบและสั่งการให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนา

8. รายงานการประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยต้นสังกัด

ตัวบ่งชี้ 5.6 การจัดระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการวางแผน/โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นปัจจุบันและสะดวกต่อการเข้าถึง
3. นำระบบฐานข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการ
4. มีการติดตามและประเมินผลการใช้ระบบฐานข้อมูล
5. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานระบบฐานข้อมูล

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. แผนพัฒนาระบบฐานข้อมูล มีฐานข้อมูลการบริหารจัดการ เช่น E-Office E-Budget Website ของ กศน. กระทรวง จังหวัด พัฒนาชุมชน เกษตร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีฐานข้อมูลการจัดกิจกรรม เช่น โปรแกรมการศึกษาสายสามัญ (IT) ข้อมูลด้านผู้เรียน และกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลประกรวิยแรงงาน อสม. ผู้นำท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ ฯลฯ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการบริหารงบประมาณ

2. คำสั่งมอบหมายงานการนำฐานข้อมูลไปใช้ เช่น คำสั่งผู้ใช้ Password

3. รายงานการติดตามและประเมินการใช้ระบบฐานข้อมูล

4. รายงานการใช้ข้อมูล

5. บันทึกรายงานเสนอผู้มีอำนาจรับทราบและสั่งการให้มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาระบบฐานข้อมูล

6. หลักฐานการนำผลการประเมินไปปรับระบบฐานข้อมูล

7. อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานที่ 6 การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ 6.1 การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เกณฑ์การพิจารณา

1. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

4. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน

5. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. บันทึกข้อความตกลงความร่วมมือ (MOU)

2. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนดำเนินงานที่มีภาคีเครือข่ายร่วมเป็นคณะกรรมการ

3. รายงานการประชุมที่มีเครือข่ายร่วมวางแผนการดำเนินงานการจัดการศึกษา

4. แผนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย

5. หนังสือเชิญภาคีเครือข่ายร่วมประชุม

6. ภาพถ่ายที่ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม

7. สถิติข้อมูลการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรม

8. รายงานผลการจัดกิจกรรม

9. บันทึกการรับทราบรายงานผลการประเมินและการสั่งการของผู้มีอำนาจให้มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน

10. ทำเนียบเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ 6.2 การสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการประชาสัมพันธ์หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยให้แก่ภาคีเครือข่าย

2. มีการพัฒนาบุคลากรของภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. มีการส่งเสริม สนับสนุนประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับภาคีเครือข่าย

4. ประกาศยกย่อง เชิดชู ภาคีเครือข่ายที่ร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5. มีการขยายภาคีเครือข่ายเพิ่มขึ้น

แนวทางการประเมิน

ตรวจสอบหลักฐานและกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. สื่อประชาสัมพันธ์/เอกสารการเผยแพร่สื่อ
2. หนังสือเชิญประชุมเครือข่าย/รายงานการประชุมเครือข่าย
3. เอกสารการให้การสนับสนุนทรัพยากร (เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ฯลฯ)
4. แผนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
5. หนังสือการประสานงาน/รายงานการประชุมการประสานงาน
6. ภาพถ่าย เกียรติบัตร โล่ รางวัล
7. หนังสือขอบคุณ

สรุปได้ว่า เกณฑ์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้ง 6 มาตรฐาน เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวางมาตรฐานและบางตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้
มาตรฐานที่ 2 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกระบบ	ตัวบ่งชี้ 2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ 2.2 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตัวบ่งชี้ 2.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ 2.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถใน การจัดการศึกษานอกระบบ ตัวบ่งชี้ 2.5 คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตัวบ่งชี้ 2.6 ความรู้ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษานอกระบบ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มาตรฐาน	ตัวบ่งชี้
มาตรฐานที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรและ โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ ทักษะชีวิต และพัฒนาสังคมและชุมชน	ตัวบ่งชี้ 3.1 การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ตัวบ่งชี้ 3.2 สื่อหรือแหล่งการเรียนรู้สอดคล้องกับ หลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ 3.3 ครูและบุคลากรมีความสามารถในการจัด กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร ตัวบ่งชี้ 3.4 ครูและผู้สอนมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ตัวบ่งชี้ 3.5 คุณภาพของผู้เรียน/ผู้รับบริการ
มาตรฐานที่ 4 การจัดการศึกษาตาม อัธยาศัย	ตัวบ่งชี้ 4.1 คุณภาพการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย
มาตรฐานที่ 6 การทำงานร่วมกับภาคี เครือข่าย	ตัวบ่งชี้ 6.1 การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตัวบ่งชี้ 6.2 การสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4. เกณฑ์การประเมินแบบรูบริก (Scoring Rubrice)

ในปัจจุบันนักการศึกษาได้ให้ความสนใจอย่างมากกับรูบริก (Rubric) เนื่องจากการวัดและประเมินผลกำลังเปลี่ยนแปลงสู่การประเมินตามสภาพจริง และการประเมินอิงการปฏิบัติมากขึ้น

รูบริกเกิดจากการรวมกันระหว่างเกณฑ์การให้คะแนนกับมาตราส่วนประมาณค่าหรือระดับคะแนนเพื่อระบุความแตกต่างของผลงานหรือประสิทธิภาพของงาน สำหรับแนวทางในการที่จะนำไปใช้ในการประเมินจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ผลงานที่ได้จากกระบวนการของนักศึกษา และกระบวนการที่นักศึกษาใช้เพื่อให้เกิดผลงาน จะประเมินในลักษณะใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ อาจจะประเมินลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือประเมินทั้งสองลักษณะก็ได้

4.1 ความหมายของรูบริก

รูบริก (Rubric) มาจากภาษาละตินว่า “RUBRICATERRA” เป็นคำโบราณที่ใช้ในทางศาสนา หมายถึง การทำเครื่องหมายสีแดงไว้บนสิ่งสำคัญเพื่อให้นำทาง ส่วนทางการศึกษา

นั่น รูปрик หมายถึง สมรรถภาพหรือรายการของคุณลักษณะที่บรรยายถึงความสามารถในการแสดงออกของนักศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางที่ชัดเจนในการให้คะแนน นักวิชาการสมัยใหม่อธิบายว่า รูปริก หมายถึง “กฎ” หรือ “กติกา”

จัตตศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2544 : 1) กล่าวว่า รูปริก คือ เกณฑ์การให้คะแนนที่ถูกพัฒนาโดยครูหรือผู้ประเมินที่ใช้วิเคราะห์ผลงานหรือกระบวนการที่นักศึกษาได้พยายามสร้างขึ้น

แอนเดรจ (กึ่งกาญจน์ สิริสุนทร. 2550 ; 1 อ้างอิงจาก Andrade. 1997) ได้ให้ความหมายว่า รูปริก คือ เครื่องมือในการให้คะแนน ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ด้านต่าง ๆ ที่ใช้พิจารณาชิ้นงานหรือการปฏิบัติและระดับคุณภาพของเกณฑ์แต่ละด้านมีตั้งแต่ดีเยี่ยมจนถึงต้องปรับปรุง

เมอร์สเลอ (กึ่งกาญจน์ สิริสุนทร. 2550 ; 1 อ้างอิงจาก Mertler. 2001) ให้ความหมายว่า รูปริก คือ แนวทางการให้คะแนน (Scoring guides) ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติที่มีลักษณะเฉพาะ ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษาหรือประเมินผลผลิตซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงาน

บรูคฮาร์ด (กฤติยา วงศ์ก้อม. 2547 ; 57 อ้างอิงจาก Brookhart. 1999) ให้ความหมายว่า รูปริก หมายถึง แบบแผนการให้คะแนนประกอบคำบรรยาย ซึ่งถูกพัฒนาโดยครูและผู้ประเมินเพื่อชี้แนะการวิเคราะห์กระบวนการทำงานและผลงานที่เกิดจากความพยายามของนักศึกษา

โรนีส (กฤติยา วงศ์ก้อม. 2547 ; 57 อ้างอิงจาก Ronis. 2000) ให้ความหมายว่า รูปริก หมายถึง แนวทางการให้คะแนนผลงานหรือการปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยรูปริกจะช่วยให้ง่ายต่อการให้คะแนน

ฮาร์ด (กฤติยา วงศ์ก้อม. 2547 ; 58 อ้างอิงจาก Hart. 1994) ให้ความหมายว่า รูปริก หมายถึง ชุดของเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้สำหรับการให้คะแนนการทดสอบ เพิ่มสะสมงาน การปฏิบัติงานของนักศึกษา รูปริกจะบรรยายระดับความสามารถของนักศึกษาที่คาดหวังไว้

สรุปได้ว่า รูปริก คือ เครื่องมือในการประเมินที่ถูกพัฒนาขึ้นโดยครูหรือผู้ประเมินเพื่อใช้สำหรับประเมินกระบวนการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความพยายามของนักศึกษาหรือผู้ถูกประเมิน

4.2 ความสำคัญของเกณฑ์การประเมินแบบรูปริก

เกณฑ์การประเมินแบบรูปริก มีความสำคัญต่อการประเมินศักยภาพของนักศึกษาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.2.1 เพื่อกำหนดแนวทางในการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และปราศจากความลำเอียง rubric จะต้องมีความชัดเจนในเกณฑ์การให้คะแนนอย่างเพียงพอถึงขนาดที่ผู้ประเมิน 2 คน สามารถใช้ rubric เดียวกันประเมินชิ้นงานของนักศึกษาชิ้นเดียวกันแล้วให้คะแนนได้ตรงกัน

4.2.2 เป็นเครื่องมือที่สามารถใช้ทั้งสอนและการประเมิน เราสามารถใช้ rubric เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการพัฒนาของนักศึกษาได้ และช่วยให้ครูสามารถตั้งความคาดหวังหรือการปฏิบัติงานของนักศึกษาได้อย่างชัดเจน

4.2.3 เป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือให้นักศึกษาให้เป็นผู้ที่สามารถตัดสินคุณภาพชิ้นงานอย่างมีเหตุผลทั้งงานของตนเองและผู้อื่น

4.2.4 เป็นเครื่องมือที่ช่วยลดจำนวนเวลาที่ครูใช้ในการประเมินงานของนักศึกษาลงได้ เนื่องจากถ้าใช้ rubric ในการประเมินงานแล้ว นักศึกษาสามารถประเมินงานของตนเองและเพื่อน ๆ ได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้นักศึกษาได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับจุดเด่นและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในชิ้นงานของตนเองได้อีกด้วย

4.2.5 Rubric มีลักษณะยืดหยุ่นที่สามารถทำให้ครูนำไปใช้กับนักศึกษาได้อย่างหลากหลายแตกต่างกัน

4.2.6 Rubric ใช้ง่ายและอธิบายได้ง่าย ทำให้นักศึกษารู้ได้อย่างชัดเจนว่า ต้องทำอะไรอย่างไรบ้างจึงจะทำให้ประสบผลสำเร็จ

4.3 ชนิดของเกณฑ์การประเมินแบบ rubric

เกณฑ์การให้คะแนนแบบ rubric แบ่งได้ 4 ชนิด ดังนี้

4.3.1 Rubric แบบองค์รวม (Holistic Rubrics) เป็นเกณฑ์การให้คะแนนผลงานหรือกระบวนการที่ไม่ได้แยกส่วน หรือแยกองค์ประกอบการให้คะแนน คือจะประเมินในภาพรวมของผลงานหรือกระบวนการนั้น

4.3.2 Rubric แบบแยกองค์ประกอบ (Analytic Rubrics) เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่แยกส่วนหรือองค์ประกอบคุณลักษณะของผลงานหรือกระบวนการ แล้วนำแต่ละส่วนหรือองค์ประกอบของคุณลักษณะมารวมกันเป็นคะแนนรวม

4.3.3 Rubric ประเมินงานทั่วไป (General Rubrics) เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่ไม่ได้เจาะจงสำหรับงานนั้น โดยเฉพาะ จะเป็นกรอบทั่วไปที่นำไปพัฒนาเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบ rubric ประเมินงานที่มีลักษณะเฉพาะ

4.3.4 Rubric ประเมินงานที่มีลักษณะเฉพาะ (Special Rubrics) เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่พัฒนาขึ้นจากเกณฑ์การให้คะแนนแบบ rubric ประเมินงานทั่วไปเพื่อใช้ประเมินงานย่อย

4.4 รูปแบบทั่วไปของเกณฑ์การประเมินแบบบูรณาการ

4.4.1 เกณฑ์การประเมินประกอบด้วยมาตรฐานวัดตามจำนวนระดับความแตกต่างของงานเป็นแบบต่อเนื่อง (Continuity)

4.4.2 มีคำอธิบายทุกระดับของเกณฑ์การประเมินตามคุณภาพหรือระดับของการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไม่ลำเอียงต่อผลประเมิน

4.4.3 เกณฑ์การประเมินอาจเป็นประเมินภาพรวม (Holistic) หรือแยกประเด็น (Analytic) ถ้าเป็นการประเมินภาพรวม จะมีเพียงเกณฑ์เดียวอธิบายผลงาน หรือการปฏิบัติโดยรวม ถ้าประเมินแยกประเด็น จะมีเกณฑ์การประเมินหลายเกณฑ์ตามมิติที่กำหนดไว้ โดยแต่ละมิติจะได้รับการประเมินที่เป็นอิสระต่อกัน

4.4.4 เกณฑ์การประเมินอาจจะเป็นการประเมินโดยทั่วไป หรือเฉพาะเจาะจง หรือเฉพาะงาน ถ้าเป็นแบบประเมินโดยทั่วไป (Generic) จะเป็นเกณฑ์กว้าง ๆ ถ้าเป็นแบบเฉพาะเจาะจง (Genre) จะประเมินการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะลงมา ถ้าเป็นแบบเฉพาะงาน (Task Specific) เกณฑ์การประเมินจะมีลักษณะเฉพาะงานนั้น ๆ

4.4.5 เกณฑ์การประเมินอาจเป็นระยะยาว ซึ่งจะประเมินความก้าวหน้า หรือพัฒนาการในช่วงเวลาหนึ่งเป็นการพัฒนาสู่ความรอบรู้ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เช่น การประเมินพัฒนาการสู่การปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ

4.5 เกณฑ์การประเมินแบบบูรณาการที่ดี

เกณฑ์การประเมินที่ดีควรมีการปฏิบัติดังนี้

4.5.1 เกณฑ์การประเมินแบบทั่วไปจะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ทั่วไปของการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และควรจะมีเฉพาะเพียงพอที่จะประเมินได้อย่างเจาะจง

4.5.2 เกณฑ์การประเมินต้องสามารถใช้พิจารณาการปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นจริง

4.5.3 เกณฑ์การประเมินแต่ละเกณฑ์ต้องมีมิติเดียว

4.5.4 ในการสร้างเกณฑ์การประเมินจะต้องศึกษาและพิจารณาจากตัวอย่างงานหรือผลการปฏิบัติหลาย ๆ ตัวอย่างที่มีระดับความแตกต่างกันตั้งแต่ดีที่สุดถึงแย่มากที่สุด

4.5.5 เขียนอธิบายคุณภาพของงานโดยใช้ถ้อยคำที่บอกถึงคุณภาพที่สูงกว่า หรือสิ่งที่ขาดหายไปจากงานเพื่อให้สามารถแยกแยะความเหมือนหรือความแตกต่างของแต่ละระดับคุณภาพ

4.5.6 กำหนดระดับของการประเมินให้พอเหมาะกับความสามารถที่จะกำหนดความแตกต่างตามระดับคุณภาพได้อย่างพอเพียง ไม่มากไม่น้อยเกินไป

4.5.7 คำอธิบายระดับคุณภาพ กำหนดให้เหมาะสมกับวัยของนักศึกษาเพื่อที่เขาจะสามารถประเมินตนเอง และปรับปรุงตนเองได้ตามระดับคุณภาพนั้น

4.5.8 เกณฑ์การประเมินต้องเน้นให้เห็นถึงกระบวนการและความพยายามในการปฏิบัติงาน

4.6 เทคนิควิธีการกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบรูปรีค

4.6.1 ความต่อเนื่อง ความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพในมาตรวัดจะต้องต่อเนื่องและมีขนาดเท่ากัน

4.6.2 ความคู่ขนาน คำอธิบายในแต่ละระดับคุณภาพจะต้องใช้คำหรือภาษาที่คู่ขนานกันตลอดทุกช่วงของมาตรวัด

4.6.3 ยึดสมรรถภาพที่ต้องการประเมิน เกณฑ์การประเมินจะต้องเน้นที่ตัวสมรรถภาพที่ต้องการประเมินสมรรถภาพเดียวกัน

4.6.4 กำหนดน้ำหนักของเกณฑ์การประเมิน การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของเกณฑ์มีความจำเป็นตามจุดเน้น หนักเบาของผลงาน หรือสมรรถภาพที่ได้รับของการประเมิน

4.6.5 ความเที่ยงตรง เกณฑ์การประเมินจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงตรงของการพิจารณาผลงานที่เป็นตัวแทนของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

4.6.6 ความเชื่อมั่น เกณฑ์การประเมินจะต้องมีความคงเส้นคงวาในการตัดสินใจให้ระดับคุณภาพ ไม่ว่าใครจะเป็นผู้ประเมิน หรือไม่ว่าจะประเมินเวลาใด

4.7 ขั้นตอนในการสร้างเกณฑ์การประเมินแบบรูปรีค

4.7.1 การสร้างเกณฑ์การประเมิน จะต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญดังนี้

4.7.1.1 มาตรฐานที่ต้องใช้ในการประเมิน เช่น สมรรถนะหรือลักษณะที่จะประเมิน

4.7.1.2 กำหนดจำนวนเกณฑ์การประเมินที่ใช้ว่าจะมีกี่เกณฑ์

4.7.1.3 กำหนดจำนวนระดับคุณภาพที่จะใช้ว่ามีกี่ระดับเพียงใด

4.7.1.4 แต่ละมาตรฐานมีน้ำหนักแตกต่างกันอย่างไร หากต้องการเน้นแต่ละเกณฑ์ให้แตกต่างกัน

4.7.1.5 จุดตัด (Cut Score) อยู่ทีระดับใด เป็นการกำหนดจุดผ่านและไม่ผ่านในตัวเองหรือพฤติกรรมที่ประเมิน

4.7.1.6 มาตรฐานใดที่ใช้เป็นจุดสำคัญของเกณฑ์การประเมิน

4.7.1.7 ตรวจสอบมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินว่าเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการประเมินและมีน้ำหนักที่เหมาะสมตามต้องการ

4.7.1.8 ปรับการใช้ภาษาการบรรยายคุณลักษณะมากกว่าการเปรียบเทียบ พยายามใช้ตัวชี้วัดเฉพาะตัวเดียวกันในแต่ละระดับคุณภาพ

4.7.1.9 ปรับการใช้ภาษาบรรยายเชิงตัวอย่างการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

4.7.1.10 อาจเพิ่มระดับคุณภาพเพื่อช่วยให้มาตรฐานการวัดมีความละเอียดมากขึ้น

4.7.1.11 ปรับคำอธิบายบรรยายลักษณะของระดับคุณภาพสูงสุดและจุดตัด (Cut Score) เพื่อเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติของนักศึกษา

4.7.1.12 ปรับคำอธิบายและคำที่ใช้เพื่อเพิ่มความคงเส้นคงวา ความเป็นคู่ขนานและความกลมกลืนกันในระหว่างระดับคุณภาพต่าง ๆ เพื่อให้ช่องว่างระหว่างระดับแต่ละช่วง มีขนาดเท่ากัน

4.7.2 การออกแบบและกลั่นกรองเกณฑ์การประเมิน

4.7.2.1 การร่างมาตรฐาน สมรรถนะหรือคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน

4.7.2.2 ตัดสินใจระหว่างมาตรฐานที่มีความสำคัญที่สุดตามเป้าหมายและธรรมชาติของการประเมิน หรือความเป็นไปได้ของการใช้เกณฑ์นั้นกับเกณฑ์อื่น ๆ อีกหลายเกณฑ์

4.7.2.3 ตัดสินใจว่าจะใช้เกณฑ์ประเมินภาพรวม (Holistic) เพียงเกณฑ์เดียว หรือจะใช้เกณฑ์ย่อยหลาย ๆ เกณฑ์ สำหรับตัวเกณฑ์แต่ละตัวที่กำหนดไว้

4.7.2.4 เริ่มพิจารณาสร้างมาตรวัดโดยไม่ต้องคำนึงว่าอยากได้มาตรวัดกี่ระดับ

4.7.2.5 ในการสร้างเกณฑ์การประเมินจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงการใช้คำเปรียบเทียบหรือภาษาเชิงประเมิน

4.7.2.6 สร้างเกณฑ์การประเมินจากระดับสูงสุดก่อนเสมอ โดยอธิบายการปฏิบัติ หรือผลงานที่ดีที่สุด

4.7.2.7 เขียนคำอธิบายเกณฑ์การประเมินสำหรับครูที่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน นั้นก่อนแล้วจึงปรับคำอธิบายเพื่อให้นักศึกษาประเมินตนเอง โดยพิจารณาตามเป้าหมาย ผู้ใช้ และ ความเป็นไปได้ของเกณฑ์การประเมิน

4.7.2.8 พยายามใช้หลักวิชาตามงานนั้นในการกำหนดจุดตัด เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่านักศึกษาจะต้องทำหรือปฏิบัติอย่างไรเป็นอย่างน้อยจึงจะนับว่าประสบความสำเร็จในงานนั้น

4.8 ข้อดีของเกณฑ์การประเมินแบบบริบท

- 4.8.1 ช่วยให้ผู้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นว่าต้องการให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาการอะไรบ้าง
- 4.8.2 ช่วยให้นักศึกษาสามารถระบุคุณลักษณะจากงานได้โดยใช้บริบทตรวจสอบ
- 4.8.3 ช่วยให้นักศึกษาสามารถควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ
- 4.8.4 เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมปฏิบัติงานต่าง ๆ ของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี
- 4.8.5 ช่วยให้ผู้บุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจเกณฑ์ในการตัดสินผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานที่ครูใช้ได้อย่างถูกต้อง
- 4.8.6 ช่วยในการให้เหตุผลประกอบการให้เกรดนักศึกษาได้
- 4.8.7 ช่วยเพิ่มคุณภาพของนักศึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานได้

5. การสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

การสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก ควรเลือกใช้เครื่องมือที่สามารถประเมินผลได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยอาจเลือกเครื่องมือที่มีอยู่แล้ว หรืออาจจะสร้างขึ้นใหม่ก็ตาม ประการสำคัญ คือ เครื่องมือที่เลือกนั้นจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพแล้วว่ามีคุณสมบัติเหมาะสม และที่สำคัญต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ ความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น จึงจะทำให้ผลการประเมินที่ได้มีความน่าเชื่อถือ

5.1 ประเภทของแบบประเมิน

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2538 : 154 - 169) กล่าวว่า เครื่องมือที่นิยมใช้ในการวิจัยมีหลายชนิด ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) คือ การใช้ตาและหูเป็นเครื่องมือในการติดตามเฝ้าดู การแสดงพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคน และบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตได้เอาไว้ แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 การสังเกตทางตรง (Direct Observation) คือ การเฝ้าดูพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนของผู้สังเกต

1.2 การสังเกตทางอ้อม (Indirect Observation) คือ การที่ให้ผู้อื่นเล่าพฤติกรรมของผู้ถูกสังเกตให้ผู้สังเกตฟัง

2. การสัมภาษณ์ (Interview) คือ การสนทนอย่างมีจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดล่วงหน้าไว้ก่อนระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม (Individual or Group Interview) จะใช้วิธีการสนทนาเป็นส่วนตัวระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์อาจจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์

2.2 การสัมภาษณ์แบบมาตรฐาน (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีอยู่ในระบบหรืออยู่ในแบบที่กำหนดไว้ คำตอบที่ให้ได้จะต้องอยู่ในรูปใช่หรือไม่ใช่ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เป็นต้น

2.3 การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นมาตรฐาน (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีแบบกำหนดไว้ตายตัว หรือเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด โดยผู้สัมภาษณ์ตั้งคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกโดยไม่มีการบังคับ ให้ตอบ

3. แบบสอบถาม (Questionnaire) คือ คำถามต่าง ๆ ที่ต้องการให้ผู้ตอบเติมหรือเขียนตอบ อาจเป็นแบบให้ตอบคำเดียวหรือตอบยาว ๆ ก็ได้ แบ่งได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed Form) คือ แบบสอบถามที่มีข้อความคำถามและคำตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบ ตัวเลือกที่จะให้ผู้เลือกตอบจะมี 2 - 3 ข้อ หรือมากกว่านี้ก็ได้

3.2 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Form) คือ แบบสอบถามที่ไม่กำหนดคำตอบ แต่จะเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นในการตอบอย่างอิสระ

3.3 แบบสอบถามแบบรูปภาพ (Pictorial Form) คือ แบบสอบถามที่ใช้รูปภาพแทนภาษา ดังนั้นรูปภาพจะต้องชัดเจน ข้อมูลจะเชื่อมั่นได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของรูปภาพ เหมาะสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเด็กหรือผู้ที่อ่านหนังสือไม่ออก

4. มาตรฐานจัดอันดับหรือการจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินค่าของสถานการณ์ หรือคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรงได้ เช่น การวัดความสะอาดของร่างกาย ความประพฤติ หรือการทดสอบทางภาคปฏิบัติ เป็นต้น แบ่งได้ 5 ประเภท ดังนี้

4.1 มาตรฐานจัดอันดับแบบบรรยาย (Descriptive Rating Scale) เป็นมาตรฐานของการจัดอันดับในแต่ละระดับในรูปของการบรรยายทางภาษา แต่ละขั้นต้องเขียนคำบรรยายไว้ด้วย จะแบ่งออกเป็น 3 - 7 ขั้น เมื่อเลือกขั้นใดขั้นหนึ่งแล้วก็ต้องทำบันทึกลงไปขั้นที่เลือกนั้นโดยกาเครื่องหมายเอาไว้

4.2 มาตรฐานจัดอันดับแบบตัวเลข (Numerical Rating Scale) มาตรฐานนี้ใช้รหัสตัวเลขสำหรับวัดลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล รหัสตัวเลขจัดทำขึ้นแทนคำบรรยาย

4.3 มาตรฐานจัดอันดับแบบกราฟ (Graphic Rating Scale) เป็นการจัดอันดับคุณภาพในแนวเส้นตรง จะอยู่ในแนวนอนหรือในแนวตั้งก็ได้ แต่ที่นิยมคือในแนวนอน เวลาจัดอันดับก็ให้ทำเครื่องหมายลงบนเส้นตรง

4.4 มาตรฐานจัดอันดับแบบเปรียบเทียบ (Comparative Rating Scale) เป็นการจัดอันดับคุณภาพที่มีเกณฑ์กำหนดไว้ แล้วเอาสิ่งที่จะวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ว่าแตกต่างจากเกณฑ์มากน้อยเพียงใด

4.5 การจัดอันดับ (Ranking) เป็นการเอาคุณลักษณะสิ่งที่จะจัดอันดับนี้มาเปรียบเทียบกันโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มก่อนคือ เป็นกลุ่มดี ปานกลาง และเลว จากนั้นในแต่ละกลุ่มจึงนำมาเปรียบเทียบและเรียงอันดับกันใหม่เฉพาะภายในกลุ่ม เสร็จแล้วจึงเอาอันดับของแต่ละกลุ่มมาเรียงเชื่อมต่อกัน

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 96 - 110) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายชนิด แต่ที่นิยมใช้มีดังนี้

1. แบบทดสอบ (Test) คือชุดของสิ่งเร้าที่นำไปใช้กระตุ้นบุคคลตอบสนองออกมา ซึ่งอาจให้เขียนตอบ ให้แสดงพฤติกรรม ให้พูดออกมา ทำให้สามารถวัดได้ สังเกตได้ และนำไปสู่การแปลความหมายได้ แบ่งได้ 3 ชนิด ดังนี้

1.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพสมองด้านต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้รับมาจากประสบการณ์ทั้งหมด มี 3 รูปแบบ คือ

1.1.1 แบบปากเปล่า (Oral Test) เป็นการทดสอบที่อาศัยการซักถามเป็นรายบุคคลใช้ได้ผลดีถ้ามีผู้เข้าสอบจำนวนน้อย เพราะต้องใช้เวลามาก ถามได้ละเอียด เพราะสามารถโต้ตอบกันได้

1.1.2 แบบเขียนตอบ (Paper Pencil Test) เป็นการทดสอบที่เปลี่ยนแปลงมาจากการสอบแบบปากเปล่า เนื่องจากจำนวนผู้เข้าสอบมากและมีจำนวนจำกัด

1.1.3 แบบปฏิบัติ (Performance Test) เป็นการทดสอบที่ผู้สอบได้แสดงพฤติกรรมออกมาโดยการกระทำหรือลงมือปฏิบัติจริง ๆ เช่น การทดสอบทางดนตรี ช่างกล พลศึกษา เป็นต้น

1.2 แบบทดสอบวัดความถนัดหรือตัวปัญญา (Aptitude Test) ใช้วัดศักยภาพระดับสูงสุดของบุคคลว่าสมรรถภาพในการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด และควรเรียนด้านใดหรือทำงานด้านใด จึงจะประสบความสำเร็จอย่างดี

1.3 แบบทดสอบวัดความสัมพันธ์ของบุคคลต่อสังคม ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือการปรับตนเองของบุคคลในสังคม วัดความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมักจะอยู่ในรูปแบบทดสอบถามวัดลักษณะบุคคล เช่น แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ แบบสำรวจความสนใจต่าง ๆ เป็นต้น

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) คือ ชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สร้างขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อมูล แบ่งได้ 2 แบบ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามปลายปิด (Closed Form) เป็นแบบสอบถามที่มีข้อความซึ่งเป็นคำถาม และมีคำตอบที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้วให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งที่ตรงตามที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบ

2.2 แบบสอบถามปลายเปิด (Opened Form) เป็นแบบสอบถามที่ไม่กำหนดคำตอบไว้แน่นอน แต่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบ ตอบได้อย่างอิสระด้วยคำพูดของตนเอง

3. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีลักษณะเหมือนการสอบปากเปล่า ต้องอาศัยการโต้ตอบทางวาจาเป็นหลัก แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างแน่นอน (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ได้กำหนดตัวคำถามและคำตอบไว้เรียบร้อยแล้ว คำตอบมักเป็นแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง

3.2 การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดคำตอบไว้แน่นอนตายตัว ผู้สัมภาษณ์และผู้ตอบมีอิสระในการถามและตอบ แต่ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. มาตรการวัดทัศนคติ หมายถึง สเกลของข้อความจำนวนหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และเป็นความรู้สึกที่ค่อนข้างจะลึกซึ้ง

5. การสังเกต (Observation) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องอาศัยประสาทสัมผัสทางตาและหูเป็นสำคัญ การสังเกตใช้ได้ดีสำหรับการศึกษาลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

5.1 การสังเกตทางตรง (Director Observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตต้องเฝ้าดูเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง โดยอาศัยประสาทสัมผัสทางตาและหู

5.2 การสังเกตทางอ้อม (Indirect Observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้เห็นเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง แต่อาศัยการถ่ายทอดด้วยเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การถ่ายทำเป็นภาพยนตร์ ถ่ายภาพไว้ เป็นต้น

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2550 : 61 - 75) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีมากมายหลายประเภท ดังนี้

1. แบบทดสอบ คือ ชุดของคำถามหรือกลุ่มงานใด ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อจะชักนำให้ผู้ถูกทดสอบแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาให้ผู้สอบสังเกตและวัดได้ แบ่งได้หลายประเภทตามเกณฑ์ที่ใช้ ดังนี้

1.1 แบ่งตามสมรรถภาพที่จะวัด แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดสมรรถภาพด้านสมอง

1.1.2 แบบทดสอบวัดความถนัด (Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาในอดีตของผู้เรียนเพื่อใช้พยากรณ์หรือทำนายอนาคตของผู้เรียนโดยอาศัยข้อเท็จจริงในปัจจุบัน

1.1.3 แบบทดสอบบุคคล - สังคม (Personal - Social Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดบุคลิกภาพ และการปรับตัวของบุคคล

1.2 แบ่งตามจุดมุ่งหมายในการสร้าง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.2.1 แบบทดสอบอัตนัยหรือแบบความเรียง (Subjective Test or Essay Type) เป็นแบบทดสอบที่ให้อิสระในการตอบมากที่สุด โดยให้ผู้สอบเขียนบรรยายตอบยาว ๆ ภายในเวลาที่กำหนด

1.2.2 แบบทดสอบปรนัยหรือแบบให้ตอบสั้น ๆ (Objective Test or Short Answer) เป็นแบบทดสอบที่กำหนดให้ตอบสั้น ๆ หรือมีคำตอบให้เลือก

1.3 แบ่งตามจุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.3.1 แบบทดสอบเพื่อวินิจฉัย (Diagnostic Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งหาข้อบกพร่องในการเรียนเพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู

1.3.2 แบบทดสอบเพื่อทำนายหรือพยากรณ์ (Prognostic Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งทำนายว่าใครสามารถจะเรียนอะไรได้บ้าง และสามารถจะเรียนได้มากน้อยเพียงใดเหมาะสำหรับใช้ในการสอบคัดเลือก

1.4 แบ่งตามลักษณะการตอบ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.4.1 แบบทดสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) เป็นแบบทดสอบภาคปฏิบัติ ซึ่งครูจะสร้างสถานการณ์ขึ้นมาให้ผู้เรียนปฏิบัติ

1.4.2 แบบทดสอบเขียนตอบ (Paper - Pencil Test) เป็นแบบทดสอบที่กำหนดให้ตอบโดยการเขียน

1.4.3 แบบทดสอบปากเปล่า (Oral - Test) เป็นการสอบโดยใช้การถามตอบปากเปล่า มีการโต้ตอบกันทางคำพูด

2. มาตรฐานประมาณค่า เป็นเครื่องมือวัดคุณลักษณะนิสัยหรือลักษณะทางจิตวิทยา เช่น ความสนใจ การปรับตัว ความคิดเห็น เป็นต้น แบ่งได้ 5 ประเภท ดังนี้

2.1 มาตรฐานประมาณค่าแบบบรรยาย (Descriptive Rating Scales) เป็นการใช้ข้อความบอกระดับที่ผู้ตอบจะพิจารณาเลือกตอบ

2.2 มาตรฐานประมาณค่าแบบตัวเลข (Numerical Rating Scales) เป็นการใช้ตัวเลขบอกระดับที่ผู้ตอบจะพิจารณาเลือกตอบ

2.3 มาตรฐานประมาณค่าแบบเส้นหรือกราฟ (Graphic Rating Scales) เป็นการใช้เส้นตรงแบ่งเขตช่วงบอกระดับการเลือกตอบ

2.4 มาตรฐานประมาณค่าแบบใช้สัญลักษณ์ (Symbolic Rating Scales) เป็นการใช้สัญลักษณ์บอกระดับที่ผู้ตอบจะพิจารณาเลือกตอบ สัญลักษณ์ที่ใช้อาจเป็นตัวอักษรหรือเป็นรูปภาพ

2.5 การจัดอันดับ (Ranking) เป็นการใช้ตัวเลขแสดงการเรียงลำดับความสำคัญ

3. การสังเกต เป็นการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในลักษณะของการเฝ้าดู ศึกษา เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของสิ่งที่สังเกตหรือพฤติกรรมของสิ่งที่เราต้องการศึกษา แบ่งได้หลายประเภทตามเกณฑ์ที่ใช้ ดังนี้

3.1 แบ่งตามการมีส่วนร่วมได้ 2 ประเภท คือ

3.1.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ต้องการสังเกต หรือเข้าไปเป็นสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่มที่ศึกษา จะทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด ถูกต้อง ชัดเจน เป็นลักษณะของการสังเกตทางตรง

3.1.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non - Participant Observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้เข้าไปร่วมกิจกรรมในเหตุการณ์ที่ศึกษา แต่คอยเฝ้าดูอยู่ห่าง ๆ อาจให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ เป็นลักษณะของการสังเกตทางอ้อม

3.2 แบ่งตามการมีโครงสร้าง ได้ 2 ประเภท คือ

3.2.1 การสังเกตแบบมีโครงสร้าง (Structured Observation) เป็นการสังเกตที่ได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาไว้ล่วงหน้าแน่นอนว่าจะสังเกตพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์อะไร มีการเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ประกอบการสังเกตล่วงหน้า

3.2.2 การสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Observation) เป็นการสังเกตที่ไม่มีการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาไว้ล่วงหน้า เป็นการสังเกตอย่างอิสระ ผู้สังเกตจะสังเกตอย่างกว้าง ๆ

4. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยผู้รวบรวมข้อมูลมีโอกาสพบปะสนทนากับผู้ให้ข้อมูลโดยตรงและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนทั้งสองฝ่ายคือผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

4.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไว้แล้วเป็นแบบในการถาม เหมาะสำหรับผู้สัมภาษณ์ที่ยังไม่มีความชำนาญในการสัมภาษณ์

4.2 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ใช่แบบสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะตั้งคำถามเองในแต่ละหัวข้อ และมีอิสระในการดัดแปลงคำถามให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบได้โดยอิสระ การสัมภาษณ์ลักษณะนี้ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีความชำนาญในการสัมภาษณ์มาก

ยุทธ โกยวรรณ (2545 : 140 - 158) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีหลายประเภทที่นิยมใช้และรู้จักกันโดยทั่วไปมีดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้กำหนดคำถามไว้แน่นอน การสัมภาษณ์จะยืดหยุ่น เปิดกว้างไม่เป็นทางการ ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีความสามารถ เฉลียวฉลาด มีความชำนาญ และมีประสบการณ์จึงจะทำให้ได้ข้อมูล

1.2 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้สัมภาษณ์จะสัมภาษณ์ตามคำถามที่กำหนดไว้แล้ว มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้าทุกอย่าง การสัมภาษณ์เป็นไปตามกรอบที่กำหนด สามารถจัดหมวดหมู่ข้อมูลได้ง่าย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ได้อย่างเหมาะสม

2. การสังเกต (Observation) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของผู้สังเกต เพื่อศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2.1 แบ่งตามวิธีในการสังเกตได้ 2 ประเภท ดังนี้

2.1.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปมีส่วนร่วม ปะปนกับถูกผู้สังเกต และทำกิจกรรมร่วมกับผู้ถูกสังเกตเหมือนกับสมาชิกคนหนึ่งโดยที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัวว่าถูกสังเกต

2.1.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non - Participant Observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้เข้าไปร่วมกิจกรรมในเหตุการณ์นั้น ๆ

2.2 แบ่งตามแบบของการสังเกตได้ 2 ประเภท ดังนี้

2.2.1 การสังเกตแบบมีโครงสร้าง (Structured Observation) เป็นการสังเกตที่กำหนดสิ่งที่ต้องการไว้ล่วงหน้าแน่นอนว่าจะสังเกตอะไร

2.2.2 การสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Observation) เป็นการสังเกตที่ไม่ได้กำหนดสิ่งที่ต้องการเอาไว้ล่วงหน้า ผู้สังเกตอาจจะสังเกตสภาพทั่วไปอย่างกว้าง ๆ หรือสิ่งที่พบเห็นหรือสิ่งที่ปรากฏขึ้นทั้งหมด

3. มาตรฐานประมาณค่า เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดสิ่งที่เป็นนามธรรมด้วยการแปลงเป็นเชิงปริมาณ นิยมใช้วัดพฤติกรรมที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขได้โดยตรง เช่น ระดับความต้องการ ระดับปัญหา และระดับปฏิบัติ เป็นต้น

พิสนุ พองศรี (2551 : 227 - 232) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้การวิจัยมีหลายประเภท แต่ละประเภทมีคุณสมบัติที่แตกต่าง เครื่องมือที่นิยมใช้มีดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นชุดข้อคำถามที่ใช้วัดความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นด้านจิตพิสัย (Affective) แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1.1 แบบปลายเปิด (Opened Form) เป็นแบบที่ไม่กำหนดตายตัว ผู้ตอบตอบได้อย่างเสรีโดยจะเว้นช่องว่างมาให้ ข้อดีคืออาจได้มุมมองใหม่ ๆ ข้อเสียคือผู้ตอบจะไม่ค่อยตอบหรือตอบไม่ตรงประเด็น วิเคราะห์ได้ยาก

1.2 แบบปลายปิด (Closed Form) เป็นแบบที่ให้เลือกตอบหรือเติมคำสั้น ๆ หรือให้เรียงลำดับความสำคัญ ข้อดีคือได้ข้อมูลเป็นระบบ วิเคราะห์ง่าย แต่ไม่ได้มุมมองใหม่ ๆ นอกจากกรอบที่กำหนดไว้ แบ่งได้ 5 ชนิด คือ

1.2.1 แบบเลือกตอบคำตอบเดียว คำถามมีหลายคำตอบให้เลือก แต่เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยทำกรอบหรือช่องสำหรับทำเครื่องหมายมาให้

1.2.2 แบบเลือกตอบหลายคำตอบ คำถามจะมีหลายคำตอบให้เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ

1.2.3 แบบตรวจสอบรายการ จะมีข้อความมาให้หลายข้อ และให้ทำเครื่องหมายลงในช่องที่เว้นไว้ให้

1.2.4 แบบมาตราประมาณค่า นิยมใช้กันมากที่สุดในการประเมินวิธีเชิงระบบหรือเชิงปริมาณ โดยกำหนดระดับการเลือกมาให้ใช้ตั้งแต่ 3 ระดับขึ้นไป แต่ที่นิยมกันมากคือมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

1.2.5 แบบจัดอันดับความสำคัญ จะมีข้อคำถามและตัวเลือกหลายตัวเลือกมาให้ โดยกำหนดให้จัดอันดับความสำคัญ

1.3 แบบผสม (Mixed Opened - Closed Form) เป็นการนำแบบปลายเปิดและปลายปิดมารวมกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลกว้างขึ้น มีข้อดีคือ ใช้สะดวกและเก็บข้อมูลได้ครั้งละมาก ๆ ข้อเสียคือ สร้างให้มาตรฐานยาก เก็บข้อมูลได้ไม่ตรงความจริงเนื่องผู้ตอบมีเจตนาเพื่อปกปิดข้อมูลบางส่วน หรือผู้ตอบไม่เข้าใจคำถาม

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Schedule) โดยทั่วไปแบ่งได้เป็นประเภทมีโครงสร้าง ซึ่งต้องเตรียมรายการคำถามที่ใช้ทั้งหมด ถ้าแบบไม่มีโครงสร้างจะไม่มีรายการล่วงหน้า แต่อาจจะกำหนดประเด็นคร่าว ๆ ไว้ แบ่งตามลักษณะคำถามได้ 3 แบบ ดังนี้

2.1 แบบกำหนดตัวเลือก จะมีรายการให้เลือกเหมือนแบบสอบถามชนิดให้เลือกตอบคำตอบเดียวหรือหลายคำตอบ หรือจะเป็นชนิดมาตราประมาณค่าแต่ได้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แทน การตอบแบบสอบถาม

2.2 แบบปลายเปิด มีลักษณะเช่นเดียวกับแบบสอบถามปลายเปิด

2.3 แบบกรวย จะมีรายการเริ่มจากคำถามเรื่องกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไป แล้วค่อยถามเฉพาะเจาะจงมากขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบตามต้องการ

สมนึก ภักดิ์ทิพย์ (2549 : 32 - 45) ได้กล่าวถึงเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) คือ การพิจารณาปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อค้นหาความจริงบางประการโดยอาศัยประสาทสัมผัสของผู้สังเกตโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

1.1 แบ่งตามวิธีการสังเกต แบ่งได้ 2 ชนิด ดังนี้

1.1.1 การสังเกตโดยผู้สังเกตเข้าไปร่วมในเหตุการณ์ (Participant Observation) หมายถึง การสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปมีส่วนร่วมหรือคลุกคลีในหมู่ผู้ถูกสังเกต และอาจร่วมทำกิจกรรมด้วยกันจุดมุ่งหมายของการสังเกตในลักษณะนี้คือ ช่วยให้การเก็บข้อมูลเป็นจริงหรือเป็นธรรมชาติที่สุด

1.1.2 การสังเกตโดยผู้สังเกตไม่ได้เข้าไปร่วมในเหตุการณ์ (Non - Participant Observation) หมายถึง การสังเกตที่ผู้สังเกตอยู่ภายนอกวงของผู้ถูกสังเกตไม่เข้าร่วมกระทำกิจกรรมกับผู้ถูกสังเกต เป็นการสังเกตในฐานะบุคคลภายนอก

1.2 แบ่งตามแบบของการสังเกตได้ 2 ชนิด ดังนี้

1.2.1 การสังเกตแบบมีโครงสร้าง (Structured Observation) หมายถึง การสังเกตที่ผู้สังเกตกำหนดเรื่องที่จะสังเกตเฉพาะไว้แล้ว โดยคาดว่าพฤติกรรมที่สังเกตจะเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ทำการสังเกต

1.2.2 การสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Observation) หมายถึง การสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้กำหนดเรื่องเฉพาะที่มุ่งสังเกตเพียงอย่างเดียว แต่จะสังเกตเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเรื่องทั่ว ๆ ไป

2. การสัมภาษณ์ (Interview) คือ การสนทนาหรือการพูดโต้ตอบกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อค้นหาความรู้ ความจริง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า แบ่งได้ 2 แบบ ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non structured Interview) หมายถึง การสัมภาษณ์ที่ไม่ใช่แบบสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะต้องใช้เทคนิคและความสามารถเฉพาะตัวเพื่อให้ได้คำตอบตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีความชำนาญเป็นพิเศษ

2.2 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) หมายถึง การสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์จะใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไว้แล้วเป็นแบบในการถาม การสัมภาษณ์มีลักษณะไม่ค่อยยืดหยุ่น แต่สามารถจัดหมวดหมู่ข้อมูลได้ง่ายและสะดวกในการวิเคราะห์และสรุปผล

3. การจัดอันดับ (Rank Order) ใช้จัดอันดับของข้อมูลหรือผลงานต่าง ๆ แล้วจึงคิดให้คะแนนภายหลังเพื่อการประเมินไม่ควรคิดให้คะแนนทันที เพราะอาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้มาก

4. แบบสอบถาม (Questionnaire) หมายถึง ชุดของคำถามที่ใช้วัดสิ่งต้องการวัด โดยมีคำถามเป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา แบ่งได้ 2 ชนิด ดังนี้

4.1 แบบปลายเปิด (Open Ended Form) เป็นแบบสอบถามที่ไม่ได้กำหนดคำตอบไว้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบเขียนตอบอย่างอิสระด้วยความคิดของตนเองเป็นแบบสอบถามที่สร้างง่ายแต่วิเคราะห์และสรุปผลยาก

4.2 แบบปลายปิด (Closed Ended Form) เป็นแบบสอบถามที่กำหนดตัวเลือกไว้โดยคาดว่าผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้ตามต้องการ เป็นแบบสอบถามที่สร้างยากและใช้เวลา แต่ผู้ตอบตอบได้ง่ายสะดวก รวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปวิเคราะห์และสรุปผลได้ง่าย

นลินี ฌ นกร (2543 : 172 - 181) กล่าวว่า เครื่องมือที่นิยมใช้ในการวิจัยมีหลายชนิด ดังนี้

1. แบบทดสอบ คือ ชุดของข้อคำถามที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบเพื่อเป็นสิ่งที่ให้ผู้ตอบแสดงพฤติกรรมตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. แบบสัมภาษณ์ คือ ชุดของรายการที่ใช้เป็นแนวทางในการถาม โดยรายการคำถามที่กำหนดจะไม่ละเอียดมาก เนื่องจากผู้สัมภาษณ์สามารถให้รายละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการตอบได้

3. แบบสังเกต คือ แบบที่ใช้บันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และสมบูรณ์ แบ่งได้ 3 ชนิด ดังนี้

3.1 แบบมาตรฐานประมาณค่า ผู้สังเกตนำมาใช้ในการประเมินค่ากระบวนการ ผลผลิต การพัฒนาทางบุคคล - สังคม และอื่นๆ โดยผู้สังเกตกำหนดน้ำหนักการประเมินลงในรายการที่สังเกต

3.2 แบบสำรวจรายการ เป็นแบบสังเกตที่ประกอบด้วยบัญชีรายการที่แสดงขั้นตอน ของกิจกรรม หรือพฤติกรรมที่ผู้สังเกตบันทึกเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นๆ ว่ามีหรือไม่มี จริงหรือไม่จริง ใช่หรือไม่ใช่ เป็นต้น

3.3 แผนภูมิแสดงการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นบันทึกพฤติกรรมของผู้ถูกสังเกต ระหว่างทำกิจกรรมกับกลุ่ม

4. แบบสอบถาม คือ ชุดของคำถามที่ใช้ถามข้อเท็จจริง หรือความรู้ที่นึกคิดเป็นการถามตรง สามารถแปลความหมายจากคำตอบได้โดยตรงไม่ต้องอาศัยเกณฑ์หรือทฤษฎีรองรับ แบ่งได้ 2 ชนิด คือ

4.1 แบบปลายเปิด เป็นคำถามที่ไม่ได้กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบแต่เปิด โอกาสให้ตอบโดยเสรี

4.2 แบบปลายปิด เป็นคำถามที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ ผู้ตอบต้องตอบ ตามตัวเลือกที่กำหนดให้ แบ่งได้ 5 รูปแบบ ดังนี้

4.2.1 แบบให้เลือกตอบคำตอบเดียว โดยเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดให้ 2 คำตอบ

4.2.2 แบบให้เลือกตอบคำตอบเดียว โดยเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดให้ หลายคำตอบ

4.2.3 แบบให้เลือกตอบหลายคำตอบ โดยเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดให้

4.2.4 แบบมาตรฐานประมาณค่า ใช้ประเมินค่าสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งไม่อาจวัด ออกมาเป็นตัวเลขอย่างชัดเจนได้ แต่สามารถบอกให้ทราบถึงระดับความเข้มของสิ่งที่ต้องการวัด ได้ว่ามีมากน้อยเพียงใด

4.2.5 แบบตรวจสอบรายการ เป็นรายการที่ใช้ตรวจสอบกิจกรรม เหตุการณ์ หรือพฤติกรรมว่าแสดงรายการตามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายใด เครื่องหมายหนึ่งลงในรายการที่กำหนดให้ แต่จะไม่ประเมินระดับความเข้มว่าอยู่ระดับใด

สรุปได้ว่า เครื่องที่ใช้ในการประเมินมีมากมายหลายชนิด แต่ละชนิดก็เหมาะกับข้อมูลแต่ ละลักษณะ ผู้นำไปใช้จำเป็นต้องศึกษาเครื่องมือแต่ละชนิดอย่างละเอียดเพื่อที่จะได้สามารถ เลือกใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของข้อมูล ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้เลือกใช้ รูปแบบการสร้างแบบประเมินตามมาตราส่วนประมาณค่า เนื่องจากสามารถใช้วัดพฤติกรรมได้ หลายลักษณะและเป็นรูปแบบที่นิยมกันมาก โดยในครั้งนี้จะใช้วัดพฤติกรรมในด้านการปฏิบัติงาน ของครู และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูปรี โดยยึดสภาพที่แท้จริงตามบริบทที่

เกิดขึ้นในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนราธิวาส

5.2 ขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน

การสร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาสเป็นสิ่งสำคัญ เพราะยังขาดเครื่องมือมาตรฐาน ดังนั้นผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องทราบถึงหลักการสำคัญและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทางปฏิบัติให้ได้ข้อมูลที่ต้องการตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

นักวิชาการได้อธิบายขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการประเมินไว้ดังนี้

นภาพรณ์ จันททรัพย์ และคณะ (2550 : 133 – 134) ได้อธิบายถึงขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือไว้ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตของเครื่องมือ จากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 2. กำหนดข้อรายการในเครื่องมือ โดยจำแนก และจัดเรียงเนื้อหาที่จะวัดออกเป็นหมวดหมู่ ตามประเภทอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และถูกต้อง
 3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อรายการ โดยนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพขั้นต้นด้วยความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
 4. สร้างคู่มือสำหรับการใช้เครื่องมือ
 5. ทดลองใช้เครื่องมือโดยนำเครื่องมือไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกันประชากรกลุ่มที่จะนำไปใช้จริง เพื่อทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 6. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
- ทิวัดต์ มณีโชติ (2549 : 105 – 106) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือไว้ดังนี้
1. กำหนดคุณลักษณะ หรือสิ่งที่วัด โดยระบุให้ชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร
 2. นิยามความหมายของสิ่งที่วัดให้ชัดเจน เพื่อให้ทราบว่าสิ่งที่วัดคืออะไร ประกอบด้วยคุณลักษณะใดบ้าง
 3. สร้างข้อคำถาม โดยเขียนให้ครอบคลุมคุณลักษณะทุกด้าน และในคุณลักษณะแต่ละด้านควรมีหลาย ๆ ข้อ
 4. ทดลองเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามเทคนิควิธีของเครื่องมือวัด

5. ปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือตามผลการวิเคราะห์ แล้วนำไปทดลองใช้แล้วนำมาวิเคราะห์จนแน่ใจในคุณภาพ

6. สร้างเกณฑ์ในการให้คะแนนพร้อมทั้งเขียนคู่มือการใช้เครื่องมือ

ภัทรา นิคมานนท์ (2538 : 181 - 182) ได้อธิบายขั้นตอนการสร้างเครื่องมือให้มีคุณภาพในการนำไปใช้ดังนี้

1. การวางแผนสร้างเครื่องมือ ได้แก่การศึกษาเอกสารต่าง ๆ เช่น หลักสูตรและจุดประสงค์ของหลักสูตร เป็นต้น

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ การกำหนดวิธีการวัดคุณลักษณะ และเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับใช้วัดคุณลักษณะนั้น ๆ รวมทั้งการกำหนดวิธีการตรวจให้คะแนน

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ก่อนนำเครื่องมือไปใช้ ควรได้มีการตรวจสอบและวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือก่อน จนแน่ใจว่าเครื่องมือนั้นมีคุณลักษณะที่สำคัญของเครื่องมือที่ดีคือ มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นได้

4. สร้างคู่มือการใช้เครื่องมือ เพื่อให้ผู้นำเครื่องมือไปใช้สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของผู้สร้างเครื่องมือ และทำให้ผลจากการวัดมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้จึงควรสร้างคู่มือประกอบด้วย

อำนาจ เลิศขันธ์ (2542 : 418 - 419) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. พยายามสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition) ให้มีจำนวนที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ใช้ภาษาที่ชัดเจนและมีความสละสลวย อ่านแล้วเข้าใจได้ตรงกัน

2. กำหนดมาตราการวัดในแต่ละข้อคำถาม

3. นำเครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดลักษณะและรายละเอียดไว้แล้ว เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ เช่น การหาค่าความเชื่อมั่น การหาความเที่ยงตรง และแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

พิสนุ พองศรี (2551 : 235 - 236) ได้กล่าวถึงหลักการและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือไว้ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พิจารณารายละเอียดของประเด็นการประเมินหรือตัวชี้วัดว่ามียังมีองค์ประกอบ คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่จะแสดงออกถึงความหมายของประเด็นการประเมินหรือตัวชี้วัด

2. นิยามประเด็นการประเมินหรือตัวชี้วัดที่สำคัญ โดยนิยามทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการเพื่อให้สามารถวัดได้ โดยเฉพาะประเด็นการประเมินหรือตัวชี้วัดที่เป็นนามธรรมต้องนิยามให้ถูกต้องและชัดเจน

3. รวบรวมการขอคำถาม โดยมีที่มาจากนิยามประเด็นการประเมินหรือตัวชี้วัดหรือเนื้อหาตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

4. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือตามขั้นตอน ด้วยวิธีการที่ใช้สถิติและไม่ใช้สถิติ
 ยุทธ โกยวรรณ (2545 : 142 - 143) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ข้อมูลเนื้อหาให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษา
2. เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะถามในแต่ละด้าน
3. นำเครื่องมือฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
4. ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง
6. ปรับปรุงเครื่องมือหลังจากทดลองใช้
7. จัดพิมพ์เป็นฉบับจริง

นลินี ณ นคร (2543 : 147 - 149) ได้อธิบายขั้นตอนการสร้างเครื่องมือไว้ดังนี้

1. กำหนดตัวแปรที่ต้องการวัด การกำหนดตัวแปรที่ต้องการวัดจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการสร้างเครื่องมือ

2. นิยามตัวแปรที่ต้องการวัด จำกัดขอบเขตของตัวแปรที่ต้องการวัดเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจตรงกันกับผู้วิจัย โดยการกำหนดหรือให้ความหมายกับตัวแปรที่ต้องการวัดว่าคืออะไร ครอบคลุมประเด็นใดบ้าง

3. เลือกวิธีการรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือการวิจัย ต้องทราบว่าตัวแปรที่ต้องการวัดสามารถรวบรวมข้อมูลได้ด้วยวิธีการใด ใช้เครื่องมือชนิดใดจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดและได้ข้อมูลตามต้องการ

4. สร้างเครื่องมือการวิจัย ให้สามารถวัดตัวแปรได้ตามที่นิยามไว้ และครอบคลุมตามประเด็นที่ต้องการวัด

5. พิจารณาทบทวนเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพ ควรนำเครื่องมือมาทบทวนในขั้นต้นก่อนว่า สร้างได้สอดคล้องครบถ้วนตามที่นิยามไว้หรือไม่ รูปแบบสวยงาม สมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปตรวจสอบคุณภาพหรือไม่ ถ้าพบว่ามีข้อบกพร่องควรแก้ไขให้สมบูรณ์

6. จัดทำเครื่องมือฉบับที่จะนำไปตรวจสอบคุณภาพ เมื่อพิจารณาบททวนเครื่องมือปรับปรุงแก้ไขจนแน่ใจว่าสมบูรณ์แล้ว จึงนำไปตรวจสอบคุณภาพ

7. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและปรับปรุงการนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

8. สร้างคู่มือการใช้จัดทำคู่มือการใช้ถือว่ามีความจำเป็นและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จะนำเครื่องมือไปใช้โดยคู่มือการใช้ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของการสร้างเครื่องมือ วิธีการใช้เครื่องมือเกณฑ์การให้คะแนน และการแปลผลคะแนน

สมนึก กัททิษณี (2549 : 37 - 38) ได้อธิบายขั้นตอนการสร้างเครื่องมืออย่างมีคุณภาพไว้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของเครื่องมือ ต้องระบุจุดมุ่งหมายของเครื่องมือให้ชัดเจนว่าจะนำเครื่องมือไปใช้ในเรื่องอะไร

2. กำหนดประเด็นหลัก หรือพฤติกรรมหลักที่จะวัดให้ครบถ้วนครอบคลุมว่าจะมีประเด็นอะไรบ้าง

3. กำหนดชนิดหรือรูปแบบของเครื่องมือ โดยเลือกให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะวัด และลักษณะของกลุ่มผู้ตอบ

4. กำหนดข้อคำถาม โดยกำหนดในเบื้องต้นว่าข้อคำถามจะครอบคลุมประเด็นหลัก ประเด็นย่อยอย่างไรบ้าง และควรมีจำนวนพอเหมาะไม่มากไม่น้อยเกินไป

5. สร้างข้อคำถามตามจุดมุ่งหมาย ชนิดหรือรูปแบบ จำนวนข้อในประเด็นต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ตามโครงสร้างของเครื่องมือ

6. ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ตรวจสอบโดยผู้สร้างเอง และตรวจสอบพิจารณาให้คำแนะนำ และวิจารณ์โดยผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ

7. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) นำไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

8. วิเคราะห์เครื่องมือ นำผลจากการทดลองมาวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพ และปรับปรุงเครื่องมือในส่วนที่ยังบกพร่องจนกระทั่งได้เครื่องมือที่ดีมีคุณภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่ต้องการจึงจะนำไปใช้จริง

9. จัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับจริง

อุทุมพร จามรนาน (2539 : 86 - 89) ได้อธิบายถึงขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือไว้ดังนี้

1. กำหนดประเด็นใหญ่ และแตกประเด็นใหญ่ออกเป็นประเด็นย่อย

2. กำหนดระดับพฤติกรรมที่ต้องการวัด
3. กำหนดรูปแบบของเครื่องมือ
4. พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นกับจำนวนข้อคำถาม ว่าสอดคล้องตามที่ต้องการหรือไม่
5. สร้างข้อคำถาม โดยมีจำนวนพอเหมาะไม่มากไม่น้อยเกินไป
6. จัดเรียงข้อคำถามตามรูปแบบ เพื่อความสะดวกในการตอบ
7. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับร่าง และพิจารณาในด้านความสอดคล้องกับประเด็นพฤติกรรมรูปแบบ ภาษา การจัดเรียงลำดับ แก้ไข ปรับปรุง และจัดพิมพ์
8. ทดลองเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกลุ่มตัวอย่างจริง และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง
9. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับจริง

สรุปได้ว่า การสร้างเครื่องมือต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้เครื่องมือที่สร้างออกมามีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น สามารถใช้เก็บข้อมูลที่ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยยึดตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ 1. กำหนดจุดมุ่งหมายของเครื่องมือ 2. กำหนดประเด็นหลักหรือพฤติกรรมหลักที่จะวัดให้ครอบคลุมและครบถ้วน 3. กำหนดชนิดหรือรูปแบบของเครื่องมือ 4. สร้างข้อคำถามตามจุดมุ่งหมาย 5. ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญ 6. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) 7. วิเคราะห์เครื่องมือเพื่อหาคุณภาพ 8. จัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับจริงพร้อมเขียนคู่มือการใช้ เพื่อให้ได้แบบประเมินการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและนำไปใช้ได้อย่างเที่ยงตรง

5.3 คุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

5.3.1 ความหมายของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

นักวิชาการการศึกษาได้ให้ความหมายของเครื่องมือแตกต่างกันดังนี้

กรองแก้ว หวังนิเวศน์กุล (2546 : 97) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบประเมิน เป็นต้น

ถัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์ (2547 : 109) ได้ให้ความหมายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยว่า หมายถึง อุปกรณ์หรือแบบวัดต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. เครื่องมือวัดทางวิทยาศาสตร์ เป็นเครื่องมือที่เป็นอุปกรณ์สำหรับการวัดที่มีความเที่ยงตรงแม่นยำ เช่น วัดปริมาณ วัดความสูง วัดความจุ วัดเวลา (นาฬิกา) วัดอุณหภูมิ (ปรอท) วัดความเป็นกรด – ด่าง วัดระดับน้ำตาล เป็นต้น

2. เครื่องมือวัดทางพฤติกรรมหรือทางจิตวิทยาหรือทางสังคมศาสตร์ ไม่สามารถวัดด้วยอุปกรณ์โดยตรงเช่นทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้นจึงมีความแม่นยำน้อยกว่าทางวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้เพราะทางสังคมศาสตร์มีตัวแปรที่ทำให้ค่าเปลี่ยนแปลงได้มาก เช่น สภาพจิตใจ สภาพแวดล้อม และระยะเวลา ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้จึงนิยมเป็นแบบทดสอบ (Test) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสำรวจ (Inventory) แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) แบบสังเกต (Observation Form) เป็นต้น

5.3.2 คุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

นักวิชาการการศึกษาได้อธิบายคุณลักษณะของเครื่องมือที่ดีไว้หลายท่านดังนี้

นิโลบล นุ่มกิ่งรัตน์ (2543 : 111 - 114) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดคุณลักษณะใดก็ตามต้องเป็นเครื่องมือวัดที่ดี ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ

1. ความเที่ยงตรง คือ สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ถูกต้อง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เครื่องมือนั้นสามารถวัดออกมาแล้วให้ค่าตัวเลขหรือค่าดัชนีของคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดได้

2. ความเชื่อมั่น คือ เครื่องมือนั้นสามารถวัดได้คงเส้นคงวา ไม่ว่าจะวัดในสิ่งนั้น ก็ครั้ง

3. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง เครื่องมือนั้นมีความแจ่มชัดในการวัดการกำหนดตัวเลขหรือการให้คะแนน และการแปลความหมายของผลที่วัดได้ตรงกัน

4. ความมีอำนาจจำแนก หมายถึง เครื่องมือนั้นสามารถแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างสองคุณลักษณะได้ชัดเจน

5. ความไม่มีปฏิกิริยา (Non - Reactivity) หมายถึง เครื่องมือนั้นไม่มีอิทธิพลส่งผลให้เกิดปฏิกิริยาในคุณลักษณะที่กำลังวัด

6. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถใช้เครื่องมือนั้นได้คุ้มค่า คุ้มเวลา คุ้มแรงงาน และอื่น ๆ ที่ได้ลงทุนไปเพื่อสร้างเครื่องมือนั้น

กรองแก้ว หวังนิเวศน์กุล (2546 : 97 - 101) กล่าวว่า คุณสมบัติของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดี จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ หลายประการ ดังต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรง หมายถึง การวัดที่ได้ผลตรงในหลาย ๆ ประการและครบถ้วนตามที่ต้องการวัดโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเหตุผลด้วยหลักวิชาการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงนั้นจะต้องมีคุณสมบัติใน 3 ประเด็นต่อไปนี้

1.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหานั้นสามารถพิจารณาได้โดยเทียบกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้หลักการทางวิชาการทั้งทางทฤษฎี และทางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบ

1.2 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง เครื่องมือวัดในเรื่องหนึ่ง ๆ นั้นอาจจะประกอบด้วยความรู้ และความเข้าใจในหลาย ๆ ประการประกอบกัน

1.3 ความเที่ยงตรงตามเชิงสัมพันธ์กับเกณฑ์ (Criterion – Related Validity) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือวัดกับเกณฑ์ภายนอกที่อาจมีลักษณะ 2 ประการ ดังนี้

1.3.1 ความเที่ยงตรงตามสภาพการณ์ (Concurrent Validity) มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงในขณะนั้น

1.3.2 ความเที่ยงตรงตามเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) มีความสอดคล้องกับการนำไปพยากรณ์ในอนาคต

2. ความเชื่อมั่น เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่แสดงให้เห็นว่า ผลการวัดที่ได้มีความคงที่ (Stability) ไม่เปลี่ยนแปลง (Consistency) และมีความถูกต้อง (Accuracy) เชื่อถือได้ (Dependability) ไม่ว่าจะวัดเมื่อไรและกี่ครั้ง กล่าวคือ การวัดนั้นไม่ว่าจะใช้วัดกี่ครั้งเวลาใดในสิ่งหนึ่ง ๆ ก็ให้ผลเหมือนเดิม

3. ความยากง่าย (Difficulty) หมายถึง สัดส่วนของผู้ตอบถูกจากคนทั้งหมดที่ตอบ เช่น ตอบถูก 20 ข้อ จากทั้งหมด 40 ข้อ จะมีค่าความยากง่ายเท่ากับ 0.5 เป็นต้น เครื่องมือวัดจะต้องมีความยากง่ายพอเหมาะกับผู้ตอบ ทั้งในเนื้อหาและภาษาที่ใช้

4. อำนาจจำแนก เป็นคุณสมบัติของเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะแสดงว่าดีหรือไม่ โดยเครื่องมือที่ดีจะต้องแยกคนที่เก่งกับไม่เก่ง หรือรู้กับไม่รู้ออกจากกัน ในกรณีที่เป็นเครื่องมือวัดเกี่ยวกับเจตคติก็สามารถที่จะแยกกลุ่มที่มีเจตคติเป็นบวกกับลบออกจากกันได้ เครื่องมือวิจัยใดถ้าพบว่ามีความจำแนกสูง เครื่องมือนั้นก็จะสามารถแยกกลุ่มของผู้ตอบออกจากกันได้ชัดเจน

5. ความเป็นปรนัย เครื่องมือวัดที่ดีจะต้องมีความเป็นปรนัย กล่าวคือ จะต้องมีลักษณะ 3 ประเด็น ดังนี้

5.1 ความถูกต้องตามหลักวิชาการในเรื่องนั้น

5.2 การตรวจให้คะแนนมีลักษณะคงที่แน่นอน ไม่ขึ้นอยู่กับอารมณ์และเวลาในการตรวจของผู้ตรวจ หรือผู้ตรวจคนใด ๆ ก็ตาม

5.3 ภาษาที่ใช้ต้องชัดเจน ผู้ทดสอบทุกคนเข้าใจความหมายได้ตรงกัน

6. ความหมายในการวัด (Meaningfulness) เครื่องมือวิจัยจะต้องประกอบด้วย ข้อคำถามที่ใช้วัดมีความหมายสอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

7. ความสามารถนำไปใช้ (Usability) เครื่องมือการวิจัยที่จะนำไปใช้ในการรวบรวม ข้อมูลนั้น จะต้องมีความสมบัติสามารถนำไปใช้งานภาคสนามได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะต้องประกอบด้วย หลายลักษณะดังนี้

7.1 สามารถนำไปใช้ได้ง่าย ทั้งผู้ใช้และผู้ตอบ

7.2 ใช้เวลาพอเหมาะในการตอบ ไม่สั้นหรือยาวนานเกินไป

7.3 ให้คะแนนง่าย สะดวก รวดเร็ว และยุติธรรมไม่ขึ้นกับอารมณ์ของผู้ตรวจ หรือผู้ตรวจท่านใด

7.4 เมื่อจำกัดด้วยงบประมาณของการจัดทำวิจัยจะต้องมีความคุ้มค่ากับเวลา แรงงาน และงบประมาณที่เสียไป

7.5 ในกรณีที่ประเมินผลด้วยคอมพิวเตอร์ เครื่องมือเหล่านั้นจะต้องจัดกระทำ ให้สอดคล้องกับการนำไปประมวลผลนั้น ๆ ด้วย

7.6 สามารถแปลผลผลลัพธ์ได้ง่าย และนำผลไปใช้ได้สะดวก

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547 : 109 – 110) กล่าวว่า คุณสมบัติของเครื่องมือที่ดีควรประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. มีความเที่ยงตรง หมายถึง เครื่องมือจะต้องสามารถวัดสิ่งที่ต้องการตรงตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

2. มีความเชื่อมั่น หมายถึง เครื่องมือนั้นต้องมีความสม่ำเสมอในการวัด ไม่ว่าจะวัด ซ้ำกี่ครั้ง คำตอบจะได้ตามเดิม

3. มีความเป็นปรนัย หมายถึง เครื่องมือนั้นมีข้อคำถามที่ชัดเจน ไม่ว่าใครจะใช้ หรือใช้เวลาใด สามารถใช้ได้เหมือนกัน หรือการวัดที่นำเครื่องมือไปใช้จะมีความเข้าใจตรงกันว่า จะวัดประเด็นอะไร มีเกณฑ์อย่างไร มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ หรือไม่ต้องไปตีความหมาย

4. มีความคล่องตัวในการนำไปใช้ หมายถึง เครื่องมือที่ดีต้องสามารถนำไปใช้ได้ สะดวก ใช้ง่าย สอดคล้องกับสถานการณ์และงานวิจัยที่ต้องทำ สะดวกทั้งการใช้ การเคลื่อนย้าย และการจัดเก็บรักษา

5. มีความไม่อคติ (Unbiased) หมายถึง เครื่องมือต้องมีการวัดได้กับกลุ่มตัวอย่าง ทุกกลุ่มตัวอย่าง มิใช่เอื้อประโยชน์กับบุคคลบางกลุ่มหรือบางพวก

6. มีประสิทธิภาพ หมายถึง เครื่องมือนั้นนอกจากจะวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ของ การวิจัยตามที่ตั้งไว้ ต้องประหยัดเวลา แรงงาน และเสียค่าใช้จ่ายน้อย

บุญธรรม กิจปริคาบวิสุทธิ (2549 : 11 – 15) กล่าวไว้ว่า เครื่องมือรวบรวมข้อมูลหรือแบบวัดที่ดีต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้

1. มีความเที่ยงตรง หมายถึง สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์และพฤติกรรมที่ต้องการให้วัด วัดได้ครอบคลุม ครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการให้วัด และวัดได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงของสิ่งหรือตัวแปรที่วัด

ความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ชนิด ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา คือ วัดได้ตรงตามเนื้อหา และครอบคลุมครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการให้วัด

1.2 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง คือ วัดได้ตรงตามทฤษฎี หรือแนวคิดที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลนั้น

1.3 ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ คือ วัดได้ตรงหรือเหมือนกับเกณฑ์ที่ต้องการวัด ถ้าตรงตามเกณฑ์ที่เป็นสภาพจริงในปัจจุบัน เรียกว่า ความเที่ยงตรงเชิงสภาพการณ์ แต่ถ้าตรงหรือเหมือนเกณฑ์ที่เป็นสภาพความเป็นจริงในอนาคต เรียกว่า ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแต่ละประเภทต้องการให้มีความเที่ยงตรงแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลเป็นสำคัญ โดยทั่วไปเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดีจะต้องมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

2. มีความเชื่อมั่น หมายถึง ผลของการวัดหรือการใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลนั้นซ้ำ ๆ ได้ผลคงที่หรือเหมือนเดิมมากน้อยเพียงใด ถ้าเหมือนเดิมหรือได้ผลใกล้เคียงของเดิมมากก็แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก ความเชื่อมั่นของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจะมีค่าระหว่าง +1 ถึง -1 ค่าใกล้ 1 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก และต้องมีค่าเชื่อมั่นเป็นบวก (+) จึงจะถือว่า มีความเชื่อมั่นตามที่ต้องการ โดยทั่วไป ถ้ามีข้อคำถามประมาณ 15 – 20 ข้อ ต้องมีความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะเป็นที่ยอมรับได้

ความเชื่อมั่นมีวิธีการหา 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1 แบบความคงที่ (Stability) วิธีนี้รู้จักกันทั่วไปว่า วิธีการสอบซ้ำ (Test & Retest Method) นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคนเดียวกัน 2 ครั้งในเวลาที่แตกต่างกัน

2.2 แบบคล้ายกัน (Equivalence) ใช้แบบวัด 2 ชุด ที่มีเนื้อหาและวัดพฤติกรรมเดียวกัน มีรูปแบบการถามและการตอบเหมือนกัน และมีความยากง่ายพอ ๆ กัน นำไปทดลองใช้ด้วยการให้กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนตอบทั้ง 2 ชุด พร้อมกัน

2.3 แบบความคงที่ภายใน (Internal Consistency) วิธีนี้แบ่งเป็นหลายวิธี ได้แก่

2.3.1 แบบแบ่งครึ่ง (Split – Half Method) ใช้แบบวัดชุดเดียวนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียว แล้วนำไปแยกผลการตอบเป็น 2 ส่วน วิธีแบ่งที่นิยมกันใช้แบบแบ่งข้อคู่กับข้อคี่

2.3.2 แบบใช้สูตรคูเคอร์ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson 20 and 21) วิธีนี้ใช้แบบวัดชุดเดียวและทดลองกับกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียว นำผลไปแทนค่าในสูตร ซึ่งมี 2 สูตรคือ สูตรที่ 20 กับ สูตรที่ 21

2.3.3 แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้แบบวัดชุดเดียว นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียวแล้วนำผลไปแทนค่าในสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

3. มีความยากง่ายพอเหมาะ เนื้อหาและภาษาที่ใช้สร้างคำถาม คำตอบจะต้องยากง่ายพอเหมาะกับผู้ตอบ ถ้ายากจนทุกคนตอบไม่ได้ หรือเกือบไม่มีใครตอบได้ และถ้าง่ายจนทุกคนตอบถูกหรือเกือบทุกคนตอบถูก ข้อคำถามนั้นจะใช้วัดและนำผลไปเปรียบเทียบกันไม่ได้ เว้นแต่ข้อคำถามแบบอิงเกณฑ์ใช้ผลการวัดเปรียบเทียบกับเนื้อหา เพื่อให้รู้ว่า ใครรู้อะไร หรือไม่รู้ อะไรบ้าง

ความยากง่ายเป็นส่วนของผู้ตอบถูกกับผู้ตอบทั้งหมด ถ้ามีคนตอบถูกมากคำถามก็ง่าย ถ้ามีคนตอบถูกน้อยคำถามก็ยาก ความยากง่ายมีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1 ถ้าค่าใกล้ 0 แปลว่า ยาก และค่าใกล้ 1 แปลว่า ง่าย ข้อคำถามที่มีความยากง่ายพอเหมาะจะมีความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.60 แต่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิจัยใช้อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.80 ก็ยังถือว่ามีความยากง่ายพอเหมาะ แต่ต้องมีอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.60 จำนวนมาก ๆ ข้อ

4. มีอำนาจจำแนก หมายถึง ความสามารถในการแบ่งแยกกลุ่ม แยกประเภทของผู้ตอบ กรณีข้อคำถามวัดความรู้ ข้อคำถามที่ดี ต้องแยกผู้ที่มีความรู้กับไม่มีความรู้ออกจากกันอย่างเด็ดขาด คือคนตอบถูก ต้องเป็นคนเก่งหรือเป็นคนที่ได้คะแนนรวมมาก และคนตอบไม่ถูกต้องเป็นคนไม่เก่งหรือเป็นคนที่ได้คะแนนรวมน้อย

กรณีข้อความวัดทัศนคติ ข้อความที่มีอำนาจจำแนก ต้องแยกผู้ตอบเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยออกจากกันได้ คือ ข้อความเชิงบวก ถ้าตอบเห็นด้วยต้องเป็นคนที่มีทัศนคติที่ดีต่อเรื่องนั้น และคนที่ตอบไม่เห็นด้วย จะต้องเป็นคนที่มีทัศนคติไม่ดีต่อเรื่องนั้น

5. มีความเป็นปรนัย หมายถึง

5.1 มีความถูกต้องทางวิชาการทั้งเนื้อหาและภาษา คือ เนื้อหาวิชาที่ถาม ทั้งตัวคำถามและตัวคำตอบให้เลือกถูกต้องตามหลักวิชา โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้รู้ในเรื่องนั้นยอมรับและเห็นว่าถูกต้อง

5.2 มีเกณฑ์ให้คะแนนแน่นอน มีเกณฑ์และระเบียบการให้คะแนนหรือให้ค่า (Value) ไว้แน่นอน ชัดเจน ถ้าตอบเหมือนกันต้องให้คะแนนเท่ากัน

5.3 ใช้ภาษาชัดเจน ภาษาที่ใช้ต้องมีใจความและสื่อความหมายให้เข้าใจได้เหมือนกัน ไม่มีความหมายแตกต่างกันตามเวลาและบุคคล ใคร ๆ อ่านก็ให้ความหมายเดียวกัน

6. มีความหมายของการวัด คือ ผลการวัดที่ได้ต้องมีความหมายหรือสื่อความหมายได้ตรงและเท่าเทียมกัน ตามความจริงที่ต้องการวัดเหมือนกันทุกคน

7. สามารถนำไปใช้ได้ ได้แก่

7.1 ใช้ง่าย สะดวก ทั้งผู้ดำเนินการและผู้ตอบ

7.2 ใช้เวลาพอเหมาะ ไม่สั้นหรือยาวไป ควรใช้เวลาตอบไม่เกิน 15 หรือ 20 นาที

7.3 วิเคราะห์ ให้คะแนนง่าย สะดวก รวดเร็ว และยุติธรรม

7.4 คู่กับเวลา แรงงาน เงิน และความพยายามที่เสียไป

7.5 แปลผลง่าย และนำผลไปใช้ได้

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551 : 82 – 83) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยที่ดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรง เครื่องมือที่ดีจะต้องวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์และพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ความเที่ยงตรงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอันดับแรกของเครื่องมือ เพราะถ้าเครื่องมือขาดความเที่ยงตรงผลที่วัดได้ก็จะไม่ใช่สิ่งที่ต้องการ ถึงจะนำไปวิเคราะห์ก็จะได้ค่าที่ไม่จริง

ความเที่ยงตรงแบ่งเป็น 3 ชนิด คือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน และความเที่ยงตรงเชิงสัมพันธ์กับเกณฑ์ ซึ่งยังแบ่งได้เป็น ความเที่ยงตรงเชิงสภาพ และความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

2. ความเชื่อมั่น เครื่องมือที่ดีจะต้องวัดได้ผลคงที่แน่นอน กล่าวคือ ถ้ามีการวัดซ้ำแต่ละคนควรได้คะแนนเท่าเดิมหรือใกล้เคียงของเดิม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือได้ โดยทฤษฎีการวัดแบบดั้งเดิมเราไม่อาจหาค่าความเชื่อมั่นได้โดยตรง แต่สามารถประมาณค่าความเชื่อมั่นได้

3. ความยาก เครื่องมือที่ดีควรมีความยากเหมาะสมกับระดับของกลุ่มตัวอย่างที่จะนำเครื่องมือไปใช้

4. อำนาจจำแนก เครื่องมือที่ดีควรมีความสามารถในการแยกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตรงข้ามกันออกจากกันได้

5. ความเป็นปรนัย เครื่องมือที่ดีควรมีความเป็นปรนัยสูง หมายถึง มีความชัดเจนในการใช้ภาษาทำให้ทุก ๆ คนตีความได้เป็นอย่างดีเหมือนกันทั้งหมด ทั้งในตัวคำถาม คำตอบ และวิธีการตรวจให้คะแนน ซึ่งไม่ว่าใครจะทำ ทำเวลาใด จะต้องเข้าใจตรงกันว่าถามอะไร คำตอบที่ถูกต้องต้องเป็นอย่างไร เมื่อตอบเช่นนั้นเช่นนี้แล้วจะต้องได้คะแนนที่แน่นอนไม่ว่าใครเป็นผู้ตรวจหรือตรวจเวลาใด และสามารถแปลผลคะแนนได้ตรงกัน

6. มีความเฉพาะเจาะจง (Definite) เครื่องมือที่ดีควรมีความเฉพาะเจาะจง ในหนึ่งข้อคำถามหรือหนึ่งรายการคำถามใด ๆ ควรถามประเด็นเดียวที่มีความเฉพาะเจาะจง เพราะการถามที่ไม่เฉพาะเจาะจงจะทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ไม่รู้ว่าคำตอบที่ตอบมาหมายถึงอะไรแน่

7. มีประสิทธิภาพ เครื่องมือที่ดีควรมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้สะดวก ประหยัด คุ่มค่า กล่าวคือ เครื่องมือนั้นต้องไม่ยุ่งยากในการนำไปใช้

สรุปได้ว่า ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้น ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของเครื่องมือที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความยากง่าย อำนาจจำแนก ความเป็นปรนัย ความเฉพาะเจาะจง และควรมีประสิทธิภาพ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู องค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครู และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

เจริญ สุวรรณวงศ์ (2536 : ก) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในเขตการศึกษา 2 ใน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ งานการศึกษานอกโรงเรียน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการได้รับความสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และปัจจัยทางด้านการได้รับความร่วมมือจากชุมชน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ระดับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏผลว่า การปฏิบัติงานด้านการสอนและด้านการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจาก

ผู้นำชุมชน และปัจจัยการได้รับความร่วมมือจากชุมชน ส่วนปัจจัยที่ไม่ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยความรู้ความเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน และปัจจัยความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่

3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวม เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์การปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จคือการได้รับสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ด้านการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน คือ การได้รับความร่วมมือจากชุมชน

4. ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ลักษณะที่ตั้งของชุมชน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน วัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ระบบการบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด การยอมรับของหน่วยงานอื่นต่อครูอาสาสมัคร การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจสภาพชุมชน การมีมนุษยสัมพันธ์ ความพร้อมของประชาชนองค์กรในชุมชน และขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน

จิราภรณ์ อ่ำพันธุ์เปรม (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดภาคกลาง โดยยึดทฤษฎีของใจคำจูนของ Frederick Herzert มาประยุกต์ใช้ 10 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และมีระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในระดับน้อย ด้านสภาพ การทำงาน

ซัรฟุดดิน หะยี (2541 : บทคัดย่อ) ได้เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างกลุ่มที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์

กับชุมชนและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหารในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรด้านสถานสภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.57$) และด้านค่าจ้างเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.68$) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างกลุ่มที่มีภูมิลำเนาต่างกันพบว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอายุและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อขวัญแตกต่างกัน ส่วนครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่มีเพศ ศาสนา ภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรด้านอายุ เพศ และวุฒิการศึกษากับตัวแปรศาสนา โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง แล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ตัวแปรระหว่างภูมิลำเนากับศาสนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จักรพงษ์ หนูคง (2547 : 126) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสตูล ยะลา นราธิวาส ปัตตานี (เขตการศึกษา 2) ตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและเกณฑ์การประเมินกับตัวบ่งชี้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ 0.70 ทุกข้อ ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมินที่ได้จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับรายปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 0.64 ถึง 0.94 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างรายปัจจัยกับคะแนนทั้งฉบับมีค่าตั้งแต่ 0.75 ถึง 0.89 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกปัจจัย ความเชื่อมั่นของแบบประเมินหาโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.985 ความเหมาะสมในการนำไปใช้ของแบบประเมินอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ปฐมพร ตู้บรรเทิง (2547 : ง) ได้พัฒนาแบบประเมินเป้าหมายการสอนฉบับภาษาไทย ตามแนวคิดของแองเจโลและครอส สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการแปลแบบ Back – Translation ผลการวิจัยพบว่า

1. ได้แบบประเมินเป้าหมายการสอนฉบับภาษาไทยสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. คุณภาพของแบบประเมินที่พัฒนาขึ้น ในด้านความตรงเชิงเนื้อหาพบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ระหว่าง 0.58 – 1.00 ในด้านความเที่ยงตรงเชิง

โครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.52 พบว่าโมเดลเป้าหมายการสอนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 947.90$, $df = 904$, $p = 0.15$) และในด้านความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคจำแนกตามกลุ่มเป้าหมายการสอนมีค่าตั้งแต่ 0.82 – 0.90

3. ได้ปฏิกิริยาและเกณฑ์ที่มีลักษณะเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย
4. ครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยของเป้าหมายการสอนแต่ละข้อตั้งแต่ 3.51 – 4.27 และมีเป้าหมายที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ คือ การพัฒนาความรักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปฏิบัติความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน และการอุทิศตนต่อความซื่อสัตย์
5. เป้าหมายการสอนของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละช่วงชั้นและแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป้าหมายการสอนของครูมีความแตกต่างจากผู้เชี่ยวชาญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพัตรา ดวงเกษมสุข (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนบนพื้นที่สูงประจำบ้าน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตาก ในด้านการจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ ด้านโครงการพระราชดำริ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านกิจกรรมพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูประจำบ้านที่มีคุณวุฒิแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน ในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สายอาชีพ/กลุ่มสนใจในครูที่มีคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษาไม่ได้จัดกิจกรรมแต่ครูที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีจัดกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการ การจัดการเรียนการสอนตามอรรถาธิบายในครูที่มีคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษาใช้มุมการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นหลักแต่ครูที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีใช้ที่อ่านหนังสือพิมพ์และมุมเด็กเป็นหลัก การเติมไอโอดีนในน้ำดื่มในครูที่มีคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุนแต่ครูที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีมีการจัดกิจกรรมที่ไม่ต่อเนื่อง การวางแผนครอบครัวในครูที่มีคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษามีการให้ความรู้กับชาวบ้านและไม่ได้รายงานผลแต่ครูที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีมีการรายงานผลทุก 3 เดือน และธนาคารในครูที่มีคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษาได้รับการสนับสนุนข่าวสารแต่ครูที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีไม่ได้รับการสนับสนุน

2. ครูประจำบ้านที่มีคุณวุฒิแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่กำหนดเหมือนกัน ในเรื่อง การพัฒนาบุคลากรครูประจำศูนย์การเรียนรู้ คือครูเข้าร่วมการอบรมเพียงอย่างเดียวแต่ไม่เคยได้รับการสำรวจสภาพปัญหา/ความต้องการ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนด

หลักสูตร/หัวข้อที่จะเข้ารับการอบรมและไม่มีส่วนร่วมในการเสนอโครงการจัด การอบรมและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (หลักสูตรศษ.) ในกลุ่มผู้ใหญ่คือ ครูประจำบ้านที่มีคุณวุฒิแตกต่างกันทั้งสองประเภทดำเนินการสอนเพียงอย่างเดียวแต่ไม่ได้เตรียมการสอน ไม่มีการมอบหมายงานและไม่มีการบันทึกความก้าวหน้า

3. ครูประจำบ้านที่มีคุณวุฒิแตกต่างกันมีปัญหาคล้ายคลึงกัน ในเรื่องการประชุมครูระดับอำเภอ มีปัญหาการกำหนดเวลาประชุมไม่แน่นอน การประชุมระดับจังหวัดมีปัญหาเรื่องที่พักรักษาพัฒนาบุคลากรครูประจำศูนย์การเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาการอบรมในแต่ละครั้งมีมากเกินไปครูจำไม่หมดและนำไปใช้ไม่ทัน การจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ไม่รู้หนังสือ (อายุ 14-50 ปี) ชาวบ้านไม่ค่อยมาเรียนและขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ - สื่อการเรียน การจัดการเรียน การสอนหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (หลักสูตรศษ.) มีปัญหาเรื่องขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญทุกระดับมีปัญหาเรื่องไม่มีหนังสือสื่อการเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมีปัญหาเรื่องชาวบ้านไม่สามัคคีกัน

4. ครูประจำบ้านที่มีคุณวุฒิแตกต่างกันมีความต้องการคล้ายคลึงกัน ในเรื่องการประชุมครูระดับจังหวัดต้องการที่พักที่เหมาะสม การพัฒนาอาคารสถานที่ที่ต้องการงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรครูประจำศูนย์การเรียน ต้องการให้มีการเพิ่มเงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางและสวัสดิการต่างๆ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประถมศึกษาเพื่อชุมชนในภูเขา (หลักสูตรศษ.) ต้องการคู่มือครู สมุดดินสอและสื่อการเรียน การจัดการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญทุกระดับต้องการหนังสือสื่อการเรียน และต้องการให้มีสุขภาพจิตดีที่ถูกต้องลักษณะในการจัดกิจกรรมชุมชนน่าอยู่หมู่บ้านสะอาด

ณฐมน ระวีโรจน์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 10 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4. ด้านการรับผิดชอบ 5. ด้านนโยบายและการบริหาร 6. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 7. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10. ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมหมาย มั่งคั่ง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนชุมชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนชุมชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยบุคคล 2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของคน และ 3. ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม

อมรรัตน์ สักโกมินทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของครูประถมในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพแบบประเมินสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของด้านการปฏิบัติตนของครูประถมศึกษา มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะพฤติกรรม มีค่าตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 อำนาจจำแนกมีค่าตั้งแต่ 8.47 ถึง 17.02 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างแบบประเมินสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ภายใต้มติ 12 มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน รายด้านกับคะแนนทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.54 ถึง 0.83 ซึ่งมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.96 เกณฑ์ปกติมีคะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ T_{25} ถึง T_{72} ส่วนแบบประเมินสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ภายใต้อำนาจจำแนกตั้งแต่ 9.34 ถึง 18.53 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายด้านกับคะแนนทั้งฉบับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.79 ถึง 0.84 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.93 เกณฑ์ปกติ มีคะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ T_{24} ถึง T_{66}

สรุปได้ว่า โดยภาพรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบประเมิน ส่วนใหญ่มีขั้นตอนในการพัฒนาแบบประเมิน อยู่ 8 ขั้นตอน คือ 1. กำหนดจุดมุ่งหมายของเครื่องมือ 2. กำหนดประเด็นหลักหรือพฤติกรรมหลักที่จะวัดให้ครอบคลุมและครบถ้วน 3. กำหนดชนิดหรือรูปแบบของเครื่องมือ 4. สร้างข้อคำถามตามจุดมุ่งหมาย 5. ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญ 6. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) 7. วิเคราะห์เครื่องมือเพื่อหาคุณภาพ 8. จัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับจริงพร้อมเขียนคู่มือการใช้ และการหาคุณภาพเครื่องมือจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของเครื่องมือที่ดี ประกอบด้วย ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความง่าย อำนาจจำแนก ความเป็นปรนัย ความเฉพาะเจาะจง และความมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อไปปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม

แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของบรัมเบคและแมกพีมาประยุกต์ใช้กับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดขึ้น ผสมกับเกณฑ์มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมาสร้างเป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นการตรวจสอบการทำงานของครูว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับใด จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา และเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภา	เกณฑ์มาตรฐานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	ประเด็นประเมิน
มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นที่จะ พัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการ สอนให้สามารถปฏิบัติให้ เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาส ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก สถานการณ์ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการ เรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน	ตัวบ่งชี้ 2.1 การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ตัวบ่งชี้ 2.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ 2.4 ครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความสามารถในการจัด กระบวนการเรียนรู้ตามหลักการจัด การศึกษานอกระบบ ตัวบ่งชี้ 3.1 การพัฒนาหลักสูตรที่ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของท้องถิ่น ตัวบ่งชี้ 3.3 ครูและผู้สอนมี ความสามารถในการจัดกระบวนการ เรียนรู้ตามหลักสูตร ตัวบ่งชี้ 4.2 กระบวนการจัดการมี คุณภาพเอื้อต่อการเรียนรู้	การจัดกระบวนการ เรียนรู้
มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	-	การปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี
มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน	ตัวบ่งชี้ 6.1 การมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่ายในการจัดการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตัวบ่งชี้ 6.2 การสนับสนุนให้ภาคี เครือข่ายจัดการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย	การทำงานร่วมกับผู้อื่น

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภา	เกณฑ์มาตรฐานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	ประเด็นประเมิน
มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและ ใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	ตัวบ่งชี้ 2.5 คุณภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตัวบ่งชี้ 2.6 คุณภาพของพนักงาน ราชการ ครูอัตราจ้างและครูสอนเสริม ตัวบ่งชี้ 3.4 คุณภาพครูและผู้สอน ตัวบ่งชี้ 4.3 คุณภาพของบุคลากรใน การจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ 5.3 คุณภาพของการพัฒนา บุคลากร	คุณภาพของครู
มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ อย่างมีระบบ	ตัวบ่งชี้ 2.7 คุณภาพของผู้เรียน/ ผู้สำเร็จการศึกษานอกระบบ ตัวบ่งชี้ 3.5 คุณภาพของผู้เรียน / ผู้รับบริการเป็นไปตามที่หลักสูตร กำหนด ตัวบ่งชี้ 4.4 ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ	คุณภาพของผู้เรียน

จากตาราง 2 พบว่า ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของบรัมแบคและแมกพีมาประยุกต์ใช้กับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา และเกณฑ์มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากเกณฑ์การประเมินทั้งสองเกณฑ์ดังกล่าว มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมใน 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน และด้านที่ 2 ผลสำเร็จของงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่พัฒนา
4. ขั้นตอนการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา
5. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 222 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของยามาเน่ (ยูทธ ไกยวรรณ. 2545 ; 107 อ้างอิงจาก Yamane. 1973 : 125) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ทั้งนี้ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 คน จากกลุ่มประชากร จำนวน 222 คน

สำหรับกลุ่มทดลองครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาที่เหลือจากกลุ่มประชากร จำนวน 79 คน

โดยกลุ่มทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 30 คน และกลุ่มทดลองครั้งที่ 2 จำนวน 49 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ใช้เป็นกลุ่มทดลองและหาคุณภาพ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	หาคุณภาพ
สุรินทร์	13	13	-	-
ยี่งอ	17	17	-	-
ศรีสาคร	14	-	14	-
บาเจาะ	19	-	19	-
สุโขทัย	16	-	16	-
ร้อยเอ็ด	22	-	-	22
ระยอง	20	-	-	20
จะนะ	11	-	-	11
เกาะไอร่อง	12	-	-	12
ตากใบ	24	-	-	24
สูงเนินโก – ลก	18	-	-	18
แวง	15	-	-	15
เมืองนราธิวาส	21	-	-	21
รวมทั้งหมด	222	30	49	143

(ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2552)

เครื่องมือที่พัฒนา

เครื่องมือที่พัฒนาในครั้งนี้เป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นมาตราส่วนรูปรีค 5 ระดับ โดยมีประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน
2. ด้านผลสำเร็จของงาน

ตัวอย่าง แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง ให้พิจารณาข้อความในรายการประเมิน/เกณฑ์การตัดสิน 'ประเด็นการพิจารณา' กับเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ว่าสภาพที่แท้จริงของผู้ถูกประเมินอยู่ในระดับใดตามเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ และทำเครื่องหมาย ✓ หน้าเกณฑ์การตัดสินที่ตรงกับ การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้

- ได้ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ 1
- ได้ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ 2
- ได้ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ 3
- ได้ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ 4
- ได้ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ 5

ตอนที่ 1 รายละเอียดของรายการประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นมาตราส่วนแบบรูปรีค

รายการประเมิน/ เกณฑ์การตัดสิน	ประเด็นการพิจารณา	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน 1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ <u>เกณฑ์การตัดสิน</u> ☐ ระดับคุณภาพ 1 ☐ ระดับคุณภาพ 2 ☐ ระดับคุณภาพ 3 ☐ ระดับคุณภาพ 4 ☐ ระดับคุณภาพ 5	☐ ครูมีความรู้ความเข้าใจรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ☐ ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ☐ ครูมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ☐ ครูมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน โดยอิงพัฒนาการของผู้เรียน และดำเนินการสอนซ่อมเสริมได้มาตรฐาน ☐ ครูมีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ☐ ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน	ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 1 ข้อ ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 2-3 ข้อ ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 4 ข้อ ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 5 ข้อ ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 6 ข้อ

รายการประเมิน/ เกณฑ์การตัดสิน	ประเด็นการพิจารณา	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านที่ 2 ผลสำเร็จของงาน 1. คุณภาพของครู <u>เกณฑ์การตัดสิน</u> ☐ ระดับคุณภาพ 1 ☐ ระดับคุณภาพ 2 ☐ ระดับคุณภาพ 3 ☐ ระดับคุณภาพ 4 ☐ ระดับคุณภาพ 5	☐ ครูมีจำนวนผู้เรียนตามสัดส่วน 1 : 60 ☐ ครูมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู ☐ ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเพื่อนร่วมงาน ☐ ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน ☐ ครูมีแผนการสอนครบถ้วนตามรายวิชาที่สอน ☐ ครูมีวุฒิปัญญาตรียทางด้านการศึกษา หรือได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิทางการศึกษา ☐ ครูสอนตรงตามวุฒิหรือผ่านการอบรมในรายวิชาที่สอน ☐ ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนหรือวิชาครูไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี	ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 1 ข้อ ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 2-3 ข้อ ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 4-5 ข้อ ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 6-7 ข้อ ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

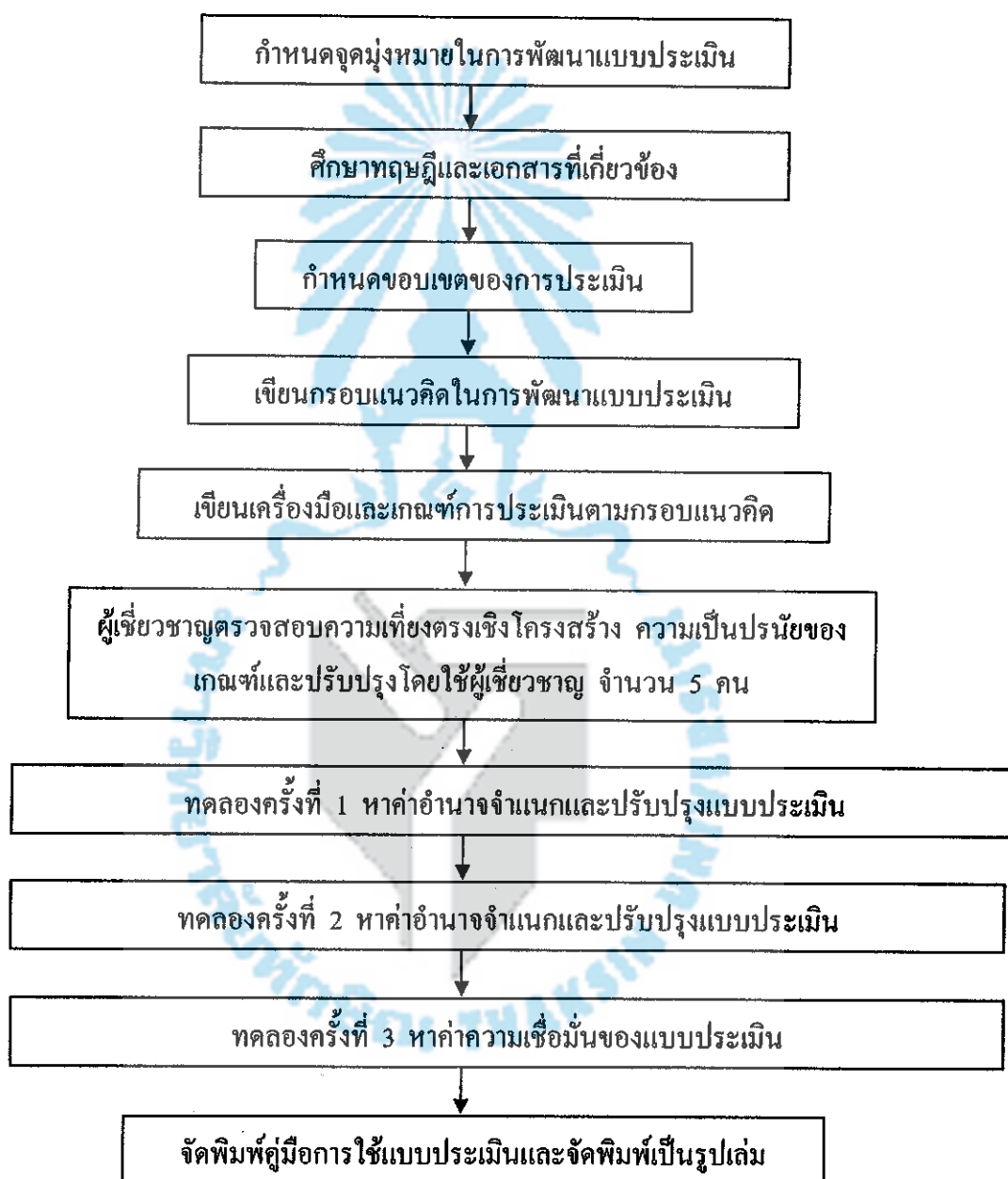
.....

.....

.....

ขั้นตอนการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแบบประเมินตามลำดับขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงลำดับขั้นตอนของการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

จากภาพที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ในประเด็นต่อไปนี้

1.1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ที่มีคุณภาพในด้านความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน

1.2 ได้แนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดอื่น ๆ อีกต่อไป

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การประเมินการปฏิบัติงาน เกณฑ์การปฏิบัติงานของครู และการสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

3. ให้นิยามเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนลักษณะที่ต้องการวัด

4. สร้าง และเขียนข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริค โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

5. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 3 คน และนักวัดผลการศึกษา จำนวน 2 คน ตรวจสอบความเป็นปรนัยและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และเกณฑ์การประเมิน หากค่าดัชนีความสอดคล้องและปรับปรุงข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

6. นำแบบประเมินไปทดลองใช้ครั้งที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าที โดยแบ่งครึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ 27% และหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

7. นำแบบประเมินที่คัดเลือกและแก้ไขปรับปรุงจากการทดลองครั้งที่ 1 ไปทดลองครั้งที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 49 คน หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าที โดยแบ่งครึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ 27% และหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

8. นำแบบประเมินที่ได้คัดเลือกและปรับปรุงแก้ไขจากการทดลองครั้งที่ 2 ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน หาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

9. จัดทำคู่มือการใช้แบบประเมินและจัดเป็นพิมพ์เป็นรูปเล่ม

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือติดต่อ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาไปยังสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เตรียมแบบประเมินให้เพียงพอกับจำนวนผู้ตอบแบบประเมิน สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละครั้ง และวางแผนในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบประเมินไปตรวจให้คะแนน วิเคราะห์ และแปลความหมายข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงมาทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน ได้แก่

- 2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป
- 2.2 หาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีวิเคราะห์รายการประเมินรายข้อ ใช้การทดสอบ ค่าที่
- 2.3 หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
- 2.4 หาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
k	แทน	จำนวนข้อของแบบประเมิน
σ_E	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t -- Distribution
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

1.2 คุณภาพจากการทดลองใช้ครั้งที่ 1

1.2.1 อำนาจจำแนกรายข้อ

1.2.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายด้าน และความสัมพันธ์

ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

1.3 คุณภาพจากการทดลองใช้ครั้งที่ 2

1.3.1 อำนาจจำแนกรายข้อ

1.3.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายด้าน และความสัมพันธ์

ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

1.4 คุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

1.4.1 ความเชื่อมั่นของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

2. คู่มือการใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คุณภาพของแบบประเมิน

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และนักวัดผลการศึกษา พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยให้พิจารณาทั้งประเด็นการพิจารณาและเกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมิน และนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.70 ขึ้นไป และปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผลปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน							
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
1.2	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ปรับปรุง
1.3	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ปรับปรุง
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
1.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.4	+1	+1	+1	0	0	0.60	ปรับปรุง
2.5	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
2.6	0	+1	+1	0	+1	0.80	คัดเลือกไว้
2.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3.1	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3.3	+1	+1	+1	0	+1	0.80	คัดเลือกไว้
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3.6	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
3.7	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4.1	+1	+1	+1	0	+1	0.80	คัดเลือกไว้
4.2	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ปรับปรุง
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4.6	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
4.7	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
ด้านที่ 2 ผลสำเร็จของงาน							
1.1	+1	+1	+1	-1	0	0.40	ตัดทิ้ง
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
1.5	+1	+1	+1	+1	0	0.80	คัดเลือกไว้
1.6	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	ปรับปรุง
1.7	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	ปรับปรุง
1.8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.2	+1	+1	+1	0	+1	0.80	คัดเลือกไว้
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.5	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
2.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.7	+1	-1	-1	+1	+1	0.20	ตัดทิ้ง
2.8	+1	-1	-1	+1	+1	0.20	ตัดทิ้ง
2.9	+1	-1	-1	+1	+1	0.20	ตัดทิ้ง

จากตารางที่ 4 ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมา ในประเด็นการพิจารณา จำนวน 44 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 จำนวน 40 ข้อ และได้ปรับปรุงประเด็นการพิจารณาและเกณฑ์การให้คะแนนตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้แบบประเมินสำหรับทดลองใช้ครั้งที่ 1

1.2 คุณภาพจากการทดลองใช้ครั้งที่ 1

จากการนำแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมา ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 30 คน ผู้วิจัยนำผลมาวิเคราะห์ ดังนี้

1.2.1 อำนาจจำแนกรายข้อ

ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองใช้ครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้การทดสอบที (t-test) ผลปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมา จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1 โดยการใช้การทดสอบที (t-test)

ด้านที่/ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t - test	ผลการพิจารณา
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านที่ 1						
1	4.63	.74	3.00	.00	6.18*	คัดเลือกรว้
2	5.00	.00	4.00	.76	3.74*	คัดเลือกรว้
3	4.25	.46	3.00	.00	7.64*	คัดเลือกรว้
4	5.00	.00	3.13	.35	15.00*	คัดเลือกรว้
ด้านที่ 2						
1	4.75	.46	4.00	.76	2.39*	คัดเลือกรว้
2	4.00	.00	3.13	.35	7.00*	คัดเลือกรว้

จากตารางที่ 5 แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา มีค่าตั้งแต่ 2.39 ถึง 15.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมทุกข้อ

1.2.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผู้วิจัยนำผลการทดลองใช้ครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลปรากฏดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1

ด้านที่/ข้อที่	$\bar{X}$	S.D.	r_{xy}	ผลการพิจารณา
ด้านที่ 1	4.00	.75	.98**	คัดเลือกไว้
1	3.81	.98	.82**	คัดเลือกไว้
2	4.50	.73	.85**	คัดเลือกไว้
3	3.63	.72	.87**	คัดเลือกไว้
4	4.06	1.00	.90**	คัดเลือกไว้
ด้านที่ 2	3.97	.50	.95**	คัดเลือกไว้
1	4.38	.72	.74**	คัดเลือกไว้
2	3.56	.51	.81**	คัดเลือกไว้

จากตารางที่ 6 แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ข้อ คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

1.3 คุณภาพจากการทดลองใช้ครั้งที่ 2

จากการนำแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ข้อ ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองครั้งที่ 2 จำนวน 49 คน ผู้วิจัยนำผลมาวิเคราะห์ ดังนี้

1.3.1 อำนาจจำแนกรายข้อ

ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองใช้ครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้การทดสอบที (t-test) ผลปรากฏดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2 โดยการทดสอบที (t-test)

ด้านที่/ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t - test	ผลการพิจารณา
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านที่ 1						
1	4.69	.63	3.15	.38	7.56**	คัดเลือกไว้
2	4.54	.52	3.15	.38	7.79**	คัดเลือกไว้
3	4.15	.38	3.15	.38	6.79**	คัดเลือกไว้
4	5.00	.00	3.54	.88	6.01**	คัดเลือกไว้
ด้านที่ 2						
1	4.62	.51	3.31	.48	6.76**	คัดเลือกไว้
2	4.00	.00	3.31	.48	5.20**	คัดเลือกไว้

จากตารางที่ 7 แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ข้อ มีค่าตั้งแต่ 5.20 ถึง 7.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งถือว่ามีความจำแนกทุกข้อ

1.3.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผู้วิจัยนำผลการทดลองใช้ครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลปรากฏดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2

ด้านที่/ข้อที่	$\bar{X}$	S.D.	r_{xy}	ผลการพิจารณา
ด้านที่ 1	4.05	.61	.945**	คัดเลือกไว้
1	3.92	.94	.739**	คัดเลือกไว้
2	3.85	.83	.828**	คัดเลือกไว้
3	3.65	.63	.795**	คัดเลือกไว้
4	4.27	.96	.852**	คัดเลือกไว้
ด้านที่ 2	4.08	.44	.890**	คัดเลือกไว้
1	3.96	.82	.870**	คัดเลือกไว้
2	3.65	.49	.818**	คัดเลือกไว้

จากตารางที่ 8 แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ข้อ คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

1.4 คุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 143 คน จากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยนำผลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ความเชื่อมั่นของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา และผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือ ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1.4.1 ความเชื่อมั่นของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 ข้อ ไปทดลอง

ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ความเชื่อมั่นของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

แบบประเมิน	n	k	$\bar{X}$	S.D.	σ_E	α
แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส	143	6	24.00	8.82	2.97	0.77

จากตารางที่ 9 แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 2.97

2. คู่มือการใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย

- 2.1 ความหมาย
- 2.2 ความมุ่งหมาย
- 2.3 โครงสร้างของแบบประเมิน
- 2.4 การพัฒนาแบบประเมิน

(รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก ค. : หน้า 144)

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยการสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 222 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 143 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่พัฒนา

เครื่องมือที่พัฒนาในครั้งนี้เป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจำนวน 40 ข้อ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูปรีค 5 ระดับ โดยมีประเด็นการประเมิน 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านผลสำเร็จของงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบประเมิน
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ให้นิยามเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

4. สร้าง และเขียนข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตราส่วนรูปรีค
5. ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเป็นปรนัยของเกณฑ์และปรับปรุง โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
6. การทดลองครั้งที่ 1 หาค่าอำนาจจำแนกและ ปรับปรุงแบบประเมิน
7. การทดลองครั้งที่ 2 หาค่าอำนาจจำแนกและ ปรับปรุงแบบประเมิน
8. การทดลองเพื่อหาคุณภาพแบบประเมิน หาค่าความเชื่อมั่น
9. จัดทำคู่มือการใช้แบบประเมินและจัดเป็นพิมพ์เป็นรูปเล่ม

สรุปผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพของแบบประเมิน

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบว่ารายการประเมิน และประเด็นการพิจารณากับเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพแต่ละข้อสามารถวัดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูได้หรือไม่ จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.20 ถึง 1.00 มีข้อที่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จำนวน 40 ข้อ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.2 อำนาจจำแนกของแบบประเมิน

1.2.1 ผลการทดลองใช้ แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ 1 พบว่า อำนาจจำแนกมีค่า t -test ตั้งแต่ 2.39 ถึง 15.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งถือว่าอำนาจจำแนกทุกข้อ คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และนำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2

1.2.2 ผลการทดลองใช้ แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ 2 พบว่า อำนาจจำแนกมีค่า t -test ตั้งแต่ 5.20 ถึง 7.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งถือว่าอำนาจจำแนกทุกข้อ คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพ

1.2.3 ผลการทดลองใช้ แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ 3 พบว่า คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.46 ถึง 0.83 คะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.89 ถึง 0.90

1.3 ความเชื่อมั่นของแบบประเมินหาโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ผลการทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบประเมิน พบว่า แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 2.97

2. คู่มือการใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมิน เพื่อจะได้ทราบถึงรายละเอียดของแบบประเมิน สามารถช่วยในการนำแบบประเมินไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ ซึ่งคู่มือการใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย ความหมาย ความมุ่งหมาย โครงสร้างของแบบประเมิน และการพัฒนาแบบประเมิน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ปรากฏว่าแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ซึ่งอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณภาพของแบบประเมิน

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง จากการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบแต่ละรายการประเมินและประเด็นการพิจารณากับเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ ว่าสามารถวัด

พฤติกรรมด้านต่าง ๆ ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ ไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 สรุปว่า แบบประเมินผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งสอดคล้องกับล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543 : 208) ซึ่งกล่าวได้ว่า ถ้าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณมีค่า ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาที่สร้างขึ้น มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่เชื่อถือได้

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายคำย และความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายคำยกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายคำย มีค่าตั้งแต่ 0.46 ถึง 0.83 และความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายคำยกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.89 ถึง 0.90 สรุปว่า มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง จึงอาจกล่าวได้ว่าแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่เชื่อถือได้

1.3 อำนาจจำแนกของแบบประเมินโดยการทดสอบที (t-test) ผลการทดลองใช้ครั้งที่ 1 พบว่า แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา มีค่า t-test ตั้งแต่ 2.39 ถึง 15.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งถือว่าอำนาจจำแนกทุกข้อ จึงนำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 ผลการทดลองใช้ครั้งที่ 2 พบว่า แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าอำนาจจำแนกมีค่า t-test ตั้งแต่ 5.20 ถึง 7.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปว่าแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาที่มีค่าอำนาจจำแนกทุกข้อ จึงกล่าวได้ว่าแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาที่สร้างขึ้น มีค่าอำนาจจำแนกและสามารถจำแนกครูได้ดี

1.4 ความเชื่อมั่นของแบบประเมินหาโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 ซึ่งสอดคล้องกับล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 209) ซึ่งกล่าวว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะเป็นแบบประเมินที่เชื่อมั่นได้ จึงกล่าวได้ว่า

แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาที่สร้างขึ้น เป็นแบบประเมินที่มีความเชื่อมั่น

2. คู่มือการใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา สำหรับเป็นแนวทางในการนำแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้ ควรอ่านคู่มือการใช้แบบประเมินทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงรายละเอียดของแบบประเมิน วิธีดำเนินการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้การนำแบบประเมินไปใช้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการครอบคลุมพฤติกรรมการทำงานของครู เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น

1.2 การวิจัยในครั้งนี้ผู้ประเมินคือผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นอาจจะนำแบบประเมินนี้ไปให้ครูใช้ในการประเมินตนเองด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่คาดว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูที่นอกเหนือจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานร่วมกับผู้อื่น สื่อและแหล่งเรียนรู้ คุณภาพของครู และคุณภาพของผู้เรียน

2.2 ควรพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีการอื่น ๆ เช่น รูปแบบการประเมินตนเองของครู เป็นต้น

2.3 เพื่อให้งานวิจัยในครั้งต่อไปสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรสร้างเกณฑ์ปกติด้วย



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว หวังนิเวศน์กุล. (2547). การวิจัยเบื้องต้น (Introduction to Research Method). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ผลิตตำราเรียน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542. คุณฉวีนิพนธ์ คุรุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กึ่งกาญจน์ สิริสุนทร. (2550). รูปรีหรือรูปรีการให้คะแนน. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มส่งเสริมการเรียนการสอนและประเมินผล สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2555, จาก <http://onumpai.multiply.com/journal/item/3>
- เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2552, จาก <http://www.ksp.or.th>
- คำหมาน คนไค. (2543). ทางก้าวหน้าในอาชีพครู. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.
- จักรพงษ์ หนูคง. (2547). การพัฒนาแบบประเมินคุณภาพสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสตูล ยะลา นราธิวาส ปัตตานี (เขตการศึกษา 2) ตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิราภรณ์ อ่ำพันธุ์เปรม. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจริญ สุวรรณวงศ์. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2544). เกณฑ์การให้คะแนน(Scoring Rubrics). สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2554, จาก [http:// www.watpon.com/Elearning/mea5.htm](http://www.watpon.com/Elearning/mea5.htm)

- ซัฟุดดิน หะยี. (2541). การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่างกลุ่มที่มีภูมิหลังต่างกัน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณฐมน ระวีโรจน์. (2549). ปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิวัดต์ มณีโชติ. (2549). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. นนทบุรี : เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2540). ความเป็นครู. ภูเก็ต : สำนักงานวิทยบริการ สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- นลินี ณ นคร. (2543). “เครื่องมือการวิจัย,” เอกสารชุดฝึกอบรมการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิไลบล นิมกิงรัตน์. (2543). การวิจัยการศึกษา. เชียงใหม่ : ภาควิชาการประเมินผลและวิจัยการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับวิจัย. กรุงเทพมหานคร : จามจุรี.
- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ. (2546). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล. ปริญญาโทการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล. (2543). การศึกษากิจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐมพร ตู้บรรเทิง. (2547). การพัฒนาแบบประเมินเป้าหมายการสอนของครูฉบับภาษาไทยตามแนวคิดของแอ็งเงโลและครอสสำหรับครู. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุสติ รุมาคม. (2551). การประเมินการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : ธนาเพรส.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2550). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : เฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิศณุ พองศรี. (2551). เทคนิควิธีประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : คำนวณวิชาการพิมพ์.
- ไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2543 : มีนาคม 3). "การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา," วารสารวิชาการ, 3, 27-32.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2538). การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- มิถุนา อนุแสน. (2545). ความพร้อมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของครุสัถกัศกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษกร ไกยวรรณ. (2545). พื้นฐานการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology). กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วัฒนาพร ระจิบทุกษ์. (2543). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.
- วิชัย ดันศิริ. (2542). คำอธิบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชุมชน.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2549). การวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). ภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมศักดิ์ จัตุพรพงษ์. (2547). การวิเคราะห์โปรแกรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ดำเนินการโดยสถาบันศาสนาตามแนวคิดของบอยเอลด์และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหมาย มั่งคั่ง. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนชุมชน ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน สมถาคะวันออก. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการศึกษาปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2534). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พุทธศักราช 2533. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2541). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุพัตรา ดวงเกษมสุข. (2548). การปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนบนพื้นที่สูงประจำหมู่บ้าน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อมรรัตน์ สักโคมินทร์. (2550). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถวิสัยของครูประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2540). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- อุทุมพร จามรมาน. (2539). การวัดและประเมินการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ฟีนนี่พับบลิชซิ่ง.
- อุ้นดา นพคุณ. (2543 : มีนาคม - มิถุนายน). "การศึกษาดลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21", วารสารครุศาสตร์. 28 (3).
- Brumback, G.B. and Mcfee, T.S. (1982 July/August). "FROM MBO TO MBR". Public Administration Review. 43(4).
- Gomez – Mejia, L.R., Balkin, D.B. and Cardy, R.L. (2001). Managing Human Resources. New Jersey : Prentice – Hall.
- Robbins, R. "Individual Performance Review". (1998 : June). Nursing Management. 4(3).

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดนราธิวาส



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ด้านการวัดผลการศึกษา

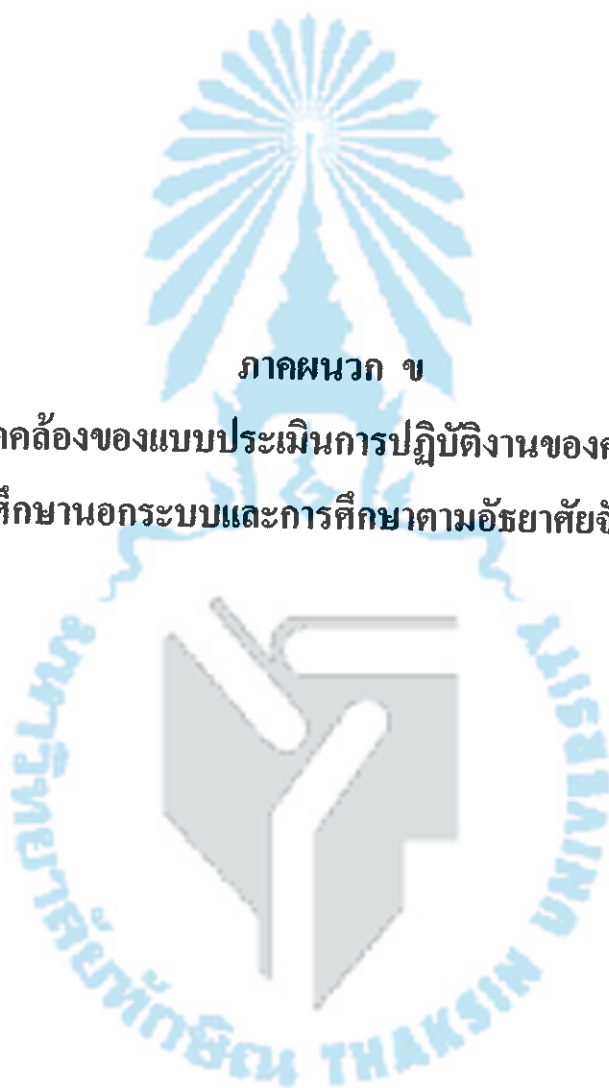
- | | |
|-----------------------|---|
| นายจุฑา ธรรมชาติ | อาจารย์ประจำภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี |
| นายณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ | อาจารย์ประจำภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี |

2. ด้านการปฏิบัติงานของครู

- | | |
|-----------------------|--|
| นายจรัส หนูอนันต์ | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านงานจังหวัดชายแดนภาคใต้
สถาบันการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคใต้
จังหวัดสงขลา |
| นางสาวนราวรรณ เวชธรรม | ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจะแนะ
จังหวัดนราธิวาส |
| นายณรงค์ เรือนดีบ | ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอยี่งอ
จังหวัดนราธิวาส |

ภาคผนวก ข

ดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส



ตารางที่ 10 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน						
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.2	+1	+1	-1	+1	+1	0.60
1.3	+1	+1	-1	+1	+1	0.60
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.4	+1	+1	+1	0	0	0.60
2.5	0	+1	+1	+1	+1	0.80
2.6	0	+1	+1	0	+1	0.80
2.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.1	+1	+1	0	+1	+1	0.80
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.3	+1	+1	+1	0	+1	0.80
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.6	0	+1	+1	+1	+1	0.80
3.7	0	+1	+1	+1	+1	0.80

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
4.1	+1	+1	+1	0	+1	0.80
4.2	+1	+1	-1	+1	+1	0.60
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.6	0	+1	+1	+1	+1	0.80
4.7	0	+1	+1	+1	+1	0.80
ด้านที่ 2 ผลสำเร็จของงาน						
1.1	+1	+1	+1	-1	0	0.40
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
1.5	+1	+1	+1	+1	0	0.80
1.6	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
1.7	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
1.8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.2	+1	+1	+1	0	+1	0.80
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.5	0	+1	+1	+1	+1	0.80
2.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.7	+1	-1	-1	+1	+1	0.20
2.8	+1	-1	-1	+1	+1	0.20
2.9	+1	-1	-1	+1	+1	0.20

ภาคผนวก ค

คู่มือการใช้ของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดนราธิวาส

คู่มือการใช้

แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

ความหมาย

แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส หมายถึง แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ครู เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้มีคุณภาพและพร้อมที่จะรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric Scale) ไว้ 5 ระดับ ซึ่งครอบคลุม 2 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยจะประเมินเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานร่วมกับผู้อื่น และสื่อและแหล่งเรียนรู้

1.1 การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถของครูในการจัดการศึกษา สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผู้เรียน

1.2 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความประพฤติและปฏิบัติ ในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

1.3 การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน รวมทั้งยอมรับความรู้ความสามารถของผู้อื่นได้ และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วย ความเต็มใจ

1.4 สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การรู้จักคิดค้นและใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมและแนะนำสื่อและแหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2. ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับคุณภาพของครู และคุณภาพของผู้เรียน

2.1 คุณภาพของครู หมายถึง พฤติกรรมแสดงถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจในการสอนและพัฒนาผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู

2.2 คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด

ความมุ่งหมาย

แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา พัฒนาขึ้นเพื่อนำแบบประเมินไปใช้ประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อครูในการวางแผนพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

โครงสร้างของแบบประเมิน

เป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมาที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีของบรมเบญจและเมฆที่มาประยุกต์ใช้กับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา และเกณฑ์มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในการพัฒนาแบบประเมิน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน และด้านที่ 2 ผลสำเร็จของงาน เป็นแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric Scale) 5 ระดับ เริ่มจากระดับต่ำไปหาระดับสูง มี 5 ระดับ จำนวนรายการประเมิน 40 ข้อ

การพัฒนาแบบประเมิน

ในการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุง ดังนี้

การทดลองใช้ครั้งที่ 1 ทดลองกับครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน โดยใช้เครื่องมือ 1 ฉบับ จำนวน 40 ข้อ มีค่า t -test ตั้งแต่ 2.39 ถึง 15.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งถือว่ามีอำนาจจำแนกทุกข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างซึ่งคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน จึงทำการคัดเลือกปรับปรุงเพื่อนำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 จำนวน 40 ข้อ

การทดลองใช้ครั้งที่ 2 ทดลองกับครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 49 คน โดยใช้เครื่องมือ 1 ฉบับ จำนวน 40 ข้อ มีค่า t -test ตั้งแต่ 5.20 ถึง 7.80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งถือว่ามีอำนาจจำแนกทุกข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างซึ่งคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน จึงทำการคัดเลือกปรับปรุงเพื่อนำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 จำนวน 40 ข้อ

คุณภาพของแบบประเมิน ทดลองกับครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส จำนวน 143 คน ได้วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และความเชื่อมั่นของแบบประเมิน ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับรายด้าน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครู

ด้านที่/ข้อที่	$\bar{X}$	S.D.	r_{xy}
ด้านที่ 1	3.95	.54	.89**
1	3.56	.84	.46**
2	4.01	.61	.70**
3	3.81	.75	.55**
4	4.42	.85	.82**
ด้านที่ 2	4.10	.56	.90**
1	4.39	.74	.83**
2	3.81	.50	.78**

2. ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน

ตารางที่ 12 ความเชื่อมั่นของแบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส

แบบประเมิน	n	k	$\bar{X}$	S.D.	σ_E	α
แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส	143	6	24.00	8.82	2.97	0.77



ภาคผนวก ง

แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส



**แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา**

คำชี้แจง แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 รายละเอียดของรายการประเมิน
ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 รายละเอียดของรายการประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 5 ระดับ และเกณฑ์การประเมินแบบรูปรีค

คำชี้แจง ให้พิจารณาข้อความในรายการประเมินและประเด็นการพิจารณากับเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ว่าสภาพที่แท้จริงของผู้ถูกประเมินตรงกับข้อใด และอยู่ระดับใดตามเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพ และทำเครื่องหมาย ✓ หน้าประเด็นการพิจารณาและเกณฑ์การตัดสินที่ตรงกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา

รายการประเมิน/ เกณฑ์การตัดสิน	ประเด็นการพิจารณา	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน 1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ <u>เกณฑ์การตัดสิน</u> ☐ ระดับคุณภาพ 1 ☐ ระดับคุณภาพ 2 ☐ ระดับคุณภาพ 3 ☐ ระดับคุณภาพ 4 ☐ ระดับคุณภาพ 5	☐ ครูมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ☐ ครูมีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักสูตรการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐาน ☐ ครูมีความสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ☐ ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนโดยอิงพัฒนาการของผู้เรียน ☐ ครูมีการสอนซ่อมเสริมให้ได้มาตรฐาน ☐ ครูมีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ☐ ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน	ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 1 ข้อ ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 2-3 ข้อ ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 4-5 ข้อ ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 6 ข้อ ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 7 ข้อ

รายการประเมิน/ เกณฑ์การตัดสิน	ประเด็นการพิจารณา	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน 2. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี <u>เกณฑ์การตัดสิน</u> ☐ ระดับคุณภาพ 1 ☐ ระดับคุณภาพ 2 ☐ ระดับคุณภาพ 3 ☐ ระดับคุณภาพ 4 ☐ ระดับคุณภาพ 5	☐ ครูมีการใช้วาจาสุภาพ ☐ ครูมีความประพฤติเรียบร้อย ☐ ครูมีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน ☐ ครูมีความรับผิดชอบต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ☐ ครูแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ☐ ครูมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน ☐ ครูมีการเสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน และใช้วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม	ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 1 ข้อ ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 2-3 ข้อ ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 4-5 ข้อ ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 6 ข้อ ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 7 ข้อ

รายการประเมิน/ เกณฑ์การตัดสิน	ประเด็นการพิจารณา	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน 3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น <u>เกณฑ์การตัดสิน</u> ☐ ระดับคุณภาพ 1 ☐ ระดับคุณภาพ 2 ☐ ระดับคุณภาพ 3 ☐ ระดับคุณภาพ 4 ☐ ระดับคุณภาพ 5	☐ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้อื่นได้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ☐ เป็นผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานที่ดี ☐ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงาน ☐ ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้อื่น ☐ ปฏิบัติงานกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ☐ มีส่วนร่วมในการริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ☐ มีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับองค์กรอื่น	ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 1 ข้อ ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 2-3 ข้อ ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 4-5 ข้อ ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 6 ข้อ ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 7 ข้อ

รายการประเมิน/ เกณฑ์การตัดสิน	ประเด็นการพิจารณา	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงาน 4. สื่อและแหล่งเรียนรู้ <u>เกณฑ์การตัดสิน</u> ☐ ระดับคุณภาพ 1 ☐ ระดับคุณภาพ 2 ☐ ระดับคุณภาพ 3 ☐ ระดับคุณภาพ 4 ☐ ระดับคุณภาพ 5	☐ มีทักษะการผลิตและใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน ☐ สื่อการเรียนรู้มีคุณภาพสามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการและจัดทำไว้อย่างเป็นระบบ ☐ ส่งเสริม แนะนำให้ข้อมูลสารสนเทศในการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ☐ พัฒนาสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ☐ ใช้สื่อการสอนเหมาะกับกิจกรรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ ☐ สื่อมีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ☐ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน	ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 1 ข้อ ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 2-3 ข้อ ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 4-5 ข้อ ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 6 ข้อ ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 7 ข้อ

รายการประเมิน/ เกณฑ์การตัดสิน	ประเด็นการพิจารณา	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านที่ 2 ผลสำเร็จของงาน 1. คุณภาพของครู <u>เกณฑ์การตัดสิน</u> ☐ ระดับคุณภาพ 1 ☐ ระดับคุณภาพ 2 ☐ ระดับคุณภาพ 3 ☐ ระดับคุณภาพ 4 ☐ ระดับคุณภาพ 5	☐ ครูมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติ ตนตามจรรยาบรรณและจิตวิญญาณความ เป็นครู ☐ ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเพื่อนร่วมงาน ☐ ครูมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการ สอนและพัฒนาผู้เรียน ☐ ครูมีแผนการสอนครบถ้วนตาม รายวิชาที่สอน ☐ ครูมีวุฒิปริญญาตรีทางด้านการศึกษา หรือได้รับการพัฒนาให้มีคุณวุฒิทาง การศึกษา ☐ ครูสอนตรงตามวุฒิหรือผ่านการอบรม ในรายวิชาที่สอน ☐ ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนหรือ วิชาครูไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี	ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไป ตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 1 ข้อ ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไป ตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 2-3 ข้อ ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไป ตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 4-5 ข้อ ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไป ตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 6 ข้อ ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไป ตามประเด็นการพิจารณา จำนวน 7 ข้อ

รายการประเมิน/ เกณฑ์การตัดสิน	ประเด็นการพิจารณา	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านที่ 2 ผลสำเร็จของงาน 2. คุณภาพของผู้เรียน <u>เกณฑ์การตัดสิน</u> ☐ ระดับคุณภาพ 1 ☐ ระดับคุณภาพ 2 ☐ ระดับคุณภาพ 3 ☐ ระดับคุณภาพ 4 ☐ ระดับคุณภาพ 5	☐ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม หรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ☐ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเป็น ☐ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ☐ ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานและ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ☐ ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาต่อ หรือเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสมัครงาน ☐ ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วน ร่วม	ระดับคุณภาพ 1 เมื่อผู้เรียนมี ลักษณะตามประเด็นการ พิจารณาค่ากว่าร้อยละ 45 ระดับคุณภาพ 2 เมื่อผู้เรียนมี ลักษณะตามประเด็นการ พิจารณาร้อยละ 45 - 59 ระดับคุณภาพ 3 เมื่อผู้เรียนมี ลักษณะตามประเด็นการ พิจารณาร้อยละ 60 - 74 ระดับคุณภาพ 4 เมื่อผู้เรียนมี ลักษณะตามประเด็นการ พิจารณาร้อยละ 75 - 89 ระดับคุณภาพ 5 เมื่อผู้เรียนมี ลักษณะตามประเด็นการ พิจารณาตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวนิธัสมา เจษฎาภา
วันเดือนปีเกิด	1 มิถุนายน 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	16/21 หมู่ 13 ถนนโคกเคียน ตำบลโคกเคียน อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 96000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2555	หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา