

การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้


วิทยานิพนธ์
ของ
นางสาวปิยวรรณ ไกรนรา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ
ISBN 974-451-858-8

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ได้
พิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณได้


คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

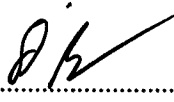

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุริยา เหมตะศิลป์)

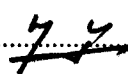

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสริม ทศศรี)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์

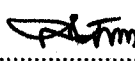

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุริยา เหมตะศิลป์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสริม ทศศรี)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรา บูรณรัช)

มหาวิทยาลัยทักษิณ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ


.....รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ โชคนุกูล)

วันที่ 9 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษา
อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุริยา เหมมะศิลป์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสริม ทศศรี
กรรมการ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ ให้กำลังใจและตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ขอบคุณอาจารย์ดร.เรวดี กระโหมวงศ์
อาจารย์ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ อาจารย์ดร.สุธาสนี บุญญาพิทักษ์ ที่ให้คำชี้แนะ ขอบคุณผู้ช่วย
ศาสตราจารย์นรา บุรณรัช ที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องและตรวจสอบรูปแบบวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้อง
ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ดร.สุนันท์ สุมโกศลและอาจารย์อรรถพล คือเร๊ะ ที่คอย
ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะให้แนวคิด รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องในการสร้างเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้แนวความคิด คำแนะนำและช่วย
ตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องให้เครื่องมือสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์จิราวรรณ รักษายศ อาจารย์วีระศักดิ์ คงฤทธิ อาจารย์สุนันทา
เทพหนู ที่ช่วยเหลือด้านข้อมูลสำหรับการทำวิจัยและเป็นกำลังใจตลอดมา

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ นิสิตเอกการวัดผลการศึกษาทุกท่าน ที่กรุณาให้
กำลังใจ

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา
นอกจากนี้ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ในที่นี้
จึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูเวทิตาแด่
บิดา มารดา บุรพาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปิยวรรณ ไกรนรา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ปฐมหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
บทบาทความสำคัญของวิชาชีพครู	9
บทบาทและความสำคัญของครู	9
การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา	16
หน้าที่ความรับผิดชอบในวิชาชีพครู	25
คุณลักษณะของครูที่ดีและมีคุณธรรม	54
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	64
เกณฑ์การปฏิบัติงานของครู	74
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	74
แนวคิดการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของเบียร์เร็นส์ (Beerens)	101
มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการและ มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติราชการ	146
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู	148
กรอบความคิดในการวิจัย	155

3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	158
เครื่องมือที่พัฒนา	162
ตัวอย่างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้	171
ตัวอย่างเครื่องมือการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	163
ตัวอย่างแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้แบบประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	170
การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	174
วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	177
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	177

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	179
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	180
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	181

5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทย่อ	205
ประชากร	205
กลุ่มตัวอย่าง	206
เครื่องมือที่พัฒนา	206
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	206
สรุปผล	207

บทที่	หน้า
อภิปรายผล	209
ข้อเสนอแนะ	211
บรรณานุกรม	213
ภาคผนวก	224
บทคัดย่อ	282
ประวัติย่อของผู้วิจัย	287

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	คุณลักษณะ พฤติกรรมหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 75
2	คำอธิบายคุณภาพรวมของครูตามมาตรฐานระดับคุณภาพของครูของสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา 91
3	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับคุณภาพของครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 98
4	เกณฑ์ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิด ของเบียร์เร็นส์ (Beerens) 103
5	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติการสอนตามแนวคิดของ เบียร์เร็นส์ (Beerens) 136
6	การประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 145
7	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา 159
8	รายชื่อโรงเรียนและจำนวนข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และจุดประสงค์ของการทดลอง 160
9	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู 183
10	อำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ งานของข้าราชการครู จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1 โดยการทดสอบที่ 184
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ คะแนนรวมรายด้านและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับ คะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1 186
12	อำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ งานของข้าราชการครู จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2 โดยการทดสอบที่ 188
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ คะแนนรวมรายด้านและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับ คะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2 191

14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	193
15	ความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพ	196
16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้เครื่องมือรายข้อ จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง	197
17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้เครื่องมือในภาพรวม จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง	199
18	ปัญหาและข้อเสนอแนะ/แนวทางพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	200
19	เกณฑ์ปกติของแบบประเมินด้านที่ 1 ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน	201
20	เกณฑ์ปกติของแบบประเมินด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ	202
21	เกณฑ์ปกติของแบบประเมินด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมของครู	203

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การเรียนรู้แบบประสบการณ์	38
2 กรอบแนวคิดในการวิจัยตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ผนวกกับ เกณฑ์การปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของเบียร์เร็นส์ (Beerens) และมาตรการ เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ..	157
3 กรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบประเมิน	165
4 การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	174

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นกระทรวงหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติได้
ดำเนิน งานตามพระราชบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนและมีผลต่อระบบการศึกษาของประเทศเป็นอย่างยิ่ง โดยมี
ข้อ กำหนดไว้ในมาตรา 80 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง
นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังกำหนดให้มีการตรากฎหมายแม่บทเกี่ยวกับการศึกษาของชาติขึ้น นั่นคือ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้บัญญัติสาระตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา
โดยมีหลักการใหญ่ ๆ ในการปฏิรูปการศึกษา 3 ประการ คือ 1) ให้เป็นการศึกษา
สำหรับคนทั้งมวล (education for all) 2) คนทั้งมวลต้องทำเพื่อการศึกษา (all for education)
และ 3) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และได้บัญญัติสาระที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยมี
แนวการจัดการศึกษาในหมวด 1 (มาตรา 6) และในหมวด 4 (มาตรา 22) ได้กล่าวถึงความ
สำคัญของการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมี
ความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการ
เรียนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและศักยภาพ” นอกจากนี้
นั้นยังมี มาตรา 23 มาตรา 24 และมาตรา 26 ได้เน้นให้สถานศึกษาประเมินผู้เรียนโดยพิจารณา
จากพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและ
การทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมและรูปแบบการศึกษา
(ประเวศ วะสี. 2543 : 7) รวมทั้งมาตรา 52 ได้ระบุให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการ
ผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับ
การเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ผลิตครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทาง
การศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากร
ประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครูจะต้องเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ มีศักยภาพ ความ
สามารถเหมาะสม ทั้งในด้านการถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างเป็น
ปวงนิยบุคคลที่มีศักดิ์ศรี ครูต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการ เริ่มตั้งแต่การคิด จนพฤติกรรมด้านที่ไม่

ค่อยเหมาะสมในช่วงเวลาที่ผ่านมา มาเป็นครูที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานครู (national teacher qualification : NTQ) เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพครู (สำลี รักสุทธี. 2544 : 1) ในมาตรา 55 วรรคสอง กล่าวว่า ...ให้มีกองทุนส่งเสริมครู... เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู... ด้วยความแห่งวรรคนี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดูแลครูจึงได้พยายามจัดอบรมสัมมนาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาตนเองให้ก้าวเข้าสู่ครูยุคใหม่เป็นครูมืออาชีพ ตั้งชื่อครูแปลก ๆ ที่ไม่เคยได้ยินมาก่อนว่า ครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ แล้วมีการให้ทุนให้ค่าตอบแทนเป็นกำลังใจครู เมื่อได้ครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูแห่งชาติแล้ว ซึ่งเป็นตัวการันตีถึงคุณภาพและความเหมาะสม

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24(3) สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนจากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ได้ ทำเป็น คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (ข้าราชการครู. 2546 : 15) ซึ่งในการดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ มีแนวดำเนินการในการบริหารจัดการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งโรงเรียนภายใต้หลักการและขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย กำหนดความต้องการ การและความจำเป็น จัดทำแผนงานและโครงการ ประชาสัมพันธ์ 2) ขั้นดำเนินการ ประกอบด้วย พัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเจตคติ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยการปฏิบัติจริง บริหารและบริการหลักสูตร โดยการจัดห้องเรียนแบบคละ จัดหลักสูตร จัดกิจกรรม จัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดบริการแนะแนว จัดระบบสนับสนุน ด้วยการ จัดแหล่ง ค้นคว้า สื่อ อุปกรณ์ ผู้รับผิดชอบดูแลการพัฒนาการเรียนรู้ จัดระบบนิเทศภายใน กำกับติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ 3) ประเมินผลการปฏิบัติระดับโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้เรียน และส่วนอื่น ๆ ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดในการนำแนวความคิดไปจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้สำเร็จจริง (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. 2543 : 34-35) และ มาตรา 25(5) กำหนดว่า ผู้สอนจะต้องสามารถจัดการเรียน บรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ ครูจึงไม่ใช่ ผู้สอนหนังสือหรือผู้บอกความรู้เหมือนดังที่ครูหลายคนเคยปฏิบัติมา ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาท เป็นผู้จัดการ (manager) หรือผู้อำนวยความสะดวกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (facilitation) ด้วยการจัดเตรียมสื่อการเรียน สร้างบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ อยากรู้ อยากเห็น ทำทาย ผู้เรียนให้แสดงเหตุผล สร้างความภาคภูมิใจและความนับถือในตัวเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ริเริ่มสร้างสรรค์จากสิ่งที่เรียน (ข้าราชการครู. 2546 : 17) การปฏิรูปการเรียนรู้จะสำเร็จได้ จำเป็นต้องกำหนดคุณศาสตร์ นั่นคือ การพัฒนาครูแกนนำ ครูต้นแบบ ปฏิรูปการเรียนรู้ เหตุเพราะสังคมต้องการครูดี ครูเก่ง ครูนักพัฒนา เป็นครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งมีอยู่ทั่วไป

ทุกพื้นที่ ทุกจังหวัด ทำหน้าที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูในโรงเรียน ในสหวิทยาเขต หรือในจังหวัด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่คิดต่อการปฏิรูปการเรียนรู้และพัฒนา การเรียน การสอนด้วยการปฏิบัติจริงให้เกิดขึ้นอย่างถาวรและเข้าถึงครูอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ซึ่งครู เหล่านี้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นครูแกนนำและครูต้นแบบ (หน่วยศึกษานิเทศก์. 2545 : ความนำ)

เห็นได้ว่าการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาเพราะการปฏิรูป การเรียนรู้จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยตรงที่เรียกว่าผู้เรียนเป็นสำคัญและครูเป็นผู้มีบทบาท สำคัญที่สุดของการปฏิรูปการเรียนรู้ จึงได้กำหนดกิจกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ยุทธศาสตร์ ครูแกนนำ โดยคัดเลือกและพัฒนาครูแกนนำให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นต้นแบบ การปฏิรูปการเรียนรู้ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 4 มาตรา 22-30 กรมสามัญเชื่อมั่นว่า การปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ ยุทธศาสตร์ครูแกนนำจะเป็นกระบวนการพัฒนาครูที่ยั่งยืน เพราะใช้ศักยภาพคนในพื้นที่ เน้นการ พัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน สร้างเป็นเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพัฒนาการเรียนการสอนพร้อมกันทั่วประเทศและการ พัฒนาครูแกนนำยังช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 ด้วย คือ การส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากร ประจำการอย่างต่อเนื่อง (ธเนศ จำเกิด. 2546 : 1)

ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนางานสู่การปฏิรูปการศึกษา ของกรมสามัญศึกษาปีงบประมาณ 2546 ได้กำหนดเป้าหมายในยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้ ข้อ 2 “โรงเรียนทุกโรงเรียนมีครูแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้และครูเครือข่ายในแต่ละสาระเพิ่มขึ้น” และกำหนดมาตรการในข้อ 4 “เร่งอบรมขยายผลครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ทุกสาขาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ครูแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และครูเครือข่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 95” การปฏิรูปการเรียนรู้จะไม่เป็นเพียงอุดมการณ์ที่ตั้งงาม แต่จะเป็นความจริงที่เด็กสัมผัสได้ (เกษมา วรวรรณ ณ อรุณยา. 2546 : 2)

วิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพนี้จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรของ ชาติ ต้องอาศัยความเป็นผู้มีคุณธรรมสูงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์และบุคคลทั่วไป และยังต้องมี ความรู้ความสามารถ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวิทยาการ เทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ครูจะต้องมีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพตนเอง อย่างมีระบบ รอบคอบ รัดกุม ละเอียดถี่ถ้วน อาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างถูกต้องและครบถ้วน อาศัยหลักวิชาใน

การพัฒนาและศึกษาค้นคว้าอย่างกว้าง ขวางรอบด้าน ให้ได้ความรู้ใหม่และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นั่นคือ คุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนนั่นเอง (สุรวาท ทองบุ. 2544 : 1)

การพัฒนาครูจึงเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปดังกล่าวมีประสิทธิภาพ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและคุณภาพของครูโดยระบุไว้ในหมวด 7 (มาตรา 52) โดยเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และในมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพ...กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู...และตลอดถึงมาตรา 56 ได้กล่าวว่า “การผลิตและพัฒนาคุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ...ให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการจัด ตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 5)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักการสำคัญดังกล่าวข้างต้น ครูจำเป็น ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน กระทรวง ศึกษาธิการจึงกำหนดแนวทางพัฒนาครู โดยใช้มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมาเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครู จึงสนใจพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในประเด็นต่อไปนี้

1. หากคุณภาพของเครื่องมือประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. สร้างเกณฑ์ปกติ (norm) และคู่มือการใช้เครื่องมือประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยครูผู้สอนสามารถใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเองได้
2. ได้แนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดอื่น ๆ อีกต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

- 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสายผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 13,274 คน จาก 1,098 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สุ่มจากประชากร โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) จำนวน 388 คน จาก 21 โรงเรียน
3. เครื่องมือประเมินที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ที่สร้างตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) โดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนแบบรูบริก (Rubric scale) ไว้ 5 ระดับ โดยเน้นกระบวนการเรียนการสอนของครู มีการประเมิน 3 ด้าน คือด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบในวิชาชีพและด้านที่ 3 คุณธรรมของครู
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้ผลดี เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจึงทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยวิธีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ 7 คน

4.2 อำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (discrimination) โดยใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำด้วยสูตรการทดสอบแบบที

4.3 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนที่ได้จากการทดลองระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมราย และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

4.4 ความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีของครอนบาค

4.5 ตรวจสอบความเหมาะสมในการนำไปใช้โดยให้ผู้ถูกประเมินเป็นคนประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือประเมิน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู หมายถึง การที่ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดทันเวลา และคำนึงถึงคุณค่าเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีความรับผิดชอบในวิชาชีพและมีคุณธรรมของความเป็นครู ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู หมายถึง การที่ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ข้าราชการสายผู้สอนใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตนเอง ให้มีคุณภาพและพร้อมที่จะรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด ตามเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่ง

เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนแบบ
 รูปบrik (Rubric scale) ไว้ 5 ระดับ ซึ่งครอบคลุม 3 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการ
 การปฏิบัติงาน ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูในเรื่องการวางแผนการจัดการเรียนรู้ จัด
 กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล การนำจิตวิทยาไปใช้ในการ
 การเรียนการสอน

4.2 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การประเมินพฤติกรรม การกระทำหรือการ
 ปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นวิชาชีพที่สูงขึ้น ในเรื่อง งานธุรการชั้นเรียน งานวิจัย
 ในชั้นเรียน การสนับสนุนหรือมีส่วนช่วยเหลืองานวิชาการอื่นของโรงเรียนและท้องถิ่น รวมถึงการ
 พัฒนาตนเอง

4.3 คุณธรรมของครู หมายถึง การประเมินคุณธรรมของครูตามจรรยาบรรณครู

5. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ หมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ
 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณค่าสูงถึงระดับอันเป็น
 ความสำเร็จตามมาตรฐานวิชาชีพครู

6. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปลุกใจให้เกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจ
 แข็งขัน มั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่กลัวเหน็ดเหนื่อย หรือยากลำบาก

7. จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
 พื้นฐาน ในจังหวัดสตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

8. คุณภาพของเครื่องมือ หมายถึง คุณภาพของแบบประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้

8.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบประเมิน ที่มี
 ความครอบคลุมและเป็นตัวแทนของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แล้วหาค่าดัชนีความ
 สอดคล้อง (index of item-objective congruency : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ 7 คน โดยกำหนดเกณฑ์ค่า
 ความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

8.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) หมายถึง คุณสมบัติของ
 แบบประเมินที่สามารถวัดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ตรงตามสภาพการ
 ปฏิบัติงานจริง โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและ
 ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

8.3 ความเชื่อมั่นของแบบประเมิน หมายถึง คุณสมบัติของแบบประเมินที่สามารถวัดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ตอบได้คงที่ แน่นนอน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

8.4 ตรวจสอบความเหมาะสมในการนำแบบประเมินไปใช้ โดยการให้ผู้ตอบแบบประเมิน เป็นผู้ประเมินเครื่องมือที่ผู้วิจัยนำไปใช้

9. มาตรฐานแบบรูบริก (Rubric scale) หมายถึง การระบุพฤติกรรมการทำงานในแต่ละระดับคะแนนในมาตรฐานประมาณค่า

10. เกณฑ์ปกติ (norms) หมายถึง สเกลของคะแนนที่เทียบคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐานซึ่งมีไว้บอกและเปรียบเทียบระดับของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแสดงลงในตารางเพื่อบอกความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบกับคะแนนที่ปกติ (normalized T – score) และปรับขยายโดยใช้วิธีกำลังสองต่ำสุด (least squares method)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. บทบาทความสำคัญของวิชาชีพครู
2. หน้าที่ความรับผิดชอบในวิชาชีพครู
3. คุณลักษณะของครูที่ดีและมีคุณธรรม
4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
5. เกณฑ์การปฏิบัติงานของครู
6. แนวคิดการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของเบียร์เร็นส์ (Beerens)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู
8. กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

บทบาทความสำคัญของวิชาชีพครู

ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทความสำคัญของวิชาชีพครู ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ในประเด็น บทบาทและความสำคัญของครู การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

บทบาทและความสำคัญของครู

สำหรับบทบาทและความสำคัญของครู มีผู้กล่าวถึงไว้มากมาย ซึ่งพอที่จะรวบรวมได้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2542: 173 – 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญและบทบาทของครูไว้ว่า ครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพและเป็นปฐมนิยบุคคลของสังคมนั้น ครูมีบทบาทและความสำคัญต่อสังคมมากมายตั้งแต่เยาวชนอันเป็นสมาชิกใหม่ของสังคมจนถึงประเทศชาติโดยส่วนรวมในสังคมยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนและสับสนมากขึ้น ปัญหาสังคมก็ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วยปัญหาที่ไม่เคยมีในอดีตก็มีแปลกขึ้นเรื่อย ๆ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมชนิดใหม่ ๆ ปัญหาการแสดงออกทางเพศ

ของผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม เป็นต้น ครูต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ สังคม เป็นผู้มีบทบาทและความสำคัญในการร่วมแก้ไขปัญหาดังกล่าวในทุกระดับด้วย นอกจากนี้ เป็นผู้สร้างและผู้เชี่ยวชาญสังคมแล้ว บทบาทและความสำคัญของครูต่อสังคมมากที่สุดอีกประการหนึ่งก็คือ การป้องกันความเสื่อมโทรมของสังคมและประเทศชาติ

นับจากช่วงเวลาศตวรรษที่ 19 การเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากระบบเศรษฐกิจที่เข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ทำให้การสร้างศาสตร์ใหม่ ๆ ขึ้นหลายสาขา วิชาชีพครูก็เริ่มก่อตัวขึ้นเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น ความมั่นคงของรัฐ การขยายตัวของอุตสาหกรรมของรัฐทำให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวตามไปด้วย สังคมยุคใหม่มีความจำเป็นและเกิดความต้องการครูที่มีคุณภาพ และศักยภาพเข้ามาช่วยจัดระบบวิถีชีวิตทั้งทางด้านวัฒนธรรมและทางเศรษฐกิจที่ต้องการกำลังคนในระดับต่าง ๆ ที่เหมาะสม บทบาทและความสำคัญของครูในปัจจุบันกล่าวกว้าง ๆ ได้ 4 ด้าน คือ

1. บทบาทและความสำคัญต่อการสร้างเยาวชน

สมาชิกใหม่ของสังคมยุคปัจจุบันต่างจากอดีต ระบบครอบครัวแบบเดี่ยวทำให้พ่อแม่ต้องตั้งถิ่นฐานหาเลี้ยงชีพในเมืองระบบอุตสาหกรรมและธุรกิจสมัยใหม่ทำให้พ่อแม่ต้องทำงานตรงเวลาในระยะเวลาประมาณแปดชั่วโมงต่อวัน ลูกจึงต้องถูกส่งไปโรงเรียนเข้าสู่ระบบโรงเรียนโดยครูเป็นผู้ถ่ายทอดวัฒนธรรม อบรมจริยธรรม สั่งสอนวิชาการ และช่วยชี้นำต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์การสหประชาชาติจึงให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิและการคุ้มครองสิทธิเด็ก โดยจัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองเด็กซึ่งประเทศไทยได้ร่วมลงนามและถือเป็นพันธกรณีที่รัฐต้องรับผิดชอบ กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานข้าราชการครูจัดสัมมนาโครงการครูผู้คุ้มครองเด็กขึ้น ณ อาคารองค์การสหประชาชาติ เมื่อ 16-18 สิงหาคม 2538 และที่ประชุมได้สรุปผลการสัมมนาเกี่ยวกับบทบาทของครูในการคุ้มครองเด็ก ดังนี้

- 1.1 ครูจะต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นพี่เลี้ยงของเด็ก
- 1.2 ครูควรเป็นทั้งสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา เมื่อเด็กเกิดปัญหาจะได้สามารถช่วยเหลือและแก้ไขได้
- 1.3 ครูจะต้องเป็นผู้ประสานระหว่างครอบครัว ชุมชนกับโรงเรียนเพื่อที่จะได้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กได้
- 1.4 ครูจะต้องเป็นผู้เสียสละอุทิศเวลาทั้งร่างกายแรงใจและสติปัญญาเพื่อช่วยเหลือเด็กได้

1.5 ครูต้องทราบและไม่เพิกเฉยต่อสิทธิเด็กและให้การคุ้มครองสิทธิเด็กอย่างเป็นรูปธรรม

2. บทบาทและความสำคัญของครูในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรดาทรัพยากรทั้งหลายของประเทศชาตินั้นทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดและสำคัญกว่าทรัพยากรทั้งหลาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นจากเดิมหรือเจริญขึ้นกว่าเดิมนั่นเอง

นับจากต้นศตวรรษแห่งการพัฒนารอบที่ 3 (ค.ศ. 1960–1989) ขององค์การสหประชาชาติ นักวิชาการของคณะกรรมการชำนัญพิเศษแห่งองค์การสหประชาชาติได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาให้ประเทศต่าง ๆ นำไปพิจารณาปรับใช้หลายประการ เช่น มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาแบบบูรณาการ (concept of integrated development) มโนทัศน์ที่ถือว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (the concept of development centred on man) มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาการจากศักยภาพภายในของสังคม (the concept of endogenous development) มโนทัศน์เกี่ยวกับพัฒนาการทั้งโลก (the concept of global development) มโนทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง (the concept of self-reliant development) และมโนทัศน์เกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (the concept of basic needs) เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาต่าง ๆ เหล่านี้ การพัฒนาตั้งแต่ระดับนานาชาติจนถึงระดับท้องถิ่นนั้นต้องอาศัยการศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญ ปัจจัยสำคัญที่สุดของการศึกษาก็คือครูนั่นเอง ครูเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับประเทศชาติในทุกๆระดับ ดังนี้

2.1 ทรัพยากรมนุษย์ระดับแรงงานและแรงงานกึ่งฝีมือ ครูพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับนี้ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังนี้

2.1.1 เป็นสมาชิกที่ดีของมนุษยชาติกล่าวคือ สามารถสื่อสารอ่านออกเขียนได้คำนวณได้ เข้าใจสภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เข้าใจและติดตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ รู้จักบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยส่วนตนและชุมชน รู้จักวิเคราะห์เหตุผลและแสวงหาทางเลือกหลาย ๆ ทางในการแก้ปัญหาของตนเองและชุมชนได้ รู้จักเลือกทางและวางแผนปฏิบัติที่เหมาะสมตลอดจนเป็นผู้ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นตามสมควร

2.1.2 เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม กล่าวคือ มีความรู้ความเข้าใจในสภาพของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในครอบครัวและชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ สามารถปฏิบัติตนเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ในฐานะสมาชิกของครอบครัวและชุมชน ภูมิใจในการปฏิบัติตนได้เหมาะสมในฐานะสมาชิกของชุมชน ตลอดจนรู้จักให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในชุมชนและประเทศชาติ

2.2 ทรัพยากรมนุษย์ระดับช่างฝีมือหรือระดับช่างเทคนิค ในยุคโลกไร้พรมแดนนี้ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในระดับช่างฝีมือต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างมาก มีอาชีพสมัยใหม่ที่ต้องการแรงงานฝีมือที่มีความรู้ใหม่ ๆ เท่าทันเทคโนโลยีเหล่านั้น เช่น ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องมือสื่อสารไฮเทค (high technology) จำเป็นสำหรับช่างฝีมืออาชีพเดิม ๆ ก็ต้องฝึกหรืออบรมเกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ อย่างมากเช่นกัน เพราะเครื่องมือสมัยใหม่ทำให้ต้องพัฒนาตนเองตามไปด้วยไม่ว่าจะเป็นช่างก่อสร้าง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างพิมพ์ ฯลฯ ล้วนต้องใช้เครื่องมือที่สมัยใหม่เข้ามาใช้ในวงการอาชีพทั้งสิ้นครูจึงเป็นด่านแรกในการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ระดับนี้ให้กับสังคมทั้งยังเป็นด่านแรกในการฝึกอบรมให้ช่างฝีมือเดิมพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของตนด้วย ซึ่งคุณลักษณะของแรงงานระดับนี้ต้องแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตนรู้เท่าทันความเจริญทางวิทยาการและเทคโนโลยี รู้จักส่งเสริมและบริการอนามัยทั้งส่วนตนและชุมชนและรู้จักเอาชีวิตรอดที่เกี่ยวกับอาชีพของตน รู้จักใช้แนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเข้าใจสภาพของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในประเทศและโลกตลอดจนรู้จักเข้าร่วมกิจกรรมสังคมต่าง ๆ เช่น เป็นสมาชิกพรรคการเมือง เป็นสมาชิกองค์กรพิทักษ์สิ่งแวดล้อมหรือร่วมอนุรักษ์ธรรมชาติ ศิลปและวัฒนธรรมทั้งของชุมชน ประเทศ ชาติและโลก

2.3 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับวิชาชีพ ในสังคมยุคปัจจุบันมนุษย์สามารถเปลี่ยนชนชั้นทางสังคมได้ด้วยการศึกษาที่ดีชนชั้นของมนุษย์นั้นเป็นเรื่องของสายเลือดหรือการสืบทอดชนชั้นทางสังคมโดยชาติกำเนิด แต่โลกยุคปัจจุบันนี้ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงต่างได้รับเกียรติและการยอมรับนับถือจากสังคมมากกว่าชาติกำเนิด การศึกษาวิชาชีพนั้นต้องอาศัยครูในสาขาวิชานั้น ๆ เป็นผู้ถ่ายทอด ไม่ใช่วิชาชีพที่ถ่ายทอดกันโดยบรรพบุรุษหรือสืบสายเลือดอย่างสังคมในอดีต วิชาชีพชั้นสูงทุกสาขาต่างต้องอาศัยพื้นฐานจากครูทั้งสิ้น

3. บทบาทและความสำคัญของครูในการรักษาชาติ

บทบาทครูของไทยในการส่งเสริมวัฒนธรรมของชาตินั้น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้เสนอวัฒนธรรมไทยให้ครูนำไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนไว้ 11 ประการ คือ

3.1 สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ครูให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องประวัติความเป็นมาของชาติไทย ปลุกฝังให้เกิดความรักความหวงแหนและกตัญญูรู้คุณบรรพบุรุษไทยที่ได้เสียสละเพื่อชาติปลุกฝังระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขครูให้ความรู้เกี่ยวกับศาสนาและปลุกฝังให้ตระหนักถึงคุณค่าและปฏิบัติตามหลักธรรม ตลอดจนให้ตระหนักในพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์

3.2 วิธีครอบครัวยุคใหม่ ครูสั่งสอนให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของครอบครัวและชุมชนให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน

3.3 ขนบธรรมเนียมและประเพณีไทย ครูสั่งสอนให้ตระหนักว่า ขนบธรรมเนียมและประเพณีไทยเป็นสมบัติทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่า ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความเชื่อและค่านิยม เป็นสื่อเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม โดยให้นักเรียนได้เข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและแก่นแท้ของขนบธรรมเนียมและประเพณีที่ถูกต้อง

3.4 ภาษาไทย ครูสั่งสอนให้ตระหนักว่าภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญของชาติที่มีคุณค่ากว่าภาษาอื่น ภาษาเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความเป็นชาติอารยะ ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความรักและใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของภาษาในฐานะที่เป็นเครื่องมือสื่อสารวัฒนธรรม

3.5 ระเบียบวินัย ครูสั่งสอนให้ตระหนักว่าความมีระเบียบวินัยของคนในสังคมนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านการควบคุมตนเอง ครูช่วยปลูกฝังจิตสำนึกและส่งเสริมให้ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย

3.6 ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรม ครูสั่งสอนให้ตระหนักว่าค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวทางสังคมที่สำคัญ การปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคม เช่น การยิ้มแย้มแจ่มใส การขอบคุณและขอโทษ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การประหยัด อุดม การขยัน รักความยุติธรรมและรักสงบ เห็นอกเห็นใจผู้ด้อยโอกาสตลอดจนการเสียสละเพื่อส่วนรวม ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมเหล่านี้นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.7 วิถีชีวิตและภูมิปัญญาไทย ครูสั่งสอนให้ตระหนักว่าคนไทยสามารถใช้ปัญญาแก้ปัญหาการดำรงชีวิตอย่างประสานสัมพันธ์กับธรรมชาติ ครูส่งเสริมให้นักเรียนภูมิใจในการนำภูมิปัญญาไทยมาผสมผสานเพื่อพัฒนาแนวทางในการดำเนินชีวิต

3.8 การแต่งกายแบบไทย ครูสั่งสอนให้ตระหนักว่าการแต่งกายแบบไทยนั้นเป็นการบ่งบอกถึงความเป็นไทย ครูส่งเสริมให้นักเรียนแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ประหยัด และสอดคล้องกับวิถีชีวิตไทย

3.9 ศิลปกรรมแบบไทย ครูสั่งสอนให้ตระหนักว่าศิลปกรรมเป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรมในด้านความงามและซาบซึ้งที่เป็นรูปธรรม ครูส่งเสริมให้รู้จักการอนุรักษ์การสร้าง สรรค์และให้มีความเข้าใจในคุณค่าหรือซาบซึ้งในศิลปกรรมไทย

3.10 วัฒนธรรมกับการท่องเที่ยว ครูสั่งสอนให้ตระหนักว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งจูงใจการท่องเที่ยวที่สำคัญประการหนึ่ง การท่องเที่ยวเพื่อสัมผัสวัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นการ

ท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการท่องเที่ยวเชิงนิเวศตลอดจนมารยาทในการท่องเที่ยว

4. บทบาทและความสำคัญของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.1 บทบาทด้านการเตรียมการ ประกอบด้วย

4.1.1 การเตรียมตนเอง ครูจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของผู้เรียน แหล่งความรู้ซึ่งจะต้องให้คำอธิบาย คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน รวมทั้งแหล่งความรู้ที่จะแนะนำให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลได้ ดังนั้นครูจะต้องมีภาระหนัก เตรียมตนเองด้วยการอ่านหนังสือ การค้นคว้า การทดลองปฏิบัติมาก ๆ ให้หัวข้อเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบรวมทั้งข้อมูลและประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

4.1.2 การเตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อบทบาทครูไม่ใช่ผู้บอกเล่ามวลความรู้อีกต่อไป ครูจึงต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียนทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน หรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีข้อมูลความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาค้นคว้าตามความต้องการหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สื่อห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดวิชา ห้องปฏิบัติการวิชาต่าง ๆ และห้องพิพิธภัณฑ์ในโรงเรียน ทั้งนี้รวมไปถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งครูสามารถสำรวจบัญชีรายชื่อหนังสือ อุปกรณ์หรือสื่อต่าง ๆ ไว้สำหรับผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าตามที่กำหนดในกิจกรรมการเรียนหรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทั้งในและนอกเวลาเรียน

4.1.3 การเตรียมกิจกรรมนักเรียน บทบาทของครูก่อนการเรียนการสอนทุกครั้ง คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ครูจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อความรู้อันนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนตามที่กำหนด โดยบทบาทในส่วนนี้ครูจะทำหน้าที่คล้ายผู้จัดการที่กำหนดบทบาทการเรียนรู้ และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียนให้เขาได้ทำกิจกรรมตามความต้องการความสามารถและความสนใจของแต่ละคน

4.1.4 การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนแล้วครูต้องพิจารณาและกำหนดว่า จะใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ใด เพื่อให้กิจกรรมการเรียนดังกล่าวบรรลุผล แล้วจัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของครูนี้จึงเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

4.1.5 การเตรียมการวัดและประเมินผล บทบาทในด้านการเตรียมการอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการวัดให้ตรงตาม

จุดประสงค์การเรียนรู้ และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของการกระบวนการและผลงานที่เกิดขึ้นด้าน พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย โดยเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

4.2 บทบาทด้านการดำเนินการ เป็นบทบาทขณะผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียน การสอน ประกอบด้วย การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา (helper and advisor) คอยให้ คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ เช่น ให้ข้อมูลหรือความรู้ในเวลาผู้เรียนต้องการ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.2.1 การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (supporter and encourager) ช่วย สนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

4.2.2 การเป็นผู้ร่วมทำกิจกรรม (active participant) โดยเข้าร่วมกิจกรรมใน กลุ่มผู้เรียนพร้อมทั้งให้ความคิดและความเห็นหรือช่วยเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียน ขณะทำกิจกรรม

4.2.3 การเป็นผู้ติดตามตรวจสอบ (monitor) ตรวจสอบผลการทำงานตาม กิจกรรมของผู้เรียน เพื่อให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์ก่อนให้ผู้เรียนสรุปเป็นข้อความรู้ที่ได้จาก การเรียนรู้

4.2.4 การเป็นผู้เสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร โดยการสนับสนุน เสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมทำงานกับกลุ่ม แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเต็มที่ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อภิปรายโต้แย้งแสดงความคิดเห็นด้วยท่วงทีนุ่มนวล ให้เกียรติ และเป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

5. บทบาทด้านการประเมินผล เป็นบทบาทที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่า สามารถจัดการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ครูควร เตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลทุกครั้งและการวัดควร ให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง (authentic measurement) จากการปฏิบัติ (performance) และจากแฟ้มสะสมงาน (portfolio) ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้ นอกจากครู จะเป็นผู้วัดและประเมินผลเองแล้ว ผู้เรียนและสมาชิกของแต่ละกลุ่มควรมีบทบาทร่วมวัดและ ประเมินตนเองและกลุ่มด้วย

จากบทบาทและความสำคัญของครูดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าครูเป็นบุคคลผู้ซึ่ง สังคมคาดหวังว่าจะเป็นบทบาทในการพัฒนาคุณค่าของมนุษย์โดยเฉพาะการยกระดับจิตใจหรือ วิญญาณให้สูงขึ้นตามบรรทัดฐานของสังคมนั้น ๆ ในปัจจุบันนี้ครูยังคงเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความ จำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคมโดยที่ผู้ดำรงตำแหน่งครูต้องตระหนักในความเป็นมนุษย์ เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ชี้ทางปัญญา เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพครู และเป็นผู้ธำรงชาติ ทั้งนี้เพราะครูมี

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญทั้งในการคุ้มครองและป้องกันเยาวชนของชาติ ครูเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับประเทศชาติ

การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในมาตรา 81 ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาที่รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ก่อให้เกิดพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ โดยได้บัญญัติ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยมีหลักใหญ่ ๆ ในการปฏิรูปการศึกษา 3 ประการ คือ (ประมวล วะสี.2543 : 7) 1) ให้เป็นการศึกษาสำหรับคนทั้งมวล (education for all) 2) คนทั้ง มวลต้องทำเพื่อการศึกษา (all for education) และ 3) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

ความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และปฏิรูปการ บริหารศึกษาใหม่ ได้บัญญัติสาระที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาดังกล่าว ในหมวด 1 โดยมี ความมุ่งหมายและหลักการ ดังในมาตรา 6 คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สำหรับแนวทางการจัดการศึกษาซึ่งในหมวด 4 มาตรา 22 ได้กล่าวไว้ว่า “การจัดการ ศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ และ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ธรรมชาติและศักยภาพ”

ในมาตรา 23 การจัดการศึกษา ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คู่คุณธรรม มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการเรียนการสอน โดย ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมาตรา 26 ให้สถานศึกษาประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจาก พัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการ ทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมและรูปแบบการศึกษา

จากแนวปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการปฏิรูปการศึกษา นั้นมุ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ซึ่งในการจัด การศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามแนวปฏิรูปดังกล่าว ย่อมต้องประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลให้การ จัดการศึกษามีประสิทธิภาพตามแนวปฏิรูปดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลให้การ จัดการศึกษามีคุณภาพ ได้แก่ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

และกระบวนการบริหารจัดการ (อำรุง จันทวานิช. 2542 : 11) โดยผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับ การศึกษาและถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาทมากที่สุด คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ให้การศึกษาและพัฒนาเยาวชนที่จะเป็นกำลังในการพัฒนา ประเทศต่อไป

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ. 2539 : 8) ซึ่งเป็นแผนชี้ทิศทางและพัฒนาการศึกษาสู่การพัฒนาคน โดยเน้นที่ครูผู้สอน และโรงเรียนได้ร่วมกันสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนพร้อมครอบครัว ชุมชนและ สถาบันอื่น ๆ ในสังคม การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของสังคมยุคใหม่นั้น บทบาทของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง ครูจึงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มี ความสามารถสูงสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องเพื่อให้รู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกโดยกระบวนการเรียนการสอนต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ พัฒนาศักยภาพเต็มที่ ซึ่งการที่จะได้ครูลักษณะเช่นนี้ การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของ ครูจึงเป็นภารกิจที่สำคัญและควรดำเนินการโดยเร่งด่วน ซึ่งจะเห็นได้ว่า คุณภาพคนเท่านั้นที่จะ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เจริญ รุ่งเรืองเป็นสุข มั่นคง สันติและพัฒนาประเทศให้มีขีดความ สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปดังกล่าวมีประสิทธิภาพ ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและคุณภาพของครูโดยระบุไว้ในหมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ว่าด้วย “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม กับวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ผลิตครูและพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้ง บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และ บุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง”

มาตรา 53 “ให้องค์กรวิชาชีพครู กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู” และในมาตรา 56 ได้กล่าวไว้ว่า “การผลิตและพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง” (สำนักงาน คณะ กรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 29)

จากพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า คุณภาพการศึกษา ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ดังนั้นการเพิ่มคุณภาพครู ระดับฝีมือครูจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและ

จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เวลา และ
 หน้าที่ลงมือทำ จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพโดยตรง กิจกรรมและเวลาลงมือทำงานนี้อยู่ในความ
 ควบคุมของครู ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจลงมือทำได้เอง ประเมินได้เอง ซึ่ง
 เป็นลักษณะที่เรียกว่า “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” อย่างแท้จริง ส่วนครูที่มีคุณภาพต่ำกว่าจะเป็นผู้กำกับ
 ชี้ออกกำหนดให้ผู้เรียนเดินตามยังไม่ยินยอมที่ให้นักเรียนคิดเองโดยไม่เหมือนกับครูกิดและเพื่อ
 ให้ครูได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับเบื้องต้นไปจนถึงขั้นสุดท้าย จึงต้องมีเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้เป็น
 ตัวบ่งชี้ขึ้นมาในการประเมินคุณภาพครูที่ได้มาตรฐาน (โกวิท ประวาลพุกษ์. 2537 : 8)

ความสามารถของครูเป็น ตัวแปรสำคัญที่จะนำไปทำนายคุณภาพของนักเรียนโดยตรง ครูที่มี
 ความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือทำ อันนำไปสู่ผลการเรียนที่
 แท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำก็เป็นเพียงผู้บอกความรู้นักเรียนก็เกิดแต่ความรู้ความจำ มีนิสัย
 ในการท่องจำ คอยฟังคำบอกจากครู ตัดสินเองไม่เป็น นำไปสู่คุณภาพประชากรที่ไม่เป็นผู้ผลิต
 งาน

ด้วยความตระหนักในความสำคัญของครูดังกล่าว คุรุสภาจึงได้ตั้งกรรมการจัดทำ
 เกณฑ์มาตรฐานและระดับคุณภาพของครูขึ้น แล้วส่งให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้มีการใช้ทั้ง
 การเตรียมและการประเมินพัฒนาครู สาธารณสำคัญของระดับคุณภาพมี 5 ระดับ คือ ระดับ 1 ครู
 ปฏิบัติการ ระดับ 2 ครูชำนาญการ ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ และ
 ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อที่จะให้เกิดผลถึงผู้เรียนอย่างแท้จริง ครูจึงควรศึกษาและหาทางเพิ่มพูนระดับฝีมือ
 ให้มีคุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้น จนมีผลถึงคุณภาพผู้เรียนและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูตาม
 ระดับคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 18)

เส้นพัฒนาคุณภาพครูไปสู่ครูมืออาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (กระทรวง
 ศึกษาธิการ. 2542 : 18) ได้แก่

1. ครูตระหนักว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้ได้
2. วิเคราะห์และกำหนดจุดพัฒนาได้
3. เลือกวิธีสอน / พัฒนาผู้เรียนได้เหมาะสมรอบด้าน
4. ลงมือปฏิบัติให้เกิดผลจริงโดยเน้นผลงานที่เกิดกับผู้เรียน
5. ประเมินผลและปรับปรุง / เพิ่มเติมอยู่เสมอ
6. ชื่นชมในผลงาน (เน้นผลงานที่เกิดกับผู้เรียน)
7. ครูมีการพัฒนาวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

จากความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา พอสรุปได้ดังนี้ การปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามแนวปฏิรูปนั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ได้แก่ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และกระบวนการบริหารจัดการ โดยผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการศึกษาและถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาทมากที่สุด คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ให้การศึกษาและพัฒนาเยาวชนที่จะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศต่อไป คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ดังนั้นการเพิ่มคุณภาพครู ระดับฝีมือครูจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นจึงต้องมีเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้ขึ้นมาในการประเมินคุณภาพครูที่ได้มาตรฐาน

ดาร์ลิง แฮมมอนด์ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2543 : 41-43 ; อ้างอิงมาจาก Daling Hammon, 1999 : 358-360) กล่าวว่าถึงการพัฒนาการสอนและการพัฒนาความรับผิดชอบในวิชาชีพครูว่า การพัฒนาการสอนของครูนั้น เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้สูงขึ้น และการที่จะพัฒนาได้นั้นจะต้องเริ่มต้นที่นักเรียน การที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้น ปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ

1. การเพิ่มการศึกษาหรือความรู้ของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อหาและวิธีสอนในวิชาที่ครูผู้นั้นสอน
2. เพิ่มประสบการณ์ของครูซึ่งอาจจะทำได้โดยการมีโปรแกรมการสอนงานครูใหม่เป็นเวลา 1-2 ปี ส่วนการเพิ่มเงินเดือนของครูก็ได้ผลเช่นกัน แต่ประสิทธิภาพการสอนจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป ส่วนการลดอัตราส่วนระหว่างนักเรียนต่อครูนั้นมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่สูงนัก
3. ประสิทธิภาพของครูมีผลต่อผลการเรียนของนักเรียนมาก ถ้าหากครูที่มีประสิทธิภาพสามารถสอนนักเรียนกลุ่มเดิมเป็นเวลาติดต่อกันหลายปี จะเห็นผลการเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นการย้ายครูที่มีประสิทธิภาพจะไม่เกิดผลดีต่อนักเรียน ในทำนองเดียวกันการที่ครูไม่ใคร่มีประสิทธิภาพสอนนักเรียนติดต่อกันหลายปี ก็จะมีสภาพความไม่มีประสิทธิภาพสะสมเกิดขึ้นกับผลการเรียนของนักเรียนเช่นกัน
4. สภาพการจ้างครูทั่วไปของสหรัฐอเมริกา นั้น เขตการศึกษามีฐานเศรษฐกิจและสังคมดีจะมีครูที่มีคุณภาพดีเป็นร้อยละค่อนข้างสูง ส่วนเขตการศึกษายากจนหาครูที่มีคุณภาพสูงไปสอนยาก ความไม่เสมอภาคทางการศึกษาของเยาวชนของชาติก็เกิดขึ้น ดังนั้นควรจะมีบัญชี

เงินเดือนครูบัญชีเดียวกัน แต่เพิ่มเงินให้กับครูที่สอน โรงเรียนเมือง โรงเรียนห่างไกลและ โรงเรียนที่ผู้ปกครองยากจน

5. ครูระดับก่อนประถมและประถมศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเป็นร้อยละ 80 ส่วนครูที่เรียนคณิตศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์เป็นวิชาเอกและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละประมาณ 50 เท่านั้น จึงควรให้ทุนนักศึกษาครูที่เรียนเพื่อเป็นครูสอนวิชา คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

6. การประเมินความก้าวหน้าทางการศึกษาระดับชาติเป็นเวลาติดต่อกันจะช่วยกระตุ้น คุณภาพการสอนและผลการเรียนของนักเรียนได้บ้าง แต่ถ้าไม่มีการพัฒนาคุณภาพครู ผลการ สอบของนักเรียนจะไม่เพิ่มเท่าที่ควร

7. เมื่อเปรียบเทียบเมืองริเวอร์ไซด์ รัฐแคลิฟอร์เนียกับเมืองซูริก สมาพันธรัฐสวิส ประการแรกผลการสอบของนักเรียนในเมืองซูริกนั้นสูงกว่าเมืองริเวอร์ไซด์ ปัจจัยอื่น ๆ ที่ แตกต่างกันคือเมืองซูริกมีครูเกือบ 2 เท่าของเมืองริเวอร์ไซด์ ทั้ง ๆ ที่จำนวนนักเรียนไม่ต่างกัน มากนัก อัตราส่วนนักเรียนต่อครูของเมืองซูริกคิดกว่าจำนวนนักเรียนในโรงเรียนแต่ละโรงเรียน น้อยกว่าจึงพออนุมานได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการเรียนนั้น ต้องพิจารณาปัจจัยหลายประการ ประกอบกัน เช่น จำนวนนักเรียนในโรงเรียน อัตราส่วนนักเรียนต่อครูการใช้งบประมาณที่ ทุ่มเทให้การจ้างครูเป็นอัตราส่วนที่ค่อนข้างสูงและอื่น ๆ ถ้าพึงการเพิ่มเงินเดือนครูแต่เพียง อย่างเดียวไม่น่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยขอสรุปว่าการปฏิรูปการศึกษาไทยนั้น หากจะมุ่งการเพิ่มคุณภาพของ การศึกษา คงจะต้องพัฒนาหลายปัจจัยให้ส่งเสริมและสอดคล้องกันตามที่ได้สรุปคำบรรยายของ ดร.คาร์ลิ่ง แฮมมอนด์ ไว้แล้ว การพัฒนาเพียง 2-3 ปัจจัยและให้กับคนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดไม่ กระจายทั้งประเทศย่อมจะไม่บรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาได้เช่นกัน

ยนต์ ชุ่มจิต (2542 : 286 -290) กล่าวถึงการพัฒนาคูณธรรมของครูให้เจริญงอกงามว่า สามารถทำได้ตามแนวทางต่อไปนี้

1. การพัฒนาคูณธรรมของครูโดยสถาบันผลิตครู

สถาบันผลิตครูเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการปลูกฝังคุณความดีต่าง ๆ ให้แก่บุคคลที่จะไปประกอบวิชาชีพครูทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ทั้งนี้ เพราะก่อนที่ นักศึกษาจะสำเร็จการศึกษาเพื่อออกไปเป็นครูนั้น จะต้องใช้เวลาในการศึกษาศิลปวิทยาการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพครูและต้องผ่านการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างน้อยเป็นเวลา 4 ปี หรือ มากกว่า การปลูกปั้นบุคคลเพื่อออกไปประกอบวิชาชีพครูนั้น มิใช่เพียงแค่การสั่งสอนศิลป วิทยาการที่เกี่ยวกับงานวิชาชีพครูก็เป็นการเพียงพอแล้ว แต่สิ่งสำคัญที่สถาบันการผลิตครูต้อง

ตระหนัก คือ การปลูกฝังคุณธรรมความเป็นครูที่ดีแก่นักศึกษานั้นมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่า และถ้าหากพิจารณาให้ถ่องแท้แล้วจะมีความสำคัญยิ่งกว่าด้วย ทั้งนี้ เพราะถ้าหากผู้ที่เป็นครูคนใดมีความรู้ความสามารถสูง พยายามใช้ความรู้ของตนเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนจนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นจนในที่สุดทำความเดือดร้อนให้กับบุคคลอื่น ผลที่ตามมาก็คือผู้เป็นครูคนนั้นจะต้องได้รับความเดือดร้อนในภายหลัง เช่น อาจถูกให้ออกจากราชการและต้องรับโทษทัณฑ์ควรแก่กรณี เป็นต้น ดังนั้นการปลูกฝังคุณความดีให้กับนักศึกษาที่กำลังศึกษาวิชาชีพครูในสถาบันผลิตครูจึงเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณธรรมของครูทั้งปัจจุบันและอนาคต สำหรับวิธีการพัฒนาคุณธรรมความเป็นครูที่สถาบันผลิตครูสามารถกระทำได้มีหลายวิธี ดังเช่น

- 1.1 การคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาวิชาชีพครูนั้นจะต้องพยายามคัดเลือกคนดีคนเก่ง และมีศรัทธาต่อวิชาชีพครูอย่างแท้จริง มิใช่รับนักเรียนที่ไม่สามารถเลือกเรียนวิชาสาขาอื่น ๆ ได้แล้วเข้ามาเรียนวิชาชีพครู
- 1.2 เมื่อคัดเลือกนักเรียนเข้ามาเรียนวิชาชีพครูแล้ว สถาบันผลิตครูจะต้องให้การอบรมปลูกฝังคุณธรรมความเป็นครูอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ
- 1.3 คณาจารย์ที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนนักศึกษาวิชาชีพครูจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแม่พิมพ์หรือแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ศิษย์ได้จดจำรูปแบบของความเป็นครูที่ดีตลอดไป
- 1.4 หลักสูตรการเรียนการสอนวิชาชีพครูทุกวิชาจะต้องเน้นคุณธรรมความเป็นครูที่ดีและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสาขาวิชาการนั้น ๆ โดยเฉพาะเท่านั้น
- 1.5 สถาบันผลิตครูจะต้องจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปลูกฝังคุณธรรมความเป็นครูที่ดีอยู่เสมอ

2. การพัฒนาคุณธรรมของครูโดยหน่วยงานที่ใช้ครู

หน่วยงานที่ใช้ครูมีหลายสังกัดและหลายระดับ แต่ละหน่วยงานต่างก็มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมของครูทั้งสิ้น หน่วยงานใดได้ครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถดี และมีคุณธรรมสูง หน่วยงานนั้นก็ประสบความสำเร็จต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพราะครูเปรียบเสมือนนักปฏิวัติในสนามรบทางการศึกษา ตรงกันข้าม หากหน่วยงานใดได้ครูอาจารย์ที่ด้อยทั้งคุณภาพและคุณธรรม ผลที่ตามมาคือความตกต่ำทางด้านการเรียนการสอน นักเรียนไม่มีคุณภาพ ประชาชนขาดความศรัทธาต่อตัวครูอาจารย์ สถาบันวิชาชีพครูตกต่ำ การพัฒนาสังคมและประเทศชาติเป็นไปอย่างยากลำบาก ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานที่ใช้ครูทุกสังกัดจึงจำเป็นต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณธรรมของครูและร่วมรับผิดชอบต่อการผลิตครูด้วย

สำหรับวิธีการของหน่วยงานที่ใช้ครูทั้งในระดับสูงและระดับสถานศึกษาสามารถช่วยในการพัฒนาคุณธรรมของครูหลายวิธี ดังเช่น

2.1 จัดโครงการ โดยให้ทุนนักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีบุคลิกภาพดีและมีศรัทธาต่อวิชาชีพครูได้เรียนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาและให้ทุนศึกษาในสถาบันผลิตครูหลังจากสำเร็จชั้นมัธยมศึกษา เมื่อสำเร็จจากการศึกษาวิชาชีพครูแล้วให้รับเข้าทำงานทันที

2.2 คัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครูและมีศรัทธาต่อวิชาชีพครู โดยให้ทุนศึกษาในสถาบันผลิตครู เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้รับเข้าทำงานทันที

2.3 คัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู และมีศรัทธาต่อวิชาชีพครูเพื่อศึกษาในสถาบันผลิตครูโดยใช้ส่วนตัวของนักศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้รับเข้าทำงานทันที

2.4 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูประจำการอย่างทั่วถึงและเที่ยงธรรม เช่น การมอบหมายงานให้ทำอย่างยุติธรรมและตรงตามความรู้ความสามารถ การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักคุณธรรมอย่างแท้จริง เป็นต้น

2.5 การบริหารงานในสถานศึกษาควรยึดหลักการบริหารแบบธรรมาธิปไตยหรือแบบประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะจะช่วยให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น

2.6 การใช้กฎระเบียบใด ๆ ต้องให้สมเหตุสมผลและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ให้ยึดหลักเมตตาต่อสมาชิกในองค์กรเป็นเบื้องต้น

3. การพัฒนาคุณธรรมของครูโดยองค์กรวิชาชีพครู

อาชีพชั้นสูงหรือวิชาชีพครูจะต้องมีองค์กรวิชาชีพซึ่งมีหน้าที่โดยรวม คือคอยควบคุมดูแลความประพฤติและพิทักษ์สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร องค์กรวิชาชีพของแต่ละวิชาชีพนั้นอาจมีหลายระดับและอาจจัดในรูปของชมรม สมาพันธ์ สมาคมและสภาวิชาชีพ สำหรับองค์กรวิชาชีพครูก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ครูมีองค์กรวิชาชีพในระดับชาติ คือ “คุรุสภา”

องค์กรวิชาชีพครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมของครู โดยสามารถกระทำได้หลายวิธี ดังเช่น

3.1 ส่งเสริมให้มีการวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้จะต้องจัดสรรทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยอย่างกว้างขวาง

3.2 จัดให้มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

3.3 ประชาสัมพันธ์กระตุ้นเตือนให้ครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดได้มีความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอย่างถ่องแท้และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

3.4 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมตลอดทั้งความรู้ทั่ว ๆ ไปแก่ครูอาจารย์อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

3.5 ประกาศเกียรติคุณแก่ครูอาจารย์ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นในด้านต่าง ๆ โดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นผู้คัดเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4. การพัฒนาคุณธรรมของครูโดยสถาบันทางสังคมอื่น ๆ

สถาบันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูอาจารย์และบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมนั้นที่สำคัญ ได้แก่ สถาบันศาสนา สถาบันการเมืองการปกครองและสถาบันสื่อสารมวลชน ส่วนสถาบันทางสังคมอื่น ๆ นั้น นับว่ามีบทบาทรองลงไป

สถาบันศาสนามีบทบาทต่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในสังคมอย่างยิ่ง กล่าวคือ สถาบันศาสนาคือวัดนั้นสามารถครอบคลุมบุคคลได้ทุกสถาบันทางสังคม ซึ่งต่างจากสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ที่สามารถครอบคลุมได้เฉพาะสมาชิกในสถาบันของตน เมื่อเป็นเช่นนี้หากวัดได้กระทำหน้าที่ของตนให้ถูกต้องถ่องแท้จะช่วยให้สมาชิกในสถาบันทางสังคมมีคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมดีขึ้นอย่างแน่นอน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าปัจจุบันสถาบันศาสนาคือวัดบางแห่งจะทำหน้าที่ของตนย่อหย่อนไปบ้าง หากผู้นำทางการศึกษาทุกสังกัดได้ใช้ปัญญาของตนเพื่อใช้ประโยชน์จากสถาบันศาสนาก็จะช่วยพัฒนาคุณธรรมของครูให้ดีขึ้นได้ตามสมควร เช่น การอารธนาพระภิกษุสงฆ์ที่มีความรู้และความสามารถในการอบรมสั่งสอนประชาชนมาให้ความรู้แก่ครูอาจารย์เป็นครั้งคราว ก็จะช่วยให้ครูอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำความดียิ่ง ๆ ขึ้น เป็นต้น

สำหรับสถาบันการเมืองการปกครองนั้น สามารถช่วยพัฒนาคุณธรรมของครูให้เจริญงอกงามได้ถ้าหากผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารบ้านเมืองเอาใจใส่ในเรื่องดังกล่าวและสนับสนุนครูอาจารย์ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นให้ได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้น

ส่วนสถาบันสื่อสารมวลชน ซึ่งมีหน้าที่ในการเป็นสื่อกลาง กับมวลชนนั้น แม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรงต่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูอาจารย์ แต่ก็มีส่วนสนับสนุนหรือทำลายคุณธรรมและจริยธรรมครูอาจารย์อย่างมาก กล่าวคือ ถ้าหากการเสนอข่าวสารข้อมูลของ

สื่อมวลชนเป็นไปอย่างถูกต้องเที่ยงธรรม ก็จะช่วยพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูอาจารย์ได้ ตรงกันข้าม หากการเสนอข่าวสารข้อมูลเป็นไปอย่างผิดข้อเท็จจริง ย่อมเป็นการทำลายคุณความดีของครูอาจารย์และทำร้ายจิตใจของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้วย นอกจากนี้ สื่อมวลชนบางประเภท เช่น หนังสือพิมพ์และวิทยุโทรทัศน์ที่เสนอภาพลามกอนาจารอย่างสม่ำเสมอ ย่อมเป็นการเพิ่มพูนกิเลสตัณหาให้แก่ผู้ชมรายการซึ่งเท่ากับเป็นการทำลายคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ชมไปในตัวด้วย

5. การพัฒนาคุณธรรมของครูด้วยตนเอง

แนวทางการพัฒนาคุณธรรมของครูตามที่ได้เสนอไว้ข้างต้นนั้นจะไร้ผล ถ้าหากผู้ประกอบวิชาชีพครูไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ดังนั้นผู้เป็นครูทุกคนจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า บุคคลที่เป็นครูนั้นเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถก่อนที่จะไปพัฒนาผู้อื่น ต้องกระทำตนให้สมกับที่สังคมยกย่องให้เป็น “ปุณนิยบุคคล” ของศิษย์และของสังคม เพราะฉะนั้นหลักการเบื้องต้นที่ครูทุกคนต้องกระทำคือ การยึดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ที่ทรงสั่งสอนให้ทุกคน ละความชั่วทั้งปวง กระทำความดีและทำจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์ เมื่อสามารถปฏิบัติตามหลักคำสอนดังกล่าวได้แล้ว ขั้นต่อไปคือพยายามป้องกันความชั่วมิให้เกิดขึ้น ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาความดีที่ได้กระทำแล้วนั้นให้คงอยู่ตลอดไป เมื่อผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนสามารถปฏิบัติได้ดังกล่าวแล้ว ขั้นต่อไปก็คือการเพิ่มพูนคุณความดีต่าง ๆ ให้เกิดกับตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรมของครูจะประสบความสำเร็จได้นั้น ครูทุกคนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องถ่องแท้ จะต้องเข้าใจว่าคุณธรรมนั้นเป็นลักษณะของความดี สภาพของความดีหรือธรรมชาติของความดีที่มีอยู่ในจิตใจของบุคคลทุกคนทุกอาชีพ ผู้ที่มีคุณธรรมจะบังเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ครอบครัวมีความสุข สังคมและประเทศชาติได้รับการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาคุณธรรมของครูสามารถกระทำได้หลายแนวทาง เช่น การพัฒนาโดยสถาบันผลิตครู การพัฒนาโดยหน่วยงานที่ใช้ครู การพัฒนาโดยองค์กรวิชาชีพครู การพัฒนาโดยสถาบันทางสังคมต่าง ๆ และที่สำคัญคือ การพัฒนาด้วยตัวครูเอง

หน้าที่ความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ผู้วิจัยขอเสนอ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบในประเด็น ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของครู การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของครู

ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ครูทุกคนปฏิเสธไม่ได้ เพราะการปฏิบัติตาม ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นการกระทำเพื่อความอยู่รอดของตนเองและสังคม ครูที่ละเลย ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองนอกจากจะเป็นการทำลายสันติสุขส่วนตัวแล้วยังเป็น การทำงานสันติภาพและความเจริญมั่นคงของสังคมอีกด้วย ดังนั้น ครูทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม ภาระหน้าที่ของตนเองด้วยความอดทนและด้วยความสำนึกของความเป็นครูให้สำเร็จโดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญทั้งในปัจจุบันและอนาคตและที่สำคัญจะต้องมีการปฏิบัติ ภาระหน้าที่ควบคู่กันไปกับคุณธรรมด้วย ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครูต้องมี ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ยุพิน จายะภูมิ. (2533 : 7) ได้สรุปถึงงานในหน้าที่ ที่ครูต้องปฏิบัติ 5 ด้าน ดังนี้

1. งานด้านการจัดการสอน
2. งานด้านการอบรมแนะแนว
3. งานด้านการจัดกิจกรรมหลักสูตร
4. งานด้านการพัฒนาตนเอง
5. งานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูมี 2 ลักษณะ ดังนี้ (ยุพิน จายะภูมิ. 2533 : 8)

1. หน้าที่ความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียบปฏิบัติหรือกฎหมาย

กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียบปฏิบัติพิจารณาได้จากระเบียบ ปฏิบัติทางราชการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นและได้ประกาศใช้โดยหน่วยงานราชการของรัฐ

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียบปฏิบัติต่อบุคคลต่าง ๆ ที่ผู้ ประกอบวิชาชีพครูต้องสัมพันธ์ด้วยนั้น อาจแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ หน้าที่ความรับผิดชอบของครู ต่อศิษย์ ต่อสถาบันวิชาชีพครูอันได้แก่ เพื่อนครูและสถานศึกษา และหน้าที่ความรับผิดชอบของ

ครูต่อสังคม อันได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน หน้าที่ความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียบปฏิบัติหรือกฎหมายกำหนด

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อศิษย์เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญเป็นอันดับแรก อาจสรุปหน้าที่ของครูต่อศิษย์ได้ดังนี้

- 2.1 ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่
- 2.2 อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
- 2.3 ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพรางไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อศิษย์
- 2.4 รักษาความลับของศิษย์
- 2.5 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
- 2.6 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 2.7 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจาและจิตใจ
- 2.8 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

2.9 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อสถาบันวิชาชีพครูอันได้แก่ ตนเอง เพื่อนครูและสถานศึกษา ในการประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไปจะเป็นการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้น ฉะนั้นหน้าที่และความรับผิดชอบของครูจะต้องมีต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะแยกได้ดังนี้

- 3.1 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูด้วยกันในทางสร้างสรรค์ เช่น การแนะนำแหล่งวิทยากรให้กัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน
- 3.2 รักษาความสามัคคีระหว่างครูและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกหรือคิดทำลายกันแก่งแย่งซึ่งกันและกัน เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนครูขอความช่วยเหลือ เช่น เป็นวิทยากรให้แก่กัน ช่วยงานเวรหรืองานพิเศษซึ่งกันและกัน เป็นต้น
- 3.3 ไม่แอบอ้างหรือนำผลงานทางวิชาการของเพื่อนครูมาเป็นของตน ทั้งยังต้องช่วยเหลือให้เพื่อนครูอื่น ๆ ได้สร้างสรรค์งานวิชาการอย่างเต็มตามความสามารถด้วย
- 3.4 ประพฤติตนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด

3.5 ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา

3.6 รักษาชื่อเสียงของตนไม่ให้จึ้นชื่อว่าประพฤติชั่วไม่กระทำการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเกียรติศักดิ์และชื่อเสียงของครู

3.7 ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

3.8 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

3.9 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

4. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อสังคมอันได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน หน้าที่และความรับผิดชอบของครูนั้นย่อมอยู่ที่ศิษย์เป็นเป้าหมายสำคัญแต่การสร้างเสริมศิษย์นั้นยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างอื่นด้วย คือผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ครูจึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบติดต่อสถาบันทั้งสองนั้นด้วยซึ่งอาจแยกแยะได้ดังนี้

4.1 ครูต้องเลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

4.2 ครูต้องยึดมั่นในศาสนาที่นับถือและไม่ดูหมิ่นศาสนาอื่น

4.3 ครูต้องให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างใกล้ชิด ตลอดจนการร่วมแก้ปัญหาของศิษย์ทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ สุขภาพอนามัย ปัญหาทางจิตใจ ฯลฯ

4.4 ครูต้องให้คำปรึกษาหารือและแนะนำผู้ปกครองให้การอบรมเลี้ยงดูเด็กในปกครองอย่างใกล้ชิด ตลอดจนแนะนำการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพของศิษย์

4.5 ครูต้องรายงานข้อมูลต่าง ๆ ของศิษย์ให้ผู้ปกครองทราบสม่ำเสมอและถูกต้อง ไม่บิดเบือน

4.6 ครูพึงให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปกครองและชุมชนในทางสร้างสรรค์ตามความเหมาะสม

4.7 ครูพึงประพฤติเป็นผู้นำในการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมและศิลปวัฒนธรรมของชุมชน

4.8 ครูพึงร่วมพัฒนาชุมชนทุก ๆ ด้าน ช่วยให้มีข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตแก่สมาชิกทุกคนในชุมชน

5. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียม

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและธรรมเนียมนี้เป็นหน้าที่ที่สังคมคาดหวังให้ครูปฏิบัติ เป็นสำนึกที่สืบทอดกันมาในสังคมไทย หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและธรรมเนียมได้จากคำสอนในหมวดธรรมเรื่อง การอนุเคราะห์ศิษย์ 5 ประการ ซึ่งวงการครูไทยยึดเป็นแบบปฏิบัติสืบทอดกันมาช้านานดังนี้

5.1 แนะนำสั่งสอนดี ครูย่อมมีหน้าที่ในการแนะนำสั่งสอนวิทยาการต่าง ๆ โดยต้องรับผิดชอบด้วยการสั่งสอน ได้แก่ สอนได้ชัดเจนไม่คลุมเครือ สอนให้ปฏิบัติหรือให้เป็นรูปธรรม สอนให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะเล่าเรียน โดยมีกำลังใจและมั่นใจที่จะเรียนและสอน ให้นักเรียนให้ศิษย์ได้อย่างไม่เบื่อหน่ายหรือสรุปลิ้น ๆ ว่าชี้ให้ชัด ชวนปฏิบัติลงมือ กระตือรือร้น มั่นใจ แจ่มใสสนุก

5.2 ให้ศึกษาเล่าเรียนดี ครูต้องเป็นผู้จัดการสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ศิษย์ได้ศึกษาเล่าเรียนได้ดี ได้แก่การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ศิษย์ ตลอดจนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ช่วยให้ศิษย์เล่าเรียนได้ดี

5.3 บอกศิลปะให้สิ้นเชิงไม่ปิดบังอำพราง ครูต้องรับผิดชอบในศิลปะวิทยาการที่ตนสอน ต้องสอนในสิ่งที่ถูกต้อง มีความบริสุทธิ์ใจในการอบรมสั่งสอนไม่บิดเบือนวิชาการ

5.4 ยกย่องให้ปรากฏในหมู่เพื่อน ครูต้องช่วยเร้าหรือเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ศิษย์ การศึกษาเล่าเรียน ศิษย์แต่ละคนย่อมมีความสามารถและความถนัดในบางด้าน ครูต้องช่วยส่งเสริมความสามารถพิเศษนั้นให้โดดเด่นยิ่งขึ้น ครูต้องไม่ทำลายความภาคภูมิใจในตนเองของศิษย์

5.5 ป้องกันภัยในทิศทั้งหลาย ครูมีหน้าที่ป้องกันศิษย์โดยแนะนำสั่งสอนให้รู้จักคุณและโทษทางสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ป้องกันศิษย์ไม่ให้ตกไปในทางไม่ดีทุกอย่างซึ่งอาจทำได้ทั้งการประพฤติดนเป็นแบบอย่าง ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมถอย ดูแลให้ห่างไกลจากภัยทั้งหลาย

จากภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของครูดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า หน้าที่หลักของครูก็คือการสอนและการช่วยศิษย์ให้เติบโตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างทั้งในหน้าที่รับผิดชอบต่อศิษย์ ต่อวิชาชีพและต่อสังคม รวมทั้งครูต้องมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครูด้วยกัน เช่น ความรู้ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังนี้

การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การเรียนรู้ในสถานการณ์จริง สถานการณ์จริงของแต่ละคนไม่เหมือนกัน จึงต้องเอาผู้เรียนแต่ละคนเป็นตัวตั้ง ครูจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ กิจกรรม และการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้านทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งอาจรวมถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณ (spiritual development) ด้วย (โสภา สิทธิธรรม, 2444 : 1)

จากการสรุปความเห็นของครูต้นแบบปี พ.ศ. 2540 และปี พ.ศ. 2541 รวมทั้งสิ้น 125 คน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการครูต้นแบบ 2542 ได้ให้ความหมายของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับหลักการ สภาพแวดล้อม ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีสุข (สมศักดิ์ คลประสิทธิ์, 2543 : 1)

เชียร ภูัญญ์ (2541 : 20) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการคิด การค้นคว้า การทดลองและการสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวก การสอนแบบนี้นอกจากผู้เรียนจะได้ความรู้ในเนื้อหาแล้วผู้เรียนยังรู้ถึงวิธีการหรือกระบวนการที่ได้มาซึ่งองค์ความรู้

ธนู ฤทธิกุล (2542 : 42) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนได้คิดค้นสร้างและสรุปข้อความรู้ด้วยตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2542 : 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตเหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

กรมวิชาการ (2543 : 5) ได้สรุปความหมายเชิงปรัชญาของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอาชีวิตจริงและเงื่อนไขการรับรู้ของผู้เรียนเป็นตัวตั้งผู้เรียนมีอิสรภาพได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ทั้งจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม ผู้เรียนได้รับการพัฒนาแบบองค์รวม ได้รับการฝึกให้มีศักยภาพในการสร้างรูปแบบการคิด ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้อง แม่นยำ

ด้วยความรู้สึกที่ดีงาม อันเป็นการสร้างบุคลิกภาพที่ดีงาม อยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543 : 4) ได้กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนา “ผู้เรียน” ให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเองและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 1) ให้นิยาม การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สนองความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงเรียนรู้อย่างมีความสุข พัฒนาเต็มศักยภาพรอบด้านสมดุล มีทักษะการแสวงหาความรู้ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

จากความหมายข้างต้นที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง เทคนิคกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงโดยการคิดวิเคราะห์ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ตามความถนัด ความสนใจ จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีผลการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้จัดการให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน บูรณาการคุณธรรมค่านิยมอันพึงประสงค์ วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้ผู้เรียนพัฒนาสติปัญญา อารมณ์และทักษะการปฏิบัติ มีผู้สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ส่งเสริมการร่วมมือในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นความคิดเชิงปรัชญาที่กำหนดเป็นหลักการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นความหมายเดียวกันกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ ยึดผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งมีแนวทางในการจัดหลากหลายในการลงมือปฏิบัติครูผู้สอนจำเป็นต้องคิดวิเคราะห์และเลือกจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ธรรมชาติของวิชาและบริบททางสังคมและวัฒนธรรม (กรมวิชาการ, 2543 : 3) ซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษานี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ต้องการอย่างได้ผล (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2543 : 4) โดยหลักการแล้วแนวคิดเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้น

มีที่มาจากแนวคิดทางการศึกษาของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ซึ่งเป็นต้นคิดในเรื่อง “การเรียนรู้โดยการกระทำ” หรือ “learning by doing” อันเป็นแนวคิดที่แพร่หลายและได้รับการยอมรับทั่วโลกมานานแล้ว การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติจัดกระทำนี้ นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการเป็น “ผู้รับ” มาเป็น “ผู้เรียน” และเปลี่ยนบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” หรือ “ผู้ถ่ายทอดข้อมูลความรู้” มาเป็น “ผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้” ให้ผู้เรียน บทบาทในการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ (พันธ์ศักดิ์ พลสารมัยและวัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543 : 25–26 ; อ้างอิงมาจาก ทิศนา แคมณี, 2542 : 4) ดังที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 13–20) ได้สรุปว่าการเรียนการสอนที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
2. เน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก
3. ต้องมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน
4. ต้องเป็นที่น่าสนใจไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย
5. ต้องทำทนายให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้
6. ต้องตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสม
7. ต้องดำเนินไปด้วยความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
8. ต้องสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง
9. ต้องสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
10. ต้องมีจุดมุ่งหมายของการสอนที่ดีและชัดเจน
11. ต้องมีความสามารถเข้าถึงใจของผู้เรียน
12. ต้องคำนึงถึงภูมิหลังของผู้เรียน
13. ต้องไม่ยึดวิธีการเรียนแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียวเท่านั้น
14. การเรียนการสอนต้องเป็นพลวัตร
15. ต้องสอนในสิ่งที่ไม่ไกลตัวผู้เรียนมากเกินไป
16. ต้องมีการวางแผนการเรียนการสอนอย่างมีระบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 18–21) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญต่อไปนี้

1. สมรรถนะของมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด สมรรถนะของมนุษย์ประกอบด้วยเซลล์สมองประมาณหนึ่งแสนล้านเซลล์ เป็นโครงสร้างที่มหัศจรรย์ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ตั้งแต่เกิด สามารถเรียนรู้ให้บรรลุอะไรก็ได้โดยอาศัยระบบประสาทสัมผัส คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ

กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนต้องสนใจและให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมอง (head) จิตใจ (heart) มือ (hand) และสุขภาพ (health)

2. ความหลากหลายของสติปัญญา หรือพหุปัญญา โสวาร์ด การ์ดเนอร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายของสติปัญญามนุษย์ และจำแนกได้ 10 ประเภท ด้านภาษา ดนตรี ตรรกและคณิตศาสตร์ การเคลื่อนไหว ศิลปะ/มิติสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารด้านความรู้สึก/ความลึกซึ้งภายในจิตใจ ด้านความเข้าใจธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิทยาและด้านจิตนิยม การจัดกระบวนการเรียนรู้ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมศักยภาพของตน

3. การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้รวบรวมแนวคิดทางทฤษฎีการเรียนรู้และแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ดังนี้

3.1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่าง ๆ

3.2 ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนกับผู้สอนควรมีบทบาทร่วมกัน ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ ผู้เรียนได้เรียนจากสถานการณ์จริง ที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริงในตนเองและความจริงในสิ่งแวดล้อม จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.3 กระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการจัดสิ่งเร้าให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรมและประเมินผล

ธีรพัฒน์ ฤทธิทอง (2543 : 7) กล่าวว่าแนวคิดที่สำคัญประการหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ก็คือ การให้ผู้เรียนมีอิสระแห่งการเรียนรู้ อิสระแห่งการเรียนรู้ได้จากการทำงานเป็นทีม การแสดงออกอย่างอิสระ การปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วม การคิดด้วยตนเอง การแสวงหาความรู้อย่างอิสระ และการมีสมาธิ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด มีลักษณะการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 ลักษณะ คือ

1. การเรียนรู้ที่มีความสุข
2. การเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง
3. การเรียนรู้แบบองค์รวม
4. การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น
5. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543 : 6-7) ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของแนวคิด “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” ไว้ว่า

1. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน กล่าวคือ ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ บทบาทของครูคือผู้สนับสนุน (supporter) และเป็นแหล่งความรู้ (resource person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือก และจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้ารับผิดชอบการเรียนตลอดจนประเมิน ผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ กล่าวคือ ในการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย เนื้อหาวิชาประสบการณ์เดิม และความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับ “สิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน (เทคนิคการสอน)”
3. การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จ หากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน กล่าวคือ ผู้เรียนจะได้รับความสุขสนทนากจากการเรียน หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้ ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบคำถามและคำตอบใหม่ ๆ ประเด็นที่ท้าทายและความสามารถ ในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง
4. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียน กล่าวคือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม จะช่วย ส่งเสริมความเจริญงอกงาม การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน
5. ครูคือผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ กล่าวคือ ในการจัดการเรียน การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องมีความสามารถที่ค้นพบความต้องการที่แท้จริงของ ผู้เรียนเป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม กับผู้เรียน
6. ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแงุ่มที่แตกต่างจากเดิม กล่าวคือ การจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถของตนเองในแงุ่มที่ แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้น สามารถทำในสิ่งที่ อยากรู้ มีวุฒิภาวะสูงขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและมีส่วน ร่วมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น
7. การศึกษา คือ การพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลาย ๆ ด้านพร้อม กัน กล่าวคือ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน คุณลักษณะด้านความรู้ความคิด ด้านการปฏิบัติและด้านอารมณ์ความรู้สึกจะได้รับการพัฒนาไป พร้อม ๆ กัน

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 29–31) ได้ระดมผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เป็นทั้งของไทยและสากล นำมาจัดสาระและกระบวนการเพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสู่การปฏิบัติ

ทฤษฎีการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข
2. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
3. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด
4. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : ศิลปะ ดนตรี กีฬา
5. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : การฝึกฝนกาย วาจา ใจ

เป้าหมายจะนำทฤษฎีการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาแล้วสู่การปฏิบัติ ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและได้พัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนรู้ของผู้เรียน และตัวบ่งชี้การสอนของครู ซึ่งสังเคราะห์จากทฤษฎีการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี ดังนี้

ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ของผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
3. ผู้เรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
4. ผู้เรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการตลอดจนได้แสดงออก

อย่างชัดเจนและมีเหตุผล

5. ผู้เรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบแก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วย

ช่วยกัน

6. ผู้เรียนได้ฝึกค้นรวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
7. ผู้เรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเอง

อย่างมีความสุข

8. ผู้เรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
9. ผู้เรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้

อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้การสอนของครู

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าหัวใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการ

เรียนรู้

3. ครูเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง
 4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
 5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง
 6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
 7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
 8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมประสานกับชีวิตจริง
 9. ครูฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
 10. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- กล่าวโดยสรุปว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่
1. มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
 2. ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
 3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
 4. ผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุก
- ขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ
- เมื่อครูจัดการเรียนการสอนและประเมินผลแล้วและมีความประสงค์จะตรวจสอบว่าได้ดำเนินการมาถูกต้องตามหลักการจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญหรือไม่ ครูสามารถตรวจสอบด้วยตนเองโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้
1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติผู้เรียน
 2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้า สังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์คิดหลากหลาย สร้างสรรค์และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
 3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง
 4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน
 5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน

6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้รับสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา
 7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม
 8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการหลากหลายและต่อเนื่อง
 9. ผู้เรียนรักโรงเรียนของตนและมีความกระตือรือร้นในการไปโรงเรียน
- สรุปว่า การจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการจัดให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยลงมือปฏิบัติ เกิดความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปบูรณาการในชีวิตประจำวันและมีคุณสมบัติตรงกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขกายและใจ

หลักการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เนื่องจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิรูปการเรียนรู้ กรมวิชาการ (2543 : 9-10) ได้เสนอหลักการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. ปรับความคิดของครูให้มองนักเรียนบนพื้นฐานของความรักความเข้าใจว่า นักเรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ พร้อมเอื้ออำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ มีอิสระในการคิด ลงมือปฏิบัติจริง
2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงศักยภาพสูงสุด คือผู้เรียนได้พัฒนาตนทุกด้าน หลังการเรียนรู้มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและภูมิใจในผลงาน
3. การยึดชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. การจัดประสบการณ์โดยใช้คุณธรรมนำความรู้
6. ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้ชีวิตและประเมินด้วยวิธีที่หลากหลายตามสภาพจริงถือว่าการวัดและประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

จากหลักการดังกล่าวเป็นแนวทางในการปฏิบัติของครูผู้สอน ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางการจัดการเรียนรู้มาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีอยู่มากมายหลายวิธีที่ครูสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน จุดประสงค์การเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ ตามที่วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542 : 14–52) ได้เสนอแนะไว้ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนทางอ้อม (indirect instruction) แนวคิดการจัดการเรียนการสอนทางอ้อม ตรงกับแนวคิดของทฤษฎี constructivism ซึ่งผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ความรู้ได้ หากมีการจัดการศึกษาที่เอื้ออำนวยในบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและสร้างสรรค์ด้วยตนเอง กระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์ด้วยตนเอง เห็นว่าผลงานของตนเองมีความหมายและสร้างความพึงพอใจส่วนตัวอันเป็นแรงจูงใจที่ต่อการเรียนรู้

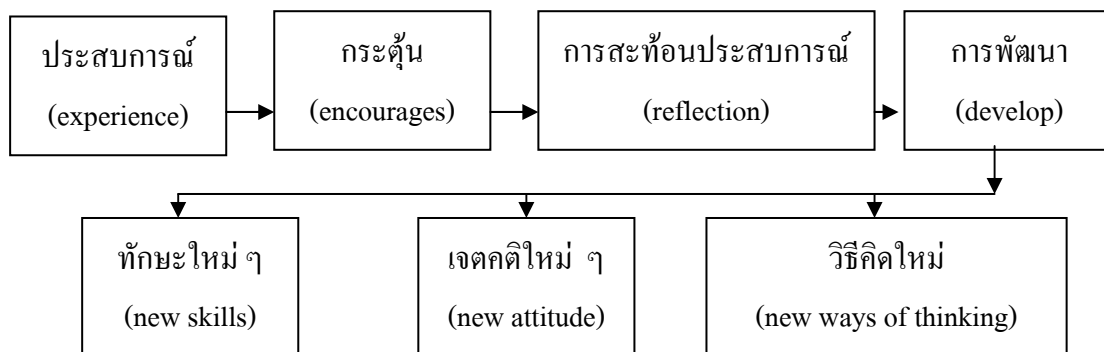
2. การศึกษาเป็นรายบุคคล (individual study) เป็นแนวทางหนึ่งของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองและฝึกทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี (technology related instruction) เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยสอน ไม่ได้ใช้แทนการสอน ครูต้องเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

4. การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์ (interactive instruction) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญวิธีหนึ่งที่เน้นการอภิปราย การแบ่งปันความรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถาม-ตอบและการทำงานกลุ่มย่อยแบบร่วมมือกัน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิริยาและตอบสนองต่อความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นของครู

5. การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ (experiential instruction) เป็นวิธีการส่งเสริมการรับรู้จากประสบการณ์และการสะท้อน (reflection) ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติของผู้เรียนแต่ละบุคคลและกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนจะได้ตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเองและได้รับประสบการณ์ด้านความรู้สึที่จะนำมาปรับเจตคติและค่านิยมของตนเอง ประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียน ได้แก่ เกม กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง ละคร บทบาทสมมติ

การเรียนแบบประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้การได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างประสบการณ์ แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ (reflection) ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เจตคติใหม่ ๆ หรือวิธีการคิดใหม่ ๆ สรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การเรียนแบบประสบการณ์ วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542 : 52)

การเรียนแบบประสบการณ์ ครูต้องคำนึงถึงแหล่งทรัพยากรทั้ง 4 คือ 1) เวลา (time) 2) สถานที่ (space) 3) ภูมิปัญญาท้องถิ่น (local wisdom) 4) สื่อการสอนต่าง ๆ (teaching materials) ซึ่งครูสามารถใช้ทรัพยากรดังกล่าวเป็นตัวเชื่อมโยงให้นักเรียนก้าวสู่การเรียนรู้โลก รอบตัว หากครูจะให้นักเรียน เรียนแบบประสบการณ์ต้องพิจารณาแหล่งทรัพยากรทั้ง 4 โดยในเรื่องของการใช้เวลา (use of time) นั้น ครูต้องไม่กำหนดเวลาตายตัวเหมือนการสอนแบบเดิม แต่ควรยืดหยุ่นเรื่องเวลา เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนมีเวลาเพียงพอในการเรียนรู้หรือการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ในเรื่องของการใช้สถานที่ (use of space) ไม่จำเป็นต้องเรียนในชั้นเรียนหรือห้องเรียน เท่านั้น ครูอาจใช้บริเวณสวนในโรงเรียน ชุมชน หมู่บ้าน หรือแม้แต่การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต (internet) เพื่อเชื่อมโยงนักเรียนสู่โลกรอบตัว ในด้านการใช้สื่อการสอน (use of teaching) นั้น ครูต้องใช้สมาชิกในชุมชนสมาชิกในครอบครัวของนักเรียน ผู้รู้หรือผู้ชำนาญ ในท้องถิ่น พระภิกษุ ศิลปินท้องถิ่นหรือบุคลากรของรัฐ เช่น นักวิชาการเกษตร พนักงาน ออานามัยหรืออื่น ๆ โดยให้บุคคลเหล่านี้ได้มีโอกาส ให้ความรู้แก่นักเรียน ครูควรใช้แหล่ง ทรัพยากรทั้ง 4 ดังกล่าวรวมเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้นักเรียนมีความรู้ อย่าง กว้างขวาง พัฒนาความคิดและทักษะกระบวนการกลุ่ม รวมตลอดถึงการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการ เรียนรู้

ความสำคัญและจำเป็นของการเรียนแบบประสบการณ์

การเรียนแบบประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับผู้เรียน ปัจจุบันได้ มีการเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ (conception of learning) โดยเปลี่ยนจากแนว พฤติกรรมนิยม (behaviorist) ซึ่งมีการยึดครูเป็นศูนย์กลางและนักเรียนไม่มีส่วนร่วม (passive receivers) ในการเรียนมาเป็นแบบที่เรียกว่า constructivist learning models นอกจากนี้ยังพบว่า สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความจำเป็นที่ต้องเพิ่มในเรื่องความยืดหยุ่นและ

ศักยภาพในการผสมผสานความรู้เดิมกับประสบการณ์ในรูปแบบที่ใหม่และแตกต่างกันออกไป นักการศึกษาจึงสนใจที่จะจัดการศึกษาเพื่อเน้นไปยังประเด็นที่ว่า ผู้เรียนเมื่อเรียนแล้วได้รู้อะไร (what learner know) และสามารถทำอะไรได้บ้าง ดังนั้น การออกแบบการเรียนรู้จึงต้องเน้นการวัดความสามารถภาคปฏิบัติของการเรียน (competency-based measures of learning) และใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบประสบการณ์ (experiential techniques) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะ ใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เรียน เช่น ทักษะความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ขั้นตอนการเรียนรู้แบบประสบการณ์

การเรียนรู้แบบประสบการณ์ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นประสบการณ์ (experiencing) เป็นขั้นลงมือหรือทำกิจกรรมจากสภาพจริง เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลราคาสินค้าในตลาด การสัมภาษณ์หรือการปฏิบัติกรต่าง ๆ
2. ขั้นนำเสนอและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (publishing) เป็นขั้นตอนของการพูด การเขียน เช่น นำข้อมูลที่ได้จากขั้นประสบการณ์มานำเสนอ ซึ่งอาจทำได้ทั้งการพูดและการเขียน อาจเขียนลงแผนภูมิหรือตาราง พร้อมนำเสนอด้วยปากเปล่า เป็นต้น
3. ขั้นอภิปรายผล (discussing) เป็นขั้นตอนของการอภิปรายซักถามเพื่อความเข้าใจที่แจ่มชัดและเพื่อให้ได้แนวคิดต่อการประยุกต์ใช้ ขั้นนี้ทั้งครูและนักเรียนอาจร่วมกันในการตั้งคำถามเพื่อการอภิปรายร่วมกัน
4. ขั้นสรุปพาดพิง (generalizing) เป็นขั้นของการสรุปผลการเรียนรู้จากทั้ง 3 ขั้นข้างต้น โดยสรุปพาดพิงสู่หลักการหรือสู่มุมมองหรือแบบแผนที่กว้างขวางขึ้น อาจร่วมกันสรุปหรือแต่ละคนสรุปก็ได้ นับเป็นการสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยผ่านประสบการณ์หรือการลงมือกระทำ
5. ขั้นประยุกต์ใช้ (applying) เป็นขั้นตอนของการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจจัดทำในรูปของโครงการ การทดลอง การปรับใช้กับชีวิตประจำวัน การแก้ปัญหาหรือการค้นคว้าวิจัยต่อไป ซึ่งถือเป็นการลงมือกระทำ / ปฏิบัติ เป็นวงจรต่อไปอีกด้วย
6. การเรียนแบบร่วมมือ (cooperative learning) การเรียนแบบร่วมมือเป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกในกลุ่มมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน สามารถนำมาใช้ได้กับการเรียนทุกวิชาและทุกระดับชั้น เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ 3 วิธีต่อไปนี้ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ วิธีการทั้ง 3 คือ

6.1 การแข่งขันเป็นทีม (teams–games–tournaments : TGT) เป็นวิธีการที่ตื่นเต้น สนุกสนานที่สุดในบรรดา 3 วิธีด้วยกัน การที่ต้องแข่งขันกันในเกมส์การเรียนแบบเผชิญหน้ากัน ทำให้เกิดความตื่นเต้น การต้องแข่งขันทำให้ผู้เรียนใช้เวลาอย่างเป็นประโยชน์มากขึ้น เท่าที่ผ่านมา พบว่าเมื่อเกิดกรณีเสมอกันระหว่างทีม ผู้เรียนจะมาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม วิธีการนี้เหมาะสมกับการสอนวิชาพื้นฐานที่สามารถถามคำถามที่มีคำตอบแน่นอนตายตัวแต่ไม่เหมาะสมกับบางวิชา เช่น วรรณคดี สังคมวิทยา และวิทยาศาสตร์บางสาขา ในกรณีหลังควรใช้วิธีการของ jigsaw ซึ่งเหมาะกับเนื้อหาที่ไม่เน้นความจำ และไม่เน้นการหาคำตอบที่ถูกเพียงคำตอบเดียว

6.2 การสอนแบบทีมงานที่แบ่งตามความสามารถ (student teams–achievement dividend : STAD) ให้ความตื่นเต้นน้อยกว่า TGT เพราะใช้แบบทดสอบสั้น ๆ แทนเกมส์ แต่ผู้เรียนก็ยังคงสนุก เพราะการที่ได้ปรึกษาซึ่งกันและกันในการเรียนเป็นทีมในเนื้อหาเดียวกัน STAD จะใช้นเวลาน้อยกว่า TGT แต่ผู้สอนต้องใช้นเวลามากในการตรวจให้คะแนนแบบทดสอบ STAD เหมือนกับ TGT ตรงที่ทั้งสองวิธีเน้นคำถามแบบที่ต้องการคำตอบที่ถูกที่สุดเพียงคำตอบเดียว

6.3 วิธีการติดต่อภาพ (jigsaw method) เหมือน STAD ในเรื่องที่ว่าสร้างความตื่นเต้นน้อยกว่า TGT การช่วยเหลือกันในกลุ่มเพื่อนจะมีแบบแผนมากกว่า jigsaw เหมาะกับเนื้อหาวิชาที่ไม่เหมาะสมกับ STAD และ TGT เช่น วิชาวรรณคดี สังคมศึกษาและวิทยาศาสตร์ ในส่วนที่เกี่ยวกับความเข้าใจ (concept) และในกรณีที่นักเรียนต้องอ่านเนื้อหา jigsaw จะใช้ได้ดี วิธีการ jigsaw มีสองแบบ คือ jigsaw แบบที่สอง และ jigsaw แบบดั้งเดิม ใน jigsaw แบบที่สองผู้สอนเตรียมตัวน้อยกว่า แต่ jigsaw แบบดั้งเดิม มีคุณค่าหลายอย่างเหนือ jigsaw แบบที่สอง ผู้ใช้จึงควรศึกษาว่าแบบใดจะเหมาะสมกับสถานการณ์ของตนมากกว่า

สรุปได้ว่าเราควรเลือกใช้วิธีการแข่งขันเป็นทีม หรือวิธีการประสบความสำเร็จเป็นทีม ถ้าเนื้อหาที่ต้องการถาม ถามในข้อความที่ต้องการคำตอบตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องแสดงความคิดเห็นและควรใช้วิธีการติดต่อภาพ เมื่อเรียนเกี่ยวกับ concept

หน้าที่ของครูผู้สอน

1. จัดกลุ่มผู้เรียนให้สมาชิกแตกต่างกัน กลุ่มละประมาณ 3 – 5 คน
2. ทบทวนบทบาทของการทำงานกลุ่ม หน้าที่ของสมาชิก การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นต้น
3. ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเรียนให้เข้าใจชัดเจน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาในบทเรียนที่ต้องศึกษา
4. ให้ความร่วมมือกลุ่มในการทำงาน
5. วัดและประเมินผล

6. ให้การเสริมแรงหรือสร้างกำลังใจ

7. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participatory learning) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยหลักการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง คือ

7.1 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experimental learning)

7.2 กระบวนการกลุ่ม (group process)

8. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เป็นการนำเอาความรู้สาขาวิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมผสานกัน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุด การเรียนการสอนแบบบูรณาการจะเน้นองค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ใช้แนวคิดของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ได้แก่ การเรียนการสอนแบบ storyline method

9. การเรียนแบบส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวหรือไม่ซ้ำแบบใครอย่างมีความแปลกใหม่ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่ไม่สัมพันธ์ให้กลายเป็นสิ่งใหม่ได้อย่างเหมาะสม (สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. 2545 : 79 ; อ้างอิงมาจาก Robert. 1988 : 108) แม้ว่าความคิดสร้างสรรค์มิได้มีความหมายเดียว แต่เราสามารถอธิบายความคิดสร้างสรรค์ได้จาก 1) ผลงานที่ผลิต 2) กระบวนการที่จัดกระทำ 3) ทักษะที่ใช้ในแง่ความคล่องแคล่ว 4) บุคลิกภาพของบุคคล และ 5) เงื่อนไขสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดอเนกนัย (divergent thinking) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. ความคิดคล่อง (fluency)
2. ความคิดยืดหยุ่น (flexibility)
3. ความคิดริเริ่ม (originality)
4. ความคิดละเอียดละออ (elaboration)

เทคนิคการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถทำได้โดยเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ ดังนี้

1. เทคนิคการระดมสมอง (brainstorming)
2. เทคนิคกอร์ดอน (the gordon technique)
3. เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ (forced relationships and morphological analysis)

4. เทคนิคการรวบรวมปัญหา และหนทางแก้ไขโดยใช้สมุดบันทึกและแผ่นป้ายนิเทศ (collection bulletins board)

5. กระบวนการแก้ปัญหา : ความคิดสร้างสรรค์ทุติยภูมิ (a problem-solving process : secondary creativity)

6. เทคนิคเชื่อมโยงสัมพันธ์โดยใช้การเปรียบเทียบ (synectics)

7. เทคนิคการสอนให้คิดประดิษฐ์ (inventive thinking)

เทคนิคดังกล่าวจะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในด้านความคิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดละเอียดละออ (สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. 2544 : 81) ผลงานหรือกระบวนการจากการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคดังกล่าวสามารถเก็บเป็นชิ้นงานในแฟ้มสะสมงานได้อย่างดี

10. การเรียนแบบทำโครงการ (project work)

โครงการ (project) หมายถึง การสืบค้นอย่างลุ่มลึกในหัวข้อของการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล กลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ทั้งชั้นเรียน ลักษณะสำคัญของโครงการคือ การเน้นไปที่การหาคำตอบให้แก่คำถาม หรือสิ่งที่อยากทราบตามหัวข้อของโครงการ การแสวงหาคำตอบอาจทำโดยนักเรียนหรือครูร่วมกับนักเรียนก็ได้ ถือเป็นการทำงานหรือร่วมกันโดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก เป้าหมายของโครงการ คือการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหัวข้อของโครงการมากกว่าเป็นการแสวงหาคำตอบที่ถูกที่สุดจากครูเพียงผู้เดียว การจัดทำโครงการมักไม่นิยมแยกรายวิชาแต่ควรจัดทำในรูปของการบูรณาการรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรร่วมกัน (เพชรรัตน์ สุริยา. 2541: 38)

ข้อดี-ข้อเสียของโครงการ

ข้อดี มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาหรือสำรวจสิ่งที่สนใจในเชิงลึก
2. ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ส่งเสริมด้านทักษะการจัดการเกี่ยวกับเวลาและการจัดการโครงการ
4. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. ส่งเสริมเรื่องการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ข้อเสีย มีดังนี้

1. ใช้เวลามากในการจัดทำโครงการและการให้ข้อมูลย้อนกลับ
2. มีความยากในการให้ความยุติธรรมในการประเมินผล

ดังนั้น การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน สาระการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้นั้น

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. (2544 : 21-22) กล่าวถึง หลักการและวิธีการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า ครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้นำ ผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาความคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณและมุ่งพัฒนาความสามารถด้านอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

การเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ควรมีรูปแบบ / วิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ การเรียนรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้ต้องพยายามนำกระบวนการจัดการ กระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิดและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปสอดแทรกในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื้อหาและกระบวนการต่าง ๆ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม การบูรณาการ เป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกัน หรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจัดได้หลายลักษณะ เช่น

1. การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว ผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ กับหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริง หรือสาระที่กำหนดขึ้นมา

2. การบูรณาการแบบคู่ขนาน มีผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันจัดการเรียนการสอนโดยอาจยึดหัวข้อเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วบูรณาการเชื่อมโยงแบบคู่

3. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการในลักษณะนี้นำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงเพื่อจัดการเรียนรู้ ซึ่งโดยทั่วไปผู้สอนมักจัดการเรียนการสอนแยกตามรายวิชาหรือกลุ่มวิชา แต่ในบางเรื่อง ผู้สอนจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเรื่องเดียวกัน

4. การบูรณาการแบบโครงการ ผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยการบูรณาการเป็นโครงการ โดยผู้เรียนและครูผู้สอนร่วมกันสร้างสรรค์โครงการขึ้น โดยใช้เวลาเรียนต่อเนื่องกันได้หลายชั่วโมง ด้วยการนำเอาชั่วโมงของวิชาต่าง ๆ ที่ครูผู้สอนเคยแยกสอนกันนั้นมารวมเป็นเรื่องเดียวกันมีเป้าหมายเดียวกัน

จากหลักการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวมา เป็นภารกิจที่ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบจึงจำเป็นต้องศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีและสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูจะต้องเลือกใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

การใช้สื่อการเรียนรู้

ความหมายของสื่อการเรียนรู้ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วีระกิตติ์ ลายทองสุข (2532 : 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า สื่อการสอน ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการเรียนการสอนเป็นสื่อกลางที่นำสารหรือนำความรู้ไปยังผู้เรียน ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มณฑา สุรยาทิพย์ (2534 : 10) กล่าวว่าสื่อการสอน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ครูผู้สอนนำมา ใช้เป็นสื่อกลางในการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเป็นวัสดุอุปกรณ์ บุคคล เหตุการณ์

ชลียา ลิมปิยากร (2536 : 33) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า “สื่อ” (medias) หมายถึงตัวกลางที่จะช่วยในการถ่ายทอดเรื่องราวเหตุการณ์ ความรู้ ข้อเท็จจริง แนวความคิด ความรู้สึจากผู้ต้องการถ่ายทอดไปยังผู้รับการถ่ายทอด สื่อการเรียนการสอน (instructional medias) จึงหมายถึงตัวกลางเพื่อใช้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ จากผู้สอนหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ ไปยังผู้เรียน แหล่งความรู้อาจจะเป็นวิทยากรหรือบุคลากรในชุมชนผู้ทรงความรู้ในด้านต่าง ๆ

ยงยุทธ ประทุมยศ (2538 : 8) กล่าวถึงความหมายของคำว่า “สื่อการสอน” ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ช่วยในการถ่ายทอดความรู้ เจตคติ ทักษะจากผู้สอนไปยังผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน

พัชรี ชมภูษ (2538 : 23) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง ตัวกลางที่ช่วยนำและถ่ายทอดสาระความรู้จากครูผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้สอนและผู้เรียนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้เร็วขึ้นในเวลาที่กำหนด

จากความหมายของคำว่า “สื่อ” “สื่อการสอน” “สื่อการเรียนการสอน” พอจะสรุปถึงความหมายของ “สื่อการเรียนรู้” ได้ว่าหมายถึง สิ่งที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่มีตามธรรมชาติ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งพิมพ์ สิ่งประดิษฐ์ทางเทคโนโลยีหรือสิ่งอื่น ๆ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ เข้าใจรวดเร็วและกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางลึกซึ้งและต่อเนื่องตลอดเวลา

แนวคิด หลักการ และวิธีการใช้สื่อการเรียนรู้

ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. (2544 : 23–24) กำหนดแนวคิด หลักการ และวิธีการใช้สื่อการเรียนรู้ ไว้ว่า การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความยืดหยุ่น สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และเรียนรู้ได้จากสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ทุกประเภท รวมทั้งจากเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชนและแหล่งอื่น ๆ เน้นสื่อที่ผู้เรียนและผู้สอนใช้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเอง หรือนำสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัว และในระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนรู้ โดยใช้วิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อและแหล่งความรู้ โดยเฉพาะหนังสือเรียน ควรมีเนื้อหาสาระครอบคลุมตลอดช่วงชั้น สื่อสิ่งพิมพ์ควรจัดให้มีอย่างเพียงพอ ควรให้ผู้เรียนสามารถยืมได้จากศูนย์สื่อหรือห้องสมุดของสถานศึกษา

ลักษณะของสื่อการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควรมีความหลากหลาย ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่น ๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม เข้าใจได้ง่าย และรวดเร็วขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้งและต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้การใช้สื่อการเรียนรู้เป็นไปตามแนวความคิดการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการดังนี้

1. จัดทำและจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการเรียนรู้
2. ศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และสำหรับเสริมความรู้ของผู้สอน
4. ศึกษาวิธีการเลือกและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม หลากหลาย และสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
5. ศึกษาวิธีการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นเอง และเลือกที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินสื่อการเรียนรู้ที่ใช้อยู่ในนั้นอย่างสม่ำเสมอ
6. จัดหาหรือจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
7. จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน และสังคมอื่น ๆ
8. จัดให้มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ

กระบวนการในการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้

สื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนทุกครั้ง ผู้สอนต้องมีการวางแผนมีหลักการในการเลือกและมีกระบวนการในการใช้สื่อ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้เกี่ยวกับหลักการเลือกและการใช้สื่อ ดังนี้

กรมวิชาการ (มปป. : 11-14) เสนอหลักการเลือกสื่อการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนควรคำนึงถึง ดังนี้

1. การเลือกสื่อการเรียนรู้ต้องสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะสอน
 2. สื่อการเรียนรู้ต้องเหมาะสมกับผู้เรียน
 3. พิจารณาความเป็นไปได้และค่าใช้จ่าย
 4. ความสะดวกและความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้
- หลักการใช้สื่อการเรียนรู้

กรมวิชาการ (มปป. : 18–19) เสนอหลักการใช้สื่อการเรียนรู้ ว่านอกเหนือจากการเลือกสื่อที่เหมาะสมแล้วยังจำเป็นต้องมีหลักการในการใช้สื่อเพื่อให้การใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการดังนี้

1. การเตรียมตัวของผู้สอน
2. การเตรียมจัดสภาพแวดล้อม
3. การเตรียมพร้อมผู้เรียน
4. การใช้สื่อการเรียนรู้
5. การประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้

จากแนวคิด หลักการ และวิธีการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องใช้สื่อมาประกอบการเรียนรู้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการจัดทำ จัดหา ศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับการเลือกและการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมตัวผู้สอน ผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อมรวมทั้งมีการประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนรู้ด้วย

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

มีผู้ให้ความหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พอจะรวบรวมได้ดังนี้

โกวิท ประวาลพุกษ์ และสมศักดิ์ สิ้นธุระเวช (2527 : 20–25) สรุปไว้ว่า การวัด หมายถึง ขบวนการ หรือวิธีการใด ๆ ที่จะให้ได้มาซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่ง อันมีความหมายแทนขนาดสมรรถภาพ นามธรรมที่นักเรียนผู้นั้นมีอยู่ในตน

การวัดและประเมินผลเป็นคำที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ประกอบด้วยคำว่า “การวัด” กับ คำว่า “การประเมินผล” ตามที่ ส.วาสนา ประวาลพุกษ์ (2544 : 15) กล่าวว่า การวัด (measurement) ก็กับการประเมินผล (evaluation) คำสองคำนี้มีความสัมพันธ์กัน การวัดผลเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล คือเป็นส่วนที่จะใช้ข้อมูลเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการประเมิน ซึ่ง มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำสองคำนี้ไว้ดังนี้

ส.วาสนา ประวาลพุกษ์ (2544 : 15–16) กล่าวว่า การวัดผล คือ กระบวนการที่จะกำหนดปริมาณของสิ่งที่ต้องการวัดออกมาเป็นจำนวนหรือตัวเลข ใช้แทนคุณลักษณะของสิ่งนั้น และการประเมินผล คือ กระบวนการที่มีระบบแบบแผนเพื่อที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายเพียงใด การประเมินผลจะบอกทั้งปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน การตัดสินใจทางคุณค่าของพฤติกรรมต่าง ๆ ใน 2 ความหมาย ได้แก่

การประเมินผล คือ การลงสรุปตีราคาพฤติกรรมของผู้เรียนในแง่ปริมาณ โดยอาศัยการวัดมาใช้ตัดสินใจ

การประเมินผล คือ การตีราคาพฤติกรรมของผู้เรียนในแง่คุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้วยวิธีอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การวัดด้วยเครื่องมือเชิงปริมาณและใช้การตัดสินใจเชิงคุณภาพ

ตามที่กล่าวไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นกระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียนว่าบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ดังนั้นจากความหมายดังกล่าว สรุปว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียนว่าบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

แนวคิด หลักการ และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 22 เป็นแนวการจัดการศึกษาที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิด หลักการ และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2543 : 7-8) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนจะต้องทำอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่างและหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน โดยจะต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย และคุณธรรม โดยเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และจะต้องสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้ระดับบุคคล สถานศึกษา ชุมชนและประเทศ รวมทั้งมีความเป็นสากลระดับนานาชาติ การประเมินลักษณะนี้ใช้คำว่า assessment

งามนิตย์ ธาตุทอง (2544 : 48-51) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข และตามข้อบัญญัติในมาตรา 26 แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จำเป็นต้องสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้และหลักการ การจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตามมาตรา 6 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การประเมินผลการเรียนรู้ ควรจะประเมินทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะการแสวงหาความรู้ เจตคติ

คุณธรรม และการปฏิบัติจริงโดยเลือกรูปแบบการประเมินที่ตรงตามจุดมุ่งหมายในการประเมิน
เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

สำหรับแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ตามหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 (2544 : 24-25) มีดังนี้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็น
กระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้ง
ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ
ในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติ
ร่วมกันและเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน สถานศึกษาต้องมีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการวัด
และประเมิน ผลทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ
ตลอดจนการประเมินภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน แก่
ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

การวัดและการประเมินผลระดับชั้นเรียน มีจุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมิน
ระดับชั้นเรียน คือ มุ่งหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ
คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ อันเป็นผลเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้หรือไม่/เพียงใด
ดังนั้นการวัดและประเมินจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและความ
เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การ
ร่วมกิจกรรมและผลงานจากโครงการหรือแฟ้มสะสมผลงาน ผู้ใช้ผลการประเมินในระดับชั้น
เรียนที่สำคัญ คือ ตัวผู้เรียน ผู้สอน พ่อแม่ ผู้ปกครอง จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการกำหนด
เป้าหมาย วิธีการ และค้นหาข้อมูลเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้สะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผลของ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะทราบระดับความก้าวหน้า ความสำเร็จของตน ครู ผู้สอน
จะต้องเข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่ม สามารถให้ระดับคะแนนหรือจัดกลุ่ม
ผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองได้ ขณะที่พ่อแม่
ผู้ปกครอง จะได้ทราบระดับความสำเร็จของผู้เรียน สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การ
ประเมิน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

การประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้าน
การเรียนรู้รายชั้นปีและช่วงชั้น สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง
พัฒนา การเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำผล
การประเมินรายช่วงชั้นไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการ

เรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเรียนการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

การประเมินคุณภาพระดับชาติ สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดต่อไป ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ส.วาสนา ประवालพุกษ์ (2544 : 24) กล่าวถึง แนวคิดในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนว่าการวัดและประเมินผลควรยึดหลักการดังนี้

1. เป็นวิธีการสืบค้นและตรวจสอบความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียน
2. ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ หลายวิธี
3. ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาชัดเจน บอกระดับการพัฒนาของผู้เรียนได้
4. เป็นกระบวนการควบคุมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
5. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคม

ศิริชัย กาญจนวาสี (2543 : 9-10) เสนอการประเมินผลการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

การประเมินผลการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. สาระของการประเมิน
 - 1.1 ความรู้/ทักษะ ประเมินเกี่ยวกับระดับความรู้ วิธีแสวงหาความรู้และพัฒนาการทางความรู้
 - 1.2 คุณธรรม ประเมินเกี่ยวกับระดับคุณธรรมและพัฒนาการทางคุณภาพ
2. รูปแบบการประเมิน
 - 2.1 เน้นการพัฒนา
 - 2.2 โปร่งใสเป็นธรรม

ดังนั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จึงต้องใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความ

ประพจน์ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และผลงานจากโครงการหรือเพิ่มสะสมงาน โดยประเมินด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม มีเครื่องมือในการวัดและประเมินที่มีคุณภาพ

จากแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จากหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งความคิดเห็นของนักการศึกษา จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในการจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอน มีข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนพฤติกรรมของครู ที่ครูจะต้องศึกษาเรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งมีประเด็นสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องเรียนรู้ ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. การใช้สื่อการเรียนรู้
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน

มีคำที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน (classroom research) จำนวนหลายคำที่มีผู้กล่าวถึงไว้ในเอกสารทางวิชาการ สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 86) ได้อธิบายไว้ว่าศัพท์ภาษาอังกฤษที่มีความหมายถึงการวิจัยในชั้นเรียนสามารถใช้ได้หลายคำ ซึ่งแต่ละคำมีนัยดังนี้

การวิจัยในชั้นเรียน (classroom research) เป็นการเน้นสถานที่ที่ทำวิจัยว่าเกิดขึ้นในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ซึ่งเขียนเป็นคำกว้าง ๆ ในบางครั้งถ้าผู้เขียนต้องการระบุให้เจาะจงลงไปว่าเป็นการวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยของครู (teacher evaluation) ต้องการเน้นว่าผู้ทำวิจัยคือครู ซึ่งไม่บอกว่าทำวิจัยที่ไหนแต่ชี้เป็นนัย ๆ ว่า ทำวิจัยในชั้นเรียน

การแสวงหาความรู้โดยตัวครูเองเป็นผู้สะท้อนผล (self-reflective enquiry) การสะท้อนผลเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (classroom action research : CAR) ระบุชัดเจนว่าเป็นการวิจัยปฏิบัติการและทำในชั้นเรียน

คำเหล่านี้ถูกใช้แตกต่างกันไปตามปรัชญาความเชื่อของผู้เขียนที่ต้องการเน้นลักษณะเฉพาะบางประการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นบริบทในชั้นเรียน (องอาจ นัยพัฒน์, 2543 : 35) ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า “การวิจัยในชั้นเรียน (classroom research)”

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนด้านต่าง ๆ ดังนี้

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

ชัยพจน์ รักราม (2539 : 31) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนหลังจากสำรวจแล้วพบว่าสาเหตุของปัญหาการเรียนการสอนมาจากนักเรียน วิธีสอน สื่อการสอนและสภาพแวดล้อม การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นวิธีหนึ่งที่ครูสามารถดำเนินการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2540 : 57) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความจริงที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยครูเป็นผู้ดำเนินการวิจัยนั้นแล้วนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ธีรารัง ชูทัพ (2540 : 2) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดการสอนของครูผู้สอนที่ไม่สามารถจัดการเรียนหรือวางแผนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถที่แตกต่างกันของนักเรียนในชั้นเรียนเป็นสำคัญ

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม (2540 : 38) ให้คำนิยามของคำว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการในการหาความจริงที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

กรมวิชาการ (2542 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาและวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและ/หรือพัฒนาการสอนของตนเองและเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

ประวิต เอรารวรรณ์ (2542 : 3) ได้กล่าวว่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการศึกษาค้นคว้าของครูซึ่งจัดว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา (problem solving) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมนักเรียนและคิดวิเคราะห์ (critical thinking) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

พร้อมพรรณ อุคมสิน (2542 : 84) ได้นิยามการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการวิจัยแบบหนึ่งของการวิจัยทางการศึกษาซึ่งเป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้ซึ่งแสวงหาความรู้หรือข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาในเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ทิศนา แสงศักดิ์ (2543 : 74) ได้กล่าวโดยสรุปว่าการวิจัยในชั้นเรียน คือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือเป็นความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความรู้ใหม่ ๆ ในที่นี้เรียกว่า นวัตกรรมทางการศึกษานั้นเอง

สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ (2543 : 275) ได้กล่าวว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานวิจัยประเภทหนึ่งที่ครูผู้ดำเนินการโดยตรงในชั้นเรียนของตนโดยไม่ต้องรอให้นักวิจัยทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการให้

องอาจ นัยวัฒน์ (2543 : 35-36) ได้กล่าวว่าการวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง กระบวนการของการวิจัยที่ใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในอันที่จะทำให้ได้ผลของการวิจัยที่มีคุณภาพเชื่อถือได้และเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติในสถานการณ์จริงในชั้นเรียน/ห้องเรียนหรือโรงเรียนหนึ่ง ๆ ได้ คณะหรือผู้วิจัยปฏิบัติการจะเข้ามามีส่วนร่วม (participation) ในเกือบทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยและยังให้ความร่วมมือ (collaboration) กับคณะวิจัยในการตอบคำถามในขั้นตอนต่าง ๆ

ประกอบ มณีโรจน์ (2544 : 4) ได้สรุปว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ความจริง ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

พิมพันธ์ เชชะคุปต์ (2544 : 139) ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ค้นคว้าและสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาผู้เรียนอีกทั้งเป็นการพัฒนาตนเองคือผู้วิจัยไปด้วย

มาลี จุฑา (2544 : 241) กล่าวว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการพัฒนากิจกรรมและคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อค้นคว้าวิธีสอน การจัดการกิจกรรม การพัฒนาสื่อการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 163) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครู ผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อน

ร่วมงานในโรงเรียน ได้มีโอกาสอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

อลิศรา ชูชาติ (2544 : 114–115) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยใช้ครูหรือผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือกระทำ หรือปฏิบัติงานที่ช่วยพัฒนางานหรือสภาพการณ์ที่ตนเองทำงานหรือรับผิดชอบ

สุเทพ อ่วมเจริญ (2545 : 124) ได้สรุปไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการศึกษาที่พึงประสงค์

จากการให้ความหมายของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าของครูร่วมกับผู้เรียน เพื่อค้นหาคำตอบ แก้ปัญหา และ/หรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยครูเป็นผู้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าร่วมกับผู้เรียน

คุณลักษณะของครูที่ดีและมีคุณธรรม

จากการศึกษาคุณลักษณะของครูที่ดีจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ พอที่จะประมวลเป็นข้อสรุป ดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการครู (2530 : 10) ได้กำหนดลักษณะครูที่ดีไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้ดี หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
2. มีความสามารถดีในการปฏิบัติงาน
3. มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
4. รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน
5. กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์
6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคน ติดตามส่งเสริมแก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์
7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะการพนันและบุหรี่
8. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ท้องถิ่นและสังคม
9. ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายและประหยัด

10. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

คุณลักษณะครูที่ดีจากทัศนะของนักการศึกษาไทย

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะครูที่ดี ดังนี้

ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ (2513 : 9) กล่าวถึงลักษณะครูดีไว้ว่า

1. ครูต้องรักเด็ก เข้าใจเด็กและเห็นอกเห็นใจเด็ก
2. ครูต้องมีความรู้ในวิชาที่ตนสอนอย่างลึกซึ้ง
3. ครูต้องสามารถจัดหลักสูตรหรือบทเรียนให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของเด็กได้
4. ครูต้องเชี่ยวชาญในการสอนประเภทต่าง ๆ วิชาที่สอนในโรงเรียนแบ่งได้ 4

ประเภท คือ ประเภทพัฒนาเนื้อหา (content subject) ทักษะ (skill subject) พึงพอใจ (appreciation subject) คุณค่า (value subject)

5. ครูต้องเอาใจใส่ต่อเด็กทั้งหมด มิใช่เอาใจใส่เพียงแต่เด็กจะเรียนวิชานั้น วิชานี้ได้หรือไม่ ครูที่ดีจะต้องดูแลสุขภาพ อารมณ์และการสังคมของเด็กในห้องไปด้วยตลอดเวลา

6. ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กในด้านวัฒนธรรม ศิลธรรม กิจนิสัย สุขนิสัยและอุปนิสัย

บุญถิ่น อัตถากร (2514 : 15) ได้กล่าวถึงนโยบายในการผลิตครูต้องมุ่งผลิตครูที่ดี ซึ่งมีลักษณะด้อยอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ครูเป็นผู้มีความรู้ คือ มีทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชา และจะต้องสร้างสมเพิ่มพูนอยู่เสมอ

เสมอ

2. ครูควรมีความสามารถในกลวิธีสอน สามารถถ่ายทอดความรู้และวิถีทางแห่ง

ปัญญาและอบรมแนะนำเด็กไปสู่หนทางอันดีงาม

3. ครูเป็นผู้ที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม

ไพบุลย์ อินทวิชา (2515 : 21) กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่ดีไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. เป็นผู้ดี คือ เป็นสุภาพชน เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม วัฒนธรรม
2. เป็นผู้หนักแน่น คือ รู้จักควบคุมภาวะทางจิตและรับผิดชอบ
3. เป็นผู้พัฒนาทั้งตนเองและสังคม
4. เป็นผู้มึนศิลปะในการเป็นผู้ให้การศึกษาและผู้รับการศึกษา
5. เป็นผู้อดทนที่จะพัฒนามนุษย์ให้เจริญ
6. เป็นผู้ปฏิบัติโดยครูจะเป็นผู้ปฏิบัติและพิสูจน์ตนเองก่อน
7. เป็นผู้แนะนำแนวเพื่อช่วยให้เด็กรู้จักช่วยตนเอง

สุรินทร์ สรสิริ (2515 : 19) มีความเห็นว่า ครูที่ดีควรมีคุณลักษณะ 6 ประการ คือ

1. บุคลิกภาพดี คือ มีรูปร่างหน้าตาดี แต่งกายดีเชื่อมั่นในตนเอง วาจาดีและปรับตัวดี
2. การจัดห้องเรียนดี มีความเหมาะสมในบรรยากาศถูกสุขลักษณะเก็บอุปกรณ์ต่าง ๆ

ไว้อย่างเหมาะสม

3. มีความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน

4. การสอนดี มีการเตรียมการสอนตามหลักสูตรและสอนได้ตามนั้นและครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะสอนเป็นอย่างดี

5. เจตคติที่ดีต่ออาชีพครูจะต้องมีจรรยาบรรณและระเบียบประเพณีของครูและศึกษาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

6. มีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองดี

ไกรนุช ศิริพูล (เกรียง กิริติกร. 2529 : 52 ; อ้างอิงมาจากไกรนุช ศิริพูล. 2531 : 17) กล่าวถึงลักษณะของครูดี มีอยู่ 3 เติม คือ

1. สอนเต็มเวลา หมายความว่า ต้องไม่เข้าห้องสอนช้ากว่าปกติ ถึงเวลาก็ต้องเข้าห้องเลยและไม่เลิกก่อนเวลา

2. สอนเต็มหลักสูตร ครูจะต้องศึกษาหลักสูตรที่ตนสอนว่าสอนอะไรบ้างจะสอนเรื่องใดก่อนหลังก็ได้แต่สอนให้ครบให้เต็มหลักสูตร

3. สอนเต็มความสามารถครูทุกคนมีความสามารถประจำตนยิ่งสอนนานประสบการณ์มากขึ้น ความสามารถของครูย่อมมากขึ้น ต้องสอนให้เต็มความสามารถของตนเพราะผลของการศึกษาออกมาที่ตัวเด็ก

พระราชวรมุณี (ประยูร ชาญโต) (2527 : 61-64) ได้นิพนธ์ไว้ในธรรมนุญชีวิต กำหนดคุณลักษณะของผู้ทำหน้าที่สั่งสอนหรือให้การศึกษา (ครู อาจารย์หรือผู้แสดงธรรม) และเป็นแนวทางแห่งการประพฤติตามหลักปฏิบัติ ดังนี้

1. เป็นกัลยาณมิตร คือ ประกอบด้วยองค์คุณของกัลยาณมิตร หรือ กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ดังนี้

1.1 ปิโย น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจสร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนให้ผู้เรียนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม

1.2 ครู น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะทำให้เกิดความรู้สึกรับรองใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

1.3 กาวนิโย นำเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริงและเป็นผู้ฝึกฝน ปรับปรุงตนอยู่เสมอเป็นที่น่ายกย่องควรเอาอย่าง ทำให้ศิษย์เอ๋ยอ้างและรำลึกถึงความซาบซึ้ง มั่นใจและภาคภูมิใจ

1.4 วิชา รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจรู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนเป็นที่ปรึกษาที่ดี

1.5 วณักขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ซักถาม แม้ จุกจิก ตลอดจนคำล่วงเกินและคำเตือนวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อดทนฟังได้ ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสีย อารมณ์

1.6 คัมภีร์จะ กะถัง กัดดา แดลงเรื่องล้าลึกได้ คือกล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ ยุ่งยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

1.7 โน จักฐานะ นิโยชะเย ไม่ชักนำในอฐาน คือ ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย หรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร

2. ตั้งใจประสิทธิ์ความรู้ โดยตั้งตนอยู่ในธรรมของผู้แสดงธรรมที่เรียกว่า ธรรมเทศ กรรม 5 ประการ คือ

2.1 อนุพุทฺถา สอนให้มีขั้นตอนถูกลำดับ คือแสดงหลักธรรมหรือเนื้อหาตาม ลำดับความง่าย ยาก ลุ่มลึก มีเหตุผลสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปโดยลำดับ

2.2 ปริยาทสสาวิ จับจุดสำคัญมาขยายให้เข้าใจเหตุผล คือชี้แจงยกเหตุผลมาแสดง ให้เข้าใจชัดเจนในแต่ละแง่ แต่ละประเด็น อธิบายยกเยื้องไปต่าง ๆ ให้มองเห็นกระจ่างตามแนว เหตุผล

2.3 อนุทยตา ตั้งจิตเมตตาสอนด้วยความปรารถนาดี คือ สอนเขาด้วยจิตเมตตา มุ่งจะให้ประโยชน์แก่ผู้รับคำสอน

2.4 อนามัยสันดร ไม่มีจิตฟุ้งถึงมุ่งเห็นแก่อาภิส คือ สอนเขามีซึ่งมุ่งที่ตนจะได้ ลาก สินจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทน

2.5 อนุปหัจจ วาจจิตตรงไม่กระทบตนและผู้อื่น คือ สอนตามหลักตามเนื้อหา มุ่งแสดงอรรถ แสดงธรรม ไม่เสียดสีข่มขู่ผู้อื่น

3. ดำเนินลีลาครูทั้งสี่ ครูที่สามารถมีลีลาของนักสอน ดังนี้

3.1 สันทสสนา ชี้ให้ชัด จะสอนอะไร ก็ชี้แจงแสดงเหตุผลแยกแยะอธิบายให้ผู้ฟัง เข้าใจแจ่มแจ้ง ดังจูงมือไปคูเห็นกับตา

3.2 สมหาทปนา ชวนให้ปฏิบัติ คือ สิ่งใดควรทำ ก็บรรยายให้มองเห็นความสำคัญ และซาบซึ้งในคุณค่า เห็นสมจริงจนผู้ฟังยอมรับ อยากลงมือทำหรือนำไปปฏิบัติ

3.3 สมุดเตชนา เร้าให้กล้า คือ ปลุกใจให้ศึกษาก็คึกเกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจ
 แข็งขัน มั่นใจที่จะทำให้สำเร็จ ไม่กลัวเหน็ดเหนื่อย หรือยากลำบาก

3.4 สัมปหังสนา ปลุกใจให้ร่าเริง คือ ทำบรรยากาศให้สนุกสดชื่นแจ่มใสเบิกบาน
 ใจ ให้ผู้ ฟังเข้มแข็งมีความหวัง มองเห็นผลดีและทางสำเร็จ

4. มีหลักตรวจสอบ เมื่อพูดอย่างรวบรัดที่สุด ครูอาจตรวจสอบตนเอง ด้วยลักษณะ
 การสอนของพระบรมครู 3 ประการ คือ

4.1 สอนด้วยความรู้จริง ทำได้จริง จึงสอนเขา

4.2 สอนอย่างมีเหตุผล ให้เขาพิจารณาเข้าใจแจ่มแจ้งด้วยปัญญาของตนเอง

4.3 สอนให้ได้ผลจริง สำเร็จความมุ่งหมายของเรื่องที่สอนนั้น ๆ เช่น ให้เข้าใจ
 ได้จริง เห็นความจริง ทำได้จริง นำไปปฏิบัติได้ผลจริง เป็นต้น

5. ทำหน้าที่ครูต่อศิษย์ คือ ปฏิบัติต่อศิษย์ โดยอนุเคราะห์ตามหลักธรรม เสมือนเป็น
 ทิศเบื้องขวา ดังนี้

5.1 แนะนำฝึกรูปธรรมให้เป็นคนดี

5.2 สอนให้เข้าใจและแจ่มแจ้ง

5.3 สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง

5.4 ส่งเสริมยกย่องความดีงาม ความสามารถให้ปรากฏ

สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศคือสอนฝึกให้สามารถใช้วิชาเลี้ยงชีพและรู้จักดำรง
 รักษาตนในอันที่จะดำเนินชีวิตต่อไปด้วยดี

นอกจากนั้น บรรจง ชูสกุลชาติ (2527 : 261-269) ได้ให้ทัศนะในเรื่องนี้ไว้ว่า ผู้ที่จะ
 มีวิญญูณแห่งการเป็นครูนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ 14 ประการ ซึ่งกล่าวโดยสรุปมี
 สาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นผู้ที่เชื่อถือได้ (trustworthy) คนที่พูดจริงทำจริงมีความจริงใจและมี
 คุณธรรมย่อมเป็นผู้ที่เชื่อถือได้ ครูที่มีวิญญูณแห่งการเป็นครูต้องเป็นผู้ที่เชื่อถือได้

2. ต้องเป็นผู้ที่มีมารยาท (etiquette) ในฐานะที่ครูเป็นสื่อและเป็นสารแห่งจริยธรรม
 ไทย ครูต้องเป็นผู้ที่มีมารยาท ความเป็นผู้มีมารยาทนั้นเป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งของผู้มี
 วิญญูณครู

3. ต้องเป็นผู้มีความใฝ่สูง (ambition) ความใฝ่สูงเป็นลักษณะของผู้มีจิตใจสูง ผู้ที่มี
 จิตใจสูงก็คือ ผู้ที่แสวงสิ่งที่ดีกว่าอยู่เสมอในชีวิต เช่นเดียวกันนั้น ครูได้ชื่อว่าเป็นผู้นำความคิด
 และวิญญูณของศิษย์ ครูต้องมีความใฝ่สูง ความใฝ่สูงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของ
 ผู้ที่มีวิญญูณครู

4. ต้องเป็นผู้เห็นเด็กนั้นมีความสำคัญ (children) ครูผู้อยากเห็นเด็กทุกคนมีความสำคัญ ต้องรู้จักและเข้าใจเด็ก การรู้จักเด็กนั้น เป็นคุณสมบัติของผู้มีวิญญานครู
5. ต้องรู้จักรักษาสุขภาพอนามัย (health) การไม่มีโรคนั้นคือลาภอันประเสริฐเป็นพุทธศุภายิตที่เป็นจริง การระมัดระวังสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งเรื่องนี้ครูจำเป็นต้องคำนึงถึงสุขภาพ ระมัดระวังรักษาสุขภาพไว้ให้ดีเสมอ
6. ต้องเป็นผู้มีอุดมคติ (ideal) โดยวัฒนธรรมไทยและโดยอาชีพครูไทยจึงต้องเป็นผู้ที่มีอุดมคติ อุดมคตินั้นก็คือ หลักใจ และหลักชีวิตตลอดจนเป็นหลักแห่งการพูดและการกระทำของบุคคลเปรียบได้กับเข็มทิศและหางเสือของเรือที่จะนำเรือ คือชีวิตนั้นไปสู่จุดหมายปลายทางได้โดยตลอดปลอดภัย ครูที่มีวิญญานแห่งการเป็นครู จึงต้องเป็นผู้มีอุดมคติ
7. ต้องไม่เล่นพรรคเล่นพวก (nonpartisan) ครูจะต้องไม่แบ่งพวก แต่ต้องถือว่าทุกคนเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งต่างก็เป็นคนไทยด้วยกัน
8. ต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ (game) กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในชุมชนหรือสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะจัดขึ้นตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนและอาจเป็นกิจกรรมทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม ครูที่มีวิญญานแห่งการเป็นครู จะต้องร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เสมอและร่วมด้วยความเต็มใจร่วมด้วยความสบายใจ สนุกสนาน สะดวกและเสียสละ
9. ต้องมีความรักโรงเรียน (school) หรือสถานศึกษา เพราะเป็นสถานที่ประกอบอาชีพดำเนินชีวิตและได้ปฏิบัติสิ่งที่เป็นอุดมคติ ตลอดจนบำเพ็ญประโยชน์เพื่อตนเองและเพื่อผู้อื่น โรงเรียนนั้นย่อมเป็นบ้านที่สองของผู้มีอาชีพครู เป็นสถานที่ที่ให้โอกาสได้แสดงวิญญานแห่งการเป็นครู ครูที่มีวิญญานครูจะต้องเป็นครูที่มีความรักโรงเรียน
10. ต้องมีความอดทน (patience) ครูจะต้องประสบกับสิ่งที่พึงปรารถนาและสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาอยู่เสมอในการฝึกอบรมเด็ก ในเรื่องความรักโรงเรียนและในเรื่องการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ผู้ที่มีความอดทนได้มากที่สุดเท่านั้นที่จะแสดงความเป็นมนุษย์ได้มากที่สุด ครูที่มีวิญญานครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนเป็นเลิศ
11. ต้องเป็นผู้ที่มีความสุจริตใจ (integrity) ครูที่มีวิญญานครูนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความสุจริตในวิชาการศึกษาต้องสุจริตในปรัชญาการศึกษาของตนต้องสุจริตต่อจิตวิทยาที่ตนรำเรียนมาต้องสุจริตต่อหลักวิชาการทั่วไปและในหัวใจจะต้องมีความสุจริตต่อเด็กที่ตนสอน ครูที่มีวิญญานครูจะต้องมีความสุจริตต่ออาชีพและต่อชาติบ้านเมืองด้วย

12. ต้องเป็นผู้รู้จักกอบกู้ (rehabilitation) อาชีพครูเป็นอาชีพที่เป็นงานบุญและทำบาปให้เห็นกันน้อยกว่าอาชีพอื่น ครูที่มีวิญญานครูต้องรู้จักกอบกู้อาชีพของงานและภูมิใจในอาชีพของตน

13. ต้องเป็นผู้มีเชาวน์ไหวไหวพริบ (intelligence) ครูจะต้องมีเชาวน์ไหวไหวพริบในการสั่งสอนอบรมนักเรียนเพราะครวมักพบปัญหาที่เด็กถามอย่างคาดไม่ถึงอยู่เสมอ

14. ต้องเป็นผู้ร่วมงานเป็นคณะได้ (team-work) ครูที่มีวิญญานของการเป็นครูต้องเป็นผู้ร่วมงานเป็นคณะได้ และอาศัยส่วนรวมเป็นเกณฑ์

ยนต์ ชุ่มจิต (2531 : 79) กล่าวว่า ครูที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพดี บุคลิกภาพที่ดีของครูในที่นี้ หมายถึงบุคลิกภาพทั้งทางกายและจิตใจ เช่นรูปร่าง หน้าตาดี สงบเสถียร มีลักษณะเป็นผู้นำ น้ำเสียงชัดเจน เป็นต้น

2. คุณสมบัติส่วนตัวดี เช่นสติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาดมีความรู้กว้างขวางเชื่อมั่นในตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตือรือร้นและสุขภาพอนามัยดี

3. ความสามารถในการสอนและการปกครอง หรือพูดอีกนัยหนึ่งว่าสอนดี และปกครองนักเรียนได้ดี เช่น อธิบายได้แจ่มชัด เด็กปฏิบัติตามได้ สอนแล้วเด็กสามารถคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ สอนสนุกและสามารถปกครองนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยตลอดเวลา เป็นต้น

4. ประพฤติดี เช่น ละเว้นการกระทำที่เป็นอบายมุขทั้งปวง กระทำแต่สิ่งที่เป็นกายสุจริต วชิสุจริตและมโนสุจริต

5. มีจรรยาบรรณครูและคุณธรรมสูง เช่น ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพครู เสียสละ มีเมตตา กรุณา ยุติธรรม มานะอดทน เป็นต้น

จากการสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (อำภา บุญช่วย, 2531 : 17) พบว่าลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ คือ

1. มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง
2. แต่งกายสุภาพและสะอาด
3. มีความรู้ดี ตั้งใจสอนและสอนอย่างมีคุณภาพ
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
5. ทำตนน่าเคารพนับถือ
6. เข้าใจนักศึกษา ไม่เกรี้ยวกราด ไม่อาฆาตต่อศิษย์

7. สร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนให้มีชีวิตชีวา
 8. คำนึงว่าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
 9. มีความยุติธรรม
 10. ตรงต่อเวลา รักการสอน
 11. อุทิศเวลาเพิ่มเติมให้แก่ศิษย์
 12. ยอมรับความคิดเห็นของนักศึกษา
- ไรอัน (Ryans, 1969 : 310) ได้สำรวจวิเคราะห์คุณลักษณะของครู ไว้ดังนี้

1. มีความเข้าใจและให้ความเป็นมิตร
2. การทำงานเป็นระบบและมีความรับผิดชอบ
3. มีการกระตุ้นช่วยและมีความคิดสร้างสรรค์
4. มีความใส่ใจในความคิดสร้างสรรค์
5. มีจิตใจและพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย
6. มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหาร
7. ถือการเรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งตรงข้ามกับการถือเด็กเป็นศูนย์กลาง
8. เข้าใจในภาษาพูดได้ดี
9. มีความมั่นคงทางอารมณ์และสามารถปรับตัวได้ดี
10. มีการตอบสนองที่ถูกต้อง

คุณลักษณะสำคัญของครูจาก พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ

ศิริชัย กาญจนวดี (2543 : 29) ได้เสนอคุณลักษณะสำคัญของครูมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาโดยการวิเคราะห์คุณลักษณะสำคัญของครูที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พบคุณลักษณะครูที่สำคัญดังนี้

1. เป็นนักศึกษาค้นคว้า เป็นแหล่งความรู้ (resource person) (มาตรา 22, 23, 24)
2. เป็นนักพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
 - 2.1 จัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน (มาตรา 24(1))
 - 2.2 จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้(มาตรา 24(5))
 - 2.3 จัดการเรียนรู้ได้ทุกเวลาสถานที่ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ร่วมกันพัฒนาผู้เรียน (มาตรา 24(6))
3. เป็นนักวิจัยกระบวนการเรียนรู้

3.1 ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (มาตรา 24(5))

3.2 วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30)

4. เป็นนักประเมินการเรียนรู้

4.1 ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาอย่างรอบด้าน (มาตรา 26)

คุณลักษณะครูที่ดีจากงานวิจัย

มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่ดีในงานวิจัยไว้มากมาย ซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังนี้

เจลิยว บุรีภักดีและคณะ (2520 : บทคัดย่อ) ได้รายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะของครูที่ดีจากการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารการศึกษา พระและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7,762 คน โดยใช้คำถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับความสำคัญของผู้เป็นครูได้ 2 ประการ คือ

1. บทบาทในด้านการสอน ได้แก่ สอนนักเรียนให้มีความรู้ สอนให้เป็นคนดี มีวิธีสอนแปลกใหม่และน่าสนใจมาสอนศิษย์ สอนให้เด็กมีความสามารถ มีความเฉลียวฉลาด
2. บทบาทในด้านการประพฤติตน ได้แก่ มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ เป็นแม่พิมพ์ของเด็ก

พรพิมล พงศ์สุวรรณและอนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ (2534 : บทคัดย่อ) ได้รายงานลักษณะครูที่ดี 10 ประการ ดังนี้

1. ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการสอนตลอดเวลา
2. ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ครูต้องมีจังหวะขั้นตอนในการสอนดีและมีอารมณ์ขัน
4. ครูควรเป็นผู้มีความท้าทาย (challenge)
5. ครูเป็นผู้ให้กำลังใจนักเรียนมีความอดทน
6. ครูควรให้ความสนใจนักเรียนทุกคนในฐานะเป็นคนหนึ่งเหมือนกัน
7. ครูมีความรู้ทางไวยากรณ์เป็นอย่างดีและสามารถอธิบายได้ทันทีเมื่อมีความจะเป็นอีกอย่างครูเป็นผู้รักความจริงและความกล้าที่จะยอมรับว่าไม่รู้คำตอบใด ๆ ที่ไม่จริง ๆ แต่กล้าจะยอมรับ
8. ครูควรให้เวลาหลังเลิกเรียนเพื่อตอบคำถามของนักเรียน
9. ครูควรปฏิบัติกับนักเรียนในฐานะเป็นคนหนึ่งที่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับนักเรียนคนอื่น ๆ ในชั้น
10. ครูควรเป็นคนที่เก็บอารมณ์ความรู้สึกได้เป็นอย่างดี

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานสอน ได้ 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะความเป็นครู (30.41)
2. คุณภาพการสอน (6.25)
3. การบริการวิชาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (4.63)
4. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (2.88)
5. การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ (2.09)
6. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (1.93)
7. ปริมาณและคุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (1.74)
8. ความรู้ความสามารถในการสอน (1.59)
9. การรักษาวินัย(1.53)

จากการศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะครูที่ดีจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งวิเคราะห์จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พบว่าคุณลักษณะครูที่ดีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้ คือ มีบุคลิกภาพและความประพฤติดี มีมนุษยสัมพันธ์ทั้งกับเพื่อนครู ผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนทั่วไป มีความสามารถในการสอน ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ

คุณธรรมครูตามจรรยาบรรณครู

จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2537)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัย ที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจสังคมและการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

จากจรรยาบรรณครู สรุปได้ว่าครูจะต้องมีจรรยาบรรณด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในประเด็นแนวคิดที่เกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรูปแบบและแนวคิดในการสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งในส่วนของความหมายของคำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ ที่สำคัญมีดังนี้

ซุป กาญจนประกร (2502 : 40) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารราชการไว้คล้ายคลึงกับการบริหารธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการและบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลคุ้มค่ากับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศและจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529 : 2) กล่าวว่าถ้านักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน จะให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง ผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน (return of

investment) และผู้จัดการฝ่ายผลิต มักหมายถึงคุณภาพหรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ ส่วนนักวิทยาศาสตร์ ประสิทธิภาพอาจตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่หรือผลผลิตใหม่ สำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ประสิทธิภาพมักหมายถึง คุณภาพของชีวิตการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า แนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ คือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530 : 70) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะวัดเป็นอัตราส่วนระหว่างอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าในการผลิตหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและมักหมายถึงด้านคุณภาพ แต่คำนึงถึงด้านปริมาณในรูปของกำไรหรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพจึงต้องวัดความแตกต่างด้านคุณภาพของผลผลิตด้วย

วุฒิชัย จำนวนัก (2530 : 262-263) กล่าวว่า ประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพเป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางและมักจะใช้กันผิดที่หรือผิดความหมาย จึงใคร่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของทั้ง 2 คำ ดังต่อไปนี้ การปฏิบัติการ (performance) ที่ยังผลให้เกิดปริมาณและคุณภาพ สูงสุดนั้น หมายถึง ประสิทธิภาพ (effectiveness) และผู้บังคับบัญชาทั้งหลายปรารถนาที่จะได้รับได้เห็นประสิทธิผลของกิจการก่อนสิ่งอื่นใด ทั้งนี้เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและทิศทางเป้าหมายหลักการมีประสิทธิผลสูงมากน้อยเพียงใดเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาปรารถนา ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (efficiency) นั้น เนื่องมาจากทรัพยากรที่จำกัด ผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บังคับบัญชามักต้องการเห็นความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการด้วย ซึ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ถ้าอยู่ในลักษณะสมดุลก็จะเกิดประสิทธิผลสูงพอดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่ถ้ามุ่งเน้นด้านประสิทธิผลมากเกินไปอาจต้องมีการจัดสรรทรัพยากรมากขึ้นจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามถ้ามุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไปอาจทำให้ประสิทธิผลลดลง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2525 (2531 : 9) ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531 : 56) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรก็คืองานในหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใดมีจุดประสงค์ใดจะเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่

ชาวจีนจะ ต้องเลือกบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

อุทัย หิรัญโต (2531 : 130) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ติน ประชัญพฤทธิ (2534 : 89) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่คนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

ติน ประชัญพฤทธิ (2535 : 130) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแน่นตรง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (เทพศักดิ์. 2536 : 21 ; อ้างอิงมาจาก สมพงษ์ เกษมสิน. มปป.) ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดัง ประสงค์ที่คาดหวังไว้เป็นหลักและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา ซึ่งจากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เน้นการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับผลงานที่คาดหวังไว้นั้นเอง นอกจากนี้ นัยสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการมีประสิทธิผลอาจไม่ได้หมายความว่าต้องมีประสิทธิภาพด้วย

อุทัย หิรัญโต (วิชัย มากวัฒนสุข. 2546 : 17 ; อ้างอิงมาจาก อุทัย หิรัญโต. มปป.) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในวงการธุรกิจ หมายถึง การจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการในทางปฏิบัติวัดประสิทธิภาพได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพในทางราชการจึงหมายถึงรวมถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่มวลมนุษย์ (human satisfaction and benefit produced) ดังนั้น ประสิทธิภาพในทางราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมจึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างการประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ นอกจากนี้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาค่าว่า “ประสิทธิภาพ” ประกอบด้วยคำว่า “ประสิทธิผล” (effective) หมายถึงผลของการบริหารงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิผล คือ การบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด เกิดผลเร็วโดยการนำเวลา (time) เข้ามาพิจารณาด้วย

ฟีดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติ งานของกลุ่ม

ไพร์ซ์ (Price. 1968 : 1) ให้คำนิยามของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการและนักทฤษฎีต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือการบริการให้ได้มากที่สุด ในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายามความพร้อม ความสามารถและความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้บริหาร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฉะนั้น ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดโดยคำนึงถึงเวลา คุณค่า และงบประมาณเพื่อให้ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

ประสิทธิผล หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด

รูปแบบและแนวคิดในการสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

สำหรับการประเมินครู มีผู้กล่าวถึงการประเมินครูไว้ดังนี้

ไอราเซียนและคณะ (Airasian. 1995 : 114) ได้กล่าวถึงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการประเมินครูดังนี้

1. เพื่อการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
2. เพื่อส่งเสริมระบบ ต่ำ – สูง ในการปฏิรูปทางการศึกษา
3. เพื่อกระตุ้นและจัดเตรียมยุทธวิธีเพื่อสะท้อนในการสอนสำหรับครูเพื่อสร้างข้อมูล

และความเข้าใจที่ลึกในการปฏิบัติของครู

4. เพื่อสะท้อนความเข้าใจใหม่จากการเรียนรู้แต่ละคนได้เพียงใด

สำหรับวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐานของการประเมินครู (basic purpose of teacher assessment) ไอราเซียนและคณะ ได้เสนอไว้ ดังนี้

1. การเตรียมครูก่อนประจำการ
2. ออกใบอนุญาตและรับรอง

3. การปรับปรุงการปฏิบัติของครู

4. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ในการประเมิน จุดมุ่งหมายที่สำคัญโดยทั่วไปนั้น มี 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่าและการประเมินเพื่อปรับปรุงหรือหาข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ โดยวิธีการประเมินที่มีการประเมินอาจแตกต่างกัน แต่บทบาทที่สำคัญในการประเมินมีการจำแนกได้ชัดเจน คือ การประเมินความก้าวหน้า (formative Evaluation) และการประเมินผลสรุป (summative evaluation) ตามแนวคิดของ สกลีเวน(สุวิมล ว่องวานิช. 2538 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Scriven. 1979) และแนวคิดนี้ก็สอดคล้องกับแนวคิดของการประเมินกระบวนการ (process evaluation) และการประเมินผลผลิต (product evaluation) นอกจากนี้ในการประเมินตามแนวคิดของมาร์แชร์ (Marshall.1997 : 58) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาการ โดยมีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ การตรวจสอบการปฏิบัติที่มีคุณภาพต่ำ และการปรับปรุงการปฏิบัติจากแนวคิดดังกล่าวพบว่า สิ่งที่นักประเมินมีความเห็นสอดคล้องกัน คือ การประเมินจะไม่มีประโยชน์เลยหากไม่ได้มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสิ่งที่ถูกประเมินให้ดีขึ้น

มานัท (Manatt. 1997 : 108) ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการในการต่อสู้ของบุคคลต่าง ๆ ใน การที่จะสร้างระบบใหม่ในการประเมินครู ซึ่งเริ่มตั้งแต่ทำนายอย่างแข็งขันของแม็คเคียร์แวลลี (Machiavelli, N.) ในปี ค.ศ. 1993 ว่ามีโรงเรียนท้องถิ่นบางโรงเรียนเริ่มต้นที่จะสร้างระบบใหม่ โดยมีความหวังว่าจะดีกว่าระบบเก่าซึ่งสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการปฏิรูปเหล่านี้ก็คือ การประเมินครู ระบบเก่าหรือการประเมินที่เรียกว่า ผู้ประเมินเดี่ยว (single evaluation) นั้น ยังคงมีการใช้อย่างแพร่หลายซึ่งปกติจะให้ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินให้ผ่านในความสามารถของครู ซึ่งความรับผิดชอบมากมายในสถานการณ์เช่นนี้ต่อผู้บริหารผู้ซึ่งอาจจะมีการควบคุมหรือไม่มี ทักษะที่จำเป็นหรือประสบการณ์ต่าง ๆ เท่าที่ควร ต่อมาในปี ค.ศ. 1964 การประเมินครูเป็น ภาระที่สำคัญเมื่อศาสตราจารย์และผู้ชำนาญเฉพาะทางของมหาวิทยาลัยทางการศึกษาในรัฐ โอไอโอวาได้เริ่มพยายามในระยะยาวที่จะวัดและปรับปรุงไม่เพียงแต่ครูสอนอย่างไรเท่านั้น แต่ ผู้บริหารนำอย่างไร และนักเรียนรู้อย่างไร โดยในปี ค.ศ. 1978 การวิจัยนี้ได้พยายามจนกลายมา เป็นโมเดลการปรับปรุงโรงเรียน (the school improvement model : SIM) ซึ่งใช้วิธีการเชิง ระบบรวมทั้งจะวัดและรายงานการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นวิธีการที่มุ่งไปที่ตัวนักเรียนในด้าน ผลสัมฤทธิ์โดยเน้นความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนก นั่นคือ ความเที่ยงตรง หมายถึง เกณฑ์และผลที่วัดพฤติกรรมในผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ความเชื่อมั่น หมายถึง ผลที่ยังคงสอดคล้องกันของผู้ประเมินที่ต่างกันเหนือระยะเวลาที่ต่างกัน และอำนาจ

จำแนก หมายถึง ความสามารถที่จะแบ่งแยกการปฏิบัติระดับสูงออกจากการปฏิบัติโดยเฉลี่ยจากการปฏิบัติที่เกือบใช้ไม่ได้ อย่างชัดเจน

หัวใจของวิธีการเชิงระบบ SIM คือผลป้อนกลับ 360 องศาจากใครก็ได้ที่ติดต่อกับครู รวมทั้งผู้บริหาร ครูคนอื่น ๆ ผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งผลป้อนกลับของนักเรียนสำหรับเกรด 1-2, 3-5, 6-8 และ 9-12 ที่มีอัตราการเตรียมครู การส่งมอบทางการสอน และความในใจของนักเรียน อัตราเหล่านี้สามารถแสดงความแตกต่างระหว่างครูในคุณภาพทางการสอนและความสนใจของนักเรียน อัตราเหล่านี้สามารถแสดงความแตกต่างระหว่างครูในคุณภาพทางการสอนและสามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติระดับชาติที่มีหลักฐานโดยอัตราของครู 500 คน และนักเรียนมากกว่า 21,000 คน ซึ่งในการรายงานผลป้อนกลับของนักเรียนประกอบด้วย

1. รายงานสรุปที่รวมคะแนนทั้งหมดสำหรับแต่ละกลุ่มเกรด 4 กลุ่ม และระบบโรงเรียนทั้งหมด
2. คะแนนทั้งหมดที่รายงานของครูแต่ละคน (ขึ้นอยู่กับคะแนนสูงสุด 80 คะแนน)
3. คะแนนเฉลี่ยและการแจกแจงความถี่ที่รายงานสำหรับแต่ละข้อคำถาม 20 ข้อ โดยระดับเกรดและครู
4. คะแนนเฉลี่ยและการแจกแจงความถี่ที่รายงาน โดยครูแต่ละคนตามระดับชั้นที่ได้สำรวจ

ในการทำงานกับการวางแผนนั้น คณะกรรมการประกอบด้วย ครู นักเรียน ผู้บริหาร และสมาชิกคณะกรรมการจัดการ พนักงาน ซึ่งในโมเดลการปรับปรุงโรงเรียนได้เสนอแนวคิดในการประเมินทั้งผู้บริหารและครู โดยใช้การสำรวจจากนักเรียนและผู้ปกครองในการประเมินครู และสำรวจจากครูผู้ปกครองในการประเมินผู้บริหาร นอกจากนี้ ผู้บริหารสามารถใช้ผลป้อนกลับจากครู ทำให้เห็นถึงสิ่งที่ครูคาดหวังจากผู้บริหารได้ดีเท่ากับการรับรู้ในคุณภาพของการปฏิบัติของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียน

จากสภาพปัญหา และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินครูผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ โดยผู้วิจัยต้องการสร้างและพัฒนาเป็นแบบประเมินตนเองเพื่อให้ครูได้มีการนำไปใช้ประกอบเกณฑ์การประเมินและให้ครูนำไปใช้ในการประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพตามแนวปฏิรูปการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประกอบในการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป ซึ่งจากงานวิจัยของ เขาวดี วิบูลย์ศรี. (2524 : บทคัดย่อ) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนใหญ่เป็นการประเมินเพื่อความดีความชอบ เป็นการเลื่อนขั้นตำแหน่ง มากกว่าการประเมินผลเพื่อที่จะทราบจุดเด่นจุดอ่อนของงาน อันควรได้รับการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขได้ทันที ดังนั้น จึงควรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเสียใหม่เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนให้ประสิทธิภาพมากกว่าการคำนึงถึงตำแหน่ง

ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู เป้าหมายที่เป็นหัวใจสำคัญก็คือ การปฏิบัติงานด้านการจัดการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินประการแรกก็คือ เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้ครูสามารถประเมินการสอนของตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีความพร้อมที่จะปรับปรุงแปรเปลี่ยนกิจกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น ส่วนการประเมินการสอนเพื่อนำผลไปใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบนั้น ควรมีการประเมินที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายโดยมีผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน เพื่อนครู ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนตัวครูเองมีบทบาทร่วมกันในการประเมินการสอนของครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. ม.ป.ป. : 12)

ในการประเมินครูจึงมีความสำคัญตามจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น ซึ่งการประเมินครูตามแนวคิดของกัลเล็ทและบัลลาร์ด (Gullatt and Ballard. 1998 : 9) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายใน 2 เรื่อง คือ

1. การประเมินความก้าวหน้า (formative) ซึ่งเป็นการออกแบบกระบวนการระหว่างการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู จุดประสงค์ของการประเมินประเภทนี้เพื่อสร้างกระบวนการช่วยให้ข้อมูลกับครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่เขาสามารถปรับปรุงในเทคนิคการสอน รูปแบบหรือยุทธวิธีที่ดีที่สุด นอกจากนี้กัลเล็ทและบัลลาร์ด (Gullatt, D. E. and Ballard, L. M. 1998 : 23 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1995) ให้ความหมายว่า การประเมินความก้าวหน้าเป็นการพัฒนาที่เป็นมืออาชีพและทรนชนะผลลัพธ์จากกระบวนการที่เป็นการประกันคุณภาพการสอนสำหรับสาธารณะชนและกัลเล็ทและบัลลาร์ด (Gullatt, D. E. and Ballard, L. M. 1998 อ้างอิงจาก Manatt. 1998 : 23) ให้ความหมายถึงการพัฒนา ตารางที่บรรยายการประเมินในเรื่องของปรัชญา ทฤษฎี การปฏิบัติ จุดศูนย์รวม การประเมิน/ตีค่าและความต่อเนื่อง

2. การประเมินเพื่อสรุป (summative) ซึ่งเป็นการตัดสินคุณภาพและคุณค่าของครูแต่ละคนเหนือกรอบเวลาที่เฉพาะ ในการประเมินประเภทนี้ใช้ตัดสินที่จะได้ครูออก การโอนตำแหน่ง การทดลองตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ

นอกจากนี้ มาโย (Mayo. 1997 : 172) ได้แนะนำแนวทางวิธีการประเมินครูที่เป็นความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิผลมากในการพัฒนาครู โดยกล่าวถึงระบบการประเมินควรจะให้กับครูในเรื่องต่อไปนี้ คือ 1) ผลป้อนกลับที่มีประโยชน์ในความต้องการจำเป็นของนักเรียน

2) โอกาสที่จะเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ และ 3) คำแนะนำจากผู้บริหารและครูคนอื่น ๆ เกี่ยวกับวิธีที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน

สำหรับมาตรฐานที่ผู้บริหารใช้ในการประเมินครูนั้น มาโย (Mayo, 1997 : 172) ได้แนะนำว่าจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีความสัมพันธ์กับทักษะการสอนที่สำคัญ
2. มีความเป็นปรนัยเท่าที่จะเป็นไปได้
3. มีการสื่อสารที่ชัดเจนกับครูก่อนการประเมิน
4. มีการทบทวนหลังการประเมิน
5. มีการเชื่อมต่อการพัฒนาที่เป็นมืออาชีพ

วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีหลายวิธี จากการศึกษาโดยสรุปวิธีการประเมินผลงานของบุคคลที่นิยมใช้ (จูริณี ปันสังข์, 2533 : 36) ได้แก่

1. วิธีการตัดสินแบบเครื่องวัด (graphic rating scale) วิธีทำคือ ระบุรายการคุณลักษณะ (traits) คุณลักษณะที่ระบุไว้จะกำหนดขึ้นโดยได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่องานไว้ด้วย แต่ละคุณลักษณะที่ต้องการประเมินจะจำแนกเป็นระดับต่าง ๆ เพื่อประเมินหรือให้คะแนนแต่ละคุณลักษณะของแต่ละบุคคล

2. แบบแบ่งชั้น (grading) โดยกำหนดคุณลักษณะของคนทำงานแล้วอธิบายคำจำกัดความของคุณลักษณะแต่ละอย่างไว้ชัดเจน เช่น ความอดทน พากเพียร เป็นต้น แล้วแบ่งคุณลักษณะแต่ละอย่างโดยทั่วไปเป็น 3 ชั้น เช่น ดีมาก ปานกลาง ไม่ดี หรือเป็น 5 ชั้นก็ได้ และให้คำจำกัดความไว้ว่าแต่ละชั้นหมายความว่าอย่างไร

3. แบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยวิธีทำเครื่องหมายลงในช่องว่าง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยหรือค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง ไม่แน่ใจ คำถามเหล่านี้เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัว (characteristic) ของคนทำงานและคุณค่าของคนทำงานที่มีต่อหน่วยงาน

4. แบบประเมินของพรอบส์ท (Probst Rating Plan) เป็นแบบตรวจสอบพฤติกรรมจัดทำแบบต่าง ๆ เฉพาะแต่ละประเภทคนทำงาน ใช้ผู้ประเมิน 3 คน

5. แบบเปรียบเทียบรายบุคคล (man to man comparison) เป็นการพยายามเปรียบเทียบคนทำงานแต่ละคนกับคนอื่น ๆ ที่ทำงานเดียวกันแล้วจัดเรียงจนครบทุกคน โดยใช้วิธีหยิบยกปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน มีผู้นำวิธีนี้ดัดแปลงเป็นวิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (paired comparison technique)

6. วิธีจัดกลุ่ม ผู้ประเมินจัดลำดับคนทำงานเข้าเป็นกลุ่ม ๆ

7. วิธีบังคับเลือก (forced choice method) วิธีนี้กำหนดคำอธิบายคุณลักษณะของคนทำงานไว้เป็นตอน ๆ แต่ละตอนมี 4 ประโยค อธิบายลักษณะที่ดี 2 ประโยค ไม่ดี 2 ประโยค ผู้ประเมินจะเลือกข้อความ 2 ประโยคใน 4 ประโยคนี้ โดยประโยคหนึ่งจะตรงกับผู้ถูกประเมินมากที่สุดและอีกประโยคหนึ่งไม่ตรงที่สุด คำอธิบายแต่ละตอนใน 2 ประโยคนี้จะนำไปพิจารณาเป็นผลงาน ส่วนอีก 2 ประโยคไม่ได้เลือกก็ไม่พิจารณาถึง (จตุริณี ปิ่นสังข์, 2533) ซึ่งในการสร้างข้อกระทงแบบบังคับเลือกนั้น ไลแมน (Lyman, 1963 : 256) ได้กล่าวว่ข้อกระทงแบบนี้มีข้อดีของบางอย่างที่ซ่อนเร้นเหมือนความตั้งใจ แต่ก็ไม่เป็นความนิยมที่เอกลัคนัก และเป็นการจำแนกที่ต้องการความละเอียดอ่อน โดยรูปแบบที่ง่ายที่สุดของแบบบังคับเลือกมีสองตัวเลือกซึ่งดูเหมือนจะเป็นความพึงปรารถนาที่เท่าเทียมกัน เช่น คุณค่อนข้างจะเป็น :

a) คนซื่อสัตย์ b) คนจงรักภักดี และแบบประเมินโดยทั่วไปที่พบมี 3 แบบ คือ 1) แบบให้คะแนน (graphic rating scale) 2) แบบจัดอันดับ (ranking) 3) แบบตรวจสอบรายการ (check list)

นอกจากนี้ ริระชัย บุรณะโชติ. (2532 : 58) และบุญธรรม กิจปริดาภิรุทธิ์. (2542 : 43) ได้กล่าวถึงการที่ใช้แบบวัดที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่าที่นิยมใช้กันมากในการวิจัยทางการศึกษา เพราะสามารถใช้วัดพฤติกรรมได้หลายลักษณะ เช่น วัดความคิด ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม บุคลิกลักษณะ ทักษะทางการปฏิบัติ ฯลฯ ลักษณะของคำตอบที่ได้เป็นการเปรียบเทียบเชิงปริมาณซึ่งผู้ตอบจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้สร้างแบบประเมินกำหนดให้แบบที่นิยมมากกว่าแบบอื่น ๆ คือ แบบประเมินค่า 5 ระดับ เป็นการกำหนดข้อความซึ่งจะเลือกคำตอบหรือข้อความที่มีลักษณะการเปรียบเทียบกันมาเรียงลำดับมากถึงน้อยให้เลือกตอบ เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือเกือบตลอดเวลา บ่อย ๆ บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง ไม่เคยเลย เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้รูปแบบการสร้างแบบประเมินตามมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) เนื่องจากสามารถใช้วัดพฤติกรรมได้หลายลักษณะและเป็นรูปแบบที่นิยมใช้กันมาก โดยในครั้งนี้จะใช้วัดพฤติกรรมในด้านการปฏิบัติงานของครู

เกณฑ์การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

การเลือกเกณฑ์เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินนับเป็นงานยากที่สุดของการประเมินทางการศึกษา สมคิด พรหมจ้อย. (2534 : 112) ได้กล่าวว่ ผู้เชี่ยวชาญการประเมินส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า เกณฑ์การประเมินนั้นจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสิ่งที่ประเมินและหน้าที่ของการประเมินครั้งนั้น ๆ โดยเฉพาะและถือเป็นหน้าที่ของนักประเมินที่จะต้องหาเกณฑ์ที่มีความ

เที่ยงตรงและสมเหตุสมผลให้ได้ ไม่ว่าจะเกณฑ์นั้นจะกำหนดโดยนักประเมินเองหรือเอามาจากผู้อื่นก็ตาม

การออกแบบการประเมินที่เป็นการวัดผลหรือการปฏิบัติที่ใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นมาวัดนั้นสามารถทำได้ ดังนี้

1. กำหนดคุณลักษณะที่จะวัด
2. ออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมและทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3. เครื่องมือที่นำมาประยุกต์ใช้กับสิ่งที่ถูกประเมินต้องมีความเชื่อมั่น
4. ผลของการวัดนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

จูลริณี ปันสังข์ (2533 : 89) ได้กล่าวว่า เกณฑ์ (criterion) อาจหมายถึง มาตรฐาน (standards) ซึ่งสามารถใช้เป็นไม้วัดผลสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติงานของบุคคลได้ แต่อีกทฤษฎีหนึ่ง มาตรฐาน หมายถึง เงื่อนไขที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความพึงพอใจของผลงาน อาจหมายถึงซึ่งในการปฏิบัติงานต้องมีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้นล่วงหน้า การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน

ลักษณะในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต้องไม่อยู่ในระดับที่สูงเกินไป จนไม่มีใครสามารถทำงานได้ถึงมาตรฐาน และที่สำคัญควรจะต้องก่อให้เกิดความรู้สึกท้าทายความพยายามของผู้ปฏิบัติงานด้วย
2. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต้องตั้งอยู่บนมาตรฐาน ความต้องการของงานที่เหมาะสมและจำเป็น
3. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต้องทันสมัย หมายถึง ความยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับให้เหมาะสมตามเงื่อนไขของงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
4. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากการศึกษาร่วมกันหรือระหว่างหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน
5. มาตรฐานต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นหลักฐานที่จัดได้นำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันทั้งหมดในองค์การ
6. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เป็นสิ่งที่ผู้รับผิดชอบในการประเมินความสามารถตรวจสอบได้และผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่รับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ด้วย

จากลักษณะการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานดังกล่าว ถือว่าเป็นหลักการที่ดีและควรมีการจัดทำให้ถูกต้องครบถ้วน เพื่อผลในการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม และตรงกับลักษณะที่จะประเมินต่อไป นอกจากนี้ ในการประเมินต้องอาศัยเกณฑ์ช่วยในการตัดสินใจของสิ่งที่จะประเมินด้วย ดังนั้น ควรใช้วิธีกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมซึ่งอาจจะกำหนดโดยบุคคล หรือกำหนดตามแนวทางของตน เช่น ไทเลอร์(จูริณี ปีนสังข์. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Tyler. 1950) ใช้เกณฑ์ 2 ประเภท คือ เกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criteria) และเกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria)

เกณฑ์การปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การปฏิบัติงานของครูในประเด็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เกณฑ์การปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของเบียร์เร็นส์ (Beerens) มาตรการที่ 3 มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการและมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

จากแนวการพัฒนาและรูปแบบการศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 คุรุสภาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู จึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพขึ้นในปี 2533 ได้ระบุคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบอาชีพครูไว้เป็นเกณฑ์ 4 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.2537 : 28 ; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2542 : 34) คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมและมุ่งมั่นพัฒนา

รอบรู้ หมายถึง จะต้องรู้หลักสูตร โดยเฉพาะนโยบายการศึกษาในระดับที่ตนรับผิดชอบ รู้เนื้อหา วิธีสอน รู้หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งรู้สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบ้านเมืองทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

สอนดี หมายถึง จะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนของตน อีกทั้งสามารถให้บริการเชิงแนะแนว บริการด้านกิจกรรมและสุขภาพอนามัยแก่ผู้เรียน จัดทำสื่อการเรียนการสอนได้ รวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง ให้ความรักความเมตตากรุณาต่อเด็ก ให้ความสำคัญ ยุติธรรมต่อนักเรียนอย่างทัดเทียมกัน มีความรัก ความศรัทธาในอาชีพครูมีความรับผิดชอบ และ ปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างมีประสิทธิภาพมีวินัยในตนเอง มีความขยัน มีความอดทน รู้จัก ประหยัด และมีความเป็นประชาธิปไตย

มุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง รู้จักสำรวจและปรับปรุงตัวเอง สนใจใฝ่รู้ในการศึกษา หา ความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเองและคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนได้อีกด้วย

ส่วนรายละเอียดของคุณลักษณะ พฤติกรรมหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ที่จะใช้ ประกอบการพิจารณานั้น ผู้วิจัยเห็นว่า คุณลักษณะด้านรอบรู้และสอนดีนั้น ควรจะรวมอยู่ใน หมวดเดียวกัน เนื่องจากพฤติกรรมหลักและพฤติกรรมบ่งชี้ของทั้งสองคุณลักษณะมีส่วนเกี่ยวเนื่องกันมาก จึงได้จัดคุณลักษณะเป็น 3 หมวด คือ หมวดที่ 1 รอบรู้ สอนดี หมวดที่ 2 มี คุณธรรมตามจรรยาบรรณ และ หมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะ มีพฤติกรรม หลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 คุณลักษณะ พฤติกรรมหลัก และพฤติกรรมบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู อุไร เหล่าธรรมยิ่งยง (2536 : 20-33)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
หมวดที่ 1 รอบรู้ สอนดี 1. ด้านความรู้ และความ สามารถ ในวิชาชีพ ครู	1.1 รู้และเข้าใจแผนการ ศึกษาแห่งชาติ 1.2 รู้หลักสูตร	1.1.1 รู้นโยบายการศึกษาใน ระดับที่ตน รับผิดชอบ 1.2.1 รู้หลักการ รู้จุดมุ่งหมายโครงสร้าง ของหลักสูตร 1.2.3 สามารถปรับหลักสูตรการเรียนให้ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา และสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น 1.2.4 เข้าใจหลักสูตรและสามารถเชื่อมโยง หลักสูตรกับการสอนในระดับต่าง ๆ ได้

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
	<p>1.3 รู้เนื้อหาวิชาที่สอน</p> <p>1.4 ทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1.3.1 มีความแม่นยำและละเอียด ลึกซึ้ง ในเนื้อหาวิชา และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>1.3.2 ผ่านการศึกษาหรือผ่านการอบรมในวิชาที่สอน</p> <p>1.3.3 จัดทำเอกสารประกอบการสอนและคู่มือ ในวิชาที่สอน</p> <p>1.4.1 ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับ เนื้อหาวิชาที่สอนไปใช้ในการสอน</p> <p>1.4.2 เตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ ครบทุกชั้น</p> <p>1.4.3 วางแผนและจัดสภาพแวดล้อมของห้อง เรียนได้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของ นักเรียน</p> <p>1.4.4 นำหลักจิตวิทยามาใช้ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>1.4.5 ใช้ภาษาไทยสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ทั้งการพูด การเขียน การถ่ายทอดความรู้ การใช้คำถาม การออกความคิดเห็นและ การอภิปรายสอนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>1.4.6 ใช้สื่อการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับ จุดประสงค์และเนื้อหาวิชาที่สอน</p> <p>1.4.7 รู้วิธีสอนหลายรูปแบบและเลือกมา</p> <p>1.4.8 ใช้คำถามทำให้เด็กคิดเป็นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>1.4.9 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้	
2. ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน	1.5 รู้หลักการวัดผลและประเมินผล	1.4.10 ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างถูกต้อง	
		1.5.1 มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบทดสอบตามหลักการวัดประเมินผลและสามารถออกข้อสอบและปรับปรุงแบบทดสอบรวมทั้งนำมาใช้ได้จริงเหมาะสมกับระดับชั้นและความสามารถของผู้เรียน	
		1.5.2 ใช้วัดและประเมินผลหลาย ๆ วิธีให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้	
		1.5.3 ดำเนินการวัดผลและประเมินผลได้ถูกต้องมีคุณภาพ	
		1.5.4 นำผลการวัดผลและประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน	
		1.6 สอนซ่อมเสริม	1.6.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาและความต้องการความจำเป็นของผู้เรียน
	1.6.2 สามารถใช้วิธีสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน		
	1.7 การพัฒนาการสอน		1.7.1 ใช้ระบบข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เป็นประโยชน์
		1.7.2 วิจัยการเรียนการสอนและหรือนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงวิธีสอนแก้ปัญหาการเรียนการสอน	
		1.7.3 เผยแพร่เทคนิควิธีการ	
	2.1 บริการเชิงแนะแนว	2.1 บริการเชิงแนะแนว	2.1.1 สังเกตและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็น
			2.1.2 บันทึกทะเบียนประวัตินักเรียนเป็นรายบุคคลและให้ความช่วยเหลือตามความ

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
		<p>จำเป็น</p> <p>2.1.3 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ในการแก้ปัญหาคำปรึกษาและแก้ปัญหให้นักเรียน</p> <p>2.1.4 ให้ความสนใจดูแลและช่วยเหลือด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของนักเรียน</p> <p>2.1.5 บริการสารสนเทศ</p> <p>2.2 บริการด้านกิจการนักเรียน</p> <p>2.2.1 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมชุมนุมของผู้เรียนและกิจกรรมพิเศษ</p> <p>2.2.2 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะประชาธิปไตย</p> <p>2.2.3 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมจริยธรรม</p> <p>2.2.4 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>2.3 บริการด้านสื่อการเรียนการสอน</p> <p>2.3.1 ดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้อยู่ในลักษณะที่ใช้การได้</p> <p>2.3.2 จัดมุมห้องสมุดหรือมุมเสริมประสบการณ์</p> <p>2.3.3 จัดสื่อที่ส่งเสริมความถนัด ศิลปะดนตรี กีฬาแก่ผู้เรียน</p> <p>2.4 งานธุรการ</p> <p>2.4.1 ทำเอกสารประจำชั้นได้ดีและเป็นปัจจุบัน</p> <p>2.4.2 จัดเก็บระเบียบงานสะสมนักเรียนเอกสารเป็นหมวดหมู่และเป็นระบบ</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ด้านรอบรู้ สถานการณ์ บ้านเมือง และความ เปลี่ยนแปลง ที่สำคัญ	3.1 ติดตามความ เคลื่อนไหวและ สถานการณ์ของ บ้านเมืองในปัจจุบัน 3.2 จับประเด็นปัญหาและ ความเปลี่ยนแปลงที่ สำคัญของสังคมได้	2.4.3 มีเอกสารหลักการติดต่อระหว่างครูกับ ผู้ปกครอง 3.1.1 ติดตามข่าวและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม 3.2.2 พยายามใช้ประโยชน์จากข้อมูล ข่าวสารและการสรุปประเด็นปัญหาที่ สำคัญมาใช้ในการเรียนการสอน
หมวดที่ 2 มีคุณธรรม ตาม จรรยาบรรณ		
1. ความ เมตตากรุณา	1.1 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน และสังคม 1.2 มีความสนใจและ ห่วงใยในการเรียนและ ความ ประพฤติของ ผู้เรียน	1.1.1 ไม่นิ่งเฉยและเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ตามกำลังความสามารถ 1.2.1 แนะนำเอาใจใส่ช่วยเหลือเด็กและเพื่อน ร่วมงานให้ได้รับความสุขและพึงทุกซ์ 1.2.2 เป็นกันเองกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมี ความรู้สึกเปิดเผย ไร้วางใจและเป็นที่ พึงของผู้เรียนได้
2. มีความ ยุติธรรม	2.1 มีความเป็นธรรมต่อ นัก เรียน	2.1.1 เอาใจใส่และปฏิบัติต่อผู้เรียนและเพื่อน ร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคและไม่ ลำเอียง 2.1.2 ตัดสินปัญหาของผู้เรียนด้วยความ เป็นธรรม

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
3. มีความ รับผิดชอบ	3.1 มุ่งมั่นในผลงาน	2.1.3 ยินดีช่วยเหลือผู้เรียน ผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง 3.1.1 มีวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์
	3.2 วางแผนอย่าง เหมาะสม	3.2.1 วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและ ปฏิบัติงานได้ทันเวลา
	3.3 ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า	3.3.1 วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ 3.3.2 ปฏิบัติงานตามแผนได้สำเร็จและมี ประสิทธิภาพ 3.3.3 มีความรอบคอบระมัดระวังในการ ปฏิบัติหน้าที่ทุกด้าน
	3.4 ปฏิบัติหน้าที่ ครบถ้วน	3.4.1 ปฏิบัติภารกิจทุกด้านได้ครบถ้วนตาม ความสามารถประเมินผล 3.4.2 การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
4. มีวินัย	4.1 วินัยในตนเอง	4.1.1 ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม 4.1.2 มีวิธีทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น
	4.2 ปฏิบัติตามกฎและ ระเบียบ	4.2.1 ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของ หน่วยงานและสถานศึกษา
5. มีความขยัน	5.1 มีความตั้งใจ	5.1.1 กระตือรือร้นและปฏิบัติงานเต็มความ สามารถอย่างสม่ำเสมอ 5.1.2 ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคในการทำงาน
	5.2 มีความพยายาม	5.2.1 มีความพยายามที่จะสอนเด็กให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย
6. มีความ อดทน	6.1 อดทนเมื่อเกิด อุปสรรค	6.1.1 ปฏิบัติงานเต็มที่ไม่วางใจว่างกลางคัน
		6.2.1 ไม่โกรธง่ายและสามารถควบคุมอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
7. มีความ ประหยัด	6.2 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	6.2.2 อดทน อดกลั้น ต่อคำวิพากษ์วิจารณ์
	7.1 รู้จักประหยัดและ ออม	7.1.1 ช่วยรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่าง ประหยัด 7.1.2 ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตน 7.1.3 รู้จักเก็บออมทรัพย์ เพื่อความมั่นคง ของฐานะ
8. มีความรักและ ศรัทธาใน อาชีพครู	7.2 ใช้ของคุ้มค่า	7.2.1 ช่วยรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่าง ประหยัด
	8.1 เห็นความสำคัญของ อาชีพ	8.1.1 สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร วิชาชีพครู 8.1.2 เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพครู 8.1.3 ร่วมมือและส่งเสริมให้มีการพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพครู
	8.2 รักษาชื่อเสียงวิชาชีพ	8.2.1 ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและเกิด ประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ 8.2.2 รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในหน้าที่การงาน 8.2.3 ปกป้องและสร้างความเข้าใจอันดีต่อ สังคม เกี่ยวกับวิชาชีพครู
	8.3 เกิดความสำนึกและ ตระหนักที่เป็นครูที่ดี	8.3.1 ปฏิบัติตนให้เหมาะสมที่เป็น ปูชนียบุคคล

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
9.มีความเป็น ประชาธิปไตยใน การปฏิบัติงาน และการ ดำรงชีวิต	9.1 รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น 9.2 มีเหตุผล	9.1.1 เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น 9.1.2 รับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของ ผู้อื่น 9.2.1 ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มี เหตุผลโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นหลัก 9.2.2 ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ แก้ปัญหา
หมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา 1. การพัฒนา ตนเอง	1.1 รู้จักสำรวจและ ปรับปรุงตนเองอยู่ เสมอ 1.2 สนใจใฝ่รู้ 1.3 เพิ่มพูนวิทยฐานะ	1.1.1 รับฟังคำพิพากษาวิจารณ์และนำมาปรับปรุง ตนเอง 1.1.2 ประเมินผลการปรับปรุงการทำงานของ ตนเองตลอดเวลา 1.1.3 ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผลทางคุณธรรม 1.2.1 ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่ง ความรู้ต่าง ๆ 1.2.2 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้และความคิด 1.2.3 สนใจติดตามเหตุการณ์ปัจจุบันและ ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา 1.3.1 สนใจกระตือรือร้นในการที่จะเข้ารับการ อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาใช้ ประโยชน์ในการเรียนการสอน

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
2. การพัฒนา ชุมชน	1.4 คิดค้นคว้า วิทยาการ ใหม่ๆ	1.4.1 คิดเทคนิควิธีการสอนหรือประดิษฐ์ ผลงานแปลกใหม่มาใช้ในการเรียน การสอน 1.4.2 นำผลที่ได้จากการทดลองมาปรับปรุงใช้ พัฒนางานและเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน
	2.1 บำเพ็ญประโยชน์ แก่ชุมชน	2.1.1 เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมของชุมชน ตามความเหมาะสม 2.1.2 ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีทาง ประชาธิปไตยแก่ชุมชน โดยประพฤติตน เป็นแบบอย่างและชักชวนผู้อื่นให้ปฏิบัติ ตามในโอกาสอันควร 2.1.3 มีส่วนร่วมให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการ ชุมชนพร้อมทั้งพยายามใช้แหล่งวิทยาการ ชุมชนให้เป็นประโยชน์ประสานงานกับ ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อทำประโยชน์ต่อ ชุมชน 2.1.5 นำความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสู่ ชุมชน 2.1.6 เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อชุมชน

ครูสภาได้เผยแพร่ไปยังครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแต่
เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวเป็นนามธรรม หากแก่การปฏิบัติ จึงไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

ต่อมาในปี 2537 ครูสภาจึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ.
2537 ที่พัฒนาขึ้นมาใหม่มี 11 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการครูสภา. 2537 : 29 ; ธีรศักดิ์
อักษรบวร. 2540 : 18) โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ.2539 (สำนักงาน

เลขาธิการคุรุสภา. 2534 : 5 ; คำหามาณ คนไค. 2543 : 13) ซึ่งสามารถประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ชัดเจนและสะดวกขึ้น ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้นำหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่นการประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียนดั่งนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้กิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องโดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิควิธีหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กริยาวาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สืบเสาะ จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 ข้อนี้ เป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู ครูผู้บริหารการศึกษาสามารถนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้ทันทีโดยมีความครอบคลุมเกณฑ์เดิม สามารถปฏิบัติและประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ครูผลักดันจากคุณภาพภายในตัวครู เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 ข้อนี้ กำหนดขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูจึงต้องคำนึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีการแก้ไขปรับปรุง และชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียน

เกณฑ์มาตรฐาน “ระดับคุณภาพของครู” (national teacher qualification : NTQ)

ในปี พ.ศ. 2540 กุรสภาโดยฝ่ายวิจัย กองวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการคุรสภา. 2541 : 32) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินคุณภาพของครู เพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารประเมิน โดยได้จัดทำระดับคุณภาพของครู (national teacher qualification : NTQ) ซึ่งมีสาระครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็น 5 ระดับ (สำนักงานเลขาธิการคุรสภา. 2541 : 32 ; สุวิทย์ มูลคำ. 2542 : 41 ; โกวิท ประวาลพฤษย์. ม.ป.ป. ; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2542 : 49 และ คำหมาน คนไค. 2543 : 28) แต่ละระดับประกอบด้วยวิธีการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติตน โดยคณะกรรมการข้าราชการครูได้มีมติให้นำระดับคุณภาพครูไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2541 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับคุณภาพครู (national teacher qualification) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า NTQ เป็นเกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับการผลิต การสรรหา การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พัฒนามาจากมาตรฐานวิชาชีพครูโดยคุรสภาและกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ประกาศใช้เป็นมาตรฐานกลางที่บ่งบอกระดับคุณภาพทางวิชาชีพของครูตั้งแต่ระดับที่ต่ำสุดพอยอมรับได้จนถึงระดับสูงสุด

แนวคิดพื้นฐานของระดับคุณภาพของครู

แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของระดับคุณภาพของครู คือ การเรียนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และอีกประการหนึ่งคือ แนวคิดในเรื่องการพัฒนาคนต้องการพัฒนาแบบพึ่งพาผู้อื่น (dependent) ไปสู่การพัฒนาที่เป็นอิสระสามารถพึ่งพาตนเองสามารถคิดริเริ่ม (independent) ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับครูก็จะต้องพัฒนาจากการพึ่งพาผู้อื่นหรือทำตามแบบตามคำสั่งไปสู่การริเริ่มพัฒนาตนเองและร่วมมือพัฒนากับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

ระดับคุณภาพของครู (national teacher qualification : NTQ) แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้
ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ มีลักษณะดังนี้

เป็นครูที่ปฏิบัติงาน โดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการ รูปแบบจากผู้อื่นหรือคำสั่งเอกสาร แบบแผนต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง

การสอนมุ่งเนื้อหา ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ สอนตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครู มีสื่อเน้นความรู้ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบ เกิดผลต่อผู้เรียนในด้าน

ความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันตามที่ครูกำหนด รายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น

เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับตัวเอง เน้นความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ มากกว่าเป้าหมายของงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

ระดับ 2 ครูชำนาญการ มีลักษณะดังนี้

เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเองทำเอง ตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการแต่ยังไม่มีขั้นตอนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

การสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น คิดแปลงแผน สื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่าง ๆ ได้ มีอุปกรณ์มากขึ้นผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกันแต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่ม

เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการและเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้รับบริการเท่า ๆ กัน

ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ มีลักษณะดังนี้

เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรคงาน คิดและตัดสินใจได้เอง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลายเกิดจากการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรอบด้านสมดุลทั่วถึงและเสมอภาค

ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีลักษณะดังนี้

เป็นครูที่ดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์กรประกอบอื่น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัตินั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเป็นเอกภาพในทุกส่วนทุกองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นได้

การสอนมุ่งเน้นพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนกิจกรรมและสื่อ สอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก

เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการและการพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาสังคม

ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะดังนี้

เป็นครูที่ปฏิบัติงาน ด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บนพื้นฐานของผลการพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความเป็นเอกภาพของงาน และกลุ่มบุคคลทั้งมวลรวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม

การสอนมุ่งเน้นการค้นหา สร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียนและกำหนดหลักสูตรของห้องเรียนเกือบทั้งหมด ร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครู ใช้สื่อที่หลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน ผลงานของผู้เรียนคนละอย่างคนละเรื่องตามความสนใจและความถนัดอย่างแท้จริงเป็นผู้ที่สร้างผู้นำให้ผู้เรียนและเพื่อนครูเป็นผู้นำคิดเอง พัฒนาเองได้รอบด้านอย่างยั่งยืน

เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิเป็นตัวอย่างได้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล

ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน

ในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ระดับมาตรฐานคุณภาพครูระดับชาติ หรือระดับคุณภาพของครู (national teacher qualification : NTQ) คือ

ระดับที่ 1 สอนตรง เน้นเนื้อหา ผู้เรียนมีบทบาทเรียนรู้ 0 – 20%

ระดับที่ 2 สอนอธิบาย เน้นเนื้อหาเพิ่มความเข้าใจ ผู้เรียนมีบทบาทเรียนรู้ 21 – 40%

ระดับที่ 3 สอนคิด เน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนมีบทบาทเรียนรู้ 40 – 60%

ระดับที่ 4 สอนสร้างเน้นการลงมือทำนำไปปฏิบัติ ผู้เรียนมีบทบาทเรียนรู้ 61 – 80%

ระดับที่ 5 สอนค้นพบ เน้นการค้นคว้าสร้างความรู้ผู้เรียนมีบทบาทเรียนรู้ 81 – 100%

การจำแนกตำแหน่งครูตามวิทยฐานะ (academic rank classification)

การปฏิรูปการศึกษาในด้านการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพสูงนั้น ในการปฏิบัติการสอนของครูนั้นจะต้องผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนดด้วยและในการบริหารงานบุคคลในการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการครูนั้น เพื่อให้การกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนครูให้สอดคล้องกับความชำนาญและความเชี่ยวชาญตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ซึ่งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (office of education reform) ได้กำหนดโครงสร้างบัญชีเงินเดือน

และค่าตอบแทนครูโดยการจำแนกตำแหน่งครูตามวิทยฐานะ (academic rank classification) อิง บัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนและกำหนดเงินเดือนเป็น 4 แห่ง โดยแบ่งเป็น 4 วิทยฐานะ คือ

1. ครูปฏิบัติการ
2. ครูชำนาญการ
3. ครูเชี่ยวชาญ
4. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

การประเมินศักยภาพครูตามเกณฑ์ที่กำหนดนั้น เมื่อครูได้รับการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะได้เลื่อนวิทยฐานะจากครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับก่อนที่ครูจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนขึ้นไปจนสุดแห่งของแต่ละวิทยฐานะ ครูต้องผ่านขั้นประสิทธิภาพ (efficiency bar) ซึ่งเป็นขั้นประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ตำแหน่งของแต่ละวิทยฐานะ แต่ถ้าไม่ผ่านการประเมินในขั้นประสิทธิภาพดังกล่าวจะไม่ได้ รับการขึ้นเงินเดือน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543 : 10)

จากเกณฑ์การประเมินคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพของครูของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและเกณฑ์การจำแนกตำแหน่งครูตามวิทยฐานะ (academic rank classification) ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจะเห็นได้ว่า มีการจัดแบ่งคุณภาพการปฏิบัติงาน ของครู 5 และ 4 ระดับ โดยเน้นการประเมินในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และมีการประเมินในด้านผลลัพธ์ คือ ผลการจัดการเรียนการสอนของครูโดยเน้นผลที่เกิดขึ้นกับ ผู้เรียนบ้าง

จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในการประเมินการปฏิบัติงานของครูพบว่า เกณฑ์ มาตรฐานระดับคุณภาพของครู 5 ระดับ (คู่มืออธิบายคุณภาพรวมของครูในตาราง 2) มีการระบุ พฤติกรรมในการที่จะให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองในระดับขั้นที่สูงขึ้นและในเกณฑ์ของการ จำแนกตำแหน่งวิทยฐานะของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาซึ่งพบว่า เกณฑ์การจำแนกตำแหน่ง วิทยฐานะทั้ง 4 ระดับนั้นจะนำไปใช้ประเมินครูในปี 2545 ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวได้อิงกรอบ แนวคิดเดิมของเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพของครู 5 ระดับ ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ดังนั้นเพื่อให้ข้อมูลในการประเมินมีความสมบูรณ์ครบถ้วนและตรงตามสภาพในการพัฒนา วิชาชีพครูขณะนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะใช้เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์ มาตรฐานระดับคุณภาพของครู ที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดขึ้นในการพัฒนา เครื่องมือวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในครั้งนี้ โดยจัดแบ่ง ออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) เนื้อหา ข้อมูลและแผนการสอน 2) บทบาทของครู 3) บทบาทของ ผู้เรียนผู้รับบริการ 4) สื่อ และ 5) การจัดการ โดยมีระดับคุณภาพการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ

คุณภาพ คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ครูผู้ทรงคุณวุฒิ ดัง
ตาราง 2

ตาราง 2 คำอธิบายคุณภาพรวมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพของครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 56-63)

องค์ประกอบ	ระดับการปฏิบัติ				
	ครูปฏิบัติการ (NTQ 1)	ครูชำนาญการ (NTQ 2)	ครูเชี่ยวชาญ (NTQ 3)	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (NTQ 4)	ครูผู้ทรงคุณวุฒิ (NTQ 5)
1. เนื้อหา ข้อมูล แผนการ สอน	-มีแผนการสอนที่ระบุให้ เห็นถึงการนำเสนอ เนื้อหา ตามหลักสูตรที่ กำหนดมาถ่ายทอด ให้กับผู้เรียนในลักษณะ ความรู้ความจำ	-มีแผนการสอนที่จัดทำ ขึ้นเอง โดยนำเนื้อหา ตามหลักสูตรมา เพิ่มเติมข้อมูลข่าวสาร ในปัจจุบัน เสนอเป็น กิจกรรม สื่อ เพื่อขยาย ความให้เกิดความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เรียน	-แผนการสอนมี องค์ประกอบครบถ้วน สัมพันธ์กัน ระบุถึง กิจกรรมการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ การลงมือปฏิบัติ ของผู้เรียนและสอดคล้อง กับความสามารถของ ผู้เรียนและสถานศึกษา	-แผนการสอนระบุ กิจกรรมสนองตอบ ผู้เรียนเป็นรายคน เนื้อหามุ่งสร้าง ความสามารถและ พัฒนาการของผู้เรียน การนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันและ สามารถนำมาปรับใช้ ได้อย่างเหมาะสม	-แผนการสอนมีหลาย แบบสอดคล้องกับ ความสามารถของ ผู้เรียนรายบุคคล ผู้เรียนมีโอกาสกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการเรียนได้ด้วย ตนเอง

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระดับการปฏิบัติ				
	ครูปฏิบัติการ (NTQ 1)	ครูชำนาญการ (NTQ 2)	ครูเชี่ยวชาญ (NTQ 3)	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (NTQ 4)	ครูผู้ทรงคุณวุฒิ (NTQ 5)
-มีข้อมูลและเอกสารในหน้าที่เท่าที่กำหนด	-รับรู้ วิเคราะห์ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองอยู่เสมอ -มีรายงานที่ระบุปัญหาวิธีการพัฒนาผลและข้อเสนอในการพัฒนาเป็นภาพรวมของนักเรียนทั้งชั้น	-แสวงหา วิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ชุมชน สังคมใกล้เคียงนำมาใช้พัฒนาผู้เรียนและผู้ร่วมงาน -มีรายงานที่ระบุปัญหาวิธีการพัฒนาผลและข้อเสนอในการพัฒนาเป็นภาพรวมและแจกแจงเป็นกลุ่มและรายบุคคล โดย	-แสวงหา รวบรวม วิเคราะห์ จำแนกจัดกลุ่ม ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ชุมชน ท้องถิ่น และนำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู -มีรายงานที่ระบุปัญหาวิธีการพัฒนา ผลและข้อเสนอในการพัฒนาเป็นภาพรวมและแจกแจงเป็นกลุ่ม และรายบุคคล โดย	-แสวงหา รวบรวม วิเคราะห์ จำแนกจัดกลุ่ม ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ชุมชน ท้องถิ่น และนำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู -มีรายงานที่ระบุปัญหาวิธีการพัฒนา ผลและข้อเสนอในการพัฒนาเป็นภาพรวมและแจกแจงเป็นกลุ่ม และรายบุคคล โดย	-แสวงหา รวบรวม วิเคราะห์ จำแนก จัดระบบ เผยแพร่ และบริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจนความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงและโลกและนำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาสังคม และเอื้อต่อวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง -มีรายงานที่ระบุปัญหาวิธีการพัฒนา ผลและข้อเสนอในการพัฒนา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระดับการปฏิบัติ				
	ครูปฏิบัติการ (NTQ 1)	ครูชำนาญการ (NTQ 2)	ครูเชี่ยวชาญ (NTQ 3)	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (NTQ 4)	ครูผู้ทรงคุณวุฒิ (NTQ 5)
			พิจารณาจาก portfolio ของครู ผู้เรียนหรือข้อมูลผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน	พิจารณาจาก Portfolio ของครู ผู้เรียน หรือข้อมูล และผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน	เป็นภาพรวม และแจกแจงเป็นกลุ่ม และรายบุคคลทุกด้านตามความสามารถของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก Portfolio ของครู ผู้เรียน หรือข้อมูล ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน
2. บทบาทของครู	-ปฏิบัติโดยต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการรูปแบบ จากผู้อื่นหรือคำสั่ง เอกสาร แบบแผนต่าง ๆ และมีความ	-ปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเอง ตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะ	-ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งานคิดและตัดสินใจได้เอง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนา	-ดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติอื่น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จาก	-ปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานของผลการพัฒนาทางบวก อย่างเท่าเทียมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระดับการปฏิบัติ				
	ครูปฏิบัติการ (NTQ 1)	ครูชำนาญการ (NTQ 2)	ครูเชี่ยวชาญ (NTQ 3)	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (NTQ 4)	ครูผู้ทรงคุณวุฒิ (NTQ 5)
	<p>มุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง</p> <p>-สอนเนื้อหาโดยการบอกความรู้ให้ผู้เรียน</p> <p>-สอนตามแผนที่กำหนดโดยไม่ตัดแปลงกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>-ตัดสินใจสั่งการในการจัดกิจกรรมทุกอย่าง</p>	<p>ลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ</p> <p>-สอนเน้นอธิบายให้เกิดความรู้ความเข้าใจ</p> <p>-สอนโดยตัดแปลงแผนมีตัวอย่างมากขึ้น</p>	<p>ผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>-สอนเน้นกระบวนการคิด โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่</p> <p>-จัดทำแผนการสอนด้วยตนเองและพัฒนาแผนการสอนได้เอง</p> <p>-ใช้แผนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล</p> <p>-ใช้คำถามแบบถามหาวิธีการมากขึ้น</p>	<p>การปฏิบัติ นั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสร้างความเป็นเอกภาพในทุก ๆ ส่วน ทุกองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นได้</p> <p>-สอนเน้นการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน</p> <p>-ร่วมวางแผนการเรียนรู้กับผู้เรียน</p> <p>-ให้โอกาสผู้เรียนแสดงออกอย่างอิสระ</p>	<p>สร้างความเป็นเอกภาพของงานและกลุ่มบุคคลทั้งหมด รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม</p> <p>-สอนเน้นการค้นหา</p> <p>-ร่วมสร้างความรู้กับผู้เรียน</p> <p>-ให้โอกาสผู้เรียนในการวางแผนการเรียนและกำหนดหลักสูตร</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระดับการปฏิบัติ				
	ครูปฏิบัติการ (NTQ 1)	ครูชำนาญการ (NTQ 2)	ครูเชี่ยวชาญ (NTQ 3)	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (NTQ 4)	ครูผู้ทรงคุณวุฒิ (NTQ 5)
	-ใช้สื่อการสอนน้อยและเป็นสื่อเน้นความรู้ความจำ	-เลือกใช้สื่อได้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่าง ๆ	-ใช้สื่อมากขึ้นและเป็นสื่อเน้นกระบวนการปฏิบัติของผู้เรียน	-วิเคราะห์การใช้สื่อกับกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน	-ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน -สร้างผู้เรียน เพื่อนครูและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นผู้นำ คิดเองพัฒนาเองได้ รอบด้านอย่างยั่งยืน
3. บทบาทของนักเรียน ผู้รับบริการ	-ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมและได้ผลงานตามที่ครูกำหนด	-ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมตามตัวอย่างที่มีมากขึ้น จนเกิดความรู้ ความเข้าใจและได้ผลงานที่มีรายละเอียดแตกต่างกัน	-ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ค้นคว้าหาความรู้ และสรุปเป็นความคิดรวบยอดได้จากการแนะนำของครู	-ผู้เรียนได้ร่วมวางแผนการเรียนรู้ เลือกปฏิบัติงานตามศักยภาพ มีวิธีคิด วิธีการปฏิบัติงานหลากหลาย สามารถแสดงออกได้อย่างอิสระ นำไปสู่ข้อสรุปหรือ	-ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้และเลือกปฏิบัติตามความถนัด ความสนใจ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีเกี่ยวกับกิจกรรมการหาความรู้ร่วมกับผู้อื่น ทั้ง

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระดับการปฏิบัติ				
	ครูปฏิบัติการ (NTQ 1)	ครูชำนาญการ (NTQ 2)	ครูเชี่ยวชาญ (NTQ 3)	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (NTQ 4)	ครูผู้ทรงคุณวุฒิ (NTQ 5)
			จนเกิดผลงานที่ หลากหลาย	คำตอบที่เป็นของตัวเอง และได้ผลงานที่แตกต่าง กันตามกระบวนการเรียน การสอนที่เลือก	ในและนอกชั้นเรียน ผู้เรียน ประเมินและปรับ ประงตนเอง ค้นหาคำตอบหรือสรุปความรู้ ด้วยตนเองเกิดผลงานของ ผู้เรียนคนละอย่างคนละเรื่อง
4. สื่อ	-สื่อเน้นความรู้ ความจำ -สื่อมีจำนวน น้อยไม่ หลากหลาย	-สื่อสอดคล้องกับเนื้อหา กิจกรรม วัตถุประสงค์ การเรียนรู้ และสภาพ ท้องถิ่น -สื่อมีหลากหลายและมี จำนวนเพียงพอกับผู้เรียน	-เป็นสื่อที่เน้นลำดับ ขั้น กระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียน ตามจุดมุ่งหมายของ การพัฒนา ความสามารถของ ผู้เรียน	-เป็นสื่อที่เน้นกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียน ตอบสนองความสามารถ และความต้องการของ ผู้เรียน ได้หลายอย่าง ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการผลิตและ ใช้สื่อ	-เป็นสื่อประสมที่กระตุ้นให้ ผู้เรียนตอบสนองได้หลายอย่าง นำไปสู่การค้นพบความรู้ด้วย ตนเอง -เป็นสื่อที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การผลิตและการใช้เหมาะสม กับศักยภาพของผู้เรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระดับการปฏิบัติ				
	ครูปฏิบัติการ (NTQ 1)	ครูชำนาญการ (NTQ 2)	ครูเชี่ยวชาญ (NTQ 3)	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (NTQ 4)	ครูผู้ทรงคุณวุฒิ (NTQ 5)
5. การจัดการ	-การจัดการในห้องเรียนเกี่ยวกับการวางแผนการเรียน การพัฒนาชั้นเรียน การอยู่ร่วมกัน ครูเป็นผู้คิดตัดสินใจแล้วสั่งการให้นักเรียนปฏิบัติการ -ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในห้องเรียน เกิดจากข้อกำหนดของครู	-ครูวางแผนการพัฒนาชั้นเรียน การอยู่ร่วมกัน รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียนเลือกปฏิบัติและปรับให้เหมาะสมกับสภาพข้อจำกัดของนักเรียน	-ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดระเบียบ ข้อปฏิบัติ การวางแผนการเรียน การพัฒนาชั้นเรียน และการอยู่ร่วมกัน -ครูกำหนดเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานแล้วให้นักเรียนเป็นผู้วางแผนและลงมือปฏิบัติได้เอง	-ครูเป็นผู้จัดวางระบบการทำงานให้นักเรียนแสดงออกได้อย่างอิสระ นักเรียนคิดเองทำเองเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนการพัฒนาชั้นเรียนและการอยู่ร่วมกันตามความถนัดและความสนใจ	-นักเรียนกำหนดเป้าหมายวางแผนการเรียน และพัฒนาชั้นเรียนและการอยู่ร่วมกันแล้วลงมือปฏิบัติและปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายได้เองโดยมีครูเป็นที่ปรึกษาและเสริมกำลังใจ -การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

จากการกำหนดแนวทางในการประเมินคุณภาพของครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ที่กล่าวไว้ข้างต้น จะพบว่ามีประเมินในประเด็นหลัก 3 ประเด็น โคนเน้นที่กระบวนการพัฒนาในการปฏิบัติงานหรือจัดการเรียนการสอนของครู และมีการประเมินในส่วนผลลัพธ์ที่ตัวเด็กเป็นบางส่วน โดยมีการประเมิน 3 ด้าน คือ 1) การปฏิบัติงานโดยทั่วไปของครู 2) การจัดการเรียนการสอน และ 3) เป้าหมายในการพัฒนางานหรือการเรียนการสอน ประเด็นหลักทั้งสามประเด็นมีการกล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ ซึ่งยากแก่การนำไปปฏิบัติเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาประเด็นหรือองค์ประกอบจากคำอธิบายคุณภาพของครูที่สำนักงานเลขาธิการกำหนดขึ้น ดังตาราง 2 ซึ่งได้อธิบายคุณภาพรวมของครูเป็น 5 ระดับคุณภาพโดยมีตัวบ่งชี้ที่ค่อนข้างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่มีความคล้ายคลึงกันจากคำอธิบายคุณภาพรวมดังกล่าวโดยแยกเป็นประเด็นการพิจารณาใน 3 ด้าน คือ ด้านข้อมูลนำเข้า (input) ด้านกระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (output) ดังตาราง 3

ตาราง 3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์

มาตรฐานระดับคุณภาพของครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา อุไร เหล่าธรรมยิ่งยง (2536 : 20-21)

องค์ประกอบ	ประเด็นชี้วัด/ตัวบ่งชี้
1. เนื้อหา ข้อมูล แผน การสอน (input)	<p>1) <u>แผนการสอน</u> ได้แก่ การมีแผนการสอน การจัดทำแผนการสอน ลักษณะองค์ประกอบของแผนการสอนด้านต่าง ๆ เช่น กิจกรรม วัตถุประสงค์ รูปแบบ แผนการสอน การนำแผนการสอนไปปรับใช้ ความสอดคล้องและความเหมาะสมของแผนการสอน (input)</p> <p>2) <u>เอกสารและข้อมูล</u> ได้แก่ การมีเอกสารข้อมูลในหน้าที่ การรับรู้ วิเคราะห์ แสวงหา รวบรวม จำแนก จัดกลุ่ม จัดระบบ เผยแพร่ และ ให้บริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ตลอดจนความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงในประเทศ โลกและนำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาสังคมและเื้อต่อวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง (input)</p> <p>3) <u>รายงานผลการพัฒนา</u> ได้แก่ การมีรายงานผลการพัฒนาที่ระบุถึงปัญหา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทั้งภาพรวม แจกแจงเป็นกลุ่ม และรายบุคคลทุกด้านตามความสามารถของผู้เรียนโดยพิจารณาจาก portfolio ของครู ผู้เรียน หรือข้อมูลผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (input)</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นชีวิต/ตัวบ่งชี้
<p>2. บทบาทของครู (process)</p>	<p>1) <u>การปฏิบัติงานโดยทั่วไปของครู</u> ได้แก่ การปฏิบัติงานตั้งแต่การสั่งการชี้แนะ มีกระบวนการคิด มีเป้าหมาย ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่นด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันสร้างสรรค์บนพื้นฐานของผลการพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างเอกภาพของงาน และกลุ่มบุคคลทั้งหมด รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม (process)</p> <p>2) <u>การสอน</u> ได้แก่ การจัดการสอนตั้งแต่สอนโดยเน้นเนื้อหา อธิบายมีกระบวนการและพัฒนาความสามารถของผู้เรียน เน้นการค้นหา โดยมีการสอนเริ่มจากแผนการสอน ดัดแปลงแผน พัฒนาแผน และร่วมวางแผนการเรียนรู้กับผู้เรียน ร่วมสร้างความรู้กับผู้เรียนและใช้แผนให้เหมาะสมกับผู้เรียน (process)</p> <p>3) <u>การตัดสินใจของครู</u> ได้แก่ การเลือกใช้สื่อที่เน้นความรู้ เลือกใช้ได้เหมาะสมกับสภาพจำกัด ใช้สื่อที่หลากหลาย สื่อเน้นกระบวนการ มีการวิเคราะห์การใช้สื่อกับกิจกรรมสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและใช้สื่อที่ตอบสนองต่อผู้เรียน (process)</p> <p>4) <u>การใช้สื่อการสอน</u> ได้แก่ การเลือกใช้สื่อที่เน้นความรู้ เลือกใช้ได้เหมาะสมกับสภาพจำกัด ใช้สื่อที่หลากหลาย สื่อเน้นกระบวนการ มีการวิเคราะห์การใช้สื่อกับกิจกรรมสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน และสื่อที่ตอบสนองต่อผู้เรียน (process)</p> <p>5) <u>การสร้างผู้เรียน</u> ได้แก่ การสร้างผู้เรียน เพื่อนครู และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นผู้นำ คิดเอง พัฒนาเองโดยรอบด้านและยั่งยืน (process)</p>
<p>3. บทบาทของนักเรียนกับผู้รับบริการ (output)</p>	<p>1) <u>การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน</u> ได้แก่ ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามครู มีตัวอย่างมากที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมส่วนใหญ่ ผู้เรียนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล มีการค้นคว้าหาความรู้และสรุปความคอดรวบยอด และมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ สามารถเลือกปฏิบัติตามศักยภาพ มีวิธิตัด การปฏิบัติงานที่หลากหลาย แสดงออกอย่างอิสระนำไปสู่ข้อสรุปหาคำตอบด้วยตนเอง และผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้และเลือกปฏิบัติตามความถนัด ความสนใจ เป็นผู้นำ</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นชี้วัด/ตัวบ่งชี้
	<p>ผู้ตามที่ตีเกี่ยวกับการหาความรู้ร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกชั้นเรียน ผู้เรียนประเมินและปรับปรุงตนเอง ค้นหาคำตอบ / สรุปความรู้ด้วยตนเอง (output)</p> <p>2) <u>ผลงานนักเรียน</u> ได้แก่ ผลงานนักเรียนที่เกิดจากครูกำหนดมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน มีความหลากหลายตามที่เลือก และผลงานเป็นคนละอย่างกัน (output)</p>
<p>4. สื่อ (input + process)</p>	<p>1) <u>ลักษณะของสื่อ</u> ได้แก่ ลักษณะของสื่อที่ครูผลิตหรือหามาเน้นตั้งแต่ความรู้ความจำ มีความสอดคล้องกับเนื้อหา กิจกรรม วัตถุประสงค์ สภาพจำกัด เน้นกระบวนการเรียนรู้และตอบสนองตามความต้องการของผู้เรียนหลายอย่าง และพัฒนาผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตและใช้สื่อ มีการใช้สื่อประสมกระตุ้นให้ผู้เรียนนำไปสู่การค้นพบด้วยตนเองและตอบสนองทุกด้าน (input + process)</p> <p>2) <u>จำนวนสื่อ</u> ได้แก่ การมีสื่อตั้งแต่จำนวนน้อยจนถึงมีหลากหลายเพียงพอ กับผู้เรียนและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน</p>
<p>5. การจัดการ (process)</p>	<p>1) <u>การจัดการในห้องเรียน</u> ได้แก่ การวางแผนการเรียนของครู การพัฒนาชั้นเรียน การอยู่ร่วมกัน โดยการสั่งการของครู ให้นักเรียนเลือก และมีการวางแผน วางระบบร่วมกัน ให้นักเรียนได้แสดงออกอย่างอิสระจนถึงนักเรียนสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนพัฒนาชั้นเรียนและปรับปรุงตัวเองโดยมีครูเป็นที่ปรึกษาและส่งเสริมให้กำลังใจ (process)</p> <p>2) <u>ระเบียบข้อบังคับ</u> ได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบจากข้อกำหนดของครูร่วมกันกำหนด และมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ (process)</p>

จากตาราง 3 จะพบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพของครูตามเกณฑ์มาตรฐาน “ระดับคุณภาพของครู” ที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดขึ้นนั้นมีการประเมินในทุกด้าน ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นในด้านกระบวนการ (process) ได้แก่ องค์ประกอบในเรื่องบทบาทของครู การจัดการ สื่อ และมีการประเมินในด้านข้อมูลนำเข้า (input) ได้แก่

เนื้อหา ข้อมูล และแผนการสอน และในด้านผลลัพธ์ (output) ได้แก่ บทบาทของผู้รับบริการ การมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ การเป็นผู้นำ และการสร้างความรู้ของผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าเกณฑ์ดังกล่าวมีการประเมินที่เน้นบทบาทของครูเป็นหลัก มีการประเมินในด้านข้อมูล นำเข้าและด้านผลลัพธ์บ้าง และมีการกล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพในการประเมินเป็นส่วนน้อย

สรุป จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพของครู จะพบว่ามาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 11 มาตรฐาน เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูใน 3 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง และพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน ส่วนมาตรฐานระดับคุณภาพครู เป็นการกำหนดแนวทางในการประเมินประเด็นหลัก 3 ประเด็น คือ การปฏิบัติงานทั่วไปของครู การจัดการเรียนการสอนและเป้าหมายในการพัฒนางานหรือการเรียนการสอน โดยเน้นที่กระบวนการพัฒนาในการปฏิบัติงานหรือจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งพบทั้งสองเกณฑ์ดังกล่าวนั้นเป็นการประเมินที่ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของเบียร์เร็นส์ (Beerens)

จากแนวคิดงานวิจัยของเบียร์เร็นส์ (Beerens, 2000 : 352) เขาได้ทำการวิจัยในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติการสอนของครูซึ่งทำการประเมินกับครูผู้เริ่มต้นและผู้มีประสบการณ์ในการสอนโดยมีการทดสอบเป็นระยะ ๆ และให้ครูรายงานตนเองใน 1-2 ปี และประเมินในปีที่ 3 เพื่อดูในส่วนที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะดังนี้ 1) เป็นการสรุปความเข้าใจ 2) ไม่ใช่เป็นการตรวจสอบพฤติกรรมการสอน 3) ไม่ใช่เป็นบันทึกความคิดในการให้ใบอนุญาตของรูปแบบการสอนที่เฉพาะ และ 4) สามารถใช้กับบริบทต่าง ๆ กันและสามารถแสดงได้ในแนวทางที่ต่าง ๆ กัน (สามารถเปรียบเทียบได้หลากหลาย) โดยเกณฑ์เหล่านี้มีข้อตกลงเบื้องต้น 6 ประการ คือ 1) เป็นผลมาจากการวิจัย 2) สะท้อนรูปแบบใหม่ ๆ สำหรับการเรียนการสอนที่มีหลักฐานในวิธีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนการสอน 3) มุ่งเน้นในลักษณะของการสอน 4) เป็นการสร้างชุมชนของการเรียนรู้ 5) แสดงบทบาทที่เหมาะสมในการตัดสินใจ และ 6) ยืนยันหรือวัดการเรียนการสอนที่เป็นมืออาชีพ

สำหรับโครงสร้างของเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติการสอนดังกล่าว เบียร์เร็นส์ (Beerens, 2000 : 353-368) ได้รวมเอาผลการวิจัยเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการสอนรวบรวมไว้ในรูปแบบเอกสารที่ง่ายในการใช้ โดยรวมเอาหลักในการปฏิบัติการสอนที่เป็นมืออาชีพในการประเมิน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนและเตรียมการสอน 2) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมใน

ห้องเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ และมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานเป็น 4 ระดับตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังตาราง 4

กรอบแนวคิดการประเมินครูของเบียร์เร็นส์ (Beerens)

การวิเคราะห์เกณฑ์ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของเบียร์เร็นส์ (Beerens, 2000 : 353-368) ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนและเตรียมการสอน 2) การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ และมีแบ่งระดับการปฏิบัติงานเป็น 4 ระดับ ดังตาราง 4

ตาราง 4 เกณฑ์ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของเบียร์เร็นส์ Beerens (2000 : 353-368)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
1. การวางแผนและเตรียมการสอน	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
<p>1.1 การแสดงความรู้ในเนื้อหาและวิชาครู</p> <p>1. ความรู้ในเนื้อหา</p> <p>2. ความรู้ในความสัมพันธ์พื้นฐานที่ต้องมี</p>	<p>-ครูสร้างเนื้อหาที่ผิดพลาดหรือไม่ทำให้เนื้อหาที่ผิดมีความถูกต้อง</p> <p>-ครูแสดงความเข้าใจจากพื้นฐานความรู้ที่สำคัญในการเรียนรู้ในเนื้อหาของนักเรียนเล็กน้อย</p>	<p>-ครูแสดงความรู้ในเนื้อหาที่เป็นพื้นฐานแต่ไม่สามารถเชื่อมโยงกับส่วนอื่นของระเบียบนั้นหรือระเบียบอื่น ๆ</p> <p>-ครูชี้ถึงการรับรู้ในความรู้พื้นฐานบ้าง แม้ความรู้เช่นนั้นจะไม่สมบูรณ์และถูกต้อง</p>	<p>-ครูแสดงความรู้ในเนื้อหาที่แน่นและเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาส่วนอื่น ๆ ของระเบียบนั้นหรือระเบียบอื่น ๆ</p> <p>-แผนและการปฏิบัติของครูสะท้อนความเข้าใจในความสัมพันธ์พื้นฐานระหว่างหัวข้อและความคิดรวบยอด</p>	<p>-ครูแสดงความรู้ในเนื้อหาที่ขยายเพิ่มขยายพร้อมหลักฐานของการแสวงหาความรู้เช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ</p> <p>-ครูสร้างความสัมพันธ์ในความรู้พื้นฐานอย่างคล่องแคล่วโดยการอธิบายในการสอนหรือค้นหาสาเหตุในส่วนที่นักเรียนเข้าใจผิด</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรติคุณ (Distinguished)
	-ครูแสดงความเข้าใจในประเด็นทางวิชาครูที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในเนื้อหาของนักเรียนเล็กน้อย	-ครูแสดงความรู้ทางวิชาครูที่เป็นพื้นฐานแต่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าถึงความเข้าใจผิดของนักเรียน	-การปฏิบัติทางวิชาครูสะท้อนการวิจัย ปัจจุบันในการปฏิบัติทางวิชาครูที่ดีที่สุดภายใต้ระเบียบวินัยแต่ไม่ได้การคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าในความเข้าใจผิดของนักเรียน	-ครูแสดงการค้นคว้าวิจัย เพื่อการปฏิบัติที่ดีที่สุดและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าในความเข้าใจผิดของนักเรียน
<p>1.2 การแสดงความรู้ในเรื่องนักเรียน</p> <p>1. ความรู้ในเรื่องคุณลักษณะของช่วงอายุ</p>	-ครูแสดงความรู้ในเรื่องของลักษณะพัฒนาการตามช่วงอายุอย่างต่ำที่สุด	-ครูแสดงความรู้ในเรื่องลักษณะพัฒนาการของช่วงอายุอย่างถูกต้องโดยทั่ว ๆ ไป	-ครูแสดงความเข้าใจโดยตลอดในเรื่องลักษณะพัฒนาการตามที่เป็นแบบแผนได้ดีเท่ากับข้อยกเว้นในรูปแบบทั่ว ๆ ไป	-ครูแสดงความรู้ในเรื่องลักษณะพัฒนาการตามช่วงอายุ ที่เป็นแบบแผน ข้อยกเว้นในรูปแบบและขยายให้นักเรียนแต่ละคนทำตามรูปแบบ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2. ความรู้ในวิธีการต่าง ๆ ในการเรียนรู้ของนักเรียน	-ครูไม่คุ้นเคยกับวิธีการที่แตกต่างกันในการเรียนรู้ที่นักเรียนแสดง ดังเช่น รูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบและความแตกต่างใน “สติปัญญา”	-ครูแสดงความเข้าใจกับวิธีการที่แตกต่างกันในการเรียนรู้ที่เด็กแสดงโดยทั่วไป	-ครูแสดงความเข้าใจที่แน่นในวิธีการที่แตกต่างกันถึงการเรียนรู้ที่นักเรียนแสดงออกมาแตกต่างกัน	-ครูใช้ความรู้ในวิธีการที่แตกต่างในการเรียนรู้ในการวางแผนการสอนเมื่อมีความเหมาะสม
3. ความรู้ในด้านทักษะและความรู้ของนักเรียน	-ครูแสดงความรู้ในทักษะและความรู้ของนักเรียนเล็กน้อยและไม่ได้ชี้ให้เห็นว่าความรู้เช่นนี้เป็นประโยชน์	-ครูระลึกถึง/รับรู้ถึงคุณค่าในความเข้าใจด้านทักษะและความรู้ของนักเรียนแต่แสดงความรู้ในห้องโดยรวมเท่านั้น	-ครูแสดงความรู้ในทักษะและความรู้ของนักเรียนสำหรับกลุ่มนักเรียนและระลึกถึงคุณค่าในความรู้นี้	-ครูแสดงความรู้ในทักษะและความรู้ของนักเรียนสำหรับนักเรียนแต่ละคนโดยรวมถึงนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรติคุณ (Distinguished)
4. ความรู้ในความสนใจและมรดกทางวัฒนธรรมของนักเรียน	-ครูแสดงความเข้าใจในความสนใจและมรดกทางวัฒนธรรมของนักเรียนเล็กน้อยและไม่ได้ชี้ให้เห็นว่าความรู้เช่นนั้นเป็นประโยชน์	-ครูรับรู้/ระลึกถึงคุณค่าของความเข้าใจในความสนใจและมรดกทางวัฒนธรรมของนักเรียน แต่แสดงความรู้ในในห้องเรียนโดยรวมเท่านั้น	-ครูแสดงความรู้ในความสนใจและมรดกทางวัฒนธรรมของกลุ่มนักเรียนและรับรู้/ระลึกถึงคุณค่าของความรู้นี้	-ครูแสดงความรู้ในความสนใจและมรดกทางวัฒนธรรมของนักเรียนแต่ละคน
<p><u>1.3 การกำหนดเป้าหมายการสอน</u></p> <p>1. ความมีคุณค่า/ประโยชน์</p>	-เป้าหมายไม่มีคุณค่า/ประโยชน์และนำเสนอความคาดหวังต่ำหรือไม่มีความเข้าใจเชิงแนวคิดเพื่อให้นักเรียน	-เป้าหมายไม่ได้สะท้อนการเรียนรู้ที่สำคัญ	-เป้าหมายมีคุณค่า/ประโยชน์ปานกลางไม่ว่าในการคาดหวังหรือความเข้าใจเชิงแนวคิดเพื่อให้นักเรียนและความสำคัญของการเรียนรู้	-เป้าหมายมีคุณค่า/ประโยชน์ในระดับที่ได้คาดหวังไว้ มีความเข้าใจเชิงแนวคิดและความสำคัญในการเรียนรู้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2. ความชัดเจน	-เป้าหมายไม่ชัดเจนหรือไม่ได้กล่าวถึงกิจกรรมของนักเรียน เป้าหมายไม่สามารถเข้าถึงวิธีการประเมินได้	-เป้าหมายมีความชัดเจนหรือรวมเอาเป้าหมายและกิจกรรมเข้าไว้ด้วยกันระดับปานกลางเท่านั้น บางเป้าหมายไม่สามารถเข้าไปถึงวิธีการประเมินได้	-เป้าหมายส่วนใหญ่มีความชัดเจน แต่อาจจะรวมเอากิจกรรมไว้เล็กน้อย ส่วนใหญ่สามารถใช้วิธีการประเมินได้	-เป้าหมายทั้งหมดมีความชัดเจน เขียนรูปแบบของการเรียนรู้ของนักเรียน และสามารถใช่วิธีการประเมินได้
3. ความเหมาะสมกับนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน	-เป้าหมายไม่มีความเหมาะสมสำหรับทั้งห้องเรียน -เป้าหมายสะท้อนเพียงหนึ่งประเภทของการเรียนรู้และระเบียบวินัยอย่างหนึ่งหรือตกค้างอยู่	-เป้าหมายส่วนใหญ่มีความเหมาะสมสำหรับนักเรียนส่วนใหญ่ของห้องเรียน -เป้าหมายสะท้อนหลาย ๆ ประเภทของการเรียนรู้ แต่ไม่มีความพยายามที่จะประสานหรือบูรณาการด้วยกัน	-เป้าหมายทั้งหมดมีความเหมาะสมสำหรับนักเรียนส่วนใหญ่ของห้องเรียน -เป้าหมายสะท้อนประเภทที่แตกต่างกันหลาย ๆ ประเภทของการเรียนรู้และเปิดโอกาสในการบูรณาการ	-เป้าหมายคำนึงถึงความแตกต่างในความต้องการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนหรือกลุ่ม -เป้าหมายสะท้อนให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มในการสร้างการเรียนรู้ที่สำคัญ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
<p>1.4 การแสดง ความรู้จาก แหล่งต่าง ๆ</p> <p>1. แหล่งสำหรับการ การสอน</p>	-ครูไม่ทราบแหล่งที่หาได้ง่ายใน โรงเรียนหรือในท้องถิ่นนั้น	-ครูแสดงการทราบถึงแหล่งที่ หาได้ง่ายในโรงเรียนหรือใน ท้องถิ่นในขอบเขตจำกัด	-ครูทราบแหล่งที่หาได้ง่าย ทั้งหมดในโรงเรียนหรือ ท้องถิ่นนั้นอย่างเต็มที่	-นอกจากทราบถึง แหล่งในโรงเรียนและ ท้องถิ่นแล้ว ครู พยายามค้นหาสื่อ/วัสดุ อื่น ๆ อย่าง คล่องแคล่วเพื่อ สนับสนุน เช่น จาก องค์กรทางวิชาชีพ หรือผ่านทางชุมชน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
<p><u>1.5 การออกแบบ</u></p> <p><u>การสอนที่</u> <u>ติดต่อกัน</u></p> <p>1. แหล่งสำหรับ นักเรียน</p> <p>2. กิจกรรมการ เรียนรู้</p>	<p>-ครูไม่ทราบแหล่งที่หาได้ง่ายที่จะช่วยให้นักเรียนที่มีความต้องการใช้</p> <p>-กิจกรรมการเรียนรู้ไม่เหมาะกับนักเรียนหรือเป้าหมายทางการศึกษา</p> <p>-ครูไม่ได้ทำตามหรือดำเนินกิจกรรมตามระบบที่วางไว้และไม่ได้สะท้อนถึงการวิจัยทางวิชาชีพใหม่ ๆ</p>	<p>-ครูแสดงการทราบถึงแหล่งที่หาได้ง่ายโดยผ่านโรงเรียนหรือในท้องถิ่นอย่างจำกัด</p> <p>-กิจกรรมการเรียนรู้บางกิจกรรมเท่านั้นที่เหมาะสมกับนักเรียนหรือเป้าหมายทางการเรียนไม่สม่ำเสมอ และบางกิจกรรมเท่านั้นที่สะท้อนถึงการวิจัยทางวิชาชีพใหม่ ๆ</p>	<p>-ครูเต็มไปด้วยการทราบถึงแหล่งที่หาได้ง่ายในโรงเรียนหรือในท้องถิ่น และทราบถึงวิธีที่สามารถให้นักเรียนเข้าไปใช้ได้</p> <p>-กิจกรรมการเรียนรู้ส่วนใหญ่ที่ความเหมาะสมกับนักเรียนและเป้าหมายการสอน การดำเนินกิจกรรมในหน่วยการเรียนสม่ำเสมอพอประมาณ และกิจกรรมส่วนใหญ่สะท้อนการวิจัยทางวิชาชีพใหม่ ๆ</p>	<p>-นอกจากทราบถึงแหล่งในโรงเรียนและท้องถิ่นแล้ว ครูทราบแหล่งที่หาได้ง่ายผ่านชุมชนเพิ่มเติม</p> <p>-กิจกรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับนักเรียนและเป้าหมายการสอนอย่างสูง มีการดำเนินกิจกรรมอย่างประสานกัน ผลผลิตโดยรวมทั้งหมดและสะท้อนการวิจัยทางวิชาชีพใหม่ ๆ</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
3. สื่อ/วัสดุและ แหล่งการสอน	-สื่อ/วัสดุและแหล่งไม่ได้ สนับสนุนเป้าหมายการสอน หรือข้อกำหนดให้นักเรียน เรียนรู้ด้วยความหมาย	-สื่อ/วัสดุสนับสนุน เป้าหมายการสอนหรือมี ข้อกำหนดบางอย่างที่ทำให้ นักเรียนเรียนรู้ด้วยความ ความหมาย	-สื่อ/วัสดุและแหล่งทั้งหมด สนับสนุนเป้าหมายการสอน และส่วนใหญ่กำหนดให้ นักเรียนเรียนรู้ด้วยความ ความหมาย	-สื่อ/วัสดุและแหล่งทั้งหมด สนับสนุนเป้าหมายการสอน ส่วนใหญ่กำหนดให้นักเรียน เรียนรู้ด้วยความหมายและมี หลักฐานในการมีส่วนร่วมของ นักเรียนในการเลือกดัดแปลง สื่อ/วัสดุ
4. การจัดผู้เรียน เป็นกลุ่ม	-การจัดกลุ่มผู้เรียนไม่ได้ สนับสนุนเป้าหมายทางการ สอนและเสนอไม่หลากหลาย	-การจัดกลุ่มผู้เรียนไม่ สอดคล้องกับความ เหมาะสมในเป้าหมาย ทางการสอนและเสนอที่ หลากหลายน้อยที่สุด	-การจัดกลุ่มผู้เรียนมีความ หลากหลาย เช่น มีความ เหมาะสมกับเป้าหมาย ทางการสอนที่แตกต่างกัน	-การจัดกลุ่มผู้เรียนที่มีความ หลากหลาย เช่น มีความ เหมาะสมกับเป้าหมายทางการ สอนที่แตกต่างกัน มีหลักฐาน ในการเลือกรูปแบบที่ต่างกันใน การจัดกลุ่มการเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
5. โครงสร้างของ หน่วย การเรียนรู้ และบทเรียน	-บทเรียนและหน่วยการ เรียนไม่มีการนิยาม โครงสร้างที่ชัดเจน หรือ โครงสร้างไม่เป็นระเบียบ การกำหนดหรือแบ่งเวลา ไม่คำนึงถึงสภาพที่เป็นจริง	-บทเรียนและหน่วยการเรียนรู้ โครงสร้างที่จำได้ แม่นักเรียน จะไม่ได้รักษารูปแบบที่เป็นแบบ เดียวโดยตลอด การแบ่งเวลาหรือ กำหนดเวลาส่วนใหญ่เป็นไปด้วย ความสมเหตุสมผล	-บทเรียนและหน่วยการเรียนรู้มี การนิยามโครงสร้างที่ชัดเจน โดยกิจกรรมมีการจัดระบบได้ รอบด้าน การแบ่งเวลาหรือ กำหนด เวลาเป็นไปด้วยความ สมเหตุสมผล	-โครงสร้างของบทเรียน หรือหน่วยการเรียนรู้มี ความชัดเจนและเปิด โอกาสให้ตามความ ต้องการที่แตกต่างกัน ของนักเรียน
1.6 การประเมิน การเรียนรู้ ของนักเรียน 1. ความสอดคล้อง กับเป้าหมาย ในการสอน	-เนื้อหาและวิธีการประเมิน ขาดความสอดคล้องกับ เป้าหมายในการสอน	-เป้าหมายในการสอนบาง เป้าหมายสามารถประเมินผ่าน วิธีการที่นำเสนอ แต่บาง เป้าหมายไม่สามารถประเมินได้	-เป้าหมายการสอนทั้งหมดเป็น การประเมินตามตัวเลขที่ นำเสนอ แต่วิธีการนั้นมีความ เหมาะสมกับบางเป้าหมาย มากกว่าวิธีการอื่น ๆ	-วิธีการที่นำเสนอเพื่อ ประเมิน สอดคล้องกับ เป้าหมายการสอนอย่าง สมบูรณ์ทั้งในเนื้อหาและ กระบวนการ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2. เกณฑ์และมาตรฐาน	-วิธีการที่นำเสนอมีเกณฑ์หรือมาตรฐานไม่ชัดเจน	-เกณฑ์และมาตรฐานที่ประเมินได้มีการพัฒนาแต่อาจจะไม่ชัดเจนหรือไม่มีการสื่อสารกับนักเรียนที่ชัดเจน	-เกณฑ์และมาตรฐานที่ประเมินมีความชัดเจนและมีการสื่อสารกับนักเรียนที่ชัดเจน	-เกณฑ์และมาตรฐานที่ประเมินมีความชัดเจนและมีการสื่อสารที่ชัดเจนกับนักเรียน มีหลักฐานที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเกณฑ์และมาตรฐาน
3. ประโยชน์สำหรับการวางแผนการสอน	-ผลการประเมินมีส่วนต่อการวางแผนการสอนสำหรับนักเรียนเหล่านี้อย่างต่ำที่สุดเท่านั้น	-ครูใช้ประโยชน์จากผลการประเมินเพื่อวางแผนการสอนสำหรับโดยรวมของห้องเรียน	-ครูใช้ประโยชน์จากผลการประเมินเพื่อวางแผนสำหรับนักเรียนเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล	- นักเรียนรับรู้ถึงวิธีการประชุมในการสร้างมาตรฐานและมีส่วนในการวางแผนในขั้นต่อไป

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
องค์ประกอบที่ 2 การจัดการ สิ่งแวดล้อม ในห้องเรียน	ผู้ที่มีพื้นฐาน ไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2.1 การสร้าง <u>สิ่งแวดล้อม</u> <u>ในด้านความ</u> <u>เคารพและ</u> <u>สร้าง</u> <u>สัมพันธภาพ</u> <u>ที่ดี</u> 1. ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูกับ นักเรียน	-ปฏิสัมพันธ์ของครูกับ นักเรียนบางคนอย่างน้อย ที่สุดเป็นในทางลบ การ ปฏิบัติตัว, การคิดหรือไม่ เหมาะสมกับอายุหรือ วัฒนธรรมของนักเรียน นักเรียนแสดงความหยابคาย หรือไม่เคารพ	-ปฏิสัมพันธ์ของครูกับ นักเรียนมีความเหมาะสมโดย ทั่ว ๆ ไป แต่อาจจะสะท้อน บางโอกาสขัดแย้งกัน เลือกว่า จะรักมักที่ซัง ลำเอียงหรือไม่ คำนึงถึงวัฒนธรรมของ นักเรียน นักเรียนแสดงความ เคารพครูอย่างต่ำที่สุดเท่านั้น กับอายุหรือวัฒนธรรมของ นักเรียน นักเรียนแสดงความ หยابคายหรือไม่เคารพ	-ปฏิสัมพันธ์ของครูกับ นักเรียนมีความเป็นมิตรและ แสดงถึงความอบอุ่น การ ดูแลเอาใจใส่และความเคารพ ปฏิสัมพันธ์เช่นนั้นมีความ เหมาะสมกับมาตรฐานทาง วัฒนธรรมและนักเรียนแสดง ความเคารพ ต่อครู	-ครูแสดงการดูแลเอาใจใส่และ เคารพนักเรียนแต่ละคนอย่าง แท้จริง นักเรียนแสดงความ เคารพต่อครูเหมือนกันในแต่ ละคนเหนือสิ่งที่เป็นสำหรับ บทบาทหน้าที่นั้น

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2. ปฏิสัมพันธ์ ของนักเรียน	-ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนมี ลักษณะขัดแย้ง คู่กันหรือ ปราบปราม	-นักเรียนไม่ได้แสดง พฤติกรรมทางลบต่อ คนอื่น ๆ	-ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนมี ความเคารพและสุภาพ โดยทั่วไป	-นักเรียนแสดงการเอาใจใส่ ดูแลกับคนอื่น ๆ เหมือนกัน ในแต่ละคน เช่นเดียวกับที่เป็น นักเรียน
<u>2.2 การสร้าง</u> <u>วัฒนธรรมใน</u> <u>การเรียนรู้</u> 1. ความสำคัญ ของเนื้อหา	-ครูและนักเรียนแสดง ความคิดในทัศนคติทางลบ ต่อเนื้อหา แนะนำว่าเนื้อหา ไม่มีความสำคัญหรืออยู่ใน คำสั่งของคนอื่น	-ครูสื่อสารในความสำคัญ ของงานแต่ละบทเล็กน้อย และเฉพาะที่ปรากฏขึ้นอย่าง ต่ำที่สุดโดยการตัดสินใจโดย นักเรียน	-ครูแสดงความคิดที่ กระตือรือร้นในวิชานั้นอย่าง แท้จริง และนักเรียนแสดง ข้อคิดเห็นที่ตรงกันถึงความมี คุณค่าในตัวเอง	-นักเรียนได้แสดงโดยการมี ส่วนร่วมอย่างคล่องแคล่ว กระตือรือร้น และเอาใจใส่ใน รายละเอียดว่ามีคุณค่าใน ความสำคัญของเนื้อหา

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐาน ไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2. นักเรียนมีความภูมิใจในการทำงาน	-นักเรียนแสดงความภูมิใจในงานของเขาเล็กน้อย หรือไม่ภูมิใจ พวกเขา มองว่าเป็นแรงจูงใจที่ปรารถนาที่จะทำให้งานเสร็จมากกว่างานที่มีคุณภาพสูง	-นักเรียนยอมรับความรับผิดชอบอย่างต่ำที่สุดว่าทำงานดีแต่ตกแต่งเล็กน้อยเพื่อเพิ่มคุณภาพในผลงาน	-นักเรียนยอมรับการยืนยันของครูในการทำงานที่มีคุณภาพสูง และมีความภูมิใจในงานนั้น	-นักเรียนใช้ความภูมิใจในงานของเขาที่เห็น ได้อย่างชัดเจน และริเริ่มปรับปรุงในงาน
3. ความคาดหวังในการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์	-เป้าหมายในการสอนและ กิจกรรมปฏิสัมพันธ์และการ แสดงความคิดเห็นใน สิ่งแวดล้อมของห้องเรียน ใน ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนพอประมาณเท่านั้น	-เป้าหมายการสอนและ กิจกรรมปฏิสัมพันธ์และการ แสดงความคิดเห็นใน สิ่งแวดล้อมของห้องเรียน ขัดแย้งกับความคาดหวังใน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	-เป้าหมายการสอนและ กิจกรรมปฏิสัมพันธ์และการ แสดงความคิดเห็นใน สิ่งแวดล้อมของห้องเรียน มี ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนที่สูง	-ทั้งนักเรียนและครู สร้างและ รักษาผ่านการวางแผนใน กิจกรรมการเรียนรู้ ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมใน ห้องเรียนที่มีความคาดหวัง สำหรับการเรียนรู้ทั้งของ นักเรียนทั้งหมดที่สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
<p>2.3 การจัด ระเบียบการ ปฏิบัติใน ห้องเรียน</p> <p>1. การจัดการ การแบ่งกลุ่ม ในการสอน</p> <p>2. การจัดการเรื่อง การสื่อสาร</p>	<p>-นักเรียนไม่ได้ทำงานพร้อมกับ ครู ไม่ได้ก่อให้เกิดผลงานที่ กำหนดในการเรียนรู้</p> <p>-เวลาส่วนใหญ่สูญเสียไปกับ การสื่อสาร</p>	<p>-ภาระงานสำหรับการทำงาน กลุ่มเป็นระบบ บางส่วน ผลของ พฤติกรรมออกจากงานบ้าง เมื่อครูไปเกี่ยวข้องกับกลุ่ม หนึ่ง ๆ</p> <p>-การสื่อสารมีผลเป็น ระยะ ๆ นาน ๆ ครั้ง ผลการสูญเสียเวลาในการ สอนบ้าง</p>	<p>-ภาระงานสำหรับการทำงาน กลุ่มมีระบบและกลุ่มได้จัดการ จนกระทั่งนักเรียนส่วนใหญ่ถูก กำหนดด้วยเวลาทั้งหมด</p> <p>-การสื่อสารเกิดขึ้นอย่าง สม่ำเสมอพร้อมกับการสูญเสีย เวลาในการสอนบ้างเล็กน้อย</p>	<p>-ภาระงานกลุ่มอย่างอิสระเป็น ผลที่กำหนดในเวลาทั้งหมด พร้อมทั้งนักเรียนมีการถือเอา ความรับผิดชอบในการผลิตงาน</p> <p>-การสื่อสารไม่มีแนวร่วมกับ นักเรียนได้ถือเอาความ รับผิดชอบบ้างในการปฏิบัติที่ ได้ผล</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
3. การจัดการเรื่องสื่อ/วัสดุและการใช้สื่อ	-สื่อ/วัสดุ ถูกจัดการ/ควบคุมอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ผลในการสูญเสียเวลาในการสอน	-งานประจำสำหรับการทำหน้าที่ควบคุมสื่อ/วัสดุและการใช้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกับการสูญเสียเวลาในการสอนอย่างต่ำที่สุด	-ระบบที่ได้ผลในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ใช่การสอนในความเหมาะสม ผลการสูญเสียเวลาในการสอนอย่างต่ำที่สุด	-งานประจำในการควบคุมสื่อ/วัสดุและการใช้ไม่มีแนวพร้อมกับการถือเอาความรับผิดชอบของนักเรียนบ้างในการปฏิบัติที่ได้ผล
4. การปฏิบัติหน้าที่ไม่ใช่การสอน	-ค่านึงถึงเวลาในการสอนที่สูญเสียไปในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ใช่การสอน	-ระบบการปฏิบัติหน้าที่ไม่ใช่การสอนมีผลพอประมาณ ผลในการสูญเสียเวลาเล็กน้อย	-ระบบที่ได้รับผลในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ใช่การสอนอยู่ในความเหมาะสม ผลการสูญเสียเวลาในการสอนอย่างต่ำที่สุด	-ระบบการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ใช่การสอนได้ดี โดยพิจารณาความรับผิดชอบในการปฏิบัติที่ได้ผล
5. การดูแลตรวจตราในการอาสาสมัครและเทียบเคียงมืออาชีพ	-การอาสาและเทียบเคียงมืออาชีพไม่ได้นิยามหน้าที่ที่ชัดเจนหรือไม่มีเวลาเป็นส่วนใหญ่	-การอาสาและเทียบเคียงมืออาชีพมีการกำหนดผลผลิตในระหว่างส่วนหนึ่งของเวลาเรียนแต่ต้องการการดูแลบ่อย ๆ	-การอาสาและเทียบเคียงมืออาชีพมีการกำหนดผลผลิตอย่างอิสระในระหว่างเวลาเรียนทั้งหมด	-การอาสาและเทียบเคียงมืออาชีพมีการสร้างหลักฐานสนับสนุนในสิ่งแวดล้อมของนักเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
<p><u>2.4 การจัด</u> <u>พฤติกรรม</u> <u>ของนักเรียน</u></p> <p>1. ความ คาดหวัง</p> <p>2. การติดตาม พฤติกรรม ของ นักเรียน</p> <p>3. การ ตอบ สนองต่อ พฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์</p>	<p>-ไม่มีมาตรฐานของผลผลิตที่ ปรากฏว่ามีการสร้างขึ้น หรือ นักเรียนสับสนถึงสิ่งที่เป็น มาตรฐาน</p> <p>-พฤติกรรมของนักเรียนไม่ได้ ติดตามและครูไม่ทราบสิ่งที่ นักเรียนกำลังทำอยู่</p> <p>-ครูไม่ได้ตอบสนองต่อ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือ ตอบสนองในทางขัดแย้ง ระวัง หรือปราบปรามมากเกินไป</p>	<p>-มาตรฐานของผลผลิตที่ ปรากฏว่ามีการสร้างขึ้นสำ หรับสถานการณ์ส่วนใหญ่ และนักเรียนส่วนใหญ่มองค ว่ามีความเข้าใจในมาตรฐาน</p> <p>-ครูทราบถึงพฤติกรรมของ นักเรียนโดยทั่ว ๆ ไป แต่ อาจจะขาดกิจกรรมของ นักเรียนบางคน</p> <p>-ครูพยายามตอบสนองต่อ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ นักเรียน</p>	<p>-มาตรฐานของผลผลิตมี ความชัดเจนกับนักเรียนทุก คน</p> <p>-ครูเตรียมความพร้อมหรือ ระวังในพฤติกรรมของ นักเรียนตลอดเวลา</p> <p>-ครูตอบสนองต่อ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อย่างเหมาะสมและประสพ ผลสำเร็จและ</p>	<p>-มาตรฐานผลผลิตมีความ ชัดเจนกับนักเรียนทุกคนและ ปรากฏว่ามีการพัฒนาพร้อม กับการมีส่วนร่วมของ นักเรียน</p> <p>-ครูป้องกันและติดตาม พฤติกรรมของนักเรียน</p> <p>-ครูตอบสนองต่อพฤติกรรม ที่เหมาะสมของนักเรียนและ มีความรู้สึกไวต่อความ ต้องการของนักเรียนแต่ละ คน หรือพฤติกรรมของ</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรติคุณ (Distinguished)
เหมาะสมของนักเรียน	หรือไม่เคารพในเกียรติของนักเรียน	แต่ด้วยผลที่ไม่สม่ำเสมอ หรือไม่ใช้พฤติกรรมการทำลายที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรง	เคารพในเกียรติของนักเรียนหรือพฤติกรรมของนักเรียนมีความเหมาะสมโดยทั่ว ๆ ไป	นักเรียนมีความเหมาะสมอย่างสมบูรณ์
<p><u>2.5 การจัดเตรียมเนื้อที่ว่างทางกายภาพ</u></p> <p>1. ความปลอดภัย</p> <p>2. ความสามารถที่จะเรียนรู้และใช้แหล่งทางกายภาพได้</p>	<p>-ห้องเรียนไม่ปลอดภัยหรือการจัดตกแต่งไม่เหมาะสมกับกิจกรรมในบทเรียน หรือทั้งสองอย่าง</p> <p>-ครูใช้แหล่งทางกายภาพอย่างไม่สมบูรณ์ หรือการเรียนรู้ไม่สามารถเข้าไปถึงนักเรียนบางคน</p>	<p>-ห้องเรียนมีความปลอดภัย และการตกแต่งห้องเรียนมีการปรับสำหรับบทเรียนหนึ่ง หรือถ้าจำเป็น บทเรียนหนึ่งมีการปรับการตกแต่ง แต่ด้วยมีผลจำกัด</p> <p>-ครูใช้แหล่งทางกายภาพอย่างเพียงพอและอย่างน้อยที่สุดการเรียนรู้ที่จำเป็น เป็นสิ่งที่สามารถเข้าถึงนักเรียนทั้งหมด</p>	<p>-ห้องเรียนมีความปลอดภัย และจัดเตรียมตกแต่งเป็นแหล่งสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>-ครูใช้แหล่งทางกายภาพอย่างชำนาญ และเรียนรู้ที่สามารถเข้าไปถึงนักเรียนทั้งหมดอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p>-ห้องเรียนมีความปลอดภัย และนักเรียนปรับตกแต่งเพื่อความก้าวหน้าในจุดประสงค์ในการเรียนรู้ของพวกเขาเอง</p> <p>-ทั้งครูและนักเรียนใช้แหล่งทางกายภาพอย่างเหมาะสม และนักเรียนแน่ใจว่าการเรียนรู้ทั้งหมดสามารถเข้าไปถึงนักเรียนทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียน การสอน <u>3.1 การสื่อสารที่</u> <u>ชัดเจนและ</u> <u>ถูกต้อง</u> 1. คำแนะนำและ ระเบียบการ ปฏิบัติ	-ระเบียบการปฏิบัติและ คำแนะนำของครูให้ความ สับสนแก่นักเรียน	-ระเบียบการปฏิบัติและ คำแนะนำของครูมีความ ชัดเจนหลังจากนักเรียนเริ่มมี ความสับสนหรือมี รายละเอียดมากขึ้น	-ระเบียบการปฏิบัติและ คำแนะนำของครูมีความชัดเจน และมีระดับรายละเอียดที่ เหมาะสม	-ระเบียบการปฏิบัติและ คำแนะนำของครูมีความชัดเจน แก่นักเรียนและคาดการณ์ความ เข้าใจผิดของนักเรียนที่มีความ เป็นไปได้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2. การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน	-ภาษาที่พูดของครูฟังไม่ได้ยิน หรือเขียนอาจมีความผิดพลาดในเรื่องของหลักไวยากรณ์ ภาษาการพูดหรือการเขียนอาจมีความผิดพลาดเรื่องหลักไวยากรณ์ การสร้างประโยค คำศัพท์อาจมีความเหมาะสม ก้ำกวม หรือใช้อย่างไม่ถูกต้อง ปล่อยให้ให้นักเรียนสับสน / งง	-ภาษาการพูดของครูฟังได้ยิน และภาษาเขียนอ่านออก ทั้งสองอย่างมีการใช้อย่างถูกต้อง คำศัพท์ถูกต้องแต่จำกัดหรือไม่เหมาะสมกับอายุหรือพื้นฐานของนักเรียน	-ภาษาการพูดและการเขียนของครูชัดเจนและถูกต้อง คำศัพท์เหมาะสมกับอายุและความสนใจของนักเรียน	-ภาษาการพูดและการเขียนของครูถูกต้องและเต็มไปด้วยความหมายลึกซึ้ง พร้อมกับคำศัพท์ที่ถูกเลือกอย่างดีที่ทำให้บทเรียนดีขึ้น
3.2 การใช้คำถามและเทคนิคการอภิปราย				
1. คุณภาพคำถาม	-คำถามของครูมีคุณภาพไม่ดีไม่สมบูรณ์ทั้งหมด	-คำถามของครูมีการรวมเอาทั้งคุณภาพสูงและต่ำ บางโอกาส	-คำถามส่วนใหญ่ของครูมีคุณภาพสูง มีเวลาที่เพียงพอ	-คำถามของครูมีคุณภาพสูงเป็นแบบเดียวกันพร้อมกับ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
		เท่านั้นที่ให้อตอบ	หาได้ง่าย ในการให้นักเรียนตอบ	เวลาที่เพียงพอสำหรับให้นักเรียนตอบ นักเรียนวางหรือกำหนดหลาย ๆ คำถาม
2. เทคนิคการอภิปราย	-ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนเป็นแบบบรรยายมากกว่าอย่างอื่น พร้อมกับการสื่อด้วยคำถามทั้งหมดและคำตอบของครู	-ครูพยายามที่จะกำหนดให้นักเรียนในการอภิปรายแท้จริง พร้อมกับผลที่ไม่สม่ำเสมอ	-ปฏิบัติสัมพันธ์ในห้องเรียนอภิปรายอย่างแท้จริง พร้อมกับขั้นตอนของครู เมื่อสมควรกับด้านเดียว	-นักเรียนถือเอาการพิจารณาความรับผิดชอบในการประสบผลสำเร็จของการอภิปราย การริเริ่มหัวข้อและทำการสนับสนุนโดยไม่ได้ชักชวน
3. การมีส่วนร่วมของนักเรียน	-เฉพาะนักเรียนเล็กน้อยเท่านั้นที่มีส่วนร่วมในการอภิปราย	-ครูพยายามที่จะกำหนดให้นักเรียนทั้งหมดในการอภิปราย แต่มีผลสำเร็จที่จำกัดเท่านั้นให้อตอบ	-ครูประสบผลสำเร็จในการกำหนดให้นักเรียนทั้งหมดในการอภิปรายหาได้ง่าย ในการให้นักเรียนตอบ	-ครูประสบความสำเร็จในการสอนนักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายเวลาที่เพียงพอสำหรับให้นักเรียนตอบ นักเรียนวางหรือกำหนดหลาย ๆ คำถาม

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
3.3 <u>การจัด</u> <u>กระบวนการ</u> <u>เรียนรู้</u>				
1. การนำเสนอ ตัวอย่างเนื้อหา	-การนำเสนอเนื้อหาไม่ เหมาะสมและไม่ชัดเจนหรือ ใช้ตัวอย่างที่ไม่ดีและมีความ คล้ายคลึงกัน	-การนำเสนอเนื้อหาไม่ สอดคล้องกันในคุณภาพ บางอย่างทำด้วยความชำนาญ พร้อมกับตัวอย่าง ที่ดี ส่วนอื่น ๆ มีความยากที่ จะทำตาม	-การนำเสนอเนื้อหาที่มีความ เหมาะสมและเชื่อมโยงอย่าง ดีกับความรู้และ ประสบการณ์ของนักเรียน	-การนำเสนอเนื้อหาที่มีความ เหมาะสมและเชื่อมโยงอย่างดี กับความรู้และประสบการณ์ ของนักเรียน นักเรียนมีส่วน ช่วยนำเสนอเนื้อหา
2. กิจกรรมและ การมอบหมาย งาน	-กิจกรรมและการมอบหมาย งานไม่เหมาะสมกับนักเรียน ในเรื่องของอายุหรือพื้นฐาน นักเรียนไม่ได้ถูกกำหนดไว้ ทางด้านจิตใจ	-บางกิจกรรมและการ มอบหมายงานมีความเหมาะสม กับนักเรียน และกำหนดพวก เขาไว้ทางด้านจิตใจ แต่คน อื่น ๆ ไม่ได้ทำ	-กิจกรรมส่วนใหญ่และการ มอบหมายงานมีความ เหมาะสมกับนักเรียน นักเรียนเกือบทั้งหมดถูก กำหนดในด้านความรู้ ความ เข้าใจ	-นักเรียนทั้งหมดถูกกำหนดใน ด้านความรู้ ความเข้าใจใน กิจกรรมและการมอบหมายงาน ในการสำรวจเนื้อหา นักเรียน ริเริ่มหรือตัดแปลงกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมความเข้าใจ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรติคุณ (Distinguished)
3. การจัดกลุ่มของนักเรียน	-การจัดกลุ่มในการสอนไม่เหมาะสมกับนักเรียนหรือเป้าหมายการสอน	-การจัดกลุ่มในการสอนมีความเหมาะสมกับนักเรียนบางส่วน หรือประสบผลสำเร็จปานกลางในเป้าหมายการสอนของบทเรียนเท่านั้น	-การจัดกลุ่มในการสอนมีความเหมาะสมและผลเต็มที่กับนักเรียนหรือเป้าหมายการสอนของบทเรียน	-การจัดกลุ่มในการสอนมีความเหมาะสมและผลเต็มที่กับนักเรียนหรือเป้าหมายการสอนของบทเรียน นักเรียนใช้ความคิดริเริ่มที่มีผลต่อการจัดกลุ่มการสอนเพื่อความก้าวหน้าในความเข้าใจของพวกเขา
4. สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอน	-สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอนไม่เหมาะสมกับเป้าหมายการสอนหรือไม่ได้กำหนดทางด้านจิตใจของนักเรียน	-สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอนบางส่วนเหมาะสมกับเป้าหมายการสอนหรือระดับการกำหนดทางจิตใจของนักเรียนปานกลาง	-สื่อ/วัสดุและแหล่งการสอนเหมาะสมกับเป้าหมายการสอนและกำหนดทางด้านจิตใจของนักเรียน	-สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอนเหมาะสมกับเป้าหมายการสอนและกำหนดทางด้านจิตใจของนักเรียน นักเรียนริเริ่มเลือกดัดแปลง หรือสร้างสรรค์ สื่อ/วัสดุเพื่อส่งเสริมวัตถุประสงค์ของพวกเขาเอง

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
5 โครงสร้างและการนำ ฝึกหัด	-บทเรียนไม่มีการนิยาม โครงสร้างที่ชัดเจนหรือ การดำเนินบทเรียนไปอย่าง ซ้ำมากหรือรีบเร่งหรือทั้ง สองอย่าง	-บทเรียนมีโครงสร้างที่ สามารถจดจำได้แม้ว่าจะ ไม่มีการรักษารูปแบบ เดียวกันตลอดบทเรียน การดำเนินบทเรียน หรือไม่สอดคล้องกัน	-บทเรียนมีการนิยามโครงสร้าง ที่ชัดเจนรอบ ๆ กิจกรรมที่ จัดระบบไว้ การดำเนิน บทเรียนมีความสอดคล้องกัน	-โครงสร้างของบทเรียนมีการ ประสานกันสูง การกระทำตาม เพื่อสะท้อนและเปิดอภิปรายที่ เหมาะสม
3.4 การเตรียม ข้อมูลป้อนกลับ ให้นักเรียน 1. คุณภาพ, ความถูกต้อง, หลักฐานการ สร้าง (เช็ก) และเฉพาะ	-ผลป้อนกลับไม่ได้จัดไว้ หรือเป็นรูปแบบที่มี คุณภาพต่ำ	-ผลป้อนกลับไม่ สอดคล้องกันในคุณภาพ บางองค์ประกอบที่เสนอ มีคุณภาพสูง	-ผลป้อนกลับมีความสอดคล้อง ในคุณภาพสูง	-ผลป้อนกลับมีความสอดคล้อง ในคุณภาพสูง มีการเตรียมทำ ให้นักเรียนใช้ผลป้อนกลับใน การเรียนรู้ของเขา

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2. ถูกต้อง เหมาะสม ตามเวลา	-ผลป้อนกลับไม่ได้จัดไว้ใน เวลาที่เหมาะสม	-ความเหมาะสมของผลป้อนกลับไม่ สอดคล้องกัน	-ผลป้อนกลับมีการจัดเวลา ที่มีความสอดคล้องกัน	-ผลป้อนกลับมีการจัดเวลาที่มี ความสอดคล้องกัน นักเรียนมี ความพร้อมที่จะใช้ผลป้อนกลับ ในการเรียนรู้ของพวกเขา
<u>3.5 การแสดง ความ ยืดหยุ่น และการ ตอบสนอง</u> 1. การปรับปรุง บทเรียน 2. การ ตอบสนอง ต่อนักเรียน	-ครูยึดแผนการสอนตามตัว แม้จะมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงบทเรียนอย่างชัดเจน -ครูละเอียดหรือไม่เอาใจใส่ปิด คำถามหรือความสนใจของ นักเรียน	-ครูพยายามที่จะปรับบทเรียนพร้อม กับผสมผสานผล -ครูพยายามที่จะถามคำถามหรือ ความสนใจที่เหมาะสม ผลในการ ประสานของบทเรียนไม่สม่ำเสมอ	-ครูทำการปรับบทเรียน ส่วนน้อยและการปรับ เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ -ครูประสบความสำเร็จใน คำถามหรือความสนใจของ นักเรียนมีความเหมาะสม	-ครูประสบความสำเร็จในการ ปรับบทเรียนส่วนใหญ่ -ครูถือ โอกาสของคนส่วนใหญ่ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การ สร้างเหตุการณ์ด้วยตนเอง

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
3. ความมุ่งมั่น/ ติดตาม	-เมื่อนักเรียนมีความยุ่งยากใน การเรียนรู้ ครูเลิกตำหนิ นักเรียนหรือสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ให้นักเรียน ขาดความสำเร็จ	-ครูยอมรับความรับผิดชอบ สำหรับความสำเร็จทั้งหมดของ นักเรียน แต่มีการสะสมความรู้ ที่จำกัดเท่านั้นในการใช้ยุทธวิธี การสอน	-ครูมุ่งค้นหาวิธีการสำหรับ นักเรียนผู้มีความยุ่งยากใน การเรียนรู้ การเป็นเจ้าของ ในการสะสมยุทธวิธี พอประมาณ	-ครูมุ่งมั่นในการค้นหาวิธี การ ที่ได้ผลสำหรับนักเรียนผู้ที่ ต้องการความช่วยเหลือ การใช้การสะสมยุทธวิธีที่ แผ่ขยายและชักชวนเพิ่มแหล่ง จากโรงเรียน
องค์ประกอบที่ 4 ความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ 4.1 การสะท้อน ในการสอน 1. ความถูกต้อง แม่นยำ		-ครูไม่ทราบว่ามีบทเรียนหนึ่งมี ผลหรือทำให้เป้าหมาย	-ครูมีความประทับใจในผล ของบทเรียนที่ถูกต้องโดย ทั่ว ๆ ไป	-ครูทำการประเมินอย่างถูกต้อง ในผลของบทเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2. การนำไปใช้ ประโยชน์การ สอนใน อนาคต	-ครูไม่มีคำแนะนำสำหรับ บทเรียนหนึ่ง ๆ ที่อาจจะ ปรับปรุงในเวลาอื่น ๆ แต่ อย่างไร	ประสบผลสัมฤทธิ์หรือไม่ หรือพิจารณาผิดในผลสัมฤทธิ์ ของบทเรียนหนึ่งอย่างลึกซึ้ง -ครูมีการแนะนำเกี่ยวกับ บทเรียนที่อาจจะปรับปรุงได้ อย่างไร	และขยายไปยังเป้าหมาย การสอนที่ได้พบ -ครูทำการแนะนำที่เฉพาะ เล็กน้อยในสิ่งที่เขาหรือ หล่อนอาจจะทดลองใน เวลาอื่น ๆ	และขยายผลสัมฤทธิ์ในเป้า หมายของมันเป็นเองและสามารถ อ้างอิงเพื่อสนับสนุนการ ตัดสินใจ -การสรุปในการขยายการสะสม ทักษะ ครูเสนอการกระทำ ทางเลือกที่เฉพาะ ความ สมบูรณ์พร้อมความสำเร็จที่ น่าจะเป็นไปได้จากวิธีการที่ แตกต่างกัน
4.2 การเก็บรักษา บันทึกข้อมูล ที่ถูกต้อง 1. ความสมบูรณ์	-ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของ ครู	-ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของ ครู	-ระบบการเก็บรักษาข้อมูล ของ	-ระบบการเก็บรักษาข้อมูล

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
ในงานที่ได้รับมอบหมายของนักเรียน	ในความสมบูรณ์จากการมอบหมายงานแก่นักเรียนอยู่ในความยุ่งเหยิง	ในความสมบูรณ์จากการมอบหมายงานแก่นักเรียนเป็นขั้นต้นและได้ผลบางส่วนเท่านั้น	ครูในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิผล	ของครูในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิผลเต็มที่และนักเรียนมีส่วนร่วมในข้อมูลและแปลผล
2. ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน	-ครูไม่มีระบบสำหรับการเก็บรักษาข้อมูลในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนหรือระบบนั้นอยู่ในความยุ่งเหยิง	-ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของครูในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นขั้นต้นและได้ผลบางส่วน	-ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของครูในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิผล	-ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของครูการในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่นักเรียนมีส่วนร่วมในข้อมูลและแปลผลในบันทึก
3. การบันทึกข้อมูลที่ไม่ใช่การสอน	-การบันทึกกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอนของครูมีความยุ่งเหยิง ผลผิดพลาดและมีความสับสน	-การบันทึกกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอนของครูมีความเพียงพอ แต่ต้องมีการติดตามเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดบ่อย ๆ	-ระบบการเก็บรักษาข้อมูลในกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอนของครูมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่	-ระบบการเก็บรักษาข้อมูลในกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอนของครูมีประสิทธิภาพสูงและนักเรียนมีส่วนร่วมในการเก็บรักษา

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
<p>4.3 การติดต่อกับ ครอบครัว</p> <p>1. ข้อมูลเกี่ยวกับ ครอบครัว</p> <p>2. ข้อมูลเกี่ยวกับ นักเรียนแต่ละ คน</p>	<p>-ครูจัดเตรียมข้อมูลเล็กน้อยเกี่ยวกับโปรแกรมการสอนแก่ครอบครัว</p> <p>-ครูเตรียมข้อมูลแก่ผู้ปกครองและไม่ตอบสนอง/ตอบสนองที่ไม่ทำให้ผู้ปกครองรู้สึกเกี่ยวกับนักเรียน</p>	<p>-ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนหรือการสื่อสารกับผู้ปกครอง แต่เสนอข้อมูลเพิ่มเติมเล็กน้อย</p> <p>-ครูยึดมั่นระเบียบที่เป็นที่ ต้องการของโรงเรียนสำหรับ การสื่อสารกับผู้ปกครอง ตอบสนองกับผู้ปกครอง เกี่ยวข้องอย่างต่ำสุด</p>	<p>-ครูจัดเตรียมข้อมูลให้แก่ผู้ปกครองบ่อย ๆ ตามความเหมาะสมเกี่ยวกับโปรแกรมทางการสอน</p> <p>-ครูสื่อสารกับความก้าวหน้า ของนักเรียนอย่างปกติและง่าย เมื่อจำเป็นต้องตอบสนองต่อ ผู้ปกครองที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ครูจัดเตรียมข้อมูลให้แก่ผู้ปกครองบ่อย ๆ ตามความเหมาะสมเกี่ยวกับโปรแกรมทางการสอน นักเรียนมีส่วนร่วมในการเตรียมสื่อ/วัสดุแก่ครอบครัวของพวกเขา</p> <p>-ครูจัดเตรียมข้อมูลให้แก่ผู้ปกครองบ่อย ๆ ทั้งในแง่บวกและแง่ลบของความก้าวหน้าของนักเรียน การตอบสนองกับผู้ปกครองเป็นการปฏิบัติพร้อมกับผู้ปกครองที่มีความรู้สึกที่ยิ่งใหญ่</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรติคุณ (Distinguished)
3. การนัดหมาย/ ประชุมกับ ครอบครัว ในเรื่อง โปรแกรม ทางการสอน	-ครูไม่ได้พยายามที่จะนัดหมาย กับครอบครัวเรื่องโปรแกรม การสอนหรือความพยายามไม่ เหมาะสม	-ครูพยายามที่จะนัดหมายกับ ครอบครัวเรื่องโปรแกรมการ สอนโดยประสบผลสำเร็จไม่ สอดคล้องกันและทำ พอประมาณ	-ความพยายามของครูที่จะนัด หมายกับครอบครัวในเรื่อง โปรแกรมทางการสอน บ่อย ๆ และประสบ ผลสำเร็จ	-ความพยายามของครูที่จะนัด หมายกับครอบครัวในเรื่อง โปรแกรมทางการสอน บ่อย ๆ และประสบผลสำเร็จ นักเรียนมีส่วนช่วยคิดโครงการที่ ส่งเสริมร่วมของครอบครัว
4.4 การสนับสนุน มีส่วน ช่วยเหลือ โรงเรียน /ท้องถิ่น	-ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ เพื่อนร่วมงานเป็นในทางลบ หรือเป็นในทางลบหรือเป็น การบริการตนเอง	-ครูยังคงรักษาความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อเติมเต็ม หน้าที่ที่โรงเรียนหรือท้องถิ่น ต้องการ	-ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานที่มีลักษณะ สนับสนุนและการร่วมมือกัน	-ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ มีลักษณะสนับสนุนและร่วมมือ กัน ครูใช้ความริเริ่มในการถือเอา ความเป็นผู้นำระหว่างคณะ
1. ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน				

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
2. การให้บริการแก่โรงเรียน	-ครูหลีกเลี่ยงการเข้าไปพัวพันในเหตุการณ์ของโรงเรียน	-ครูมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ของโรงเรียนเมื่อถูกถามถึงโดยเฉพาะ	-ครูอาสามีส่วนร่วมในเหตุการณ์ของโรงเรียนและทำการสนับสนุนที่มีหลักฐาน	-ครูอาสามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ทำการสนับสนุนที่มีหลักฐานและถ้อยพาทน้อยที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียนและท้องถิ่น	-ครูหลีกเลี่ยงการเข้าไปพัวพันในเหตุการณ์ของโรงเรียนหรือท้องถิ่น	-ครูมีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียนและท้องถิ่นเมื่อถูกถามถึงโดยเฉพาะ	-ครูอาสาที่จะมีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียนและท้องถิ่น การทำการสนับสนุนที่เป็นหลักฐาน	-ครูอาสาที่จะมีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียนและท้องถิ่น การทำการสนับสนุนที่เป็นหลักฐาน และถ้อยพาทการเป็นผู้นำในโครงการของโรงเรียนหรือท้องถิ่นส่วนใหญ่

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
<p><u>4.5 การเผยแพร่</u> <u>และพัฒนา</u> <u>วิชาชีพ</u></p> <p>1. การเพิ่มพูน ในความรู้ เนื้อหาและ ทักษะใน วิชาชีพ</p>	-ครูไม่ได้กำหนดกิจกรรมที่ พัฒนาทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริม ความรู้และทักษะ	-ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง วิชาชีพที่ขยายที่จำกัดเมื่อเขามี ความสะดวก	-ครูสอดส่องหาโอกาส สำหรับพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อ ส่งเสริมความรู้ในเนื้อหาและ ทักษะวิชาการ	-ครูสอดส่องหาโอกาสสำหรับ พัฒนาทางวิชาชีพและพยายาม ทำอย่างเป็นระบบเพื่อ ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน
<p>2. การให้ บริการ ต่อวิชาชีพ</p>	-ครูไม่มีความพยายามที่จะ แลกเปลี่ยนความรู้กับคนอื่น ๆ หรือถือเอาความรับผิดชอบทาง วิชาชีพ	-ครูหาแนวทางที่จำกัดเพื่อ สนับสนุนในการเป็นมืออาชีพ	-ครูมีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือนักเรียนคนอื่น ๆ อย่างคล่องแคล่ว	-ครูริเริ่มกิจกรรมที่สำคัญที่ สนับสนุนวิชาชีพ ดังเช่นการ เป็นที่ปรึกษาครูใหม่ การเขียน บทความเผยแพร่แก่สาธารณะ ชน และการทำเสนอรายงาน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
4.6 การแสดง ความเป็น มืออาชีพ				
1. การให้บริการแก่นักเรียน	-ครูไม่ได้เตรียมความพร้อมในความต้องการของนักเรียน	-ความพยายามของครูที่จะให้บริการนักเรียนไม่สอดคล้องกัน	-ครูให้บริการนักเรียนอย่างคล่องแคล่วพอประมาณ	-ครูมักกระตือรือร้นในการให้บริการนักเรียน การสอดคล้องหาแหล่งเมื่อจำเป็น
2. การเป็นผู้สนับสนุน	-ครูสนับสนุนในการปฏิบัติต่อโรงเรียนที่มีผลในการบริการความเจ็บป่วยของโรงเรียนแก่นักเรียนบางคน	-ครูไม่ได้หุ้ไวตาไวในการช่วยเหลือให้บริการนักเรียนที่ป่วยของโรงเรียนบางคน	-ครูทำงานภายใต้บริบทของทีม โดยเฉพาะหรือแผนกที่แน่ใจว่านักเรียนทั้งหมดได้รับโอกาสที่ยุติธรรมในความสำเร็จ	-ครูมีความพยายามโดยเฉพาะที่ท้าทายทัศนคติทางลบและช่วยทำให้ นักเรียนแน่ใจทั้งหมด โดยเฉพาะประเพณีภายใต้การบริการเหล่านั้น และเกียรติยศชื่อเสียงของโรงเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	ระดับการปฏิบัติ			
	ผู้ที่มีพื้นฐานไม่เพียงพอ (Unsatisfactory)	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Proficient)	ระดับเกียรตินิยม (Distinguished)
3. การทำการตัดสินใจ	-ครูทำการตัดสินใจที่มีพื้นฐานใน ความสนใจที่บริการตนเอง	-การตัดสินใจมีพื้นฐานที่จำกัด คิดโดยคำนึงถึงความเป็นมือ อาชีพโดยแท้จริง	-ครูยังคงใจกว้างและมี ส่วนร่วมในทีมและการ ทำการตัดสินใจของ แผนก	-ครูใช้บทบาทความเป็นผู้นำ ในทีมหรือแผนทำการ ตัดสินใจและช่วยทำให้แน่ใจ ในการตัดสินใจเช่นนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานมาตรฐาน ทางวิชาชีพที่สูงที่สุด

จากตาราง 4 จะพบว่า เกณฑ์การประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของเบียร์เร็นส์ (Beerens) จะมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการให้ครูปฏิบัติทั้งด้านปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ ด้านการวางแผนและเตรียมการสอนในเรื่องความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ของครู ด้านกระบวนการ (process) ได้แก่ การวางแผนและเตรียมการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน และความรับผิดชอบในวิชาชีพและในด้านผลผลิต (output) พบว่าจะมีการประเมินอยู่ในบางส่วนของการจัดสิ่งแวดล้อมของห้องเรียน และการจัดการเรียนการสอนในเรื่องการมีส่วนร่วมของนักเรียน ซึ่งพบว่าเกณฑ์การประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของเบียร์เร็นส์ (Beerens) นั้นจะเน้นไปทางด้านกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของเบียร์เร็นส์ (Beerens) มาพิจารณาใน 3 ประเด็น คือ ด้านข้อมูลนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ ดังตาราง 5

ตาราง 5 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติการสอนตามแนวคิดของเบียร์เร็นส์ Beerens (2000 : 369 – 371)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
1. ด้านการวางแผนและเตรียมการสอน (ปัจจัยนำเข้า)	1.1 การแสดงความรู้ในเนื้อหาและวิชาชีพครู (ปัจจัยนำเข้า)	1.1.1 ความรู้ในเนื้อหาความรู้ใน
		1.1.2 ความสัมพันธ์พื้นฐานที่ต้องมีความรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาครู
	1.2 การแสดงความรู้เกี่ยวกับตัวนักเรียน (ปัจจัยนำเข้า)	1.2.1 ความรู้ในเรื่องคุณลักษณะของกลุ่มอายุ
		1.2.2 ความรู้ในวิธีการต่าง ๆ ในการเรียนรู้ของนักเรียน
		1.2.3 ความรู้ในด้านทักษะและความรู้ของนักเรียน
		1.2.4 ความรู้ในความสนใจและมรดกทางวัฒนธรรมของนักเรียน
	1.3 การกำหนดเป้าหมายในการสอน (ปัจจัยนำเข้า)	1.3.1 ความมีคุณค่า
		1.3.2 ความชัดเจน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
2. ด้านการจัด สิ่งแวดล้อม ในห้องเรียน (กระบวนการ +ผลผลิต)	1.4 การแสดงความรู้ เกี่ยวกับแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ (ปัจจัยนำเข้า)	1.3.3 ความเหมาะสมกับนักเรียนที่มีความ แตกต่างกัน 1.4.1 แหล่งเรียนรู้สำหรับการสอน 1.4.2 แหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน
	1.5 การออกแบบการ สอน (ปัจจัยนำเข้า)	1.5.1 กิจกรรมการเรียนรู้ 1.5.2 สื่อ/วัสดุและแหล่งการสอน 1.5.3 การจัดกลุ่มผู้เรียน 1.5.4 โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้และ บทเรียน
	1.6 การประเมินการ เรียนรู้ของนักเรียน (ปัจจัยนำเข้า)	1.6.1 ความสอดคล้องกับเป้าหมายในการ สอน 1.6.2 เกณฑ์มาตรฐาน ประโยชน์สำหรับ
	2.1 การสร้าง สิ่งแวดล้อมในเรื่อง ความเคารพและ การมีสัมพันธภาพที่ ดี(ผลผลิต)	การ วางแผนการสอน 2.1.1ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 2.1.2ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน
	2.2 การสร้างวัฒนธรรม ในการเรียนรู้ (กระบวนการ+ ผลผลิต)	2.2.1 ความสำคัญของเนื้อหา 2.2.2 นักเรียนมีความภาคภูมิใจในการ ทำงาน 2.2.3 ความคาดหวังในการเรียนรู้/ ผลสัมฤทธิ์

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
3. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ (กระบวนการ)	2.3 การจัดระเบียบการปฏิบัติในห้องเรียน (กระบวนการ + ผลผลิต)	2.3.1 การจัดชั้นเรียน การแบ่งกลุ่มในการสอน
		2.3.2 การจัดเรื่องการสื่อสาร
	2.4 การจัดการพฤติกรรมของนักเรียน (กระบวนการ+ ผลผลิต)	2.4.1 การจัดการเรื่องสื่อ/วัสดุและการใช้สื่อ
		2.4.2 การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ใช่การสอน
		2.4.3 การดูแลตรวจตราในการอาสาสมัคร และเทียบเคียงมืออาชีพ
	2.5 การจัดเตรียมเนื้อที่ว่างทางกายภาพ (กระบวนการ)	2.5.1 ความคาดหวัง
		2.5.2 การติดตามพฤติกรรมของนักเรียน
		2.5.3 การตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน
		2.5.4 ความปลอดภัยและการเตรียมจัดเครื่องตกแต่งความสามารถที่จะเข้าไปเรียนรู้ และใช้แหล่งทางกายภาพได้
	3.1 การสื่อสารที่ชัดเจนและถูกต้อง (กระบวนการ)	3.1.1 คำแนะนำและระเบียบการปฏิบัติ
3.2 การใช้คำถามและเทคนิคในการอภิปราย (กระบวนการ+ ผลผลิต) (กระบวนการ)	3.2.1 คุณภาพของคำถาม	
	3.2.2 เทคนิคการอภิปราย	
	3.2.3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน	

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
4. ด้านความ รับผิดชอบใน วิชาชีพ (กระบวนการ)	3.3 การจัดการเรียนรู้	3.3.1 การนำเสนอตัวอย่างเนื้อหา 3.3.2 กิจกรรมและการมอบหมายงาน 3.3.3 การจัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม 3.3.4 สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอน 3.3.5 โครงสร้างและการนำฝึกหัด
	3.4 การเตรียมข้อมูล ป้อนกลับให้แก่ นักเรียน (กระบวนการ)	3.4.1 คุณภาพ : ความถูกต้อง,หลักฐาน 3.4.2 ถูกต้องเหมาะสมตามเวลา
	3.5 การแสดงความ ยืดหยุ่นและการ ตอบสนอง (กระบวนการ)	3.5.1 การปรับปรุงบทเรียน 3.5.2 การตอบสนองต่อนักเรียน 3.5.3 ความมุ่งมั่น/ติดตาม
	4.1 การสะท้อนในการ สอน(กระบวนการ)	4.1.1 ความถูกต้องแม่นยำ 4.1.2 การใช้ประโยชน์การสอนในอนาคต
	4.2 การเก็บรักษา บันทึกข้อมูลที่ ถูกต้อง (กระบวนการ)	4.2.1 ความสมบูรณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย ของนักเรียน 4.2.2 ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน 4.2.3 การบันทึกข้อมูลที่ไม่ใช่การสอน
	4.3 การติดต่อกับ ครอบครัว (กระบวนการ)	4.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมทางการสอน 4.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคน 4.3.3 การนัดหมาย/ประชุมกับครอบครัวเรื่อง โปรแกรมการสอน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
	4.4 การสนับสนุนหรือมีส่วนช่วยเหลือโรงเรียนและท้องถิ่น (กระบวนการ)	4.4.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4.4.2 การให้บริการแก่โรงเรียน 4.4.3 การมีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียนและท้องถิ่น
	4.5 การเผยแพร่และพัฒนาวิชาชีพ (กระบวนการ)	4.5.1 การเพิ่มพูนในความรู้เนื้อหาและทักษะในวิชาครู 4.5.2 การให้บริการต่อวิชาชีพ
	4.6 การแสดงความเป็นมืออาชีพ (กระบวนการ)	4.6.1 การให้บริการแก่นักเรียน 4.6.2 การเป็นผู้สนับสนุน 4.6.3 การทำการตัดสินใจ

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพระบบราชการและมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

มาตรการที่ 3 มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพระบบราชการ

พัฒนาความก้าวหน้า, สถาบัน (2547 : 1) กล่าวว่า การพัฒนาระบบราชการเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลเพื่อให้ราชการเป็นรากฐานและกลไกสำคัญในการกอบกู้ฟื้นฟูวิกฤตของประเทศในด้านต่าง ๆ โดยรัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการและปรับกระบวนการการบริหารราชการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น รวมทั้งการเร่งเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ข้าราชการจะต้องปรับตัวทั้งในด้านความรู้ เทคโนโลยี ทักษะวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้เข้ากับหน่วยงานและวัฒนธรรมขององค์กรแนวใหม่ รวมทั้งการเตรียมพร้อมเพื่อที่จะมีโอกาสเริ่มอาชีพใหม่ในระบบราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับขนาดและเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการรวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสในการเริ่มอาชีพใหม่ให้ข้าราชการ ซึ่งมีหลักการดังนี้

1. เป็นกลไกให้ส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้กำลังคน และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล โดยมีกลไกป้องกันการกลั่นแกล้งข้าราชการและมีเงื่อนไขที่จะไม่บรรจุผู้ออกจากราชการตามมาตราการนี้กลับเข้ารับราชการประจำสังกัดฝ่ายบริหาร

2. ให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้เข้าร่วมมาตรการฯ เป็นเงินก้อนในการลงทุน 8 เท่าของเงินเดือน (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)

แนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามมาตราการที่ 3 พัฒนาการก้าวหน้า, สถาบัน (2547 : 16-19)

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้าได้กล่าวถึงแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามมาตราการที่ 3 ดังนี้

1. ให้ใช้กลไกของ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม ทำหน้าที่คณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตราการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ และพิจารณาจัดลำดับผลการประเมินของกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนา (ร้อยละ 5) ของส่วนราชการ โดยมีหลักการให้คำนึงถึงผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานที่สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งจะต้องมีตัวชี้วัดที่สามารถตรวจสอบได้

2. ให้ใช้กลไก หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ส่วนราชการมีอยู่แล้ว ในกรณีที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดในข้อ 3 กรณีที่กลไก หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ใช้ดำเนินการอยู่ไม่มีข้อกำหนดตามแนวทางในข้อ 3 หรือมีแต่ไม่ครบถ้วน ให้มีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมหลัก เกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องเพื่อดำเนินการตามมาตราการที่ 3

3. แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.1 ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดที่มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรมและประกาศให้ข้าราชการทราบ

3.2 ให้มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

3.3 องค์กรประกอบในการประเมิน ให้มีองค์กรประกอบในการประเมินอย่างน้อย 2 ด้าน คือ ผลงานและคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

3.4 ให้ส่วนราชการจัดทำแบบการประเมินหรือเครื่องมือการประเมิน เพื่อช่วยในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความชัดเจนและเป็นหลักฐานในการนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณา

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.5.1 ระยะเวลาการประเมิน

ครั้งที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2547 ถึง 30 กันยายน 2547

ครั้งที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2547 ถึง 31 มีนาคม 2548

3.5.2 ให้มีระบบการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

3.5.3 การพิจารณาผลการประเมินของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในกลุ่มที่ต้องรับการพัฒนาของสำนัก/กองตามจำนวนที่ส่วนราชการกำหนดให้เป็นการพิจารณากลับกรองโดยคณะหรือคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

3.6 เมื่อคณะกรรมการระดับกรมพิจารณาผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทุกหน่วยงานและจัดกลุ่มข้าราชการที่ต้องการรับการพัฒนา (ร้อยละ 5) ของจำนวนข้าราชการในส่วนราชการแล้ว ให้แจ้งผลการประเมินพร้อมเหตุผลให้ข้าราชการที่ได้รับการประเมินผลและจัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องการรับการพัฒนา (ร้อยละ 5)

3.7 ข้าราชการที่ได้รับการประเมินครั้งที่ 1 และจัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องการพัฒนา (ร้อยละ 5) ประสงค์จะปฏิบัติราชการต่อไป ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลและคำรับรองการปฏิบัติงานตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

3.8 ในการประเมินครั้งที่ 2 ให้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการเช่นเดียวกับการประเมินครั้งนี้

3.9 ข้าราชการที่จัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องการรับการพัฒนา (ร้อยละ 5) ในการประเมินครั้งที่ 1 ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตามคำรับรองในการปฏิบัติงานที่จัดทำไว้สำหรับการประเมินครั้งที่ 2 และพิจารณาผล ดังนี้

3.9.1 หากผลการประเมินตามคำรับรองในการปฏิบัติงานผ่านตามเกณฑ์ทุกรายการในระดับดี ให้ถือว่าข้าราชการดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้และแจ้งผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

3.9.2 หากผลการประเมินตามคำรับรองในการปฏิบัติงานไม่ผ่านตามเกณฑ์ในข้อ 3.9.1 ให้ส่วนราชการพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามนัยมาตรา 114(6) แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้น ๆ

มาตรฐานในการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพระบบราชการ (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) การประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผลงานและการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การประเมินผลงาน จะประเมินตามรายการดังต่อไปนี้

1. ปริมาณผลงาน หมายถึง จำนวนของผลงานที่ทำได้สำเร็จโดยเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือปริมาณงานที่ควรจะทำได้ในเวลาที่ควรจะเป็น หากทำได้มากกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือที่คาดหวังอย่างมากสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อนเวลาถือว่าอยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับดีเด่น (เป็นแบบอย่างได้) ได้แก่ งานตามบทบาทหน้าที่ งานที่โรงเรียนหรือทางราชการมอบหมาย พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน

2. คุณภาพของผลงาน หมายถึง ความถูกต้องของงาน ความสมบูรณ์ครบถ้วน ความละเอียดประณีตหรือคุณภาพด้านอื่น ๆ พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีตหรือคุณภาพอื่น ๆ

3. ความทันเวลา หมายถึง เวลาที่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

4. การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หมายถึง การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานตลอดจนการจัดเก็บ การระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีคุณภาพที่ดีพร้อมใช้งานในระยะยาว พิจารณาจากการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการประหยัดในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ การจัดเก็บ ดูแลรักษาให้สามารถใช้งานได้ทุกเรื่อง

5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ หมายถึง ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงานเกี่ยวกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือผลที่คาดหวังไว้ พิจารณาจากผลผลิตที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ได้กว้างขวางหรือเป็นส่วนใหญ่ ผลการประเมินจึงจะอยู่ในเกณฑ์ “ดีเด่น” หรือ “ดี” สำหรับครูจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ ตลอดทั้งพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกถึงการเป็นคนดีด้วย

การประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จะประเมินตามรายการดังต่อไปนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น กำหนดเป้าหมายและขั้นตอนในการทำงานและพัฒนาระบบหรือวิธีการทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น พิจารณาจากความมุ่งมั่นตั้งใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน มีการพัฒนางาน พัฒนาระบบขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลได้ตามมาตรฐานหรือมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามที่จะให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี พิจารณาจากการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี ศึกษาความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการและให้คำแนะนำที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริการหรือติดตามแก้ไขปัญหาพร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและเต็มที่

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนศักยภาพตนเอง รวมทั้งการศึกษาอบรมหรือเรียนรู้เพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ นำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พิจารณาจากความสนใจในการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้งาน นำองค์ความรู้ใหม่ ๆ นำวิธีสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการรู้จักปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. จริยธรรม หมายถึง การครองตน และการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนรวมทั้งไม่มีพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบหรือไม่มีพฤติกรรมที่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้อื่นโดยเจตนา พิจารณาจากการครองตนประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักกฎหมาย วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณครู ตลอดจนหลักการแนวทางในวิชาชีพในการทำตัวเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ชุมชน และสังคม

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงาน การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น พิจารณาจากความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานและเต็มใจให้ความร่วมมืออย่างดีในการปฏิบัติงานกับคนอื่น จนทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลความสำเร็จเป็นอย่างดี

การประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดมาตรฐานตัวบ่งชี้ ดังตาราง 6

ตาราง 6 การประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

คุณลักษณะ/ พฤติกรรม	มาตรฐานตัวบ่งชี้
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น กำหนดเป้าหมายและขั้นตอนในการทำงานและพัฒนาระบบหรือวิธีการทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น
2. บริการที่ดี	ความตั้งใจและความพยายามที่จะให้บริการตามหน้าที่ ด้วยจิตสำนึกและจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น ๆ
3. การสั่งคมความ เชี่ยวชาญในงาน	ความสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตน รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. จริยธรรม	การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพ โดยมุ่งมั่นประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งไม่มีพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ หรือ ไม่มีพฤติกรรมที่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้อื่น โดยเจตนา
5. การทำงานเป็นทีม	ความตั้งใจที่จะทำงานประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นตามคุณลักษณะหน้าที่ที่ปฏิบัติ

จากตาราง 6 จะเห็นว่าเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวคิดมาจากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรอบแนวคิดของเบียร์เร็นส์ (Beerens) เกณฑ์มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้

มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

สีมา สีมานันท์ (2547 : 1-3)

ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2547 ได้พิจารณาทบทวนแนวทางและหลักเกณฑ์ของมาตรการที่ 3 แล้วมีมติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามมาตรการที่ 3 โดยสรุปดังนี้

1. ให้นำมาตรการที่ 3 ตามที่ได้ดำเนินการมาแล้วมาใช้บางส่วนเท่าที่ดำเนินการมาจนถึงวันที่ 30 กันยายน 2547 และให้ข้าราชการที่มีปัญหาด้านสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิตโดยมิใช่รับรองแพทย์อย่างเป็นทางการมาแสดงและประสงค์จะออกจากราชการในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 รวมทั้งผู้ที่ อ.ก.พ.กรมเห็นควรให้เข้าร่วมมาตรการที่ 3 และประสงค์จะออกจากราชการ ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 สามารถออกจากราชการได้โดยได้รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายและได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ ส่วนการดำเนินการต่อจากนั้นไปตามมาตรการที่ 3 ให้เป็นอันยุติ

2. การพัฒนาข้าราชการที่หย่อนสภาพยังจำเป็นต้องมีอยู่ต่อไปและเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาข้าราชการเหล่านั้นตามมาตรา 76 มาตรา 79 มาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ตามมาตรการใหม่ชื่อ “มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ” หรือ “มาตรการพัฒนาข้าราชการ” ซึ่งเน้นการฝึกฝน อบรม ฟื้นฟู พัฒนาอารมณ์ จิตใจ ทักษะคิด วิชามความรู้ ทักษะ รวมถึงการที่อาจต้องเปลี่ยนงานเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาตนเอง โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 วงรอบ หรือ 2 ปี โดยเริ่มวงรอบที่ 1 ในรอบการประเมินตามมาตรการที่ 3 (เดือนเมษายน-กันยายน 2547) วงรอบที่ 2 เดือนตุลาคม-มีนาคม 2548 วงรอบที่ 3 เดือนเมษายน-กันยายน 2548 และวงรอบที่ 4 เดือนตุลาคม-มีนาคม 2549

3. ให้ส่วนราชการเสนอรายชื่อพร้อมทั้งเหตุผลในการจัดลำดับผลการประเมินผู้ที่ อ.ก.พ.เห็นควรให้เข้าร่วมมาตรการที่ 3 ให้ ก.พ. ทราบว่า ได้ดำเนินการมาด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ โดยรายชื่อดังกล่าวให้ถือเป็นความลับ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงขอให้ส่วนราชการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวและดำเนินการในส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องตามแนวทาง ดังนี้

1. ดำเนินการตามแนวทางและหลักเกณฑ์ของมาตรการที่ 3 บางส่วนในขั้นตอนนี้ต่อไป

1.1 เมื่อจัดลำดับผลการปฏิบัติงานผู้ที่ อ.ก.พ.กรมเห็นควรให้เข้าร่วมมาตรการ

(ผู้ที่ต้องเข้ารับการพัฒนา) ในรอบการประเมินเดือนเมษายน-กันยายน 2547 โดย อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.มหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการ พิจารณาบำเหน็จประจำปีของหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพแล้วแต่กรณีแล้วให้ แจ้งผลผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ให้ข้าราชการผู้นั้นทราบเป็นการเฉพาะรายพร้อมทั้งแจ้ง เหตุผลในการประเมินและการจัดลำดับด้วย

1.2 ในส่วนราชการดำเนินการให้ผู้ที่ อ.ก.พ.กรมเห็นควรให้เข้าร่วมมาตรการ ที่ สมัครงใจจะออกจากราชการกรอกและยื่นใบสมัครตามขั้นตอนและจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการ ดังกล่าวออกจากราชการในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547

1.3 สำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพกายหรือทางจิตที่ได้ยื่นผลการตรวจสุขภาพ อย่างเป็นทางการของแพทย์และเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปเช่นเดียวกับผู้เข้าร่วมมาตรการ หากส่วน ราชการพิจารณาแล้วเห็นควรให้ออกจากราชการตามมาตรา 144(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ให้ผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547

2. สำหรับผู้ที่ อ.ก.พ.กรมเห็นควรให้เข้าร่วมมาตรการที่ 3 ที่ไม่ประสงค์จะออกจาก ราชการ ให้ส่วนราชการดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาตามแนวทางในบทบัญญัติมาตรา 76 มาตรา 79 และมาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 โดยเน้น การฝึกฝน อบรม ฟื้นฟู พัฒนาอารมณ์ จิตใจ ทักษะ ทักษะ วิชาความรู้ ทักษะ รวมถึงการที่อาจต้อง เปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาตนเองตามมาตรการ เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะได้อำนาจละเอียดใน การดำเนินการมาเพื่อถือปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง

3. ให้ส่วนราชการจัดทำเบรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการที่ 3 เพื่อรายงาน ข้อมูลผลการดำเนินการในเบื้องต้น เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการทั้งหมดที่นำมาเป็นฐาน ในการคำนวณการจัดลำดับ จำนวนผู้ที่อยู่ในกลุ่มต้องรับการพัฒนา และจำนวนผู้ที่มีปัญหา สุขภาพ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ 29 ตุลาคม 2547 (จังหวัดไม่ต้องดำเนินการตามข้อ นี้)

4. สำหรับ โปรแกรมการบันทึกข้อมูลให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลของผู้ที่จัดอยู่ใน กลุ่มที่ต้องเข้ารับการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่เลือกเข้ารับการพัฒนาและผู้ที่ไม่เลือกออกจาก ราชการ รวมทั้งผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ โดยดำเนินการบันทึกข้อมูลและจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นความลับ ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2547 (จังหวัดไม่ต้องดำเนินการตามข้อนี้)

สำหรับข้าราชการประเภทอื่นให้นำแนวทางดำเนินการ หลักเกณฑ์ และวิธีการดังกล่าวไปปรับใช้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตรการที่มีผลสืบเนื่องมาจากมาตรการที่ 3 มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ เพื่อพัฒนาข้าราชการที่ผ่านการประเมินด้วยมาตรการที่ 3 แล้วพบประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้มาตรฐานตามที่มาตรการที่ 3 กำหนด จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยใช้มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเน้นการฝึกฝน อบรม ฟื้นฟู พัฒนาอารมณ์ จิตใจ ทักษะคิด วิชามหาความรู้ ทักษะ รวมถึงการที่อาจต้องเปลี่ยนงานเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในการพัฒนา มาตรการนี้ใช้ประเมินข้าราชการทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาคนโดยตรง ครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู

จากแนวปฏิรูปการศึกษา เป้าหมายหลักในการปฏิรูปการศึกษาก็เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาไทยให้สูงขึ้น บรรเทาปัญหาที่ประสบอยู่ ลดช่องว่างคนรวยคนจน และเพื่อนักเรียนและครูมีความสุข ซึ่งจากแนวปฏิรูปในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนครูในบางท้องที่ ให้ครูเป็นปวงชนนิยมบุคคลและที่สำคัญคือ ให้ครูมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

จริยา สังคินภา (2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพประยุกต์ โดยสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 58 ข้อ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร อาจารย์และนิสิตในคณะวิชา 4 คณะที่สังกัดสาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพประยุกต์ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืน 546 ฉบับ นำไปวิเคราะห์ตัวประกอบโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สัปดาห์ประกอบด้วยวิธีตัวประกอบสำคัญและหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอลโดยวิธีแวนเดอร์ไมท์ ได้ตัวประกอบ 9 ตัว เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ตัวประกอบลักษณะของอาจารย์ ทักษะการสอน ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนิสิต การใช้อุปกรณ์การสอน วิธีสอน อุปกรณ์การสอน การวัดผล ทักษะคิดต่อวิชาที่สอน และตัวประกอบลักษณะผู้นำ

จินตนา มาพวง (2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์โดยใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยตัวแปรที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการสอน กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์และนิสิตจากคณะต่าง ๆ ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 618 คน นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ได้ตัวประกอบ 5 ตัว คือ ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนิสิต วิธีสอน ลักษณะบุคลิกภาพของอาจารย์ ทักษะของอาจารย์ต่อวิชาที่สอนและการประเมินผล

มาลี นิสสัยสุข (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการสอนของครูใน 4 ประเทศ คือ ประเทศออสเตรเลีย เกาหลี เนเธอร์แลนด์ และประเทศไทย พบว่า กิจกรรมการเรียนการสอนของครูในประเทศไทยและเนเธอร์แลนด์มีความคล้ายคลึงกันในเรื่องบทบาทของครูและการใช้กิจกรรมทางวาจาระหว่างครูกับนักเรียนสูงกว่าครูในประเทศออสเตรเลียและเกาหลี และครูในประเทศไทยใช้พฤติกรรมการสอนอธิบายและสาธิตที่สูงที่สุด คือ ร้อยละ 31.4 และจากผลการวิจัยในด้านปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนของครูแต่ละประเทศเป็นที่ยืนยันว่า ครูที่สอนในระดับชั้นเรียนและระดับการสอนตามรายวิชาต่าง ๆ มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน คือ ครูส่วนมากจะซักถามนักเรียนเกี่ยวกับความจำมาก ให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านเนื้อหาน้อยกว่าการเสริมแรงเชิงจิตวิทยา โดยเฉพาะครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น คือ ครูให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด ครูและนักเรียนจะหยุดพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางวาจา

ภัทรา จินดาศรี (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินตนเองและนักเรียน พบว่าครูและนักเรียนประเมินว่า ลักษณะที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ ความรักและความชอบสอน มีความสนใจในวิชา มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการสอนเตรียมการสอนเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลึกซึ้งและมีประสบการณ์ในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และตัวประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ที่ร่วมกันในทุกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านวิชาการและการดำเนินการสอน บุคลิกภาพของครู ความรู้ในวิชาครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ เทคนิคการสอน การประเมินผลงาน คุณสมบัติของครู สถานภาพส่วนตัว และบรรยากาศในการเรียนการสอน

สุบิน ภูมรินทร์ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และจากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีเป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของข้าราชการ มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์อื่นนั้นมีน้อยมาก วิธีการประเมินส่วนใหญ่ใช้ได้แก่ วิธีการสังเกต การสอบถามและการตรวจสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม และเป็นปัญหาจำกัดโควตา 2 ชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของข้าราชการด้วย

ชินภัทร ภูมรัตน์และคณะ (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาด้านคุณภาพในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในด้านการเรียนการสอน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ และสะท้อนออกมาในรูปอัตราการซ้ำชั้น โดยมิสาเหตุมาจากครูบางส่วนยังไม่เข้าใจหลักสูตร มุ่งสอนแต่กลุ่มทักษะและไม่นิยมการใช้สื่อการสอน และในการวัดผลประเมินผลยังมุ่งที่คะแนนเพื่อการตัดสินได้ – ตกเพียงอย่างเดียวโดยไม่ใช้วิธีการประเมินอย่างอื่นทำให้คุณภาพของนักเรียนประถมศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร

ยุพิน จายะภูมิ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการสอน ครูส่วนใหญ่เตรียมการสอนทั้งที่บ้านและโรงเรียน มีการทำสรุปย่อเนื้อหาจากบทเรียน แบบฝึกหัดและข้อทดสอบ เพื่อเตรียมไว้ใช้ในการเรียนการสอน มีการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนครบทุกขั้นตอน ใช้กิจกรรมการสอนหลายชนิด ทั้งการบรรยาย อภิปราย การทดลองและแก้ปัญหา การสาธิตและการปฏิบัติจริง ครูส่วนใหญ่ทำสื่อการสอนใช้เอง โดยใช้เวลาในช่วงว่างและวันเสาร์ – อาทิตย์ ครูใช้สื่อการสอนทุกครั้งการสอน ครูมีการทดสอบย่อยนักเรียนในระหว่างภาคเรียนและครูวัดผล การเรียนของนักเรียนในขณะที่สอนโดยการตรวจแบบฝึกหัด มีการสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำโดยสอนเป็นรายบุคคล จัดทำแบบฝึกหัดเสริมให้นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูส่วนใหญ่ซ่อมเสริมนักเรียนในเวลาช่วงเย็นหลังเลิกเรียน

อวยพร ศรีภา (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของครูการงานและพื้นฐานอาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ ส่วนใหญ่เตรียมการสอนโดยการจัดทำบันทึกการสอน ก่อนทำการสอนไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ และมีการจัดเตรียม

สื่อการสอนก่อนทำการสอน ส่วนวิธีการสอนงานต่าง ๆ พบว่า ครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนแบบให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงทั้ง 3 งาน โดยการสอนงานบ้าน ส่วนใหญ่เน้นทักษะและกระบวนการในการปฏิบัติงาน การวัดผลและประเมินผลครูส่วนใหญ่ใช้วิธีตรวจผลงานนักเรียน โดยใช้แบบจัดอันดับคุณภาพ ด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนในห้องเรียนพบว่า ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในทุก ๆ ด้าน

พันธณี วิหคโต (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินการใช้หลักสูตรของกรมวิชาการในการประเมินความก้าวหน้าคุณภาพนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มทักษะอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ตั้งแต่ปี 2531 – 2535 ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบหลายด้าน เช่น หลักสูตรวิธีการสอน การจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา การใช้สื่อการเรียนการสอน ตัวนักเรียนและครูผู้สอนซึ่งประเด็นของปัญหามุ่งตรงไปที่หลักสูตรและตัวครูที่ขาดความรู้ความสามารถและขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนุชาติ เพ็งกลิ่น (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามลักษณะงานของครูที่กำหนดโดยกองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาใน 4 ด้าน ได้แก่ งานด้านการสอน งานสนับสนุนการสอน งานอื่น ๆ และปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยด้านการปฏิบัติการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอนตามตารางสอนโดยเฉลี่ย 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้สอนตรงกับวิชาเอกที่ศึกษามา งานด้านการสอนส่วนใหญ่ที่ครูปฏิบัติ ได้แก่ การเตรียมการสอน การจัดหาสื่อการสอน การจัดเตรียมสื่อการสอน การทำงานประจำชั้น การตรวจงาน และการสอนซ่อมเสริม

दनัย เอี่ยมทรัพย์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ดีเด่นระดับประถมศึกษาในด้านการสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่มีการเตรียมการสอนล่วงหน้าทุกครั้ง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ใช้สื่อการสอนที่ผลิตขึ้นเอง และวัดและประเมินผลด้วยวิธีการสังเกต

สุพล วังสินธุ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้เรียนได้พัฒนาจิตความสามารถของตนได้ตามศักยภาพและมีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ปัญญา จิตใจและสังคม เป็นผู้รู้จักวิเคราะห์ ใช้เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ มีความคิดรวบยอด รักการเรียน รู้จักวิธีการและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีเจตคติที่ดี มีวินัย มีความรับผิดชอบและทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาตน พัฒนาอาชีพ และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยมีเป้าหมายให้มีการปรับกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย ควบคู่กันไป

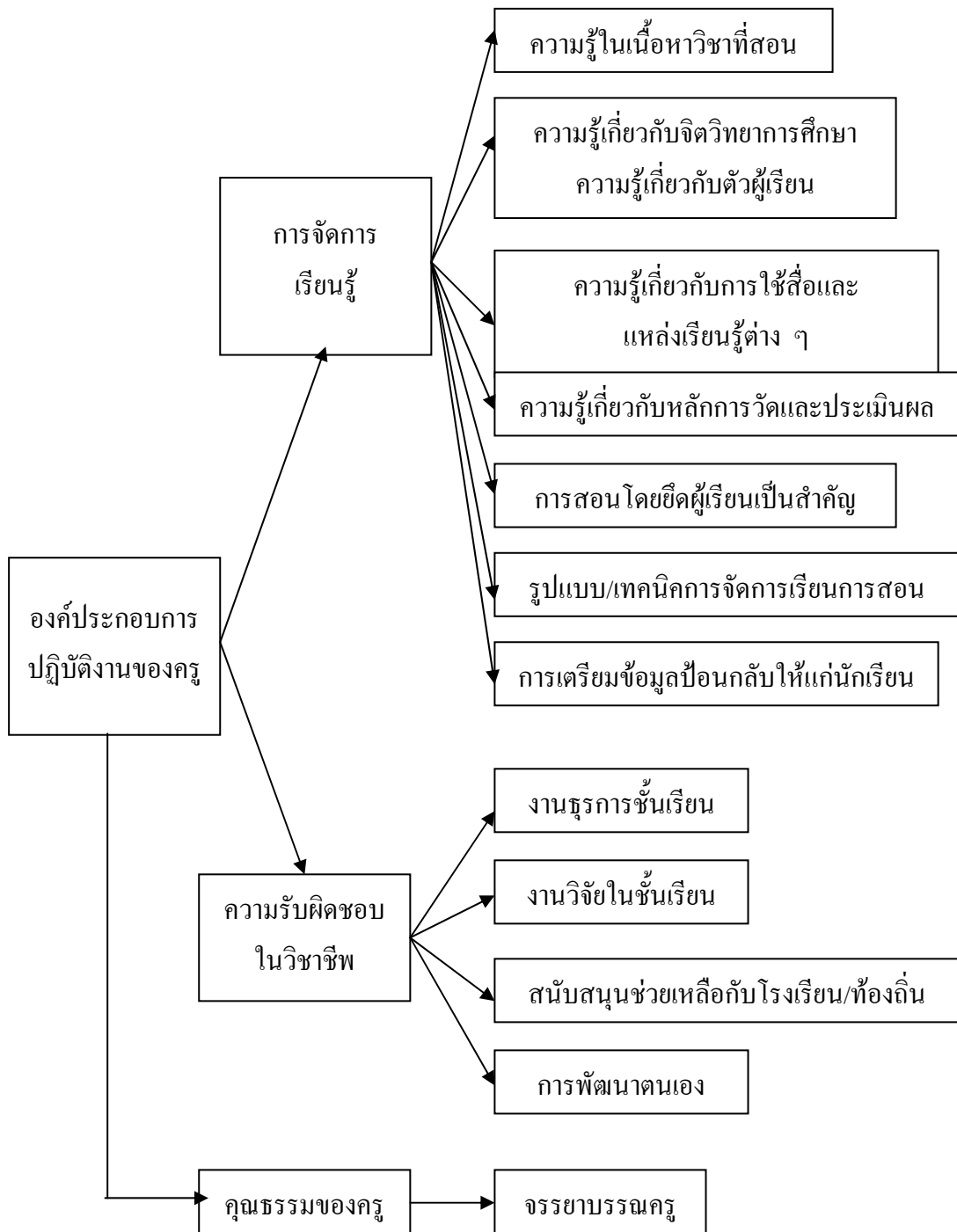
กับการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การผลิตและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดจน
มีการปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผล รวมทั้งการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นให้มี
ประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541 : 1) ได้สำรวจคุณภาพครูและการ
พัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเมื่อเดือนสิงหาคม 2540 พบว่า
ครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีคุณภาพต่ำกว่าเดิม และต้องเร่งพัฒนา

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า การประเมินคุณลักษณะของครูเพื่อพัฒนา
การเรียนการสอนหรือในการปฏิบัติงานนั้น มีการประเมินหลายรูปแบบ เช่น นักเรียนประเมิน
เพื่อนครูประเมิน ผู้บริหารประเมิน และที่สำคัญคือตัวครูประเมินตนเอง ซึ่งมีประโยชน์ในแง่
ที่ว่า เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและมองเห็นจุดเด่นจุดด้อยของ
ตน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนางานในหน้าที่ ตลอดจนการพัฒนาผลผลิตที่สำคัญโดยเฉพาะ ก็คือตัว
นักเรียน ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมา ใช้เครื่องมือในการประเมิน เป็นแบบประเมินมาตรฐาน แบบ
วัดชนิดต่าง ๆ ตลอดจนแบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ แบบสังเกตพฤติกรรม และส่วนใหญ่เป็น
แบบสอบถาม ในการประเมินครูมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันไป ส่วนใหญ่จะเน้นไปทางด้าน
การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการ พัฒนาตนเองของครู ความรับผิดชอบในวิชาชีพ
เกณฑ์ในการประเมินครูมีความแตกต่างกันไม่มากนัก โดยเกณฑ์การประเมินส่วนใหญ่ยึดกรอบ
เดิมของสำนักงานคุรุสภา แต่ยังไม่มีการรอบเนื้อหาที่แน่ชัดพอ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการ
จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หลักการและจุดมุ่งหมายของ
หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยประยุกต์เกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพของครูที่
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดขึ้น ผสมกับกรอบแนวคิดเกณฑ์การปฏิบัติงานของครูของ
เบียร์เร็นส์ (Beerrens) และเกณฑ์มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานมาสร้างเป็นแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครู ซึ่งเป็นการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานระดับใด จะได้ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพของครูตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักเลขาธิการคุรุสภา เกณฑ์การปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของเบียร์
เร็นส์ (Beerrens) และเกณฑ์มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ
ราชการ ของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้ว จะพบว่า เกณฑ์การประเมินทั้ง
3 เกณฑ์ มีการประเมินที่เน้นไปทางด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ และมี
เพียงบางส่วนที่แตกต่างกัน คือ แนวทฤษฎีของเบียร์เร็นส์ (Beerrens) ประเมินครอบคลุมทั้งด้าน

ความรับผิดชอบในวิชาชีพด้วย ส่วนเกณฑ์มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการนั้น มีเกณฑ์การประเมินที่นอกเหนือไปจากแนวทฤษฎีของเบียร์
เร็นส์ (Beerens) คือ ให้ความสำคัญกับคุณธรรมของครู โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูของคุรุสภา เกณฑ์การปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของเบียร์เร็นส์ (Beerens) และ
มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาเป็นกรอบ
แนวคิดในการวิจัย เนื่องจากเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 เกณฑ์ดังกล่าว มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งครอบคลุมใน 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การ
จัดการเรียนรู้ ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ และด้านที่ 3 คุณธรรมของครู ดัง
ภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเครื่องมือให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับใด จะได้ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเอง

2. เครื่องมือที่พัฒนาเป็นแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูในเรื่องการวางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล การนำจิตวิทยาไปใช้ในการเรียนการสอน

ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การประเมินพฤติกรรม การกระทำ หรือการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นวิชาชีพที่สูงขึ้น ในเรื่อง งานธุรการ ชั้นเรียน งานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนหรือมีส่วนช่วยเหลืองานวิชาการอื่นของโรงเรียน และท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาตนเอง

ด้านที่ 3 คุณธรรมครู หมายถึง การประเมินคุณธรรมของครูตามจรรยาบรรณครู เครื่องมือที่ใช้เป็นเครื่องมือประเมิน

โดยมีมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ที่สร้างตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric scale) ไว้ให้ 5 ระดับ และให้ผู้ประเมิน ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric scale) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยยึดสภาพที่แท้จริงตามบริบทที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดภาคชายแดนภาคใต้

3. คุณภาพของเครื่องมือประเมิน เกณฑ์ปกติและคู่มือการใช้

3.1 เครื่องมือประเมินที่พัฒนา ผู้วิจัยนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือในด้านต่อไปนี้

3.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ 7 คน โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

3.1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

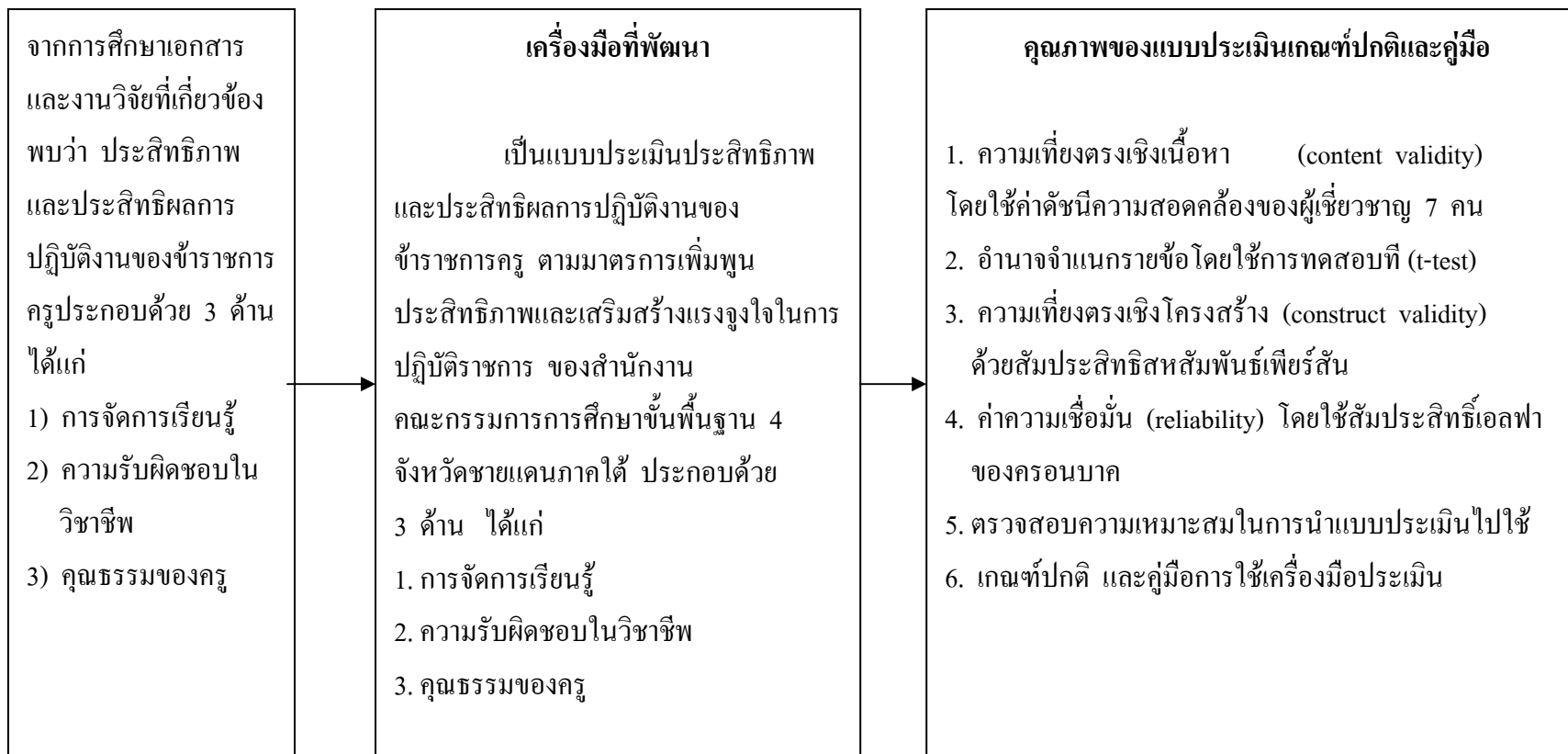
3.1.3 อำนาจจำแนกรายข้อ (discrimination) โดยใช้การทดสอบที (t-test)

3.1.4 ความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

3.1.5 ตรวจสอบความเหมาะสมในการนำแบบประเมินไปใช้ โดยการให้ผู้ตอบแบบประเมิน เป็นผู้ประเมินเครื่องมือที่ผู้วิจัยนำไปใช้

3.2 สร้างเกณฑ์ปกติและจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือประเมิน ผู้วิจัยมีความต้องการให้สถานศึกษานำเครื่องมือประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของครูได้อย่างมีคุณภาพ จึงได้จัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินไว้ด้วย

ซึ่งกรอบแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือประเมินผู้วิจัยได้สรุปไว้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบประเมิน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็นขั้นตอนดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่พัฒนา
4. การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
6. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสายผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 13,274 คน จาก 1,098 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. 2547 : 61-109 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2. 2547 : 15-27 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1. 2547 : 8-17 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. 2547 : 1-14 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. 2547 : 9-22 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. 2547 : 11-19 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล. 2547 : 5-18)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสายผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 388 คน โดยการทำกรุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) มีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามจังหวัด ได้แก่ จังหวัดสตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ขั้นที่ 2 แบ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู สายผู้สอน	ร้อยละของ จำนวน ประชากร
สตูล	เขต 1	176	2,033	15
ปัตตานี	เขต 1	129	1,927	15
	เขต 2	180	2,050	15
ยะลา	เขต 1	118	1,623	12
	เขต 2	134	1,276	10
นราธิวาส	เขต 1	200	2,336	18
	เขต 2	161	2,029	15
รวม		1,098	13,274	100

ขั้นที่ 3 สุ่มอำเภอจากเขตพื้นที่ เขตพื้นที่ละ 1 อำเภอ

ขั้นที่ 4 สุ่มโรงเรียนจากแต่ละอำเภอ โดยประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าและเทียบจากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (อุทุมพร จามรมาน. 2536 : 30-32 ; อ้างอิงมาจาก Yamane. 1973 : 886) ปรากฏว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

การทดลองเครื่องมือประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ต้องการความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 10 ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 99 คน

การทดลองเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือประเมิน ต้องการความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 388 คน

ขั้นที่ 5 คำนวณจำนวนข้าราชการครูสายผู้สอนที่จะต้องใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการครูสายผู้สอน แต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้อัตราส่วนของ เขต

พื้นที่การศึกษาสตูล : เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1 : เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 : เขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 1 : เขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 2 : เขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 1 : เขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 เป็นร้อยละ 15 : 15 : 15 : 12 : 10 : 18 : 15

ขั้นที่ 6 การทดลองเครื่องมือประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาละ 1 โรงเรียน รวม 7 โรงเรียน และทำการสุ่มข้าราชการครูสายผู้สอนจากแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนในขั้นที่ 4 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

การทดลองเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือประเมิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการสุ่มโรงเรียนจากเขตพื้นที่การศึกษาและสุ่มครูจากโรงเรียนของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาตามสัดส่วนในขั้นที่ 4 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ ดังตาราง 8

ตาราง 8 รายชื่อโรงเรียนและจำนวนข้าราชการครูสายผู้สอนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและจุดประสงค์การทดลอง

การทดลอง	จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน (คน)	รวม (คน)	
ทดลองครั้งที่ 1	สตูล	เขต 1	โรงเรียนอนุบาลมะนัง	15	15	
		ปัตตานี	เขต 1	โรงเรียนบ้านกะลาพอ	15	30
		เขต 2	โรงเรียนบ้านปาลัส	15		
	ยะลา	เขต 1	โรงเรียนบ้านราโมง	12	22	
		เขต 2	โรงเรียนบ้านกรงปินัง	10		
	นราธิวาส	เขต 1	โรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์	17	32	
		เขต 2	โรงเรียนบ้านจะแนะ	15		
		รวม				99

ตาราง 8 (ต่อ)

การทดลอง	จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อโรงเรียน	จำนวน (คน)	รวม (คน)	
ทดลองครั้งที่ 2	สตูล	เขต 1	โรงเรียนควนโคนวิทยา	15	15	
		เขต 1	โรงเรียนบ้านบางปู	15		
	ปัตตานี	เขต 2	โรงเรียนบ้านคลองช้าง	15	30	
		เขต 1	โรงเรียนบ้านโกตาบารู	12		
	ยะลา	เขต 2	โรงเรียนเขื่อนบางลาง	10	22	
		เขต 1	โรงเรียนอนุบาลราชิวาส	17		
	นราธิวาส	เขต 2	โรงเรียนบ้านศาลาใหม่	15	32	
		เขต 1				
	รวม					99
	หาคุณภาพ	สตูล	เขต 1	โรงเรียนบ้านห้วยน้ำดำ	11	59
โรงเรียนควนกาหลงวิทยาคม				33		
โรงเรียนอนุบาลควนกาหลง				15		
ปัตตานี		เขต 1	โรงเรียนบ้านตันหยงลูโ๊ะ	7	118	
			โรงเรียนบ้านกรือเซะ	6		
			โรงเรียนเดชะปัตตนยานุกูล	46		
		เขต 2	โรงเรียนบ้านหม้อแกง	7		
			โรงเรียนพัฒนศึกษา	13		
			โรงเรียนบ้านยาบี	15		
			โรงเรียนวัดมุจลินทวาปีวิหาร	24		

ตาราง 8 (ต่อ)

	จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา	ชื่อ โรงเรียน	จำนวน (คน)	รวม (คน)
	ยะลา	เขต 1	โรงเรียนบ้านตามตะวัน	8	84
			โรงเรียนบ้านนิบงชนูปถัมภ์	39	
		เขต 2	โรงเรียนอาสินศึกษา	7	
			โรงเรียนบ้านกาลอ	15	
			โรงเรียนยะหาศรียานุกุล	15	
	นราธิวาส	เขต 1	โรงเรียนประชาบำรุง	5	127
			โรงเรียนตันหยงมัส	31	
			โรงเรียนบ้านกาเด็ง	12	
			โรงเรียนบ้านคูโบ๊ะกาเยาะ	20	
		เขต 2	โรงเรียนบ้านโคกตา	26	
โรงเรียนบ้านมุโน๊ะ	33				
รวม					388

เครื่องมือที่พัฒนา

เครื่องมือที่พัฒนาครั้งนี้เป็นเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประเด็นการประเมินประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูในเรื่องการวางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล การนำจิตวิทยาไปใช้ในการเรียนการสอน

ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ เป็นการประเมินพฤติกรรม การกระทำหรือการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นวิชาชีพที่สูงขึ้น ในเรื่อง งานธุรการชั้นเรียน งานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนหรือมีส่วนช่วยเหลือกับโรงเรียนและท้องถิ่น และการพัฒนาตนเอง

ด้านที่ 3 คุณธรรมของครู เป็นการประเมินคุณธรรมของครูตามจรรยาบรรณครู

ตัวอย่าง เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดของรายการประเมิน

ตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 รายละเอียดของรายการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นแบบของลิเคิร์ต (Likert scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric scale)

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความในรายการประเมินกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดให้ ว่าสภาพที่แท้จริงของผู้ถูกประเมินอยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับใด และโปรดเขียนตัวเลขระดับคุณภาพที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ลงใน □ ที่กำหนดให้ในช่องระดับคุณภาพประจำข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ระดับคุณภาพดังนี้

ได้ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อที่ 1

ได้ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อที่ 2

ได้ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อที่ 3

ได้ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อที่ 4

ได้ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อที่ 5

ข้อ	รายการประเมิน/ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
1.	<p>ด้านที่ 1 การจัดกระบวนการเรียนการสอน</p> <p>ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน</p>	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคุณวุฒิตามสาขาที่สอน 2. มี (1) และความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาที่สอน 3. มี (2) และมีการเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหา 4. มี (3) และมีความรู้กลุ่มสาระอื่นพร้อมทั้งหาเพิ่มพูนประสบการณ์ 5. มี (4) และมีความรู้ในการวิเคราะห์หลักสูตร และปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
2.	<p>ผู้สอนเตรียมแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ล่วงหน้า</p>	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ 2. มี (1) และระบุจำนวนชั่วโมงที่ใช้สอนในแต่ละเนื้อหา 3. มี (2) และระบุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 4. มี (3) และระบุสาระการเรียนรู้ 5. มี (4) และกำหนดรูปแบบการประเมินผล
3.	<p>ผู้สอนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทรัพยากรคุ้มค่า</p>	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวก 2. มีการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม 3. จัดเก็บและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน 4. มีการวางแผนในการนำวัสดุท้องถิ่นหรือเหลือใช้มาใช้ในการผลิตสื่อ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น

ข้อ	รายการประเมิน/ข้อคำถาม	ระดับ คุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
4.	ผู้สอนใช้สื่อประกอบ การเรียนการสอน	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้สื่อการสอนที่หาง่าย ทำจากวัสดุเหลือใช้ 2. ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่สอน 3. มี (2) และสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่ คาดหวัง 4. มี (3) และเป็นสื่อที่เน้นกระบวนการปฏิบัติ 5. มี (4) และใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย
5.	ผู้สอนมีระบบการวัดและ ประเมินผลที่ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดสิ่งที่จะประเมิน 2. กำหนดสัดส่วนคะแนนของสิ่งที่ประเมิน 3. มี (2) และกำหนดวิธีการประเมิน 4. มี (3) และกำหนดผู้ประเมินชัดเจน 5. มี (4) และกำหนดเกณฑ์การตัดสินของสิ่ง ที่ประเมิน
6.	ผู้สอนให้ความสำคัญเรื่อง ความแตกต่างระหว่างบุคคล		<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนให้เวลาในการหาคำตอบเหมาะสม กับผู้เรียนแต่ละคน 2. ผู้สอนให้แบบฝึกหัดแก่ผู้เรียนแตกต่างกัน ตามช่วงอายุ 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนทำงานตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล 4. ผู้สอน สอนโดยเพิ่มระดับความยากขึ้น ทีละน้อย 5. ผู้สอน สอนโดยเน้นให้ผู้เรียนแข่งขัน กับตนเอง

ชื่อ	รายการประเมิน/ข้อคำถาม	ระดับ คุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
7.	ผู้สอนให้ความสำคัญต่อบรรยากาศในห้องเรียน	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2. มี (1) และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดห้องเรียน 3. มี (2) และจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ปลุกเร้า จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 4. มี (3) และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และรอบรู้ 5. มี (4) และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

ข้อ	รายการประเมิน/ข้อคำถาม	ระดับ คุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
8.	<p>ด้านที่ 2 ด้านความ รับผิดชอบในวิชาชีพ</p> <p>ผู้สอนจัดทำเอกสารธุรการ ชั้นเรียน</p>	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำเอกสารประจำชั้นเป็นปัจจุบัน 2. ทำเอกสารประจำชั้นได้ดีและเป็นปัจจุบัน 3. มี (2) และจัดเก็บระเบียบสะสมนักเรียน 4. มี (3) และจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่ เป็นระบบ 5. มี (4) และมีเอกสารหลักฐานการติดต่อ ระหว่างครูกับผู้ปกครอง
9.	<p>ผู้สอนแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้</p>	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ 2. มี (1) และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ 3. มี (2) และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำผลมาใช้ ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ 4. มี (3) และจัดข้อมูลข่าวสารเป็นระบบ สามารถให้บริการแก่ผู้อื่นได้ 5. มี (4) และพัฒนาการให้บริการข้อมูล ข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหา/สาเหตุ	ข้อเสนอแนะในการแก้ไข
2. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ
3. คุณธรรมของครู

การประเมิน

1. ศึกษารายละเอียดทุกชั้นตอนก่อนลงมือประเมิน
2. ให้ผู้ประเมินดูรายการประเมินแต่ละรายข้อ แล้วพิจารณาว่าตนเองปฏิบัติงานในระดับใด โดยกำหนดระดับการปฏิบัติหรือระดับคุณภาพ ดังนี้
 - ได้ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 1
หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับ
ต่ำมาก
 - ได้ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 2
หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับ
ต่ำ

ได้ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 3

หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ได้ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 4

หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

ได้ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 5

หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นเกณฑ์การตัดสินควรพิจารณาผลการประเมินที่ละด้าน ว่าผลการประเมินเป็นที่พึงพอใจหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และพิจารณาว่าควรปรับปรุงพัฒนาด้านใด และด้านใดควรรักษาคุณภาพไว้ แต่ถ้าต้องการทราบผลการประเมินในภาพรวมว่าระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูคนนั้นมีระดับคุณภาพในระดับใดของกลุ่ม ให้ตัดสินตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชวาล แพรัตกุล, 2520 : 53)

ตั้งแต่ T65 -ขึ้นไป	แปลว่า มีระดับคุณภาพสูงมาก
ตั้งแต่ T55 – T65	แปลว่า มีระดับคุณภาพสูง
ตั้งแต่ T45 – T55	แปลว่า มีระดับคุณภาพปานกลาง
ตั้งแต่ T35 – T45	แปลว่า มีระดับคุณภาพต่ำ
ตั้งแต่ T35 ลงมา	แปลว่า มีระดับคุณภาพต่ำมาก

ถ้าข้าราชการครูคนใดได้คะแนนตรงจุดแบ่งพอดี คือ ตั้งแต่ T35 , T45 , T55 และ T65 ให้เลื่อนขึ้นไปอยู่ในกลุ่มถัดไปเสมอ

ตัวอย่าง แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

- คำชี้แจง**
1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 2. แบบประเมินฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของรายการประเมินและความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน

ตอนที่ 2 เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการนำแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูไปใช้ในภาพรวม

ตอนที่ 1 แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของรายการประเมินและความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน

คำสั่ง 1. ให้ผู้ประเมิน/ผู้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านในการใช้แบบประเมิน

ข้อ	รายการประเมิน/ ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมิน	ความชัดเจน ของรายการ ประเมิน	ความ เหมาะสมของ เกณฑ์
1.	ผู้สอนใช้สื่อประกอบ การเรียนการสอน	1. ใช้สื่อการสอนที่หาง่าย ทำจากวัสดุเหลือใช้ 2. ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่สอน 3. มี (2) และสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 4. มี (3) และเป็นสื่อที่เน้นกระบวนการปฏิบัติ 5. มี (4) และใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์ตาม
ความเป็นจริง

1. ความชัดเจนของคำชี้แจง

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

2. วัดได้ครอบคลุมคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

3. ความเหมาะสมของรูปแบบของเครื่องมือประเมิน

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

4. ความสะดวกของการนำแบบประเมินไปใช้

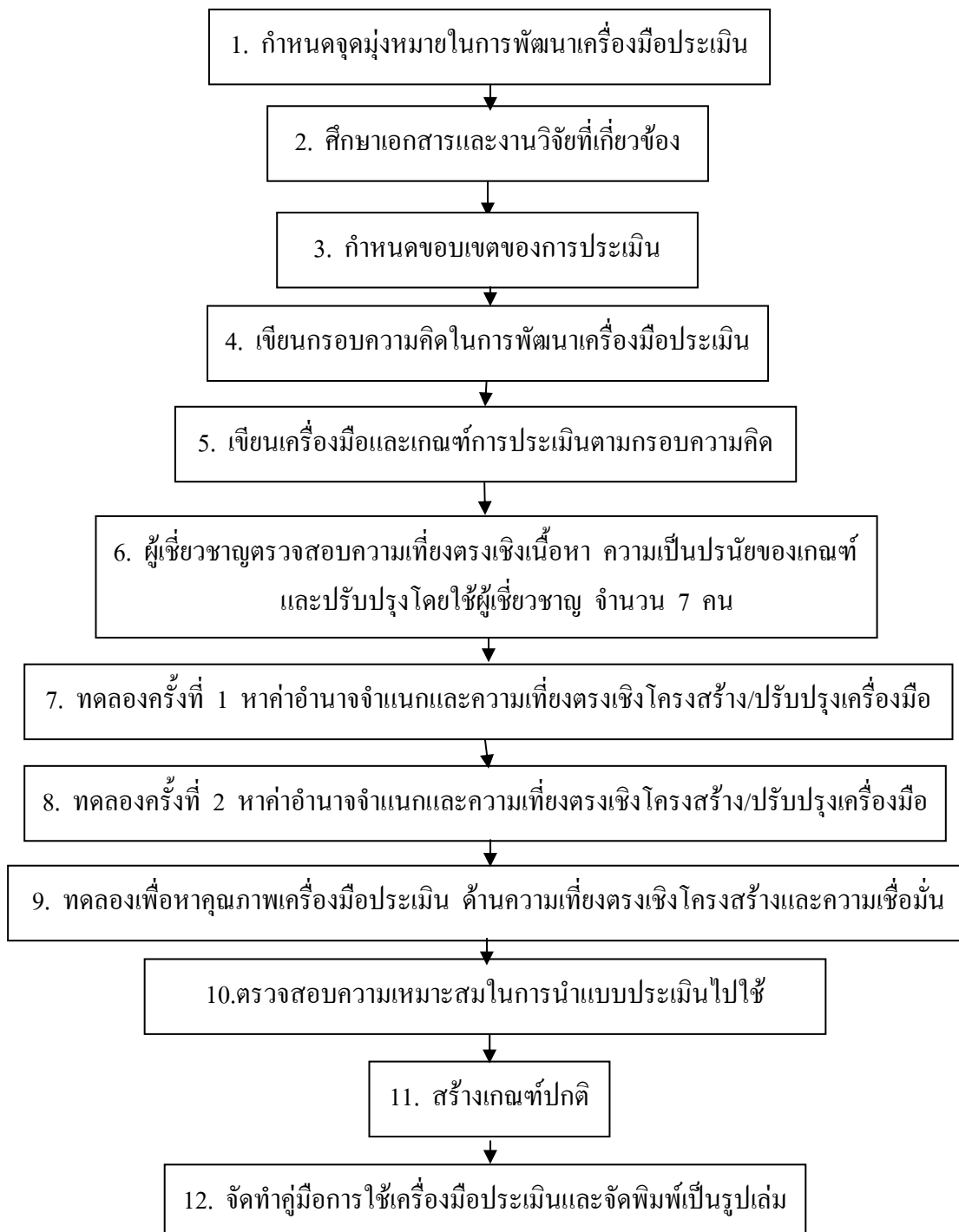
- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมิน

การประเมินเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของรายการประเมินและความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนั้นเกณฑ์การตัดสินควรพิจารณาผลการประเมินทีละด้าน ว่าผลการประเมินเป็นที่พึงพอใจหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และพิจารณาว่าควรปรับปรุงพัฒนาอย่างไรให้ตัดสินตามเกณฑ์โดยนำคะแนนของทุกข้อคำถามในแต่ละด้านมาหาค่าเฉลี่ยเลข (\bar{X}) และแปลความหมายโดยถือเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพในระดับสูงมาก
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับคุณภาพในระดับสูง
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับคุณภาพในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับคุณภาพในระดับต่ำ
- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับคุณภาพในระดับต่ำมาก

การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือประเมินตามลำดับขั้นตอนดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู

จากภาพประกอบ 4 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในประเด็นต่อไปนี้

1.1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยครูผู้สอนสามารถใช้ในการประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของตนเองได้

1.2 ได้แนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดอื่น ๆ อีกต่อไป

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เกณฑ์ระดับมาตรฐานระดับคุณภาพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา การประเมินการปฏิบัติการสอนตามแนวคิดของเบียร์เร็นส์ (Beerens) และเกณฑ์มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ผู้วิจัยได้ผนวกเกณฑ์ทั้งหมดเข้าด้วยกันเนื่องจากมีความคล้ายคลึงกัน 3 ด้าน คือ ด้านข้อมูลนำเข้า (input) ด้านกระบวนการ (process) และด้านผลลัพธ์ (output) เพื่อใช้ในการพัฒนาเครื่องมือประเมิน

3. เขียนกรอบความคิดในการพัฒนาเครื่องมือประเมิน

4. เขียนเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric scale) จำนวน 37 ข้อ

5. นำเครื่องมือประเมินที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 7 คน ประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาและนักวัดผลการศึกษาวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ตรวจสอบความเป็นปรนัยและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) และเกณฑ์การประเมิน นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้องของความเห็นผู้เชี่ยวชาญ ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรง ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงและให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจ จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruency : IOC) และปรับปรุงข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันคือมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

6. นำเครื่องมือประเมินไปทดลองครั้งที่ 1 กับกลุ่มทดลองเครื่องมือ จำนวน 99 คน หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบที โดยแบ่งครึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ 50% และพิจารณาข้อที่ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

7. นำเครื่องมือประเมินที่คัดเลือกและแก้ไขปรับปรุงจากการทดลองครั้งที่ 1 ไปทดลองครั้งที่ 2 กับกลุ่มทดลองเครื่องมือ จำนวน 99 คน หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบที โดยแบ่งครึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ 50% และพิจารณาข้อที่ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

8. นำเครื่องมือประเมินที่ได้คัดเลือกจากข้อที่ 7 ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือประเมิน จำนวน 388 คน เพื่อ

8.1 วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

8.2 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

8.3 ตรวจสอบความเหมาะสมในการนำแบบประเมินไปใช้ โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้ประเมินเครื่องมือที่ผู้วิจัยนำไปใช้

9. สร้างเกณฑ์ปกติ โดยนำคะแนนที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสำหรับหาคุณภาพของเครื่องมือประเมินทั้ง 3 ด้าน แปลงเป็นคะแนนที่ปกติและนำคะแนนที่ปกติที่ได้ไปปรับคะแนนด้วยวิธีกำลังสองน้อยสุด (least squares method) (เสริม ทศศรี. 2545 : 116 – 120)

10. จัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินและจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. สํารวจรายชื่อและจำนวนโรงเรียน จำนวนข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ติดต่อสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการทดลอง อาทิ เช่น นัดหมายวัน เวลาในการสอบ เพื่อนำแบบทดลองวัดคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง
3. เตรียมแบบประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้พอเพียงกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
4. นำเครื่องมือประเมินไปดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงให้ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างเข้าใจ ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำแบบประเมิน พร้อมขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตรงความเป็นจริง และได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสูงและชี้แจงการใช้คู่มือการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
5. นำแบบประเมินเครื่องมือประเมิน ให้กลุ่มตัวอย่างประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการนำแบบประเมินไปใช้
6. รวบรวมแบบประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงมาทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของแบบประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน ได้แก่

1. หาคความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Innes. E.V. And Straker. 2003 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Thorn and Deitz.1989)

2. หาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีวิเคราะห์รายการประเมินรายข้อ ใช้ การทดสอบที (t – test) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2538 : 212)

3. หาคความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยหาคความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 85)

4. หาคความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับใด จะได้ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยของเสนอสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือประเมิน
σ_E	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. คุณภาพของเครื่องมือนำเสนอตามลำดับการพัฒนา ดังนี้

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

1.2 คุณภาพจากการทดลองใช้ครั้งที่ 1

1.2.1 อำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.2.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.3 คุณภาพจากการทดลองใช้ครั้งที่ 2

1.3.1 อำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.3.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.4 คุณภาพของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.4.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.4.2 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.4.3 ผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือ

2. เกณฑ์ปกติและคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นตามแบบลิเคิร์ต (Likert scale) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบิค (rubric scale) ใช้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์เกณฑ์การประเมินจากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผสมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานของครูของเบียร์เร็นส์ (Beerens) และเกณฑ์มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ และด้านคุณธรรมครู โดยการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้วัดคุณลักษณะแต่ละด้านพร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมินประจำข้อคำถามทุกข้อ ๆ ละ 5 ระดับ เริ่มจากระดับต่ำไปหาระดับสูงและทำการตรวจสอบพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้นด้วยผู้วิจัยเอง จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) แล้วนำมาวิเคราะห์ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้ครั้งที่ 1 นำผลมาวิเคราะห์แก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 นำมาวิเคราะห์แก้ไขปรับปรุงได้เป็นเครื่องมือประเมินฉบับจริง 1 ฉบับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 37 ข้อ

เกณฑ์การประเมินได้กำหนดระดับคุณภาพไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ได้ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 1

หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับ
ต่ำมาก

ได้ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 2

หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับ
ต่ำ

ได้ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 3

หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับ
ปานกลาง

ได้ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 4

หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานใน

ระดับสูง

ได้ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 5

หมายถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานใน

ระดับสูงมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

1. คุณภาพของเครื่องมือประเมิน

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ จำนวน 7 คน ซึ่งประกอบด้วยศึกษานิเทศและนักวัดผลการศึกษา พิจารณา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยให้พิจารณาทั้งข้อคำถามและเกณฑ์การประเมินของเครื่องมือและนำ ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruency : IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.70 ขึ้นไป และปรับปรุงตามคำ เสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผลปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ข้อที่	ค่า IOC	ผลการพิจารณา	ข้อที่	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
ด้านที่ 1			ด้านที่ 2		
1	1.00	คัดเลือกว่า	1	0.86	คัดเลือกว่า
2	1.00	คัดเลือกว่า	2	1.00	คัดเลือกว่า
3	1.00	คัดเลือกว่า	3	1.00	คัดเลือกว่า
4	1.00	คัดเลือกว่า	4	1.00	คัดเลือกว่า
5	1.00	คัดเลือกว่า	5	1.00	คัดเลือกว่า
6	1.00	คัดเลือกว่า	6	0.86	คัดเลือกว่า
7	1.00	คัดเลือกว่า	7	1.00	คัดเลือกว่า
8	1.00	คัดเลือกว่า	ด้านที่ 3		
9	1.00	คัดเลือกว่า	1	1.00	คัดเลือกว่า
10	1.00	คัดเลือกว่า	2	1.00	คัดเลือกว่า
11	1.00	คัดเลือกว่า	3	1.00	คัดเลือกว่า
12	1.00	คัดเลือกว่า	4	1.00	คัดเลือกว่า
13	0.86	คัดเลือกว่า	5	0.86	คัดเลือกว่า
14	1.00	คัดเลือกว่า	6	1.00	คัดเลือกว่า
15	1.00	คัดเลือกว่า	7	1.00	คัดเลือกว่า
16	1.00	คัดเลือกว่า	8	1.00	คัดเลือกว่า
17	0.86	คัดเลือกว่า	9	1.00	คัดเลือกว่า
18	0.86	คัดเลือกว่า	10	1.00	คัดเลือกว่า
19	0.86	คัดเลือกว่า	11	1.00	คัดเลือกว่า

จากตาราง 9 ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือประเมิน จำนวน 37 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จำนวน 37 ข้อ และได้ปรับปรุงข้อคำถามและเกณฑ์การประเมินตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้เครื่องมือประเมินสำหรับทดลองใช้ครั้งที่ 1 จำนวน 37 ข้อ

1.2 คุณภาพจากการทดลองใช้ครั้งที่ 1

จากการนำเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองครั้งที่ 1 จำนวน 99 คน จาก 7 โรงเรียน ผู้วิจัยนำผลมาวิเคราะห์ ดังนี้

1.2.1 อำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองใช้ครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อโดยใช้การทดสอบที (t – test) ผลปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 อำนาจจำแนกรายชื่อของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1 โดยการทดสอบที (t – test)

ด้าน/ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านที่ 1						
1	3.83	1.09	1.87	0.82	7.921*	คัดเลือกไว้
2	3.80	1.06	2.07	1.11	6.170*	คัดเลือกไว้
3	4.17	1.02	2.27	0.94	7.487*	คัดเลือกไว้
4	3.43	1.07	1.97	0.96	5.569*	คัดเลือกไว้
5	3.83	0.95	2.43	1.10	5.264*	คัดเลือกไว้
6	3.63	1.16	2.40	1.16	4.115*	คัดเลือกไว้
7	3.53	1.01	2.33	0.96	4.724*	คัดเลือกไว้
8	3.07	1.02	2.00	1.05	4.000*	คัดเลือกไว้
9	3.80	0.96	2.03	1.22	6.239*	คัดเลือกไว้
10	3.60	0.89	2.20	0.93	5.960*	คัดเลือกไว้
11	3.20	0.96	1.70	0.60	7.264*	คัดเลือกไว้
12	3.47	0.90	2.50	1.01	3.918*	คัดเลือกไว้
13	2.93	1.20	2.10	1.13	2.773*	คัดเลือกไว้

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้าน/ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
14	3.77	1.14	1.83	0.99	7.044*	คัดลอกไว้
15	3.63	1.03	2.13	0.97	5.788*	คัดลอกไว้
16	3.37	1.07	1.83	0.95	5.881*	คัดลอกไว้
17	4.13	0.73	2.00	1.05	9.133*	คัดลอกไว้
18	3.87	1.04	1.57	0.68	10.130*	คัดลอกไว้
19	4.13	0.82	2.27	0.94	8.177*	คัดลอกไว้
ด้านที่ 2						
1	4.17	0.95	1.90	1.03	8.866*	คัดลอกไว้
2	3.57	1.19	1.80	1.10	5.971*	คัดลอกไว้
3	3.60	1.43	2.17	1.49	3.806*	คัดลอกไว้
4	3.33	1.32	1.93	1.08	4.491*	คัดลอกไว้
5	4.33	0.80	2.97	1.50	4.408*	คัดลอกไว้
6	4.33	0.68	2.63	1.30	6.725*	คัดลอกไว้
7	4.27	0.98	2.23	1.19	7.208*	คัดลอกไว้
ด้านที่ 3						
1	4.77	0.50	2.80	1.52	6.736*	คัดลอกไว้
2	4.83	0.38	2.73	1.34	8.275*	คัดลอกไว้
3	4.13	1.07	2.43	1.25	5.647*	คัดลอกไว้
4	4.77	0.50	2.63	1.50	7.399*	คัดลอกไว้
5	2.13	1.41	1.40	0.72	2.537*	คัดลอกไว้
6	4.03	0.96	2.07	1.14	7.204*	คัดลอกไว้
7	4.05	0.51	2.47	1.20	8.571*	คัดลอกไว้
8	4.06	0.56	3.07	1.20	6.329*	คัดลอกไว้
9	4.27	0.94	2.27	1.23	7.064*	คัดลอกไว้
10	4.70	0.84	3.27	1.46	4.664*	คัดลอกไว้
11	4.57	0.94	2.27	1.44	7.348*	คัดลอกไว้

จากตาราง 10 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่า t ตั้งแต่ 2.773 ถึง 10.130 ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือว่า มีอำนาจจำแนกทุกข้อ

1.2.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ผู้วิจัยนำผลการทดลองใช้ครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}	ผลการพิจารณา
ด้านที่ 1	2.83	0.75	0.92**	สัมพันธ์กับคะแนนรวม
1	2.74	1.25	0.71**	คัดเลือกไว้
2	2.99	1.32	0.60**	คัดเลือกไว้
3	3.34	1.34	0.53**	คัดเลือกไว้
4	2.72	1.21	0.61**	คัดเลือกไว้
5	3.22	1.22	0.64**	คัดเลือกไว้
6	3.05	1.27	0.51**	คัดเลือกไว้
7	2.80	1.20	0.59**	คัดเลือกไว้
8	2.48	1.10	0.48**	คัดเลือกไว้
9	2.76	1.33	0.62**	คัดเลือกไว้
10	2.89	1.23	0.54**	คัดเลือกไว้
11	2.43	1.07	0.67**	คัดเลือกไว้
12	2.86	1.06	0.53**	คัดเลือกไว้
13	2.36	1.27	0.45**	คัดเลือกไว้
14	2.74	1.42	0.59**	คัดเลือกไว้

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}	ผลการพิจารณา
15	2.74	1.30	0.63**	คัดเลือกไว้
16	2.65	1.26	0.61**	คัดเลือกไว้
17	3.14	1.34	0.71**	คัดเลือกไว้
18	2.73	1.40	0.69**	คัดเลือกไว้
19	3.14	1.14	0.68**	คัดเลือกไว้
ด้านที่ 2	2.98	0.86	0.87**	สัมพันธ์กับคะแนนรวม
1	2.84	1.46	0.68**	คัดเลือกไว้
2	2.52	1.41	0.64**	คัดเลือกไว้
3	2.87	1.61	0.50**	คัดเลือกไว้
4	2.61	1.37	0.56**	คัดเลือกไว้
5	3.46	1.34	0.55**	คัดเลือกไว้
6	3.43	1.23	0.70**	คัดเลือกไว้
7	3.10	1.47	0.66**	คัดเลือกไว้
ด้านที่ 3	3.43	0.89	0.85**	สัมพันธ์กับคะแนนรวม
1	3.96	1.34	0.74**	คัดเลือกไว้
2	3.94	1.34	0.74**	คัดเลือกไว้
3	3.26	1.43	0.57**	คัดเลือกไว้
4	3.94	1.42	0.75**	คัดเลือกไว้
5	1.66	1.07	0.33**	คัดเลือกไว้
6	2.94	1.33	0.69**	คัดเลือกไว้
7	3.46	1.26	0.75**	คัดเลือกไว้
8	3.84	1.14	0.73**	คัดเลือกไว้
9	3.31	1.33	0.65**	คัดเลือกไว้
10	4.08	1.30	0.62**	คัดเลือกไว้
11	3.37	1.58	0.72**	คัดเลือกไว้

จากตาราง 11 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 37 ข้อ คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

1.3 คุณภาพจากการทดลองใช้ครั้งที่ 2

จากการนำเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการทดลองใช้ครั้งที่ 1 จำนวน 37 ข้อ ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองครั้งที่ 2 จำนวน 99 คน จาก 7 โรงเรียน ผู้วิจัยนำผลมาวิเคราะห์ ดังนี้

1.3.1 อำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองใช้ครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้การทดสอบที (t-test) ผลปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 อำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2 โดยการทดสอบที (t-test)

ด้าน/ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านที่ 1						
1	4.43	0.73	1.87	0.97	11.567*	คัดเลือกไว้
2	3.73	0.87	1.67	0.84	9.347*	คัดเลือกไว้
3	4.83	0.46	2.50	1.23	9.766*	คัดเลือกไว้
4	4.23	0.94	2.23	1.01	7.974*	คัดเลือกไว้
5	4.07	0.64	2.47	1.07	7.009*	คัดเลือกไว้
6	4.40	0.62	2.53	1.20	7.587*	คัดเลือกไว้
7	4.23	0.63	2.17	1.02	9.459*	คัดเลือกไว้

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน/ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8	3.50	0.82	1.80	0.93	7.534*	คัดลอกไว้
9	4.43	0.57	2.17	1.15	9.697*	คัดลอกไว้
10	3.63	0.93	1.73	0.74	8.770*	คัดลอกไว้
11	3.70	0.75	1.93	0.87	8.435*	คัดลอกไว้
12	4.10	0.96	2.33	0.99	7.003*	คัดลอกไว้
13	3.43	0.86	1.63	0.81	8.360*	คัดลอกไว้
14	4.33	0.66	2.37	1.22	7.777*	คัดลอกไว้
15	4.23	0.82	2.23	0.86	9.243*	คัดลอกไว้
16	3.33	0.71	1.53	0.57	10.807*	คัดลอกไว้
17	4.13	0.57	2.40	0.89	8.945*	คัดลอกไว้
18	4.03	0.72	2.30	1.12	7.140*	คัดลอกไว้
19	3.80	0.76	1.73	0.83	10.667*	คัดลอกไว้
ด้านที่ 2						
1	4.05	0.89	1.83	1.12	8.439*	คัดลอกไว้
2	3.67	0.88	2.13	0.90	6.659*	คัดลอกไว้
3	3.37	1.22	1.87	0.86	5.512*	คัดลอกไว้
4	3.60	1.13	1.93	0.94	6.190*	คัดลอกไว้
5	4.23	0.86	2.30	1.06	7.784*	คัดลอกไว้
6	4.17	0.53	2.43	1.07	7.933*	คัดลอกไว้
7	4.60	0.72	2.20	1.27	8.990*	คัดลอกไว้
ด้านที่ 3						
1	4.97	0.18	3.87	0.86	6.850*	คัดลอกไว้
2	5.00	0.00	4.20	0.81	5.442*	คัดลอกไว้
3	4.70	4.66	3.43	0.90	6.859*	คัดลอกไว้
4	4.93	0.25	4.03	0.96	4.944*	คัดลอกไว้
5	4.63	0.67	3.23	1.28	5.316*	คัดลอกไว้

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน/ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6	4.60	0.72	3.07	1.08	6.457*	คัดเลือกไว้
7	4.70	0.47	3.43	0.90	6.859*	คัดเลือกไว้
8	4.80	0.41	3.57	1.04	6.049*	คัดเลือกไว้
9	4.63	0.67	3.23	1.28	5.316*	คัดเลือกไว้
10	5.00	0.00	3.93	1.20	4.862*	คัดเลือกไว้
11	5.00	0.00	3.77	1.26	5.524*	คัดเลือกไว้

จากตาราง 12 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำนวน 37 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 4.862 ถึง 11.567 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นทุกข้อ

1.3.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ผู้วิจัยนำผลการทดลองใช้ครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
รายด้านและความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลอง
ใช้ครั้งที่ 2

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}	ผลการพิจารณา
ด้านที่ 1	3.23	0.75	0.93**	สัมพันธ์กับคะแนนรวม
1	3.33	1.37	0.61**	คัดเลือกรั้ว
2	3.33	1.11	0.52**	คัดเลือกรั้ว
3	3.99	1.24	0.62**	คัดเลือกรั้ว
4	3.40	1.20	0.67**	คัดเลือกรั้ว
5	3.44	1.05	0.72**	คัดเลือกรั้ว
6	3.59	1.19	0.77**	คัดเลือกรั้ว
7	3.44	1.18	0.72**	คัดเลือกรั้ว
8	2.85	1.18	0.57**	คัดเลือกรั้ว
9	3.33	1.39	0.73**	คัดเลือกรั้ว
10	2.81	1.18	0.63**	คัดเลือกรั้ว
11	2.98	1.06	0.55**	คัดเลือกรั้ว
12	3.24	1.19	0.72**	คัดเลือกรั้ว
13	2.60	1.12	0.50**	คัดเลือกรั้ว
14	3.59	1.10	0.68**	คัดเลือกรั้ว
15	3.25	1.17	0.74**	คัดเลือกรั้ว
16	2.67	0.99	0.61**	คัดเลือกรั้ว
17	3.41	1.01	0.63**	คัดเลือกรั้ว
18	3.32	1.16	0.65**	คัดเลือกรั้ว
19	2.88	1.18	0.70**	คัดเลือกรั้ว

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}	ผลการพิจารณา
ด้านที่ 2	3.19	0.69	0.78**	สัมพันธ์กับคะแนนรวม
1	3.36	1.17	0.49**	คัดเลือกไว้
2	3.13	1.04	0.70**	คัดเลือกไว้
3	2.25	1.40	0.50**	คัดเลือกไว้
4	2.36	1.27	0.54**	คัดเลือกไว้
5	3.84	1.18	0.53**	คัดเลือกไว้
6	3.78	0.89	0.64**	คัดเลือกไว้
7	3.61	1.48	0.63**	คัดเลือกไว้
ด้านที่ 3	4.06	0.65	0.75**	สัมพันธ์กับคะแนนรวม
1	4.49	0.79	0.70**	คัดเลือกไว้
2	4.64	0.66	0.74**	คัดเลือกไว้
3	3.80	1.21	0.41**	คัดเลือกไว้
4	4.58	0.74	0.71**	คัดเลือกไว้
5	2.56	1.45	0.34**	คัดเลือกไว้
6	3.62	1.14	0.78**	คัดเลือกไว้
7	4.04	0.84	0.80**	คัดเลือกไว้
8	4.18	0.98	0.75**	คัดเลือกไว้
9	3.90	1.11	0.79**	คัดเลือกไว้
10	4.51	9.83	0.71**	คัดเลือกไว้
11	4.33	1.07	0.71**	คัดเลือกไว้

จากตาราง 13 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 37 ข้อ คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสูง

1.4 คุณภาพของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 388 คน จาก 21 โรงเรียน ผู้วิจัยนำผลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน อานาจจำแนก ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือ ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1.4.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 37 ข้อ ที่คัดเลือกไว้จากการทดลองใช้ครั้งที่ 2 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 388 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}
ด้านที่ 1	3.30	0.80	0.93**
1	3.16	1.24	0.52**
2	3.37	1.26	0.55**
3	3.89	1.26	0.63**
4	3.48	1.17	0.72**
5	3.48	1.14	0.63**
6	3.60	1.27	0.65**
7	3.37	1.13	0.67**

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}
8	2.96	1.19	0.76**
9	3.40	1.23	0.62**
10	2.98	1.29	0.56**
11	3.26	1.12	0.73**
12	3.32	1.19	0.69**
13	2.88	1.24	0.56**
14	3.31	1.39	0.73**
15	3.44	1.21	0.91**
16	3.04	1.14	0.70**
17	3.24	1.21	0.64**
18	3.29	1.32	0.68**
19	3.16	1.30	0.73**
ด้านที่ 2	3.12	0.97	0.90**
1	3.15	1.47	0.81**
2	3.07	1.36	0.68**
3	2.84	1.58	0.70**
4	2.32	1.22	0.61**
5	3.75	1.37	0.57**
6	3.44	1.29	0.77**
7	3.30	1.49	0.72**
ด้านที่ 3	3.72	1.07	0.88**
1	4.09	1.26	0.75**
2	3.97	1.38	0.81**
3	3.86	1.35	0.68**
4	4.04	1.38	0.80**
5	2.75	1.63	0.58**
6	3.41	1.38	0.73**

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}
7	3.59	1.28	0.79**
8	3.97	1.23	0.79**
9	3.61	1.27	0.72**
10	4.02	1.47	0.69**
11	3.59	1.51	0.80**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 37 ข้อ คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.52 ถึง 0.91 และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.88 ถึง 0.93 แสดงว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

1.4.4 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 37 ข้อ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 388 คน นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพ

แบบประเมิน	n	k	\bar{X}	S.D.	σ_E	α
เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้	388	37	125.40	30.13	6.32	0.95

จากตาราง 15 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 6.32

1.4.5 ผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือ ในการทดลองใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มตัวอย่าง 388 คน โดยให้แสดงความคิดเห็นในแบบประเมินที่กำหนดระดับความคิดเห็นให้ 5 ระดับ คือ มีความชัดเจน/มีความเหมาะสม มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือรายข้อ จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ด้านที่/ ข้อที่	ความชัดเจนของรายการประเมิน			ความเหมาะสมของเกณฑ์การให้ คะแนน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านที่ 1	3.78	0.71	มาก	3.81	0.75	มาก
1	3.75	0.59	มาก	3.81	0.66	มาก
2	3.78	0.68	มาก	3.90	0.69	มาก
3	4.05	0.65	มาก	4.05	0.72	มาก
4	3.73	0.66	มาก	3.78	0.69	มาก
5	3.79	0.75	มาก	3.88	0.78	มาก
6	3.91	0.66	มาก	3.91	0.76	มาก
7	3.90	0.70	มาก	3.89	0.76	มาก
8	3.67	0.70	มาก	3.72	0.77	มาก
9	3.78	0.72	มาก	3.81	0.78	มาก
10	3.70	0.78	มาก	3.69	0.86	มาก
11	3.71	0.69	มาก	3.71	0.76	มาก
12	3.76	0.69	มาก	3.76	0.72	มาก
13	3.56	0.87	มาก	3.58	0.92	มาก
14	3.75	0.72	มาก	3.87	0.76	มาก
15	3.82	0.69	มาก	3.85	0.74	มาก
16	3.65	0.71	มาก	3.75	0.68	มาก
17	3.81	0.67	มาก	3.80	0.70	มาก
18	3.89	0.78	มาก	3.89	0.70	มาก
19	3.79	0.72	มาก	3.70	0.81	มาก
ด้านที่ 2	3.68	0.80	มาก	3.70	0.84	มาก
1	3.90	0.68	มาก	3.94	0.74	มาก
2	3.63	0.85	มาก	3.69	0.87	มาก
3	3.48	0.85	ปานกลาง	3.50	0.94	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านที่/ ข้อที่	ความชัดเจนของรายการประเมิน			ความเหมาะสมของเกณฑ์การให้ คะแนน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4	3.40	1.05	ปานกลาง	3.40	1.06	ปานกลาง
5	3.71	0.74	มาก	3.76	0.75	มาก
6	3.84	0.70	มาก	3.85	0.73	มาก
7	3.79	0.73	มาก	3.76	0.80	มาก
ด้านที่ 3	4.05	0.74	มาก	4.08	0.75	มาก
1	4.34	0.63	มาก	4.32	0.71	มาก
2	4.07	0.72	มาก	4.10	0.79	มาก
3	3.97	0.71	มาก	3.99	0.74	มาก
4	4.11	0.68	มาก	4.12	0.77	มาก
5	3.90	0.82	มาก	3.94	0.81	มาก
6	3.91	0.82	มาก	3.90	0.81	มาก
7	3.99	0.76	มาก	4.01	0.76	มาก
8	3.94	0.70	มาก	4.01	0.66	มาก
9	4.07	0.69	มาก	4.11	0.63	มาก
10	4.11	0.84	มาก	4.18	0.85	มาก
11	4.15	0.76	มาก	4.18	0.75	มาก

จากตาราง 16 กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคิดเห็นว่าเครื่องมือประเมินมีรายการประเมินที่ชัดเจนและเกณฑ์การประเมินเหมาะสมอยู่ในระดับมากจำนวน 35 รายการ ยกเว้น รายการประเมินด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ ข้อ 3 ผู้สอนมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และข้อ 4 ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าความชัดเจนของรายการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน

ในรายการประเมินด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบทางวิชาชีพ ข้อที่ 4 ผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือในภาพรวม ในการทดลองใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มตัวอย่าง 388 คน โดยให้แสดงความคิดเห็นในแบบประเมินที่กำหนดระดับความคิดเห็นให้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือในภาพรวม จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความชัดเจนของคำชี้แจง	3.61	0.73	มาก
2. วัตถุประสงค์ครอบคลุมคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	3.79	0.72	มาก
3. ความเหมาะสมของรูปแบบของเครื่องมือประเมิน	3.63	0.81	มาก
4. ความสะดวกของการนำแบบประเมินไปใช้	3.57	0.80	มาก
รวม	3.65	0.77	มาก

จากตาราง 17 กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคิดเห็นว่าเครื่องมือประเมินมีความเหมาะสมในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.57 ถึง 3.79 เมื่อพิจารณาในภาพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

ผู้ถูกประเมินพบปัญหาและได้ให้ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พอสรุปได้ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ปัญหาและได้ให้ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

สภาพปัญหา/สาเหตุ	ข้อเสนอแนะในการแก้ไข
<ol style="list-style-type: none"> 1. รายการประเมินมีจำนวนข้อมากเกินไป 2. เกณฑ์การให้ระดับคุณภาพส่วนใหญ่ ไม่เหมาะสมกับการนำมาประเมินครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 3. เกณฑ์การประเมินในด้านที่ 1 การจัดกระบวนการเรียนการสอน ในเรื่องการเตรียมแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กับการเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ ยังไม่แยกออกจากชัดเจน 4. รายการประเมินยังขาดในเรื่องของการนำจิตวิทยาการเรียนการสอนไปใช้ 5. ควรให้คะแนนครูมากในหัวข้อรางวัลเชิดชูเกียรติ เพราะเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและโรงเรียน ส่วนคนที่ไม่เคยได้รับควรจะได้ 0 คะแนน เพื่อให้ครูทุกคนกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานของตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรลดจำนวนรายการประเมิน 2. หากจะนำเครื่องมือมาประเมินครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ควรสร้างเกณฑ์การให้ระดับคุณภาพใหม่ 3. ศึกษางานทางด้านการสอนให้ชัดเจนก่อนสร้างเกณฑ์การประเมิน 4. ควรนำผลการใช้จิตวิทยาการเรียนการสอนมาประเมินด้วย

จากตาราง 18 พบว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีจำนวนข้อคำถามมากเกินไปและเกณฑ์การให้คะแนนไม่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกกลุ่ม

2. เกณฑ์ปกติและคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2.1 เกณฑ์ปกติของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2.1.1 ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองครั้งที่ 3 ของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านการจัดกระบวนการ

การเรียนการสอน ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมของครู มาสร้างเป็นเกณฑ์ปกติ ดังตาราง 19 ถึง ตาราง 21

ตาราง 19 เกณฑ์ปกติของแบบประเมินด้านที่ 1 ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน

คะแนน	เกณฑ์ปกติ	คะแนน	เกณฑ์ปกติ	คะแนน	เกณฑ์ปกติ
95	73*	75	59	55	45
94	72*	74	58	54	44
93	71*	73	58	53	44
92	71	72	57	52	43
91	70*	71	56	51	42
90	69	70	56	50	42
89	69	69	55	49	41
88	68	68	54	48	40
87	67	67	53	47	40
86	67	66	53	46	39
85	66*	65	52	45	38
84	65	64	51	44	38
83	64	63	51	43	37
82	64	62	50	42	36
81	63	61	49	41	35
80	62*	60	49	40	35
79	62*	59	48	39	34
78	61	58	47	38	33
77	60	57	47	37	33
76	60	56	46	36	32

ตาราง 19 (ต่อ)

คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ
35	31*	29	27*	23	23*
34	31	28	26	22	22*
33	30	27	26*	21	22*
32	29	26	25*	20	21
31	29*	25	24*	19	20*
30	28*	24	24*		

* ส่วนที่ปรับขยาย

จากตาราง 19 แสดงว่าแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านที่ 1 ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน มีคะแนนระหว่าง 20 – 92 คะแนน และคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง $T_{21} - T_{71}$

ตาราง 20 เกณฑ์ปกติของแบบประเมินด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ
35	71	24	54	13	37
34	69	23	53	12	36
33	68	22	51	11	34
32	66	21	50	10	33
31	65	20	48	9	31*
30	63	19	46	8	30
29	62	18	45	7	28
28	60	17	43	6	26*
27	59	16	42	5	25*
26	57	15	40		
25	56	14	39		

* ส่วนที่ปรับขยาย

จากตาราง 20 แสดงว่าแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีคะแนนระหว่าง 7–35 คะแนน และคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง $T_{28} - T_{71}$

ตาราง 21 เกณฑ์ปกติของแบบประเมินด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมของครู

คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ
55	63	39	50	23	37
54	62	38	49	22	36
53	61	37	48	21	35
52	61	36	47	20	34
51	60	35	46	19	33
50	59	34	46	18	32*
49	58	33	45	17	32
48	57	32	44	16	31
47	56	31	43*	15	30
46	56	30	42	14	29
45	55	29	41	13	28
44	54	28	41	12	27*
43	53	27	40*	11	27
42	52	26	39	10	26*
41	51	25	38	9	25*
40	51	24	37		

* ส่วนที่ปรับขยาย

จากตาราง 21 แสดงว่าแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมของครูมีคะแนนระหว่าง 11 – 55 คะแนน และคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง $T_{27} - T_{63}$

2.1.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย

2.1 ความหมาย

2.2 ความมุ่งหมาย

2.3 โครงสร้างของเครื่องมือประเมิน

2.4 การพัฒนาเครื่องมือประเมิน

2.5 การกำหนดระดับคุณภาพ

2.6 เกณฑ์การตัดสิน

(รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก ข.)

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแนวทางในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในประเด็นต่อไปนี้

1. หาคุณภาพของเครื่องมือประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. สร้างเกณฑ์ปกติ (norms) และคู่มือการใช้เครื่องมือประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสายผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 13,274 คน จาก 1,098 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. 2547 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2. 2547 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1. 2547 ; สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาระยะเวลา เขต 2. 2547 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. 2547 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. 2547 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล. 2547)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการสายผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 388 คน โดยการทำกลุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

เครื่องมือประเมินที่พัฒนา

เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้เป็นเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์เกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพของครูที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดขึ้น ผสมกับกรอบแนวคิดเกณฑ์การปฏิบัติงานของครูของ เบียร์เร็นส์ (Beerrens) และเกณฑ์มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาสร้างเป็นแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งประเมินประกอบด้วย 3 ด้าน เป็นแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric scale) 5 ระดับไว้ให้

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลอง เพื่อขอข้อมูลโรงเรียนและจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน
2. ติดต่อสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างและขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนัดหมายวัน เวลา ที่จะนำเครื่องมือไปทดลองใช้
3. เตรียมเครื่องมือประเมินให้เพียงพอให้กับกลุ่มตัวอย่าง
4. นำเครื่องมือประเมินไปดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงให้ผู้ตอบทราบวัตถุประสงค์พร้อมขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตรงตามความเป็นจริง และได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสูง

สรุปผล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. คุณภาพของเครื่องมือประเมิน

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบว่าข้อคำถามและเกณฑ์การประเมินแต่ละข้อ สามารถวัดคุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้หรือไม่ โดยนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ 0.86 ถึง 1.00 ทุกข้อ จึงคัดเลือกไว้ทั้งหมดจำนวน 37 ข้อ และปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

1.2 อำนาจจำแนก/ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือประเมิน

1.2.1 ผลการทดลองใช้ครั้งที่ 1 ปรากฏว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าอำนาจจำแนกมีค่า t ตั้งแต่ 2.773 ถึง 10.130 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือว่าอำนาจจำแนกทุกข้อ คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และนำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2

1.2.2 ผลการทดลองใช้ครั้งที่ 2 ปรากฏว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 37 ข้อ พบว่าอำนาจจำแนกมีค่า t ตั้งแต่ 4.862 ถึง 11.567 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือว่าอำนาจจำแนกทุกข้อ คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพ

1.2.3 ผลการทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพ ปรากฏว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 37 ข้อ พบว่าคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ และมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.52 ถึง 0.91 คะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.88 ถึง 0.93 กล่าวได้ว่าเครื่องมีประเมินมีคุณภาพ

1.3 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือหาโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ผลการทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือประเมินปรากฏว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 6.30

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ปรากฏว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเหมาะสมในระดับมากทุกรายการ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.57 ถึง 3.79 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีข้อเสนอแนะ คือข้อคำถามมากเกินไป เกณฑ์การประเมินไม่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ประเมินครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เกณฑ์การประเมินควรแยกออกจากกันอย่างชัดเจน

2. เกณฑ์ปกติ (norms) และคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2.1 เกณฑ์ปกติของแบบประเมิน

2.1.1 คะแนนที่ปกติของแบบประเมินด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน มีคะแนนตั้งแต่ 20 ถึง 92 คะแนนที่ตั้งแต่ $T_{21} - T_{71}$

2.1.2 คะแนนที่ปกติของแบบประเมินด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีคะแนนตั้งแต่ 7 ถึง 35 คะแนนที่ตั้งแต่ $T_{28} - T_{71}$

2.1.3 คะแนนที่ปกติของแบบประเมินด้านคุณธรรมของครู มีคะแนนตั้งแต่ 11 ถึง 55 คะแนนที่ตั้งแต่ $T_{27} - T_{63}$

2.2 คู่มือการใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ปรากฏว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมิน เพื่อจะได้ทราบถึงรายละเอียดของเครื่องมือ สามารถช่วยในการนำเครื่องมือไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ ซึ่งคู่มือการใช้เครื่องมือประกอบด้วย ความหมาย ความมุ่งหมาย โครงสร้างของเครื่องมือประเมิน การพัฒนาเครื่องมือประเมิน การกำหนดระดับคุณภาพ เกณฑ์ปกติของแบบประเมินและเกณฑ์ตัดสิน

อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดหมายเพื่อต้องการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ปรากฏว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. คุณภาพของเครื่องมือประเมิน

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ และด้านที่ 3 คุณธรรมของครู จำนวน 37 ข้อ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาเป็นผู้พิจารณาเครื่องมือประเมินเป็นรายข้อ และตรวจสอบความสอดคล้องของรายการประเมินและเกณฑ์ระดับคุณภาพ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือด้านภาษา ข้อความ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการพัฒนา มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.86 – 1.00 ซึ่งกล่าวได้ว่าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่ารายการประเมินและเกณฑ์ระดับคุณภาพของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้ง 3 ด้านมีความเหมาะสม ถือว่าเครื่องมือประเมินมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับขอนแก่นและเดชที่กล่าวว่ดัชนีความสอดคล้องควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Innes. E.V. And Straker. 2003. 7 ; อ้างอิงมาจาก Thorn and Deizt.1989)

1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือประเมิน โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายด้าน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ซึ่งคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านของเครื่องมือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.52 ถึง 0.91 และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.88 ถึง 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

1.3 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมิน หาโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 ซึ่งเป็นไปตามหลักการของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538 : 209) และธอนและเดซ (Innes. E.V. And Straker. 2003. 7 ; อ้างอิงมาจาก Thorn and Deitz.1989) ซึ่งกล่าวว่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมั่นได้ จึงกล่าวได้ว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าความเชื่อมั่นสูง

1.4 ความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือ หาโดยให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นในแบบประเมินผลการใช้เครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเครื่องมือประเมินมีความเหมาะสมในระดับมากทุกรายการ จึงเชื่อถือว่าเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้

2. เกณฑ์ปกติ (norms) และคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนที่ปกติ (normalized T – score) เพื่อใช้เปรียบเทียบระดับคุณภาพในการทำแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากคะแนนของแบบประเมินแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 เกณฑ์ปกติของแบบประเมิน

2.1.1 คะแนนที่ปกติของแบบประเมินด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน มีคะแนนตั้งแต่ 20 ถึง 92 คะแนนที่ตั้งแต่ $T_{21} - T_{71}$

2.1.2 คะแนนที่ปกติของแบบประเมินด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีคะแนนตั้งแต่ 7 ถึง 35 คะแนนที่ตั้งแต่ $T_{28} - T_{71}$

2.1.3 คะแนนที่ปกติของแบบประเมินด้านคุณธรรมของครู มีคะแนนตั้งแต่ 11 ถึง 55 คะแนนที่ตั้งแต่ $T_{26} - T_{63}$

2.2 คู่มือการใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำคู่มือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับเป็นแนวทางในการนำเครื่องมือประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้ ควรอ่านคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงรายละเอียดของเครื่องมือประเมิน วิธีดำเนินการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้การนำเครื่องมือประเมินไปใช้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการครอบคลุมคุณลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป ซึ่งมีเกณฑ์ตัดสินตามเกณฑ์ดังนี้ (ชวาล แพรัตกุล. 2520 : 53)

ตั้งแต่ T65 และสูงกว่า แปลว่า มีระดับคุณภาพสูงมาก

ตั้งแต่ T55 - T65 แปลว่า มีระดับคุณภาพสูง

ตั้งแต่ T45 - T55 แปลว่า มีระดับคุณภาพปานกลาง

ตั้งแต่ T35 - T45 แปลว่า มีระดับคุณภาพต่ำ

ตั้งแต่ T35 และต่ำกว่า แปลว่า มีระดับคุณภาพต่ำมาก

ถ้าข้าราชการครูคนใดได้คะแนนตรงจุดแบ่งพอดี คือ ตั้งแต่ T35 , T45 , T55 และ T65 ให้เลื่อนขึ้นไปอยู่ในกลุ่มถัดไปเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำเครื่องมือประเมินไปใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประเมินเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาข้าราชการครูในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ความรับผิดชอบในวิชาชีพและคุณธรรมของครูต่อไป ทั้งนี้อาจประเมินครูโดยหัวหน้าสถานศึกษาหรือหัวหน้าหมวด

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ กำกับดูแลสถานศึกษา สามารถนำเครื่องมือประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปประยุกต์ใช้ประเมิน สถานศึกษาในสังกัดได้

1.3 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่ โรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ได้ แต่ควร ปรับเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมกับกลุ่มสถานศึกษาของตน และสร้างเกณฑ์ปกติใหม่ ใน การแปลผลคะแนนของกลุ่มใหม่ด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่โรงเรียนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย

2.2 ควรมีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมและได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

2.3 หากต้องการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อไป ควรให้ครูที่มีผลงานดีเด่นและมีประสบการณ์ในการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความสอดคล้องของเครื่องมือที่จะพัฒนา จะทำให้เครื่องมือ ประเมินมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2.4 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หากมีรายการประเมินจำนวนมาก ควรแยกประเมิน ทีละด้านเนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาในการทำแบบประเมิน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. บทความ : พัฒนาคูณภพ. กรุงเทพมหานคร : มมท, 2546.
- ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับการฝึกหัดครู. กรุงเทพมหานคร : การฝึกหัดครู, 2513.
- โกวิท ประวาลพุกภัย. การพัฒนาวิชาชีพครู. เอกสารประกอบการอบรม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ, 2537.
- _____. แนวพัฒนาการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2541.
- _____. พัฒนาการศึกษาแท้. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ, ม.ป.ป.
- _____. พัฒนาการศึกษาแท้และเพิ่มสะสมงาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ, 2537.
- ไกรนุช ริพล. ความเป็นครู. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์, 2531.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือผู้บริหารโรงเรียน : ชุดพัฒนาการผู้บริหารโรงเรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.
- _____. ครูแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : เซเว่น พรินติ้งกรุ๊ป, 2542.
- _____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด, 2542.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพมหานคร : อรรถพลการพิมพ์, 2544.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. ความสำคัญของคุณภาพครู. กรุงเทพมหานคร : สำนักปฏิรูปวิชาชีพครู, 2543.
- _____. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการครูสายงานการสอนเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2530.

- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. ระดับคุณภาพครู ผู้บริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ของ
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศาสนา, 2542.
- _____. ทางก้าวหน้าในวิชาชีพของข้าราชการครูยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศาสนา,
2542.
- _____. เทคนิคการทำผลงานทางวิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ 3 ของ ก.ค.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม, 2542.
- คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้, กระทรวงศึกษาธิการ. การปฏิรูปการเรียนรู้.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2543.
- คำหามาน คนไค. ทางก้าวหน้าในอาชีพครู. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543.
- งามนิศย์ ธาตุทอง. คู่มือการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร, 2544.
- จริยา สังคณา. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์
ชีวภาพ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- จินตนา มาพวง. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์.
ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- จุลณี ปิ่นสังข์. การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทะเบียนวัดผลในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- จุฬาลักษณ์ สุนทรวิภาต. การพัฒนาแบบวัดคุณภาพชีวิต. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ออลีน
เพรส, 2539.
- เจลิยา บุรีภักดี. ลักษณะครูที่ดี. หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมการฝึกหัดครู, 2530.
- ชลिया ลิมปิยากร. การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2536.
- ชัยพจน์ รังงาม. “การวิจัยในชั้นเรียน,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยา
เขตปัตตานี. 11(1) : 31 ; มกราคม – มิถุนายน 2539.
- ชูป กาญจนประกร. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 5(มีนาคม 2528) :
76, 2528.
- คนัย เอี่ยมทรัพย์. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ดีเด่น ระดับประถมศึกษา.
ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

- ดวงเดือน พันธุมาวิน. พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร :
 ไทยวัฒนาพานิช, 2524 .
- ติน ปรัชญพฤทธิ, ดร. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2523.
- _____. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย , 2542.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. “การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research),” วารสารวิชาการ. 3(5) : 2 – 77 ;
 พฤษภาคม 2543.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. “การวิจัยในชั้นเรียน,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
 2(2) : 57 – 61 ; กันยายน-ธันวาคม 2540.
- ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. (ฉบับแก้ไขปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร :
 ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- ธนู ฤทธิกุล. การวัดและประเมินผลทางการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2542.
- ชเนศ จำเกิด. พัฒนาครูแกนนำ. กรุงเทพมหานคร : มปท, 2546.
- ธำรง ชูทัพ. (2545). การวิจัยในชั้นเรียน. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2547 จาก
<http://www.moe.go.th/webdcid/dcid/oo/vijai.pdf>.
- ธีรชัย บุณนโชติ. การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ธีรพัฒน์ ฤทธิทอง. ทักษะและเทคนิคการสอน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2543.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานวิทยบริการ สถาบันราชภัฏภูเก็ต,
 2540.
- เชียร ภูัญญไญยยิ่ง. “บทบาทของครูยุค IMF,” วารสารวิชาการ. 1(4) : 18-21 ; เมษายน 2541.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บพิธ, 2534.
- บรรจง ชุตกุลชาติ. จักรวาลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2527.
- บุญถิ่น อัตถากร. แนวโน้มนโยบายการผลิตครูในอนาคต. เอกสารชุดเผยแพร่การศึกษา 10 : 1–8
 ตุลาคม 2514.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. รายงานการวิจัยการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหารใน
 มหาวิทยาลัยมหิดลเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอนของอาจารย์.
 กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.
กรุงเทพมหานคร : เจริญดีการพิมพ์, 2542.
- ประกอบ มณีโรจน์. เรียนรู้สู่การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร : เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง,
2544.
- ประวิต เอราวรรณ์. การประเมินตนเองเพื่อการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาโดยใช้การ
วิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- เปลื้อง ณ นคร. พจนานุกรมไทย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- พรพิมล พงศ์สุวรรณและอนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. “ลักษณะครูที่ดี 10 ประการ,” วารสารมิตรครู
(ธันวาคม), 2534 หน้า 39-42 .
- พรรณี ประเสริฐวงษ์. การจัดการองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, 2513.
- พร้อมพรรณ อุดมสิน. การวัดและประเมินผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). ทางสายกลางของการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร :
อมรวิทย์พริ้นติ้งกรุ๊ป, 2530.
- พระเทพเทวี (ประยุทธ์ ปยุตโต). คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญา นันทภิกขุ). “ข่าวการศึกษา,” ไทยรัฐ. (24 มีนาคม 2533), 8.
- พัชรี ชมภูงูช. เทคนิคและวิธีสอนคณิตศาสตร์แนวใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2548.
- พัฒนาความก้าวหน้า, สถาบัน. เอกสารประกอบการฝึกอบรม ครูกับการเตรียมตัวเพื่อรับการ
ประเมินตามมาตรการที่ 3 และการเตรียมทำผลงานวิชาการใหม่. กรุงเทพมหานคร :
สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2547.
- พันธณี วิหคโต. “สภาพการจัดการเรียนการสอนกลุ่มทักษะ (ภาษาไทยและคณิตศาสตร์) ของ
ครูดีเด่นระดับจังหวัดในโรงเรียนประถมศึกษา,” วารสารวิจัยทางการศึกษา. 24(4) :
43-54, 2537.
- พัลวี จริตธรรม. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินความถูกต้องในการออกเสียง “ร” และ “ล” ใน
ภาษาไทย. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิด วิเคราะห์และเทคนิค
การสอน. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด, 2544.

- เพชรรัตน์ สุริยา. ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิจิตร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิชณโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2541.
- ไพโรบลย์ อินทวิชา. หลักและวิธีการวัดเจตคติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.
- ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ภัทรา จินดาศรี. การวิเคราะห์ตัวประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครุคณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามการประเมินโดยตนเองและนักเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ภัทรา นิคมานนท์. การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์, 2540.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- มณฑา สุรยาทิตย์. สภาพการใช้สื่อการสอนของครูผู้สอนกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2537.
- มาลี จุฬา. การประยุกต์จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, 2544.
- มาลี นิสสัยสุข. “การวิจัยประสิทธิภาพการสอนของครูใน 4 ประเทศ”, วารสารวิจัยทางการศึกษา, 16(3) : 98-112, 2529.
- ขงยุทธ ประทุมยศ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้สื่อการสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2546.
- ยนต์ ชุ่มจิต. ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531.
- _____. ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์, 2534.
- _____. การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2542.
- ยุพิน จาชะภูมิ. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. “การติดตามคุณภาพและประสิทธิภาพของแบบประเมินตนเองสำหรับครูมัธยมศึกษา,” วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 7(2) : 93-110, 2538.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธนรัช, 2544.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, 2539.
- รววิทย์ จินดาพล. ภาวะผู้นำ. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2541.
- วัลลภ ปิยมโนธรรม. คุยกับนักจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2532.
- วิชัย มากวัฒน์สุข. ระดับประสิทธิภาพในการบริหารการจัดเก็บรายได้บุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานบุคลากรท่าอากาศยานกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท รัช.ม.
- มหาสารคาม :
- มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2546.
- วิชาการ, กรม. ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2546.
- _____. พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2546.
- วีรศักดิ์ ทยาทองสุข. การศึกษาสถานภาพและความต้องการในการใช้สื่อการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง. ปริญญาโท รัช.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
- วุฒิชัย จำนงค์. การจัดการในเมืองไทย. เอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.
- _____. การจัดการในเมืองไทย. เอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2530.
- ศิริ เจริญขวัญ. พฤติกรรมผู้นำการศึกษา. นครราชสีมา : โรงพิมพ์สมบุญออฟเซตการพิมพ์, 2528.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการเรื่องนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคใหม่. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไวเท็กซ์, 2542.
- สังัด อุทรานันท์. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528

- สมคิด พรหมจู้ย. คู่มือการประเมินมาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา, 2534.
- สมพงษ์ เกษมสิน. แนววิเคราะห์การบริหาร. เอกสารวิชาการการสัมมนาพัฒนานักบริหาร, 2531.
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (2543). การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 8 พ.ย. 2547. จาก www.onec.go.th/move/new/nov_276.htm.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่ : เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์, 2544.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช. “แนวคิดในการพัฒนาคนและกระบวนการเรียนรู้.” วารสารข้าราชการครู. 19(6) : 13 ; สิงหาคม – กันยายน 2542.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานงานการสอน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537.
- ส. วาสนา ประवालพฤกษ์. คู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเรื่อง หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทเดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด, 2544.
- ลำลี รักสุทธิ. ทางก้าวสู่ครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, 2544.
- สิมา สีนานันท์.(2547). มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2548 จาก http://www.ocsc.go.th/pr/pr_tip.asp.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. “การวิจัยในชั้นเรียน กลไกสำคัญการประกันคุณภาพ.” เอกสารประกอบการสัมมนาการวิจัยการวัดและประเมินผลทางการศึกษา. หน้า 121-130. สงขลา : ภาควิชาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2545.
- สุบิน ภูมรินทร์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- สุพล วังสินธุ์. “CIPPA : รูปแบบการดำเนินการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง”, วารสารวิชาการ. 2(3) : 36-46, 2542.
- สุภัทราภรณ์ ทองมาก. การศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2544.
- สุรดี อำนวยศิริสุข. การสร้างแบบวัดคุณธรรมในการอยู่ร่วมกัน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม., มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2534. อัดสำเนา.

- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. ครูแห่งชาติของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.
- สุรินทร์ สรสิริ. “ครูดีนั้นเป็นอย่างไร,” วิทยจารย์. 71(5), 3-5 กรกฎาคม, 2515.
- สุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม. “การวิจัยชั้นเรียน (Classroom Action Research),” แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. บรรณาธิการโดย ทิศนา แจมณี และสร้อยสน สกสกรักษ์. หน้า 37-52. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ. เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2543.
- สุวิมล ว่องวานิช. “แนวคิดและหลักการของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน,” ประมวลบทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูปการศึกษา. บรรณาธิการโดย พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และลัดดา ภูเกียรติ และสุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม. หน้า 156 – 194. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- เสริม ทศศรี. “การสร้างเกณฑ์ปกติโดยวิธีกำลังสองต่ำสุด” เอกสารประกอบการสัมมนาการวิจัยการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา. หน้า 116 – 120. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2545.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522. _____ .แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน้า 2-111). นนทบุรีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542.
- โสภา สิทธิสรวง. การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2544.
- หน่วยนิเทศก์, กรมสามัญศึกษา. ไขปัญหาพัฒนาครูแกนนำ. กรุงเทพฯ : มปท, 2545.
- องอาจ นัยพัฒน์. การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- อนุชาติ เฟื่องกลิ่น. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อริศรา ชูชาติ. “การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและการเรียนการสอน,” แนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับครูมัธยมศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. บรรณาธิการโดย พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และสุวัฒนา อุทัยรัตน์ และกมลพร บัณฑิตยานนท์. หน้า 107-125. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

- อวยพร ศรีภา. การปฏิบัติงานของครูกลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
ภาควิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- อำพา กาญจนถาวร. การพัฒนาเครื่องมือประเมินคุณภาพสถานศึกษาตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2546.
- อำภา บุญช่วย. “มหาวิทยาลัยกับงานผลิตบัณฑิตเพื่อสังคม” วารสารศึกษาศาสตร์.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 11(กุมภาพันธ์-พฤษภาคม
2531),17.
- อำรุง จันทวานิชและไพบุลย์ แจ่มพงษ์. “การศึกษา : แนวทางการพัฒนาคุณภาพ,”
วารสารวิชาการ. 2(9) : 8 ; กันยายน 2542.
- อุทัย หิรัญโต. หลักบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- อุทุมพร จามรมาน. การสุ่มตัวอย่างทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โครงการตำราวิทยาศาสตร์
อุตสาหกรรม, 2541.
- อุไร เหล่าธรรมยิ่งยง. พฤติกรรมของครูโครงการคุรุทายาท ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ในทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 2.
ปริญญาโท กศ.ม. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2536.
- Airasian, P. et al. Teacher Self-evaluation : The Literature in Perspective. Michigan :
Michigan : Center for Research on Education Accountability and Teacher
Evaluation at Western Michigan University, 1995.
- Beerens, D.R. Evaluating Teachers for Professional Growth Creating a
Culture of Motivation and Learning. Thousand Oakge : Sage Publications,
2000.
- Daft, R.L. Leadership : Theory and practice. New York : The Dryden, 1999.
- Fiedler, F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw – Hill, 1967.
- Guay, D. A. Creative approaches to assessment. Thrust For Educational Leadership. 26 :
12-14, 1997.
- Gullatt, D.E. and Ballsrd, L.M. Choosing the right process for teacher evaluation.
American Secondary Education. 26(3) : 13-17, 1998.

- Innes, E.V. And Straker. 'Goog validity in Validity of work – Related assessment :
E. Innes@cchs.usyd.edu.au,<http://home.EarthLink.net/~medtox/analysis.html> : 2003.
Febuary 28 : 2006.
- Manatt, R.P. and kemis. "M. 360^o feedback : a new approach to evaluation", Principle.
77 : 24-27, 1997.
- Marshall, M. November/December. Education : a tool for better relationships. Thrust For
Education Leadership. 27 : 32-33, 1997.
- Mayo, R. W. Trends in teacher evaluation. Clearing House. 70(5) : 269-270, 1997.
- Price, J . L. Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions. Hamwood : Richad
D. Irvin, 1968.
- Ryans, D.C. Characteristics of Teachers. Delhi : New Era offset Printers, 1969.
- Webster's Encyclopedic. Unabridged Dictionary of the English Language. New York :
Gramercy Books, 1994.

ภาคผนวก ก.
รายชื่อผู้เกี่ยวข้อง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม	ข้าราชการบำนาญ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (นักวัดผล)
นายอรรถพล คือระ	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพสถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้ ศึกษานิเทศก์ (นักวัดผล) อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
นางสาวอุไรวรรณ ชิมพงษ์	อาจารย์วิทยาลัยชุมชนราชีวาส (นักวัดผล) อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
นายสมบุญ จารุวรรณ	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
นางสายสมร ชวนิมิ	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
นายเลิศลักษณ์ สุขแก้ว	ศึกษานิเทศก์(นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร) หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
นางสาวามีเนาะ มามู	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
นายโชคชัย รัตนอุดม	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
นายสมมาศ ประทุมวัลย์	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

ภาคผนวก ข.
หนังสือจากบัณฑิตถึงผู้เชี่ยวชาญ

คู่มือการใช้

เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการ
 เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ความหมาย

เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ข้าราชการสายผู้สอนใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของตนเอง ให้มีคุณภาพและพร้อมที่จะรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด ตามเกณฑ์มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยเครื่องมือประเมิน 1 ฉบับ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนแบบรูบริก (Rubric scale) ไว้ 5 ระดับ ซึ่งครอบคลุม 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูในเรื่องการวางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล การนำจิตวิทยาไปใช้ในการเรียนการสอน

2. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การประเมินพฤติกรรม การกระทำหรือการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นวิชาชีพที่สูงขึ้น ในเรื่อง งานธุรการชั้นเรียน งานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนหรือมีส่วนช่วยเหลืองานวิชาการอื่นของโรงเรียนและท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาตนเอง

3. คุณธรรมของครู หมายถึง การประเมินคุณธรรมของครูตามจรรยาบรรณครู

ความมุ่งหมาย

เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้ประเมินตนเองหรือหัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินข้าราชการครูใน

สังกัด เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับใด และนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและบุคลากรทุกฝ่ายในการพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานและสามารถผ่านการประกันคุณภาพภายนอกได้

โครงสร้างของเครื่องมือประเมิน

เป็นเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่สร้างขึ้นและพัฒนาจากเกณฑ์การประเมินจากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผสมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานของครูของเบียร์เร็นส์ (Beerens) และเกณฑ์มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ และด้านคุณธรรมของครู เป็นเครื่องมือประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก (Rubric scale) 5 ระดับ เริ่มจากระดับต่ำไปหาระดับสูง มี 5 ระดับ จำนวนรายการประเมิน 37 ข้อ

การพัฒนาเครื่องมือประเมิน

ในการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุง ดังนี้

การทดลองใช้ครั้งที่ 1 ทดลองกับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 99 คน จาก 7 โรงเรียน โดยใช้เครื่องมือ 1 ฉบับ จำนวน 37 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.773 ถึง 10.130 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นทุกข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างซึ่งคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน จึงทำการคัดเลือกปรับปรุงเพื่อนำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 จำนวน 37 ข้อ

การทดลองใช้ครั้งที่ 2 ทดลองกับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 99 คน จาก 7 โรงเรียน โดยใช้เครื่องมือ 1 ฉบับ จำนวน 37 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 4.862 ถึง 11.567 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือทุกข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างซึ่งคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ และคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน จึงทำการคัดเลือกปรับปรุงเพื่อนำไปทดลองหาคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 37 ข้อ

คุณภาพของเครื่องมือ ทดลองกับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 388 คน จาก 21 โรงเรียน ได้วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับรายด้านและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จาก การทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}
ด้านที่ 1	3.30	0.80	0.93**
1	3.16	1.24	0.52**
2	3.37	1.26	0.55**
3	3.89	1.26	0.63**
4	3.48	1.17	0.72**
5	3.48	1.14	0.63**
6	3.60	1.27	0.65**

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}
7	3.37	1.13	0.67**
8	2.96	1.19	0.76**
9	3.40	1.23	0.62**
10	2.98	1.29	0.56**
11	3.26	1.12	0.73**
12	3.32	1.19	0.69**
13	2.88	1.24	0.56**
14	3.31	1.39	0.73**
15	3.44	1.21	0.91**
16	3.04	1.14	0.70**
17	3.24	1.21	0.64**
18	3.29	1.32	0.68**
19	3.16	1.30	0.73**
ด้านที่ 2	3.12	0.97	0.90**
1	3.15	1.47	0.81**
2	3.07	1.36	0.68**
3	2.84	1.58	0.70**
4	2.32	1.22	0.61**
5	3.75	1.37	0.57**
6	3.44	1.29	0.77**
7	3.30	1.49	0.72**
ด้านที่ 3	3.72	1.07	0.88**
1	4.09	1.26	0.75**
2	3.97	1.38	0.81**
3	3.86	1.35	0.68**
4	4.04	1.38	0.80**

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านที่/ข้อที่	\bar{X}	S.D.	r_{xy}
5	2.75	1.63	0.58**
6	3.41	1.38	0.73**
7	3.59	1.28	0.79**
8	3.97	1.23	0.79**
9	3.61	1.27	0.72**
10	4.02	1.47	0.69**
11	3.59	1.51	0.80**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมิน

ตาราง 23 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินคุณภาพสถานศึกษา จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพ

แบบประเมิน	n	k	\bar{X}	S.D.	σ_E	α
เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้	388	37	125.40	30.13	6.32	0.956

การกำหนดระดับคุณภาพ

ผู้ประเมินจะต้องประเมินตามสภาพที่แท้จริง และจะต้องมีหลักฐานหรือเอกสารอ้างอิงประกอบการกำหนดระดับคุณภาพทุกข้อคำถาม โดยยึดหลักเกณฑ์การกำหนดระดับคุณภาพดังนี้

ได้ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 1

หมายถึง มีคุณภาพในระดับต่ำมาก

ได้ระดับคุณภาพ 2	เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 2 หมายถึง มีคุณภาพในระดับต่ำ
ได้ระดับคุณภาพ 3	เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 3 หมายถึง มีคุณภาพในระดับปานกลาง
ได้ระดับคุณภาพ 4	เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 4 หมายถึง มีคุณภาพในระดับสูง
ได้ระดับคุณภาพ 5	เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 5 หมายถึง มีคุณภาพในระดับสูงมาก

เกณฑ์ปกติของเครื่องมือประเมิน

เกณฑ์ปกติของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนี้ เป็นเกณฑ์ระดับท้องถิ่น ประชากรคือข้าราชการครูที่มีหน้าที่สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เกณฑ์ปกติเป็นคะแนนมาตรฐานในรูปคะแนน T (normalized T – score) ซึ่งหาโดยใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (least square method) ดังตาราง 24 – 26

ตาราง 24 เกณฑ์ปกติของแบบประเมินด้านที่ 1 ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน

คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ
95	73*	87	67	79	62*
94	72*	86	67	78	61
93	71*	85	66*	77	60
92	71	84	65	76	60
91	70*	83	64	75	59
90	69	82	64	74	58
89	69	81	63	73	58
88	68	80	62*	72	57

ตาราง 24 (ต่อ)

คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ
71	56	53	44	35	31*
70	56	52	43	34	31
69	55	51	42	33	30
68	54	50	42	32	29
67	53	49	41	31	29*
66	53	48	40	30	28*
65	52	47	40	29	27*
64	51	46	39	28	26
63	51	45	38	27	26*
62	50	44	38	26	25*
61	49	43	37	25	24*
60	49	42	36	24	24*
59	48	41	35	23	23*
58	47	40	35	22	22*
57	47	39	34	21	22*
56	46	38	33	20	21
55	45	37	33	19	20*
54	44	36	32		

* ส่วนที่ปรับขยาย

ตาราง 25 เกณฑ์ปกติของแบบประเมินด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ
35	71	32	66	29	62
34	69	31	65	28	60
33	68	30	63	27	59

ตาราง 25 (ต่อ)

คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ
26	57	18	45	10	33
25	56	17	43	9	31*
24	54	16	42	8	30
23	53	15	40	7	28
22	51	14	39	6	26*
21	50	13	37	5	25*
20	48	12	36		
19	46	11	34		

* ส่วนที่ปรับขยาย

ตาราง 26 เกณฑ์ปกติของแบบประเมินด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมของครู

คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ
55	63	42	52	29	41
54	62	41	51	28	41
53	61	40	51	27	40*
52	61	39	50	26	39
51	60	38	49	25	38
50	59	37	48	24	37
49	58	36	47	23	37
48	57	35	46	22	36
47	56	34	46	21	35
46	56	33	45	20	34
45	55	32	44	19	33
44	54	31	43*	18	32*
43	53	30	42	17	32

ตาราง 26 (ต่อ)

คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ	คะแนน	คะแนนที่ปกติ
16	31	13	28	10	26*
15	30	12	27*	9	25*
14	29	11	27		

* ส่วนที่ปรับขยาย

เกณฑ์การตัดสิน

การคิดคะแนนผลการประเมิน เมื่อสามารถวัดได้ว่าข้าราชการครูแต่ละคนได้คะแนนที่ปกติเท่าใดแล้ว จะประเมินได้ว่าระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูคนนั้นมีระดับคุณภาพในระดับใดของกลุ่ม ให้ตัดสินตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชวาล แพรัตกุล. 2520 : 53)

ตั้งแต่ T65 -ขึ้นไป	แปลว่า มีระดับคุณภาพสูงมาก
ตั้งแต่ T55 – T65	แปลว่า มีระดับคุณภาพสูง
ตั้งแต่ T45 – T55	แปลว่า มีระดับคุณภาพปานกลาง
ตั้งแต่ T35 – T45	แปลว่า มีระดับคุณภาพต่ำ
ตั้งแต่ T35 ลงมา	แปลว่า มีระดับคุณภาพต่ำมาก

ถ้าข้าราชการครูคนใดได้คะแนนตรงจุดแบ่งพอดี คือ ตั้งแต่ T35 , T45 , T55 และ T65 ให้เลื่อนขึ้นไปอยู่ในกลุ่มถัดไปเสมอ

ภาคผนวก ก.

เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดของรายการประเมิน

ตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 รายละเอียดของรายการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นแบบของลิเคิร์ต (Likert scale) และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบรีค (Rubric scale)

คำชี้แจง 1. ให้ท่านพิจารณาข้อความในรายการประเมิน (1) กับเกณฑ์การประเมิน (3) ที่กำหนดให้ ว่าสภาพที่แท้จริงของผู้ถูกประเมินอยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับใด และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่กำหนดให้ในช่องระดับคุณภาพประจำข้อคำถาม (2) ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ระดับคุณภาพดังนี้

- ได้ระดับคุณภาพ 1 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 1
- ได้ระดับคุณภาพ 2 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 2
- ได้ระดับคุณภาพ 3 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 3
- ได้ระดับคุณภาพ 4 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 4
- ได้ระดับคุณภาพ 5 เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในข้อ 5

ด้านที่ 1 การจัดกระบวนการเรียนการสอน

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
<u>การวางแผนการจัด การเรียนรู้</u> 1. ผู้สอนมีการวิเคราะห์ หลักสูตร	<input type="checkbox"/>	1. มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง 2. มี (1) และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้รายปีและรายภาคเรียน 3. มี (2) และกำหนดสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น 4. มี (3) และจัดทำสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 5. มี (4) และมีการทบทวน/ปรับปรุงอยู่เสมอ

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
2. ผู้สอนมีการวางแผน เกี่ยวกับเนื้อหา/สาระ การเรียนรู้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดเนื้อหา/สาระการเรียนรู้ 2. มี (1) และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 3. มี (2) และสอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียน 4. มี (3) และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 5. มี (4) และมีการบูรณาการระหว่างวิชา/กลุ่ม ประสบการณ์/กลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ผู้สอนมีการเตรียม แผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ 2. มี (1) และระบุจำนวนชั่วโมงที่ใช้สอนในแต่ละเนื้อหา 3. มี (2) และระบุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 4. มี (3) และระบุสาระการเรียนรู้ 5. มี (4) และกำหนดรูปแบบการประเมินผล
4. ผู้สอนมีการเตรียม กิจกรรมการเรียนรู้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ 2. มี (1) และมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3. มี (2) และเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของ ผู้เรียน 4. มี (3) และเน้นกระบวนการคิด การปฏิบัติ 5. มี (4) และเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
5. ผู้สอนมีการเตรียม สื่อ/แหล่งเรียนรู้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการเตรียมสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 2. มี (1) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ 3. มี (2) และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน 4. มี (3) และหลากหลายเหมาะสมกับความสามารถของ ผู้เรียน 5. มี (4) และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือก/ จัดทำ/ จัดหา สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
6.ผู้สอนมีการเตรียมการวัดและประเมินผล	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกำหนดวิธีการวัดผลและมีเครื่องมือการวัดผล 2. มี (1) และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอน 3. มี (2) และกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน 4. มี (3) และครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ 5. มี (4) และมีวิธีการวัดผลที่หลากหลาย
<p style="text-align: center;"><u>การจัดการเรียนการสอน</u></p> 7.ผู้สอนมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 2. มี (1) และมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3. มี (2) และเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน 4. มี (3) และเน้นกระบวนการคิด การปฏิบัติ 5. มี (4) และเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
8.ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดกิจกรรม/แหล่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า 2. มี (1) และนำความรู้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน 3. มี (2) และมีการบูรณาการระหว่างวิชา 4. มี (3) และมีการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา 5. มี (4) และวิเคราะห์องค์ความรู้ได้

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
9. ผู้สอนจัดกิจกรรม การเรียนการสอนโดย เน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะ ปฏิบัติ	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ 2. มี (1) และได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง 3. มี (2) และเน้นให้ผู้เรียนฝึกคิดจากประสบการณ์จริง 4. มี (3) และเน้นให้ผู้เรียนฝึกทำ/ปฏิบัติจาก ประสบการณ์จริง 5. มี (4) และฝึกให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาจาก ประสบการณ์จริงได้
10. ผู้สอนจัดกิจกรรม การเรียนการสอนโดย เน้นการบูรณาการ	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการระหว่าง หน่วยการเรียนรู้ 2. มี (1) และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3. มี (2) และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. มี (3) และคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม 5. มี (4) และทุกสัดส่วนมีความสมดุล
<u>การใช้สื่อและแหล่ง การเรียนรู้</u> 11. ผู้สอนมีการใช้สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ ได้เหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการใช้สื่อเทคโนโลยี 2. มี (1) และเหมาะสมกับเนื้อหา/กิจกรรมการเรียนรู้ 3. มี (2) และเหมาะสมกับผู้เรียนและหลากหลาย 4. มี (3) และนวัตกรรม 5. มี (4) และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
12. ผู้สอนเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การใช้สื่อ/แหล่งการ เรียนรู้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูผู้สอนมีการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 2. ผู้เรียนมีการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 3. ครูและผู้เรียนร่วมกันใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 4. ผู้เรียนสามารถใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้โดยลำพัง 5. มี (4) และผู้เรียนร่วมกันใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

รายการประเมิน/ ข้อความ (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
13. ผู้สอนมีการ ประเมินผลการใช้สื่อ/ แหล่งการเรียนรู้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการประเมินผลการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 2. มี (1) และผู้เรียนร่วมประเมินผลการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 3. มี (2) และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมประเมินผลการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 4. มี (3) และนำผลการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ไปปรับปรุงและพัฒนาการใช้สื่อ 5. มี (4) และนำผลการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ไปเผยแพร่
<u>การวัดและประเมินผล</u> 14. ผู้สอนมี กระบวนการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 2. มี (1) และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ 3. มี (2) และถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผล 4. มี (3) และมีการบันทึกและวิเคราะห์ผลของการวัด 5. มี (4) และนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน
15. ผู้สอนใช้วิธีการวัด และประเมินผลที่ หลากหลายและ ครอบคลุม	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 2. มี (1) และครอบคลุมทั้งด้านความรู้ เจตคติและทักษะ 3. มี (2) และมีการประเมินผลตรงตามสภาพที่แท้จริง 4. มี (3) และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล 5. มี (4) และสอดคล้องกับศักยภาพการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
16.ผู้สอนเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การวัดและประเมินผล	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนเป็นผู้วัดและประเมินผล 2. มี (1) และผู้เรียนร่วมในการวัดและประเมินผล 3. มี (2) และส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินตนเอง 4. มี (3) และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล 5. มี (4) และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล
17.ผู้สอนมีระบบการ วัดและประเมินผลที่ ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลชัดเจน 2. มี (1) และมีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ชัดเจน 3. มี (2) และมีเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน 4. มี (3) และมีการแจ้งวัน ที่จะทำการวัดและประเมินผลให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า 5. มี (4) และมีการแจ้งผลการวัดและประเมินผลให้ผู้ปกครองทราบ
<p><u>การนำจิตวิทยาไปใช้</u> <u>ในการจัดการเรียนการ</u> <u>สอน</u></p> <p>18.ผู้สอนจัดกิจกรรม การเรียนรู้สอดคล้อง กับผู้เรียนได้อย่าง เหมาะสม</p>	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน 2. มี (1) และสอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน 3. มี (2) และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. มี (3) และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทตนเองในกิจกรรมการเรียนรู้ 5. มี (4) และผู้เรียนได้รับการเสริมแรงอย่างถูกต้องและเหมาะสม

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
19. ผู้สอนให้ ความสำคัญต่อการจัด บรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ห้องเรียน	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2. มี (1) และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดห้องเรียน 3. มี (2) และจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ปลูกเร้า ชูใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 4. มี (3) และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และรอบรู้ 5. มี (4) และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้

ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
1. ผู้สอนจัดทำเอกสาร ธุรการชั้นเรียน	<input type="checkbox"/>	1. ทำเอกสารประจำชั้นเป็นปัจจุบัน 2. ทำเอกสารประจำชั้นได้ดีและเป็นปัจจุบัน 3. มี (2) และจัดเก็บระเบียบสะสมนักเรียน 4. มี (3) และจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่เป็นระบบ 5. มี (4) และมีเอกสารหลักฐานการติดต่อระหว่างครูกับ ผู้ปกครอง
2. ผู้สอนมีการจัดทำ เอกสารทางวิชาการที่มี ประโยชน์ต่อการ พัฒนาการเรียนการ สอน	<input type="checkbox"/>	1. ผู้สอนมีการจัดทำเอกสารทางวิชาการ 2. มี (1) และมีเนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์ 3. มี (2) และมีการค้นคว้าอ้างอิง 4. มี (3) และมีการทดลองใช้กับผู้เรียนและรายงานผลการ ใช้ 5. มี (4) และมีการนำผลการทดลองใช้ ไปปรับปรุง/ พัฒนาการเรียนการสอน
3. ผู้สอนมีการจัดทำ วิจัยในชั้นเรียน	<input type="checkbox"/>	1. ผู้สอนมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน 2. มี (1) และมีกระบวนการวิจัยที่ถูกต้อง สมบูรณ์ 3. มี (2) และมีการค้นคว้าอ้างอิง 4. มี (3) และมีการทดลองใช้กับผู้เรียนและรายงาน ผลการวิจัย 5. มี (4) มีการนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอน

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
4. ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่นจัด 1 ครั้ง/ปีการศึกษา 2. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่นจัด 2 ครั้ง/ปีการศึกษา 3. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่นจัด 3 ครั้ง/ปีการศึกษา 4. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่นจัด 4 ครั้ง/ปีการศึกษา 5. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่นจัดมากกว่า 4 ครั้ง/ปีการศึกษา
5. ผู้สอนมีการแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนมีการหาความรู้จากสื่อหนังสือนอกเหนือจากหนังสือแบบเรียน ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ 2. มี (1) และจากหนังสือพิมพ์ 3. มี (2) และจากวารสาร นิตยสาร 4. มี (3) และจากข่าว วิทยุ โทรทัศน์ 5. มี (4) และจากอินเทอร์เน็ต
6. ผู้สอนมีการสนับสนุนการดำเนินการของโรงเรียน	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ 2. มี (1) และอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถของตน 3. มี (2) และมุ่งมั่นพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเป็นระบบโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม 4. มี (3) และยินดีช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน อย่างมีประสิทธิภาพ 5. มี (4) และ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
ก่อนมีส่วน เหลือท้องถิ่น		<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ 2. มี (1) และอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในท้องถิ่นตามความรู้ความสามารถของตน 3. มี (2) และมุ่งมั่นพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเป็นระบบโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม 4. มี (3) และยินดีช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพ 5. มี (4) และ ให้เกียรติ ยกย่องและชื่นชมความสามารถของผู้ร่วมงาน

ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมของครู

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
ก่อนรักษา ภาพรรณในวิชาชีพ		<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรักและเมตตาศิษย์ 2. มี (1) และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3. มี (2) และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 4. มี (3) และมีความรัก ศรัทธา ในวิชาชีพครู 5. มี (4) และมีความรักองค์กรและหมู่คณะร่วมวิชาชีพ

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
2.ผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี 2. มี (1) และมีน้ำใจ ใช้จ่ายอย่างประหยัด 3. มี (2) และมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต 4. มี (3) และขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน 5. มี (4) และยึดมั่นในคุณธรรม ดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง
3.ผู้สอนมีการเฝ้าระวัง ดูแลนักเรียน	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. มี (1) และมีสรุปรูปภาพนักเรียนเป็นรายบุคคล 3. มี (2) และมีบันทึกการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 4. มี (3) และมีบันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียน 5. มี (4) และมีการแก้ไข/พัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล
4.ผู้สอนสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมคิด ร่วมทำงานกับผู้อื่น ได้ 2. มี (1) และด้วยความเต็มใจ 3. มี (2) และมีความรอบคอบ มีเหตุมีผล 4. มี (3) และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5. มี (4) และให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
5.ผู้สอนได้รับการยก ย่องเชิดชูเกียรติ	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน 2. ผู้สอนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับหมวด 3. ผู้สอนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับโรงเรียน 4. ผู้สอนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับอำเภอ/เขต พื้นที่การศึกษา 5. ผู้สอนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับจังหวัด/ ระดับประเทศ

รายการประเมิน/ ข้อความ (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
6.ผู้สอนให้ความรัก และเมตตาผู้เรียนอย่าง เสมอภาค	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจได้ ของผู้เรียนแต่ละคน 2. มี (1) และตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของ ผู้เรียนในการสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหา ความ ต้องการและศักยภาพผู้เรียนแต่ละคน 3. มี (2) และ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้เรียน แต่ละคน ตามความถนัด ความสนใจและศักยภาพของ ผู้เรียน 4. มี (3) และแสดงผลงานที่น่าภูมิใจของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งในและนอกสถานที่ 5. มี (4) และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้รักและเมตตาผู้เรียน โดยแท้จริง
7.ผู้สอนอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริม ความรู้ ทักษะและนิสัย ที่ถูกต้องดีงามให้แก่ ศิษย์อย่างเต็ม ความสามารถด้วย ความบริสุทธิ์ใจ	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาผู้เรียนอย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ 2. มี (1) และพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ 3. มี (2) และพัฒนาผู้เรียนด้วยความบริสุทธิ์ใจ 4. มี (3) และ อบรมสั่งสอนให้มีการพัฒนาศักยภาพให้อยู่ ในสังคมได้อย่างปกติสุข 5. มี (4) และผู้เรียนสามารถเป็นผู้นำ ชี้นำสังคมในส่วนที่ เจริญรุ่งเรืองสืบทอดต่อไปได้

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
8. ผู้สอนเป็นแบบอย่าง ที่ดีต่อผู้เรียนทั้งกาย วาจาและจิตใจ	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตระหนักถึงการกระทำและการพูดของตนเองอยู่เสมอ 2. มี (1) และควบคุมอารมณ์ได้ 3. มี (2) และพูดจาสุภาพและสร้างสรรค์ โดยคำนึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและสังคม 4. มี (3) และกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับคำสอนของตนและวัฒนธรรมอันดีงาม 5. มี (4) และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม
9. ผู้สอนไม่ทำตนเป็น ปฏิบัติยกย่องความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และ สังคมของผู้เรียน	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของผู้เรียน 2. มี (1) และละเว้นการกระทำที่ทำให้เกิดความกระทบกระเทือนจิตใจของผู้เรียน 3. มี (2) และละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมของศิษย์ 4. มี (3) และเปลี่ยนจากการลงโทษมาเป็นการให้รางวัล 5. มี (4) และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของผู้เรียนได้
10. ผู้สอนไม่แสวงหา ประโยชน์อันเป็น อามิสสินจ้างจาก ผู้เรียน และไม่ใช้ ผู้เรียนกระทำการใด ๆ อันเป็นการหา ประโยชน์ให้แก่ตนเอง โดยมิชอบ	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่หารายได้จาก การนำสินค้ามาขายให้เรียน 2. มี (1) และไม่ตัดสินผลการเรียน โดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน 3. มี (2) และไม่บังคับให้ผู้เรียนกระทำการใด ๆ ที่ผิด ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม 4. มี (3) และไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ผู้เรียนมาเรียนพิเศษเพื่อหารายได้ 5. มี (4) และไม่ใช้ผู้เรียนเป็นเครื่องมือหาประโยชน์ให้กับตนเองโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	ระดับ คุณภาพ (2)	เกณฑ์การประเมิน (3)
11. ผู้สอนรักและ ศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพครู	<input type="checkbox"/>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความภาคภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพครู ว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม 2. มี (1) และแสดงตนว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ 3. มี (2) และเผยแพร่ผลสำเร็จของตนเองและเพื่อนครู ยกย่องชมเชยเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการ สอน 4. มี (3) และเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุน หรือเข้าร่วมหรือเป็นผู้นำในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู 5. มี (4) และปกป้องเกียรติของครูและองค์กรวิชาชีพ

ภาคผนวก ง.

แบบประเมินความเหมาะสมการนำไปใช้ของเครื่องมือประเมิน

แบบประเมินความเหมาะสมการนำไปใช้ของเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง แบบประเมินประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 ตรวจสอบความชัดเจนของรายการประเมินและความเหมาะสมของเกณฑ์
การให้คะแนน

ตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมการนำไปใช้ของเครื่องมือประเมินในภาพรวม

คำสั่ง ให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ในช่องที่ความชัดเจนของรายการประเมิน (3)
และความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน (4) ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ด้านที่ 1 การจัดกระบวนการเรียนการสอน

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
<p><u>การวางแผนการจัด</u> <u>การเรียนรู้</u></p> <p>1.ผู้สอนมีการ วิเคราะห์หลักสูตร</p>	<p>1. มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง</p> <p>2. มี (1) และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการ เรียนรู้รายปีและรายภาคเรียน</p> <p>3. มี (2) และกำหนดสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น</p> <p>4. มี (3) และจัดทำสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน</p> <p>5. มี (4) และมีการทบทวน/ปรับปรุงอยู่เสมอ</p>	<p><input type="checkbox"/> มากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> มาก</p> <p><input type="checkbox"/> ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยที่สุด</p>	<p><input type="checkbox"/> มากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> มาก</p> <p><input type="checkbox"/> ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยที่สุด</p>	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
2. ผู้สอนมีการ วางแผนเกี่ยวกับ เนื้อหา/สาระการ เรียนรู้	1. มีการกำหนดเนื้อหา/สาระการเรียนรู้ 2. มี (1) และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 3. มี (2) และสอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียน 4. มี (3) และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 5. มี (4) และมีการบูรณาการระหว่างวิชา/กลุ่ม ประสบการณ์/ กลุ่มสาระการเรียนรู้	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
3 ผู้สอนมีการเตรียม แผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	1. กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ 2. มี (1) และระบุจำนวนชั่วโมงที่ใช้สอนในแต่ละเนื้อหา 3. มี (2) และระบุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 4. มี (3) และระบุสาระการเรียนรู้ 5. มี (4) และกำหนดรูปแบบการประเมินผล	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
4. ผู้สอนมีการเตรียม กิจกรรมการเรียนรู้	1. มีการเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ 2. มี (1) และมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3. มี (2) และเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของ ผู้เรียน 4. มี (3) และเน้นกระบวนการคิด การปฏิบัติ 5. มี (4) และเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
5. ผู้สอนมีการเตรียม สื่อ/แหล่งเรียนรู้	1. มีการเตรียมสื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 2. มี (1) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ 3. มี (2) และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน 4. มี (3) และหลากหลายเหมาะสมกับความสามารถของ ผู้เรียน 5. มี (4) และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือก/ จัดทำ/ จัดหาสื่อ/ แหล่งการเรียนรู้	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
6.ผู้สอนมีการเตรียมการวัดและประเมินผล	1. มีกำหนดวิธีการวัดผลและมีเครื่องมือการวัดผล 2. มี (1) และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอน 3. มี (2) และกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน 4. มี (3) และครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ 5. มี (4) และมีวิธีการวัดผลที่หลากหลาย	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
<u>การจัดการเรียนการสอน</u> 7.ผู้สอนมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 2. มี <input type="checkbox"/> (1) และมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3. มี (2) และเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน 4. มี (3) และเน้นกระบวนการคิด การปฏิบัติ 5. มี (4) และเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
8.ผู้สอนจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้สร้างองค์ความรู้	1. มีการจัดกิจกรรม/แหล่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า 2. มี (1) และนำความรู้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน 3. มี (2) และมีการบูรณาการระหว่างวิชา 4. มี (3) และมีการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา 5. มี (4) และวิเคราะห์องค์ความรู้ได้	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
9.ผู้สอนจัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนฝึก ทักษะปฏิบัติ	1. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ 2. มี (1) และได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง 3. มี (2) และเน้นให้ผู้เรียนฝึกคิดจากประสบการณ์จริง 4. มี (3) และและเน้นให้ผู้เรียนฝึกทำ/ปฏิบัติจากประสบการณ์จริง 5. มี (4) และฝึกให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาจากประสบการณ์จริงได้	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
10.ผู้สอนจัด กิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้น การบูรณาการ	1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการระหว่าง หน่วยการเรียนรู้ 2. มี (1) และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3. มี (2) และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. มี (3) และคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงาม 5. มี (4) และทุกสัดส่วนมีความสมดุล	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
<u>การใช้สื่อและแหล่ง การเรียนรู้</u> 11.ผู้สอนมีการใช้สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ ได้เหมาะสม	1. มีการใช้สื่อเทคโนโลยี 2. มี (1) และเหมาะสมกับเนื้อหา/กิจกรรมการเรียนรู้ 3. มี (2) และเหมาะสมกับผู้เรียนและหลากหลาย 4. มี (3) และนวัตกรรม 5. มี (4) และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
12.ผู้สอนเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการใช้สื่อ/แหล่ง การเรียนรู้	1. ครูผู้สอนมีการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 2. ผู้เรียนมีการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 3. ครูและผู้เรียนร่วมกันใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 4. ผู้เรียนสามารถใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้โดยลำพัง 5. มี (4) และผู้เรียนร่วมกันใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
13.ผู้สอนมีการ ประเมินผลการใช้ สื่อ/แหล่งการเรียนรู้	1. มีการประเมินผลการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 2. มี (1) และผู้เรียนร่วมประเมินผลการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ 3. มี (2) และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมประเมินผลการใช้สื่อ/ แหล่งการเรียนรู้ 4. มี (3) และนำผลการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ไปปรับปรุง และพัฒนาการใช้สื่อ 5. มี (4) และนำผลการใช้สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ไปเผยแพร่	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
<p><u>การวัดและประเมินผล</u></p> <p>14.ผู้สอนมีกระบวนการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม</p>	<p>1. มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>2. มี (1) และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>3. มี (2) และถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผล</p> <p>4. มี (3) และมีการบันทึกและวิเคราะห์ผลของการวัด</p> <p>5. มี (4) และนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน</p>	<p><input type="checkbox"/> มากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> มาก</p> <p><input type="checkbox"/> ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยที่สุด</p>	<p><input type="checkbox"/> มากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> มาก</p> <p><input type="checkbox"/> ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยที่สุด</p>	
<p>15.ผู้สอนใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและครอบคลุม</p>	<p>1. มีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย</p> <p>2. มี (1) และครอบคลุมทั้งด้านความรู้ เจตคติและทักษะ</p> <p>3. มี (2) และมีการประเมินผลตรงตามสภาพที่แท้จริง</p> <p>4. มี (3) และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล</p> <p>5. มี (4) และสอดคล้องกับศักยภาพการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน</p>	<p><input type="checkbox"/> มากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> มาก</p> <p><input type="checkbox"/> ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยที่สุด</p>	<p><input type="checkbox"/> มากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> มาก</p> <p><input type="checkbox"/> ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยที่สุด</p>	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
16.ผู้สอนเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการวัดและ ประเมินผล	1. ผู้สอนเป็นผู้วัดและประเมินผล 2. มี (1) และผู้เรียนร่วมในการวัดและประเมินผล 3. มี (2) และส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินตนเอง 4. มี (3) และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล 5. มี (4) และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและ ประเมินผล	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
17.ผู้สอนมีระบบ การวัดและ ประเมินผลที่ชัดเจน	1. มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลชัดเจน 2. มี (1) และมีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ชัดเจน 3. มี (2) และมีเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน 4. มี (3) และมีการแจ้งวัน ที่จะทำการวัดและประเมินผลให้ ผู้เรียนทราบล่วงหน้า 5. มี (4) และมีการแจ้งผลการวัดและประเมินผลให้ ผู้ปกครองทราบ	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
<p><u>การนำจิตวิทยาไปใช้</u> <u>ในการจัดการเรียน</u> <u>การสอน</u></p> <p>18.ผู้สอนจัด กิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจของ ผู้เรียน</p> <p>2. มี (1) และสอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน</p> <p>3. มี (2) และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>4. มี (3) และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทตนเอง ในกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>5. มี (4) และผู้เรียนได้รับการเสริมแรงอย่างถูกต้องและ เหมาะสม</p>	<p><input type="checkbox"/> มากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> มาก</p> <p><input type="checkbox"/> ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยที่สุด</p>	<p><input type="checkbox"/> มากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> มาก</p> <p><input type="checkbox"/> ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยที่สุด</p>	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
19. ผู้สอนให้ ความสำคัญต่อการ จัดบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ห้องเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2. มี (1) และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดห้องเรียน 3. มี (2) และจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ปลูกเร้า จูงใจและ เสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 4. มี (3) และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และรอบรู้ 5. มี (4) และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้ 	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
1. ผู้สอนจัดทำ เอกสารธุรการชั้น เรียน	1. ทำเอกสารประจำชั้นเป็นปัจจุบัน 2. ทำเอกสารประจำชั้น ได้ดีและเป็นปัจจุบัน 3. มี (2) และจัดเก็บระเบียบสนนนักเรียน 4. มี (3) และจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่เป็นระบบ 5. มี (4) และมีเอกสารหลักฐานการติดต่อระหว่างครูกับ ผู้ปกครอง	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
2. ผู้สอนมีการจัดทำ เอกสารทางวิชาการ ที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนาการเรียนการ สอน	1. ผู้สอนมีการจัดทำเอกสารทางวิชาการ 2. มี (1) และมีเนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์ 3. มี (2) และมีการค้นคว้าอ้างอิง 4. มี (3) และมีการทดลองใช้กับนักเรียนและรายงานผลการใช้ 5. มี (4) และมีการนำผลการทดลองใช้ ไปปรับปรุง/ พัฒนาการเรียนการสอน	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
3. ผู้สอนมีการจัดทำ วิจัยในชั้นเรียน	1. ผู้สอนมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน 2. มี (1) และมีกระบวนการวิจัยที่ถูกต้อง สมบูรณ์ 3. มี (2) และมีการค้นคว้าอ้างอิง 4. มี (3) และมีการทดลองใช้กับผู้เรียนและรายงาน ผลการวิจัย 5. มี (4) มีการนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการ สอน	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
4. ผู้สอนมีการพัฒนา ตนเองเพื่อนำความรู้ มาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน	1. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่น จัด 1 ครั้ง/ปีการศึกษา 2. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่น จัด 2 ครั้ง/ปีการศึกษา 3. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่น จัด 3 ครั้ง/ปีการศึกษา 4. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่น จัด 4 ครั้ง/ปีการศึกษา 5. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งที่หน่วยงาน/หน่วยงานอื่น จัด 5 ครั้ง/ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
5.ผู้สอนมีการ แสวงหาและใช้ ข้อมูล ข่าวสารใน การพัฒนากิจกรรม การเรียนรู้	1. ผู้สอนมีการหาความรู้จากสื่อหนังสือนอกเหนือจาก หนังสือแบบเรียน ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ 2. มี (1) และจากหนังสือพิมพ์ 3. มี (2) และจากวารสาร นิตยสาร 4. มี (3) และจากข่าว วิทยุ โทรทัศน์ 5. มี (4) และจากอินเทอร์เน็ต	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
6. ผู้สอนมีการ สนับสนุนการ ดำเนินการของ โรงเรียน	1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ 2. มี (1) และอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตาม ความรู้ความสามารถของตน 3. มี (2) และมุ่งมั่นพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเป็นระบบ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม 4. มี (3) และยินดีช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการ พัฒนาผู้ร่วมงาน อย่างมีประสิทธิภาพ 5. มี (4) และ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มเพื่อนนำมาปรับปรุงพัฒนางาน	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
7.ผู้สอนมีส่วน ช่วยเหลือท้องถิ่น	1. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ 2. มี (1) และอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในท้องถิ่นตาม ความรู้ความสามารถของตน 3. มี (2) และมุ่งมั่นพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเป็น ระบบโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม 4. มี (3) และยินดีช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการ พัฒนาท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพ 5. มี (4) และ ให้เกียรติ ยกย่องและชื่นชมความสามารถ ของ ผู้ร่วมงาน	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมของครู

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
1. ผู้สอนรักษา จรรยาบรรณใน วิชาชีพ	1. มีความรักและเมตตาศิษย์ 2. มี (1) และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3. มี (2) และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 4. มี (3) และมีความรัก ศรัทธา ในวิชาชีพครู 5. มี (4) และมีความรักองค์กรและหมู่คณะร่วมวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
2. ผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม	1. ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี 2. มี (1) และมีน้ำใจ ใจง่ายอย่างประหยัด 3. มี (2) และมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต 4. มี (3) และขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน 5. มี (4) และยึดมั่นในคุณธรรม ดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
3.ผู้สอนมีการเฝ้า ระวังดูแลนักเรียน	1. ผู้สอนจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. มี (1) และมีสรุปรูปภาพนักเรียนเป็นรายบุคคล 3. มี (2) และมีบันทึกการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 4. มี (3) และมีบันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียน 5. มี (4) และมีการแก้ไข/พัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	
4.ผู้สอนสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	1. ร่วมคิด ร่วมทำงานกับผู้อื่นได้ 2. มี (1) และด้วยความเต็มใจ 3. มี (2) และมีความรอบคอบ มีเหตุมีผล 4. มี (3) และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5. มี (4) และให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
5. ผู้สอนได้รับการยก ย่องเชิดชูเกียรติ	1. ผู้สอนได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน 2. ผู้สอนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับหมวด 3. ผู้สอนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับ โรงเรียน 4. ผู้สอนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับอำเภอ/เขต พื้นที่การศึกษา 5. ผู้สอนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับจังหวัด/ ระดับประเทศ	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
6. ผู้สอนให้ความรัก และเมตตาผู้เรียน อย่างเสมอภาค	1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจได้ ของ ผู้เรียนแต่ละคน 2. มี (1) และตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของ ผู้เรียนในการสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหา ความ ต้องการและศักยภาพผู้เรียนแต่ละคน 3. มี (2) และ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้เรียนแต่ละ คน ตามความถนัด ความสนใจและศักยภาพของ ผู้เรียน 4. มี (3) และแสดงผลงานที่น่าภูมิใจของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งในและนอกสถานที่ 5. มี (4) และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้รักและเมตตาผู้เรียน โดยแท้จริง	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
7.ผู้สอนอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ 2. มี (1) และพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ 3. มี (2) และพัฒนาผู้เรียนด้วยความบริสุทธิ์ใจ 4. มี (3) และ อบรมสั่งสอนให้มีการพัฒนาศักยภาพให้อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข 5. มี (4) และผู้เรียนสามารถเป็นผู้นำ ชี้นำสังคมในส่วนที่เจริญรุ่งเรืองสืบทอดต่อไปได้ 	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
8. ผู้สอนเป็น แบบอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียนทั้งกาย วาจา และจิตใจ	1. ตระหนักถึงการกระทำและการพูดของตนเองอยู่เสมอ 2. มี (1) และควบคุมอารมณ์ได้ 3. มี (2) และพูดจาสุภาพและสร้างสรรค์ โดยคำนึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและสังคม 4. มี (3) และกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับคำสอนของตนและวัฒนธรรมอันดีงาม 5. มี (4) และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
9.ผู้สอนไม่ทำตน เป็นปฏิบัติยกย่องความ เจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของผู้เรียน	1. ละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย ของผู้เรียน 2. มี (1) และละเว้นการกระทำที่ทำให้เกิดความ กระทบกระเทือนจิตใจของผู้เรียน 3. มี (2) และละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทาง สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมของศิษย์ 4. มี (3) และเปลี่ยนจากการลงโทษมาเป็นการให้รางวัล 5. มี (4) และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึง ปรารถนาของผู้เรียนได้	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
10.ผู้สอนไม่ แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้าง จากผู้เรียน และไม่ ใช้ผู้เรียนกระทำการ ใด ๆ อันเป็นการหา ประโยชน์ให้แก่ ตนเองโดยมิชอบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่หารายได้จากการนำสินค้ามาขายให้เรียน 2. มี (1) และไม่ตัดสินใจผลการเรียนโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน 3. มี (2) และไม่บังคับให้ผู้เรียนกระทำการใด ๆ ที่ผิด ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม 4. มี (3) และไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ผู้เรียนมาเรียน พิเศษเพื่อหารายได้ 5. มี (4) และไม่ใช้ผู้เรียนเป็นเครื่องมือหาประโยชน์ให้กับ ตนเองโดยมิชอบด้วยกฎหมาย 	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

รายการประเมิน/ ข้อคำถาม (1)	เกณฑ์การประเมิน (2)	ความชัดเจนของ รายการประเมิน (3)	ความเหมาะสม ของเกณฑ์ การประเมิน (4)	ข้อเสนอแนะ (5)
11.ผู้สอนรักและ ศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ ครู	1. มีความภาคภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพครู ว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม 2. มี (1) และแสดงตนว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ 3. มี (2) และเผยแพร่ผลสำเร็จของตนเองและเพื่อนครู ยกย่องชมเชยเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการ สอน 4. มี (3) และเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุน หรือเข้าร่วมหรือเป็นผู้นำในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู 5. มี (4) และปกป้องเกียรติของครูและองค์กรวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด	

ตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์ตาม
ความเป็นจริง

1. ความชัดเจนของคำชี้แจง

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

2. วัดได้ครอบคลุมคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

3. ความเหมาะสมของรูปแบบของเครื่องมือประเมิน

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

4. ความสะดวกของการนำแบบประเมินไปใช้

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

บทคัดย่อ

การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติราชการของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

บทคัดย่อ
ของ
ปิยวรรณ ไกรนรา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา

มีนาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านที่ 3 คุณธรรมของครู ได้เครื่องมือจำนวน 37 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่กำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนรูบริก 5 ระดับ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากข้าราชการครู ที่มีหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2548 จำนวน 388 คน และหาคุณภาพของเครื่องมือประเมินด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเชื่อมั่น ความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือประเมินและจัดทำคู่มือการใช้

ผลการศึกษาพบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและเกณฑ์การประเมิน มีค่าดัชนีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ 0.70 ทุกข้อ รายการประเมินทั้ง 37 ข้อ ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกข้อ ซึ่งถือว่ามีความอำนาจจำแนกทุกข้อ ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือประเมินที่ได้จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน มีค่าตั้งแต่ 0.52 – 0.91 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายด้านกับคะแนนรวมทั้งฉบับมีค่าตั้งแต่ 0.88 ถึง 0.93 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินหาโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.956 ความเหมาะสมในการนำไปใช้ของเครื่องมือประเมินอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เกณฑ์ปกติในรูปของคะแนนที ในด้านที่ 1 ถึงด้านที่ 3 คะแนนที่ปกติของแบบประเมินด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน มีคะแนนตั้งแต่ 20 ถึง 92 คะแนนที่ตั้งแต่ $T_{21} - T_{71}$ คะแนนที่ปกติของแบบประเมินด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีคะแนนตั้งแต่ 7 ถึง 35 คะแนนที่ตั้งแต่ $T_{28} - T_{71}$ คะแนนที่ปกติของแบบประเมินด้านคุณธรรมของครู มีคะแนนตั้งแต่ 11 ถึง 55 คะแนนที่ตั้งแต่ $T_{27} - T_{63}$

**DEVELOPMENT OF INSTRUMENT TO EVALUATE THE EFFICIENCY
AND EFFECTIVENESS OF TEACHER PERFORMANCE ACCORDING
TO REGULATION INCREASING EFFICIENCY AND MOTIVE IN
WORKING OF OFFICE OF THE BASIC EDUCATION
COMMISSION IN SOUTHERN BORDER
FOUR PROVINCES OF THAILAND**

AN ABSTRACT

BY

PIYAWAN KRAINARA

Presented to Thaksin University in fulfillment of the requirements

For the Master of education degree in Education Measurement

March 2006

The aim of this research study was to develop of instrument to evaluate the efficiency and effectiveness of teacher performance according to regulation increasing efficiency and motive in working of Office of the Basic Education Commission in southern border four provinces of Thailand, and construct norms and a manual for the from. There were three side : first, organization of learning; second, responsibilities in teacher profession ; and third moral of teacher .The evaluation instrument contained 37 item t-test were statistically significant at the 0.01 level for all item was discrimination and was a rubric rating – scale of five form. The sample, obtained by multi – stage sampling, consisted of 388 people of teacher and in working of Office of the Basic Education Commission in southern border four provinces of Thailand in the 2005 academic year. The instrument was tried out for content validity, reliability construct validity, and suitability of application, along with production of and instructional manual.

Following are the findings of the study. For content validity, with 7 experts having considered the correspondence of question items and evaluation criteria with indicators, the correspondence index values found were higher than the 0.70 criterion for all items. The construct validity of the evaluation instrument, based on the relations between item scores and individual – standard scores, ranged in value from 0.52 to 0.91, and exhibited statistically significant relations at the 0.01 level for all items. The relation between individual – standard scores and whole – instrument scores ranged in value from 0.88 to 0.93, and were statistically significant at the 0.01 level for all standards. The reliability of instrument, based on the Cronbach alpha coefficient formula, was 0.956 in value. The evaluation instrument was suitable for application at a high level, mean was 3.65 in value. The raw scores and norms in the form of T score the first to third side are the following.

For organization of learning, the raw scores were from 20 to 92, and the scores were from $T_{21} - T_{71}$

For responsibilities in teacher profession, the raw scores were from 7 to 35, and the scores were from $T_{28} - T_{71}$

For moral of teacher, the raw scores were from 11 to 55, and the scores were from $T_{27} - T_{63}$

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวปิยวรรณ ไกรนรา
วัน เดือน ปี เกิด	10 พฤศจิกายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	12 ระแงะมรรคา 20 ตำบลตันหยงมัส อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ (วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส) 102 หมู่ 5 ตำบลตันหยงลิมอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส 96130
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 4
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2536	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนแหลมทองวิทยา อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส
พ.ศ.2539	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น – ตอนปลาย โรงเรียนนราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
พ.ศ.2544	วิทยาศาสตรบัณฑิต(ศึกษาศาสตร์) วท.บ.(ศษ.) สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ วิชาโทสถิติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
พ.ศ.2549	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา