

การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียง
การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู



นายพิรุณเทพ เพชรบุรี

ศูนย์วิทยทรัพยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A SELF-EVALUATION CHECKLIST FOR BENCHMARKING
TEACHING PROFESSIONAL PRACTICES



Mr Pirunthep Phetchaburi

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research
Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education
Chulalongkorn University

Academic Year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการ
เทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

โดย

นายพิรุณเทพ เพชรบุรี

สาขาวิชา

วิจัยการศึกษา

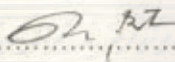
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.ศศิธร เขียวกอ)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พชรเทพ เพชรบุรี: การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียง การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู. (DEVELOPMENT OF A SELF-EVALUATION CHECKLIST FOR BENCHMARKING TEACHING PROFESSIONAL PRACTICES) อ.ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก: ศ. ดร. สุวิมล ว่องวานิช, 166 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี (2) เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ (best practice) เพื่อใช้สร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และ (3) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น วิธีการดำเนินการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประจำการทั่วไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) จำนวน 60 โรงเรียน และกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) จำนวน 30 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สถิติภาคบรรยาย และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่า (1) โมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นครู และองค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ (2) ข้อรายการที่มีความเหมาะสมนำไปใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู มีจำนวน 43 ข้อ ซึ่งในแต่ละข้อรายการประกอบด้วยเกณฑ์การเทียบเคียง 2 แบบ คือ เกณฑ์การเทียบเคียงครูประจำการทั่วไป และเกณฑ์การเทียบเคียงของครูผู้ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (3) แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นแบบเกณฑ์คุณภาพ (criterial of merit checklist หรือ comlist) โดยมีการกำหนดการให้คะแนนในแต่ละข้อรายการเป็นมาตรวัดแบบรูบิกส์ (scoring rubric) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า มีค่าความเที่ยงแบบวัดซ้ำ (test-retest) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.92

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต วิชาเอก 6๗๘๖๒
สาขาวิชา วิจัยการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ปีการศึกษา 2551

508 33702 27: MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEYWORDS: EVALUATION CHECKLIST/BENCHMARK/BEST PRACTICE

PIRUNTHEP PHETCHABURI: DEVELOPMENT OF A SELF-EVALUATION CHECKLIST
FOR BENCHMARKING TEACHING PROFESSIONAL PRACTICES. THESIS

ADVISOR: PROF. SUWIMON WONGWANICH, Ph.D., 166 pp.

The purposes of this research were (1) to analyze the factors of the best teaching professional practices model, (2) to study the best teaching professional practices for building the benchmarks and criteria of teaching professional practices, and (3) to develop and to examine the appropriateness of an evaluation checklist for benchmarking teaching professional practices. Descriptive research was employed in this study. The samples consisted of two groups: the first group were 600 service teachers from 60 schools in Bangkok under the jurisdiction of the Office of Basic Education selected using the multi-stage random sampling, the second group were 30 best practical teachers in Thailand selected by purposive sampling. The instruments comprised a questionnaire, observation form and interview form. The data were analyzed by content analysis. Therefore, descriptive statistics and second order confirmatory factor analysis were conducted by using the LISREL program.

The results of this research found that firstly, the best teaching professional practices model consisted of two factors, namely (1) the factor of characteristics of teacher-ship that consisted of 3 indicators, and (2) the factor of practices and professional skills that consisted of 12 indicators. Secondly, the appropriate items for building the self evaluation checklist for benchmarking teaching professional practices consisted of 43 items. The components of each item comprised two benchmarks, namely (1) benchmarks for general teachers, and (2) benchmarks for best practical teachers. Finally, the self evaluation checklist for benchmarking teaching professional practice developed from this research was the criteria of merit checklist (comlist). The scoring of each item used the rubrics scale. As for its reliability by test-retest method, its'-coefficient correlation was 0.92.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Department: Educational Research and Psychology

Field of Study: Educational Research

Academic Year: 2008

Student's Signature: *Pirunthep Phetchaburi*

Advisor's Signature: *Suwimon Wongwanich*

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากปราศจากความร่วมมือของบุคคลหลายท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ และความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลา และแนวทางในการค้นคว้าและประเด็นที่ควรพิจารณามาตั้งแต่จุดเริ่มต้นของงานวิจัย อีกทั้งได้ติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาของการทำวิทยานิพนธ์ และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และอบรมสั่งสอนให้แก่ศิษย์ทุกคน

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน อันประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลินี ชาญศิลป์ และอาจารย์ ดร. ยุรวัฒน์ คล้ายมงคล ที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อกรวิจัยเป็นอย่างมาก และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ผู้วิจัยได้สังเกตและสัมภาษณ์การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู อันประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ศิลปชัย บุรณพานิช อาจารย์นิพนธ์ ศรีนฤมล อาจารย์เดือนจิตต์ สุขเจริญ อาจารย์รัตนฉวี ศรีบริพัตร อาจารย์สุนันท์ แก้วมณี อาจารย์พรพนทิพย์ อุ่นใจ อาจารย์สิริมา กลิ่นกุหลาบ อาจารย์พจน์ แพทย์วงษ์ อาจารย์ประทวน นวลมีศรี และอาจารย์เลิศล้ำ ตระกูลสุข

นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ และดร.ศศิธร เขียวกอก ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้คำชี้แนะที่มีคุณค่าต่อการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณพี่ฤทัย คุณพีณรงฤทธิ์ คุณพีธิดารัตน์ คุณพื่อนันดา ศนิชา ทรัพย์สีดี นวพร ณ์ฐิติดา และอภิษฐา รวมทั้ง เพื่อน ๆ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกคน ที่เป็นกัลยาณมิตรคอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็น 2 ปีที่มีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัย

ขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยสำหรับวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ทำให้การทำวิทยานิพนธ์เป็นไปอย่างราบรื่น

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะคุณพ่อสมหมาย เพชรบุรี ที่ล่วงลับไปแล้ว คุณแม่จนา ศรีสมโภชน์ คุณยายอารมณศรี ศรีสมโภชน์ ที่ปลูกฝังความรู้ความดีงามแก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้ส่งเสริมและเป็นกำลังใจตลอดมา ขอขอบคุณน้องราตรีและน้องนันทยา ที่มีส่วนช่วยในการทำวิทยานิพนธ์ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในวันนี้ ตลอดจนขอบคุณทุกท่านที่ได้กล่าวนามในที่นี้

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1.บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูและคุณลักษณะของครู.....	7
ตอนที่ 2 การเทียบเคียง (benchmarking).....	21
ตอนที่ 3 การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู.....	28
ตอนที่ 4 แบบตรวจสอบรายการประเมิน.....	35
3.วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู.....	45
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ.....	55
ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและวิเคราะห์คุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง.....	58
4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี.....	62
ตอนที่ 2 หลักเทียบเคียงและเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู.....	73
ตอนที่ 3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมิน.....	101
ตนเอง.....	

บทที่	ซี หน้า
5.สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
สรุปผลการวิจัย.....	108
อภิปรายผลการวิจัย.....	109
ข้อเสนอแนะ.....	115
รายการอ้างอิง.....	118
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสังเกตและสัมภาษณ์การปฏิบัติงาน...	128
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	130
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL.....	139
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	166



คุนยวิทยทรพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 คุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิผล.....	10
2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพครูสำหรับรัฐทางตอนเหนือของออสเตรเลีย.....	11
3.1 จำนวนประชากร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน.....	46
3.2 จำนวนข้อรายการในแต่ละตัวแปร.....	48
3.3 ผลการพิจารณาคุณภาพของข้อรายการ.....	49
3.4 ข้อรายการที่ได้ปรับปรุงและเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	52
3.5 ค่าความเที่ยงของตัวแปรการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู.....	54
4.1 ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพ.....	66
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสถิติทดสอบความสัมพันธ์.....	67
4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร.....	68
4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการปฏิบัติทางวิชาชีพครู.....	71
4.6 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ.....	85
4.7 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู.....	87
4.8 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน.....	88
4.9 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา.....	89
4.10 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการพัฒนาแผนการสอนที่สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง...	90
4.11 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ.....	91
4.12 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการจัดกิจกรรมการเรียนสอนโดยเน้นผลถาวรที่.... เกิดกับผู้เรียน.....	92
4.13 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ อย่างมีระบบ.....	92
4.14 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	94
4.15 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์.....	95
4.16 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผล..... ที่จะเกิดกับผู้เรียน	96

ตาราง	ญ หน้า
4.17 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ.....	97
4.18 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์..	98
4.19 สรุปข้อรายการที่ได้รับการคัดสรรใช้ในแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง.....	100
4.20 แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู	103



ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 การตรวจสอบประเมินตนเอง (self evaluation).....	29
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	44
3.1 แผนภาพการดำเนินการวิจัย.....	61
4.1 โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ของโมเดลการวิจัย.....	72



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาครูเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ครูจึงเป็นจักรกลสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษามากที่สุด เพราะครูทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศต่อไป (Reimers, 2003) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญควบคู่กับการพัฒนานักเรียน นานาชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครู ดังจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศจะมีการพัฒนาครูเป็นหลักสำคัญ โดยพัฒนาครูให้มีศักยภาพเป็นครูที่เก่ง ถ่ายทอดความรู้ได้ดี บริหารจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและมีทักษะในการตรวจสอบตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

สำหรับประเทศไทย การพัฒนาคุณภาพครู พบว่า องค์กรทางการศึกษาจากส่วนกลางและหน่วยงานที่ดูแลกำกับในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพครู โดยใช้แนวทางในการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ด้านเนื้อหาทางวิชาการเป็นหลัก การสัมมนาทักษะการสอน การอบรมวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และการประเมินผลงานครู ซึ่งเน้นไปที่การเพิ่มความรู้เนื้อหาวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้ครูได้รับสารสนเทศอย่างเพียงพอในการปฏิบัติการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางวิชาชีพครู อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางวิชาชีพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านเนื้อหา แนวทางที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง จะต้องทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา ครูต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และวิธีการที่ง่ายที่สุดที่ครูสามารถนำสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเองที่ดีที่สุดก็คือ การประเมินตนเองของครู Airasian and Gullickson (1994) กล่าวว่าไว้ว่าการจะทำให้ครูเป็นครูที่มีคุณภาพนั้น ครูต้องมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ครูต้องพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ครูสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง ซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรู้ การทำงาน และคุณภาพการสอนของตนเอง ครูจึงสามารถสร้างความก้าวหน้าในตนเองและพัฒนาวิชาชีพของตน

เพื่อนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Clandinin and Connelly (1998) ที่ให้ข้อคิดว่า การรู้ตนและเข้าใจตนเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะปรับปรุงทำให้ครูมีการควบคุมและสะท้อนผลการประเมินตนเอง ดังนั้นการประเมินตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐาน

การประเมินตนเองของครูเปรียบเสมือนกับการที่ครูทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศหรือนักวิชาการทางการศึกษาให้กับตนเอง ครูไม่จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือการแนะนำจากผู้สังเกตภายนอก ครูมีเสรีภาพที่จะวิเคราะห์ทั้งข้อดีและข้อบกพร่องของตนเอง เป็นการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูให้ดียิ่งขึ้นไปเข้าสู่ความเป็นเลิศ การใช้หลักเทียบเคียงเข้ามาช่วยในการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีเลิศ ก็จะช่วยทำให้ครูมีหลักเทียบเคียงที่ดีและใช้เป็นสารสนเทศ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นตนเอง ในจุดที่ตนเองไม่สามารถสังเกตได้ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เข้าสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

การเทียบเคียงการปฏิบัติงานของตนเองกับแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ นับว่าเป็นวิธีวิทยาการที่สำคัญวิทยาการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายโดยเฉพาะวงการธุรกิจ มีการใช้แนวคิดการเทียบเคียง เปรียบเทียบการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของพนักงานผลิตภัณฑ์ สินค้าและบริการต่าง ๆ ให้เข้าถึงลูกค้า ให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจ ฝ่ายวิจัยและสารสนเทศ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2545) เผยผลการสำรวจสถานะการใช้การเทียบเคียงพบว่าเหตุที่จูงใจที่ทำการเทียบเคียง คือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 57 และเพื่อเพิ่มการแข่งขัน คิดเป็นร้อยละ 55 การวิจัยครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดการเทียบเคียงมาประยุกต์ใช้ในวงการการศึกษา โดยใช้เทียบเคียงการปฏิบัติงานของครูที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ การนำเสนอแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อให้ครูใช้เป็นหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงาน ก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งทำให้ครูมีรูปแบบหรือตัวอย่างที่ดีใช้เทียบเคียงการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moore (2006) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานครู และคุณภาพของการปฏิบัติงานครู ครูจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และเงื่อนไขที่ทำให้ครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ นั่นคือ การมีหลักเทียบเคียงที่ดีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูหลักเทียบเคียง (benchmark) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีประสิทธิภาพในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ครูจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง

การเทียบเคียง เป็นการค้นพบลักษณะหรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นการวิจัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศระหว่างองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การเทียบเคียงภายในองค์กรและระหว่างองค์กร หรือที่รู้จักกันดีว่า “benchmarking partners” การเทียบเคียงเป็นคู่ หรือคู่แห่งการเทียบเคียง ความพยายามที่จะค้นหาความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทางธุรกิจให้ประสบความสำเร็จดีที่สุดและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานในทุกมิติ Jean (1998 อ้างถึงใน Sitnikov, 2002) วัตถุประสงค์หลักในการทำการเทียบเคียง มี 3 ประการ คือ (1) เพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการขององค์กรจะดำเนินการไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพที่ดี ผลจากการเทียบเคียงทำให้เป็นผู้นำขององค์กร (2) เป็นการรวมหลักการที่ดีเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขององค์กร และ (3) นำไปสู่ระดับการเทียบเคียงที่มีความเป็นเลิศเป็นต้นแบบในการพัฒนาองค์กร

การประเมินตนเองโดยใช้หลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่เป็นเลิศ นักการศึกษาหลายท่าน พยายามสร้างเครื่องมือต่าง ๆ ที่สามารถใช้แสวงหาข้อมูลหรือสารสนเทศเพื่อการประเมินตนเอง เครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งคือ แบบตรวจสอบรายการประเมิน (evaluation checklist) ซึ่งเครื่องมือนี้นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อให้ครูสามารถตรวจสอบและประเมินตนเองของครู แบบตรวจสอบรายการประเมิน เป็นวิธียุทธศาสตร์ทางการประเมินที่นำมาใช้เพื่อตรวจสอบและประเมินตนเองที่มีประโยชน์อย่างมาก เป็นข้อรายการขององค์ประกอบคุณสมบัติคุณลักษณะ เกณฑ์ งานหรือมิติที่แยกพิจารณา เพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินการได้อย่างแน่นอนและมั่นใจ (Scriven, 2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2549) จากการศึกษา พบว่า มีการนำแบบตรวจสอบรายการประเมินไปประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น การประเมินบุคคล การประเมินโครงการ การประเมินภายใน การวางแผนในการประเมิน การประเมินอภิมาน การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการ การประเมินตนเอง เป็นต้น ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาคุณภาพครูด้านการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ทำให้ครูผู้ขอดี ข้อเสียของตนเองและนำสารสนเทศที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

จากแนวความคิดดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการสร้างและพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่ดีของครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ ได้แก่ ครูดีเด่นแห่งชาติที่ได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคม มาสร้างเป็นหลักเทียบเคียงในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตรวจสอบตนเองถึงระดับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของตนเองเมื่อเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติดี ก็จะได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งหวังที่จะทำการศึกษากิจการปฏิบัติงานของคุณซึ่งเป็นการประเมินผลจากการพัฒนาการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานของคุณ โดยการพัฒนาเครื่องมือการประเมินการปฏิบัติงานของคุณที่เหมาะสมสำหรับคุณให้คุณได้ใช้ในการประเมินตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของคุณ และเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพคุณ

คำถามการวิจัย

1. การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดีควรประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้างและแต่ละองค์ประกอบควรประกอบด้วยตัวบ่งชี้ อะไรบ้าง
2. การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดีมุ่งสู่การปฏิบัติงานเป็นเลิศ (best practice) เพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงควรมีลักษณะและเกณฑ์อย่างไร
3. การสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูควรมีลักษณะอย่างไร คุณภาพของแบบตรวจสอบรายการที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไรและจะทำให้คุณมีข้อมูลสารสนเทศที่ช่วยในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้เหมาะสม เพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี
2. เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ (best practice) เพื่อใช้สร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู
3. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างและพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ โดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภา เป็นแนวคิดหลักในการวิเคราะห์หาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี เพื่อนำมาใช้สร้างเป็นกรอบโครงสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองและประยุกต์ใช้แนวคิดการเทียบเคียง ในการสร้างข้อรายการและเกณฑ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ โดยประยุกต์ใช้หลักการเทียบเคียง กับครูผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศของประเทศไทย ได้แก่ ครูดีเด่นแห่งชาติ สาขาการสอน ของคุรุสภา/ครูดีในดวงใจ/ ครูดีเด่นสาขาต่าง ๆ จากองค์กรทาง

การศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ หลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี ประกอบด้วยข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคุรุสภา จำนวน 12 ข้อ (สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2548) และเกณฑ์การปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2551 และกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

หลักเทียบเคียง (benchmark) หมายถึง หลักหรือแนวทางการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ที่มีประสิทธิผลที่ใช้เปรียบเทียบกับ การปฏิบัติงานของครูประจำการทั่วไป ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ ได้แก่ ครูดีเด่นแห่งชาติ สาขา การสอน ของคุรุสภา/ครูดีในดวงใจ/ ครูดีเด่นสาขาต่าง ๆ จากองค์กรทางการศึกษา

มาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน วิชาชีพครูให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญที่ สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามี ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบวิชาชีพ ต่อไป ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ทั้ง 12 ข้อ ตามประกาศคุรุสภา

การประเมินตนเองของครู หมายถึง กระบวนการที่ครูให้คุณค่าการทำงานครุของ ตนเองเพื่อตรวจสอบพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ แบบตรวจสอบการประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู รวมทั้งนำผลการประเมิน มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูให้เกิด ประสิทธิภาพ

แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานวิชาชีพครู หมายถึง ชุดของข้อรายการหรือข้อความที่เป็นเครื่องมือซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินตนเอง ของครูด้านการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงหลักการปฏิบัติงานทาง วิชาชีพครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูและเกณฑ์ในการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูและหลักเทียบเคียง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกระตุ้นหรือสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาตรวจสอบตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและเข้าสู่แนวการปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

2. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา กำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์ และวางแผนการพัฒนาคณาภพการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

3. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตครูสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการกำหนด หลักสูตร หรือแนวทางในการพัฒนากระบวนการผลิตครูให้สามารถผลิตนิสิต นักศึกษาครูให้มีทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ



คุนยวิทยทรพยากร
จุพาลงกรณมหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างและพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ประกอบด้วยการสำรวจองค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี การศึกษาหลักเทียบเคียง (benchmark) การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู เพื่อนำมาสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยนำเสนอสาระสำคัญโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูและคุณลักษณะของครู ตอนที่ 2 การเทียบเคียง (benchmarking) ตอนที่ 3 การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และตอนที่ 4 แบบตรวจสอบรายการประเมิน ดังจะเสนอรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และลักษณะของครูที่ดี

1.1 การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูและคุณลักษณะของครูที่ดี

Anderson (2004) กล่าวว่า การลงทุนทางการศึกษา คือ สิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคคลให้เจริญเติบโตไปพร้อมกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องมีความเป็นสากลสามารถทำให้บุคคลได้รับทักษะและความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตและการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (UNESCO, 2006) หลายประเทศตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักวิชาการและนักวิจัยก็ได้ถกเถียงและต้องการหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน มีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและศึกษาในหลายบริบท พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียนคือ ครูที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งในการพัฒนานักเรียนและส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง

ผลการวิจัยของนักจิตวิทยาการศึกษาที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูในการปฏิบัติการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพหลายคนได้ผลคล้ายคลึงกันซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะสำคัญของครูที่ดีและมีประสิทธิภาพมีดังต่อไปนี้ (Ryans, 1964; Emmer, Evertson and Anderson, 1980; Good and Grows, 1979; Housner and Gniffy, 1983) (1) ต้องเป็นนักมนุษยนิยม (humanist) คือเป็นผู้ที่ยอมรับนักเรียนอย่างจริงใจ ให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจนักเรียน มีความยุติธรรมและมี

คุณลักษณะของครูตามทัศนะของนักจิตวิทยา-มนุษยนิยม และเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน (2) เป็นผู้ที่มีความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนการสอน คือ ครูต้องเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้และสามารถที่จะให้วิธีสอนที่เหมาะสมและจูงใจให้นักเรียนอยากเรียนรู้ ครูจะต้องใช้วิธีการประเมินผลที่สามารถบอกได้ว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นจริง (3) เป็นผู้ที่มีรู้จักนักเรียน ครูไม่เพียงแต่เป็นผู้สอนนักเรียนทางวิชาการเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพของนักเรียนด้วย ดังนั้นครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการเพื่อจะช่วยนักเรียนให้มีพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญาและด้านบุคลิกภาพโดยทำตนเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียนให้ไปในทางบวก เพื่อนักเรียนจะได้เจริญเติบโตเป็นบุคคล ที่มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีความภูมิใจในตัวเอง และมีความสุข (4) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการ โดยเฉพาะในวิชาต่าง ๆ ที่ตนจะต้องสอน สำหรับความรู้ด้านวิชานั้น เมื่อนิสิตนักศึกษาครูเรียนจบหลักสูตรแล้ว ก็อาจจะเชื่อได้ว่าได้รับการเตรียมตัวพร้อมที่จะเป็นผู้สอนได้ และนอกจากนี้ถ้า นิสิตนักศึกษาเป็นผู้ที่พยายามขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอไม่ว่าจะด้วยการอ่านค้นคว้าด้วยตนเอง หรือไปอบรมต่อในสาขาวิชาที่ตนสอนก็จะเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิทางวิชาการที่ทันสมัยเสมอ และ (5) เป็นผู้หน้าที่ดีและเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจะช่วยนักเรียนให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

นอกจากนั้น Wall, Nardi, and Hoffman (2002 อ้างถึงใน Tucker and Stronge, 2005) ยังกล่าวว่าการเป็นครูที่ดีต้องมีคุณลักษณะดังนี้ (1) ทักษะในการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นผู้ที่ยึดมั่นในวิธีการวิทยาศาสตร์และเข้าใจกฎแห่งพฤติกรรมและเป็นนักวิทยาศาสตร์ พฤติกรรม และ(2) จะต้องมียุทธศาสตร์ของชีวิต (life skills) คือ เป็นผู้สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี และมีความสัมพันธ์อันดีหรือต้องมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ มีสุขภาพกายและใจที่ดีจะต้องมีจุดมุ่งหมายของชีวิตและมีใจรักอาชีพที่เลือก

ครูที่มีคุณภาพจะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ครูที่มีประสิทธิภาพมีผลโดยตรงทำให้เพิ่มการเรียนรู้ของนักเรียน ลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (1) เอาใจใส่ผู้เรียน (2) แสดงความชื่นชมและมีความยุติธรรม (3) มีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 3 ปี (4) รับการอบรมและเตรียมความพร้อมในการสอนอยู่เสมอ (5) บอกนักเรียนถึงเหตุผลว่าทำไมบทเรียนที่ครูสอนจึงมีความสำคัญ และนักเรียนต้องตั้งใจเรียนให้เกิดการเรียนรู้ (6) จัดเตรียมการสอนเป็นอย่างดีและสะท้อนผลป้อนกลับให้กับนักเรียน (7) ใช้อุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมและคุ้มค่า (8) ใช้กลยุทธ์การสอนที่มีความหลากหลาย (9) มอบหมายงานและกิจกรรมให้ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม (10) นำเสนอเนื้อหาให้ผู้เรียนเข้าใจง่ายโดยสร้างความเข้าใจให้ชัดเจน

และสนับสนุนความคิดของนักเรียน (11) ประเมินผลนักเรียนเป็นระยะเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ (12) ให้เวลาและช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน และ(13) ดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

ความมีประสิทธิภาพของครู (teacher effectiveness) ซึ่ง Medley (1982) กล่าวว่า เป็นผลที่ครูได้จากการทำงานหรือสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นพัฒนาการของผู้เรียนอันเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ความมีประสิทธิภาพของครูประเมินจากพฤติกรรมของนักเรียนไม่ใช่พฤติกรรมครู ความมีประสิทธิภาพของครูไม่ใช่คุณลักษณะคงที่ตายตัวของครูคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูและปัจจัยอื่น ๆ ที่ผันแปรไปตามสถานการณ์ที่ครูกำลังปฏิบัติ แนวคิดของ Medley (1982) เห็นว่าครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น หมายถึงครูที่ใช้คุณลักษณะความรู้ ความสามารถของตน เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ทำให้นักเรียนมีความรู้ เจตคติและทักษะตามจุดหมายของหลักสูตร

ผลการวิจัยของ Leslie (2007) พบว่าลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพ ครูจำเป็นต้องทำทนายให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ใช้ยุทธศาสตร์การสอนที่หลากหลายแบบบูรณาการ ยอมรับและทำความเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียน และใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ข้อมูลการวิจัยในประเทศอังกฤษ (Mcber, 2000: Scheerens, 2003) พบว่าครูที่มีประสิทธิภาพมีคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ ความเป็นมาตรฐานวิชาชีพ (professionalism) ความคิดและการใช้เหตุผล (thinking and reasoning) ความคาดหวัง (expectations) และความเป็นผู้นำ (leadership) ดังตารางที่ 2.1 ตารางที่ 2.1 คุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะ	ลักษณะบุคคลิกในการแสดงออก	คำอธิบาย
ความเป็นมาตรฐานวิชาชีพ	ภารกิจ (commitment)	พยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือหาวิธีการที่ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
	ความเชื่อมั่น (confidence)	เชื่อมั่นในตนเองจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและกระตุ้นหรือท้าทายให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง
	ความเชื่อถือ (trustworthiness)	มีความยุติธรรม มีความเสมอภาคในการจัดการเรียนการสอน ตัดสินและประเมินการเรียนรู้อย่างเที่ยงธรรม
	ความเห็นอกเห็นใจ (respect)	เชื่อว่านักเรียนทุกคนเป็นคนสำคัญ ต้องทำความเข้าใจและเอาใจใส่
ความคิดและเหตุผล	การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking)	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ฝึกการใช้ความคิดและยอมรับในหลักเหตุและผล

ตารางที่ 2.1(ต่อ)

คุณลักษณะ	ลักษณะบุคลิกในการแสดงออก	คำอธิบาย
ความคาดหวัง	การสร้างมโนทัศน์ (conceptual thinking)	มีความสามารถในการสร้างรูปแบบมโนทัศน์และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ รอบตัว
	การพัฒนาให้ดีขึ้น (drive for improvement)	มีความพยายามในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย
ความคาดหวัง	การค้นหาสารสนเทศ (information seeking)	มีความสามารถในการสืบค้น ตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูล และอยากรู้อยากเห็น
	ความสามารถในการตัดสินใจ (initiative)	มีการวางแผน เตรียมความพร้อมในเรื่องของข้อมูลและแผนงานเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา
ความเป็นผู้นำ	ความยืดหยุ่น (flexibility)	มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ วิธีการสอน และเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทและสิ่งแวดล้อม
	ความรักในการเรียนรู้ (passion for learning)	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ช่วยให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เรียนรู้อย่างอิสระ
	ทักษะและความสามารถ (accountability)	มีทักษะในการกำหนดจุดมุ่งหมายและปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

ที่มา Mcber, 2000; Scheerens, 2003

งานวิจัยของออสเตอร์เลีย (2004) พบว่ากระทรวงการศึกษา วิทยาศาสตร์ และการฝึกอบรม และคณะทำงานด้านผู้นำทางการศึกษาและครูคุณภาพ MCEETYA นอร์เทิร์นของออสเตรเลียได้จัดทำมาตรฐานทางวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับความแข็งแกร่งและประสิทธิผลของโรงเรียน เขตพื้นที่ทางตอนเหนือของออสเตรเลีย มีครู ผู้ปกครองและผู้คนในชุมชนที่มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู คณะกรรมการ MCEETYA ของออสเตรเลียจึงจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพดังนี้ มาตรฐานแบ่งออกเป็น 3 มาตรฐานหลัก ได้แก่ (1) มาตรฐานคุณค่าและความยึดมั่นในวิชาชีพ (professional engagement) คือ ลักษณะหรือสิ่งที่ครูปฏิบัติและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู (2) มาตรฐานความรู้ความและความเข้าใจในวิชาชีพ (professional knowledge) คือ คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของครู ความเข้าใจในวิชาชีพครู และ (3) มาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ (professional practice) คือ การปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพครูสำหรับรัฐทางตอนเหนือของออสเตรเลีย

มาตรฐาน	องค์ประกอบ	ลักษณะของมาตรฐานความสามารถในการสอน
มาตรฐานคุณค่าและความยึดมั่นในวิชาชีพ	1. ครูสามารถทำงานกับสมาชิกอื่นในวิชาชีพได้	<p>1.1 ครูนำการพัฒนาไปสู่โรงเรียนในชุมชนโดยส่งเสริมการเรียนรู้และสวัสดิภาพทั้งนักเรียนและครู</p> <p>1.2 ครูพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพครูผู้ปกครองสมาชิกในชุมชน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน</p> <p>1.3 ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>
มาตรฐานคุณค่าและความยึดมั่นในวิชาชีพ (professional engagement)	1. ครูสามารถทำงานกับสมาชิกอื่นในวิชาชีพได้	<p>1.4 ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบและซื่อสัตย์ในวิชาชีพ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ การตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษาและความเป็นวิชาชีพที่ส่งผลต่อชุมชน</p> <p>1.5 ครูประพฤติตนให้เหมาะสม รักษาศักดิ์ศรีความเป็นวิชาชีพครูรักเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และบุคลากรในองค์กรวิชาชีพ</p>
	2. ครูสามารถสะท้อนคิด ประเมินและพัฒนาความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	<p>2.1 ครูสะท้อนผลความคิดและประเมินความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและความมีประสิทธิภาพในการสอนอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.2 ครูร่วมมือทำงานกับผู้อื่น ปรึกษาประเด็นปัญหาที่ร่วมสมัย และทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู</p> <p>2.3 ครูแสดงหลักฐานเกี่ยวกับความจำเป็นในการเรียนรู้ทางวิชาชีพและจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>2.4 ครูพัฒนาตนเอง ทักษะการใช้เทคโนโลยี และการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน</p> <p>2.5 ครูรับรู้และยอมรับเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>
มาตรฐานความรู้ทางวิชาชีพครู (professional knowledge)	3. ครูเรียนรู้และทำความเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล	<p>3.1 ครูเรียนรู้และทำความเข้าใจนักเรียนแต่ละคนและตระหนักว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้</p> <p>3.2 ครูจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองกับสภาพสังคม วัฒนธรรม และภูมิหลังด้านศาสนาของนักเรียนแต่ละคน และให้ความสำคัญของความแตกต่างที่หลากหลาย</p> <p>3.3 ครูทำความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนรวมทั้งคำนึงถึงรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน</p> <p>3.4 ครูเข้าใจและให้ความสำคัญของการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

มาตรฐาน	องค์ประกอบ	ลักษณะของมาตรฐานความสามารถในการสอน
	4. ครูเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนและวิธีการสอนที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ	<p>4.1 ครูเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์พื้นฐานของการสอนกับการเรียนรู้</p> <p>4.2 ครูวางแผนในการถ่ายทอดการเรียนรู้ โดยใช้งานวิจัยที่ทันสมัยสนับสนุน</p> <p>4.3 ครูจัดลำดับความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ใช้ภาษาให้เหมาะสม และให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่ผู้เรียน</p> <p>4.4 ครูกระตุ้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการมอบหมายงาน</p> <p>4.5 ครูเข้าใจและเรียนรู้ในการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ และจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</p>
มาตรฐานความรู้ทางวิชาชีพครู (professional knowledge)	5. ครูเรียนรู้และทำความเข้าใจสาระสำคัญของจัดการเรียนการสอน	<p>5.1 ครูใช้น้ำเสียงที่เหมาะสมถ่ายทอดเนื้อหาที่เข้าใจง่าย มีความรู้และทักษะในการสอน</p> <p>5.2 ครูถ่ายทอดความคิดได้อย่างแจ่มชัด เน้นใจความสำคัญ ตรงประเด็น และสาธิตการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้</p> <p>5.3 ครูมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งด้านเนื้อหา และทักษะชีวิต</p> <p>5.4 ครูมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร นโยบายทางการศึกษา โดยเชื่อมโยงให้เข้ากับเนื้อหาและบริบทที่ใช้ในการสอน</p>
มาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู (professional practice)	6. ครูวางแผนงาน ประเมินคุณค่า และรายงานประสิทธิผลของการเรียนรู้ของผู้เรียน	<p>6.1 ครูประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีความสอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ และใช้วิธีสอนที่หลากหลาย</p> <p>6.2 ครูวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากร การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้</p> <p>6.3 ครูติดตาม ดูแลการส่งงาน การบ้านของนักเรียน และมีการรายงานผลต่อผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>6.4 ครูเลือกใช้เอกสารหรือหนังสือเรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียนและผู้ปกครองในการวางแผนการเรียนรู้ในอนาคต</p>
	7. ครูคิดค้นและสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีความท้าทายและปลอดภัยในการเรียนรู้	<p>7.1 ครูพัฒนาและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในชั้นเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน</p> <p>7.2 ครูพยายามสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคลและตามกลุ่มความสนใจ</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

มาตรฐาน	องค์ประกอบ	ลักษณะของมาตรฐานความสามารถในการสอน
	7.ครูคิดค้นและสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีความท้าทายและปลอดภัยในการเรียนรู้	7.3 ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีทำท่าย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมนักเรียนให้เกิดความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ 7.4 ครูเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7.5 ครูพยายามใช้หลักการเหตุผลและหลักคิดในการปฏิบัติงาน และพยายามดึงสิ่งต่าง ๆ รอบตัวให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
	8.ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	8.1 ครูสามารถสื่อสารกับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนเรียนรู้อย่างแจ่มแจ้งและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับ นักเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้
มาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู (professional practice)	8.ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	8.2 ครูสร้างโอกาสการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเปิดโอกาสให้มีการซักถาม อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและจัดกิจกรรมกลุ่ม 8.3 ครูใช้ความสามารถจัดการเรียนการสอนตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ 8.4 ครูสร้างการเรียนรู้ที่มีความหมาย นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ นักเรียน และผู้ปกครอง

ที่มา Teacher Registration Board of the Northern Territory, 2004

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543 (อ้างถึงใน บุญทอง บุญทวี, 2546) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะครูที่ดีไว้ตามลำดับดังนี้ (1) ต้องมีความรักและความเข้าใจเด็ก มีความเมตตาและปรารถนาดี รักเด็ก (2) ยิ้มแย้มแจ่มใส น่าศรัทธา มองโลกในแง่ดี (3) เสียสละอุทิศเวลา เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ที่เกิดกับตัวเด็กมากกว่าส่วนตน (4) พัฒนาตนเองเสมอ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (5) มีมนุษยสัมพันธ์ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (6) ซื่อสัตย์อดทน ขยันหมั่นเพียร จริงใจ และตั้งใจค้นหาศักยภาพของเด็ก (7) ตั้งใจสอน มีความสามารถในการปฏิบัติงานสอน มีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง (8) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถวิเคราะห์หลักสูตรเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงในการจัดการเรียนการสอน (9) ตรงต่อเวลา จัดสรรเวลากิจกรรมอย่างเป็นระบบ (10) มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น แก้ปัญหาให้นักเรียนรายบุคคล (11) รักและศรัทธาในวิชาชีพ (12)ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แต่งกายและวางตนเหมาะสม (13) ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น (14) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเชื่อว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และ(15) เป็นนักประสานร่วมมือกับชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์

Vogler 1972 (อ้างถึงใน บุญทอง บุญทวี, 2546) ได้ศึกษาสมรรถภาพพื้นฐานของครู (Competency Based Teacher Education) โดยกล่าวว่าสมรรถภาพทั่วไปของครูประกอบด้วย 5 ประการดังนี้ (1) มีสมรรถภาพด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ (2) รู้จักใช้สมรรถภาพให้เกิดประโยชน์ (3) สามารถประเมินผลนักเรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ (4) สามารถปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้พัฒนายิ่งขึ้น และ (5) ก่อให้เกิดการพัฒนาในตัวนักเรียน

Scriven (1991) เขียนรายงานที่แสดงถึงหน้าที่ครู ซึ่งได้มาจากการรวบรวมประสบการณ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีรายละเอียดครอบคลุมหน้าที่ และภารกิจหลายด้าน ในฐานะการปฏิบัติหน้าที่ของครู นอกเหนือไปจากภาระการสอนแต่เพียงอย่างเดียวซึ่งหน้าที่ครูต่อไปนี้ ครูอาจทำเพียงถือว่าเป็นความสามารถขั้นต่ำที่ครูต้องทำ แต่ในบางรายการเป็นสิ่งที่ดีหากครูสามารถปฏิบัติได้ ดังนี้ (1) ครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชา เป็นความสามารถของครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่ตนเองรับผิดชอบในการสอน พิจารณาได้จากการศึกษาของครูในวิชานั้น ๆ โดยเป็นการศึกษาในระบบหรือการที่ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในภายหลังก็ได้ นอกจากนี้ครูควรมีความรู้ในวิชาอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้ศูนย์กลางด้วยเพื่อช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (2) ครูควรมีทักษะการสอน ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการจัดกระบวนการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียนและนักเรียน การกระตุ้นให้นักเรียนมีความพยายามในการศึกษา เพื่อเสาะหาความก้าวหน้าอยู่เสมอ ในส่วนของครูเองก็ต้องเพิ่มทักษะการสร้างและพัฒนารายวิชาเรียนโดยมีการวางแผนรายวิชา การคัดเลือก การสร้างสรรค์วัสดุอุปกรณ์และการใช้แหล่งทรัพยากรที่มีประโยชน์จากท้องถิ่น ให้เป็นประโยชน์ต่อการสอนในวิชาของตน อีกทั้งต้องมีทักษะในการประเมินในเรื่องวิชาการสอน (3) ครูควรมีทักษะในการประเมินที่สำคัญคือ ความรู้เกี่ยวกับการประเมินนักเรียน การสร้างและบริหาร การสอบ การให้เกรด การจัดลำดับ การให้คะแนน ทั้งในรายละเอียดของกระบวนการสอน การแสดงผลการประเมินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติในการรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความรู้เกี่ยวกับการรายงานผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียน ผู้บริหารและผู้ปกครอง หรือ บุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (4) ครูต้องเป็นผู้ที่แสดงตนว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะของผู้ที่มีความเป็นครู อันได้แก่การมีจริยธรรมในวิชาชีพ การมีทัศนคติที่ดีในวิชาชีพ การมีความรู้ในหน้าที่ครู การมีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ และการให้การบริหารวิชาชีพแก่เพื่อนหรือผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เริ่มปฏิบัติงาน ครูควรมีการวิจัยการสอนอย่างสม่ำเสมอ รู้จักสภาพหรือบริบทของโรงเรียน (5) ครูควรมีหน้าที่ให้บริการอื่น ๆ แก่โรงเรียน อาทิเช่น การเข้าร่วมเป็นกรรมการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายของโรงเรียน หรือช่วยในกิจกรรมของนักเรียนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและความเหมาะสม

Assin (1995) ได้สรุปกิจกรรมเกี่ยวกับคุณภาพครูไว้ว่าต้องเน้นรวมถึงมิติด้านต่าง ๆ ดังนี้ (1) ความรู้ (knowledge) เกี่ยวกับสาระเนื้อหาของหลักสูตร ตลอดจนเป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ (2) ทักษะวิชาครู (skill of effective pedagogy) ครูต้องมีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการสอนที่หลากหลาย ตลอดจนทั้งวิธีการและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ (3) การไตร่ตรองได้ส่วน (reflection) และความสามารถในการวิพากษ์ตนเอง (4) ความสำนึกและการยอมรับผู้อื่น (empathy) การรู้จักยอมรับผู้อื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและศิษย์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งทางด้านจิตพิสัย และ พุทธิพิสัยของศิษย์นั่นเอง (5) ความสามารถในการจัดการ (managerial competence) ซึ่งเป็นความสามารถพื้นฐานประการหนึ่งของครู นั่นคือ ความรับผิดชอบในการจัดการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

1.2 การพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่พัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการดังนี้ (1) ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรอบรู้ในทางวิชาการ และวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและทำงานได้ดีขึ้น (2) ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้น ย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและทำงานได้ดีขึ้น (3) ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่ (4) ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่างๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี (5) ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งทำให้มีสถานภาพดีขึ้น และ (6) ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

1.3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่มีกฎหมายให้มีความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้สำนักเลขาธิการคุรุสภาออกประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548) ประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. **มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ** หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ (1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู (2) การพัฒนาหลักสูตร (3) การจัดการเรียนรู้ (4) จิตวิทยาสำหรับครู (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน (7) การวิจัยทางการศึกษา (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (9) ความเป็นครู และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภา กำหนด ดังต่อไปนี้ (1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และ (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. **มาตรฐานการปฏิบัติงาน** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามลำดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี ซึ่ง ผู้ประกอบ

วิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ (12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนด ซึ่งมีลักษณะจรรยาบรรณดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ซึ่งมีข้อกำหนดดังนี้ (1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า (2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ (3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ (4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดที่กระทบต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ (5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.4 คุณสมบัติตามมาตรฐานสำหรับครูแห่งชาติ

(1) **มีผลงานเป็นเลิศ** ผลการสอนของผู้ที่เป็นครูแห่งชาติต้องปรากฏที่ตัวนักเรียน คือ นักเรียนต้องมีผลการเรียนเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอดีต และมีความคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จอย่างสูงในอนาคต นักเรียนได้รับการกระตุ้น มีความกระตือรือร้นและมีการตอบสนอง นักเรียนแสดงผลการเรียนและพฤติกรรมอย่างสูงอย่างสม่ำเสมอ ครูแห่งชาติต้องมีหลักฐานแสดงถึงการประชุมร่วมกับผู้ปกครอง และผู้ปกครองมีความพอใจในการปฏิบัติของครูอย่างสูง

(2) **มีความเป็นเลิศในวิชาที่สอนหรือมีความรู้ในสาขาวิชาพิเศษ** ผู้ที่เป็นครูแห่งชาติต้องมีความรู้ในวิชาที่ตนสอน มีความเชี่ยวชาญทันตามความก้าวหน้าของวิชาการ มีความเข้าใจ เห็นความสำคัญและความก้าวหน้าในวิชาที่สอน เพื่อให้นักเรียนเกิดความก้าวหน้าในการเรียน ครูแห่งชาติสามารถเข้าใจความรู้ที่ไม่ถูกต้องของนักเรียนโดยใช้การถามและการตอบ ครูแห่งชาติต้องเข้าใจการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารในการสอนวิชาของตนหรือมีความเชี่ยวชาญพิเศษอื่น ๆ เช่น การศึกษาพิเศษ เป็นต้น

(3) **มีความสามารถในการวางแผนอย่างดี** ผู้ที่เป็นครูแห่งชาติต้องเตรียมบทเรียนและลำดับการสอนโดยมีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ครูแห่งชาติต้องกำหนดความคาดหวังที่สูงให้กับนักเรียนของตนทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน และการทำที่บ้าน ครูแห่งชาติสามารถวางแผนการสอน โดยใช้ประโยชน์จากผลการเรียนของนักเรียนทั้งในปัจจุบันและอดีต

(4) **มีความสามารถเป็นเลิศในการสอน การจัดนักเรียน และการรักษาวินัยในห้องเรียน** ผู้ที่เป็นครูแห่งชาติต้องเข้าใจและใช้วิธีสอนที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการสอนที่กำหนดไว้ สามารถทำท่ายให้กลุ่มนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความกระตือรือร้น สามารถใช้คำถามและการอธิบาย สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้านภาษา คณิตศาสตร์ และทักษะข้อมูลสารสนเทศเทคโนโลยี ครูแห่งชาติสามารถใช้การสื่อสารอย่างเหมาะสมภายในบริบทการสอนของตน สามารถให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่นักเรียนผู้ซึ่งมีปัญหาทางการศึกษาเป็นพิเศษ นักเรียนที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และนักเรียนที่ไม่สนใจเรียน ครูแห่งชาติ สามารถรักษาความเคารพนับถือและรักษาวินัยในห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม

(5) **มีความเป็นเลิศในการประเมิน** ผู้ที่เป็นครูแห่งชาติต้องใช้วิธีการประเมินผลให้เป็นส่วนหนึ่งของงานสอนและการตรวจสอบความต้องการของนักเรียนของตน ครูสามารถกำหนดเป้าหมายที่จะปรับปรุงการเรียนให้อยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้ โดยการวางแผนการสอนล่วงหน้า ปรับปรุงการสอนของตนโดยการใช้การประเมินผลการสอนให้สัมพันธ์กับความก้าวหน้าของนักเรียน เป้าหมายของโรงเรียน และหลักฐานการตรวจของผู้ตรวจการศึกษา

(6) **มีความเป็นเลิศในการให้คำแนะนำและสนับสนุนเพื่อนครู** ผู้ที่เป็นครูแห่งชาติต้องสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำอย่างดีแก่เพื่อนครู สามารถทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอนและฝึกอบรมเพื่อช่วยให้ผู้อื่นให้ประสบผลสำเร็จในการสอน สามารถใช้วิธีการสอนและวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างเป็นเลิศ ซึ่งทำให้ครูแห่งชาตินั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในโรงเรียนและในสถานการณ์อื่นๆ นอกเหนือจากโรงเรียนของตนสามารถทำตนเป็นต้นแบบแก่นักเรียนและครูอื่นๆ ได้รับความเคารพนับถือ และสามารถจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี

จากการศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูทั้งจากของประเทศไทยและของต่างประเทศ รวมทั้งคุณลักษณะของการปฏิบัติงานของครูที่ดี ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูโดยยึดมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภาจำนวน 12 ข้อ เป็นกรอบในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู เนื่องจากมาตรฐานดังกล่าวมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่บัญญัติให้องค์การวิชาชีพ ซึ่งก็คือ คุรุสภา กำหนดหลักเกณฑ์และข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นมาตรฐานใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู และเพื่อให้ครูได้ตรวจสอบการปฏิบัติงานตนเองตามมาตรฐานดังกล่าว

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

จตุภูมิ เขตจัตุรัส (2547) ทำการศึกษาสภาพความรู้และการปฏิบัติงานก่อนและหลังการดำเนินงานความริเริ่มของความเป็นหุ้นส่วนในการวิจัย ลักษณะการดำเนินงานความริเริ่มของความเป็นหุ้นส่วนในการวิจัย และการเปลี่ยนแปลงของความรู้และการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากอิทธิพลของความริเริ่มของความเป็นหุ้นส่วนในการวิจัยของครูโรงเรียนและอาจารย์มหาวิทยาลัย วิธีการวิจัยเป็นแบบกรณีศึกษาพหุพื้นที่ (multi site case study) 4 แห่ง ในโครงการวิจัย 2 โครงการ การศึกษาเป็นแบบสืบย้อน โดยการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ และแบบเจาะลึก การวิเคราะห์เอกสาร และการสนทนากลุ่ม ผลวิจัยสรุปได้ว่า (1) สภาพความรู้และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนและอาจารย์มหาวิทยาลัยก่อน

การดำเนินงานโครงการวิจัย มีลักษณะยังขาดความรู้ในเนื้อหาที่โครงการวิจัยมุ่งเน้นและสำหรับผู้ที่พอมีความรู้ก็ยังไม่สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติ และครูโรงเรียนไม่สามารถทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ (2) ลักษณะการดำเนินงานความริเริ่มของความเป็นหุ้นส่วนในการวิจัยระหว่างครูโรงเรียนและอาจารย์มหาวิทยาลัยมี 3 แบบ คือ แบบนำพัฒนา แบบกัลยาณมิตร และแบบสนับสนุน (3) สภาพความรู้และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนและอาจารย์มหาวิทยาลัยหลังการดำเนินงานโครงการวิจัย มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการเพิ่มความรู้มากขึ้นในเนื้อหาสาระที่มุ่งเน้นของโครงการวิจัยและสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้มากขึ้นและอย่างหลากหลาย

รัชนีวรรณ สงชู (2544) ได้ทำการศึกษาเพื่อสร้างและพัฒนาแบบประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพ สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยนำแนวคิดในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพครู ของคุรุสภาผนวกกับกรอบแนวคิดตามทฤษฎีของเบียร์เรนส์ มาสร้างเป็นแบบประเมินตนเอง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แบบประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพ สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 การวางแผนและเตรียมการสอนมี 6 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนมี 5 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการเรียนการสอนมี 5 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบในวิชาชีพมี 6 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ (2) แบบประเมินตนเองมีความตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบของแบบประเมินตนเอง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

Moore (2006) ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานครู คุณภาพของการปฏิบัติงานครู ความคงทนและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานครูในสภาพแวดล้อมสถานที่ในการทำงานที่ดี ครูที่ดีจะเป็นกุญแจสำคัญทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จ จากการวิจัยพบว่าเงื่อนไขที่ทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างประสบความสำเร็จคือการใช้หลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานของครู ด้านการออกแบบการสอน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลที่ทำงานร่วมกันกับครู ด้านการสนับสนุนครูใหม่ ด้านการจัดการหลักสูตรที่ดี ด้านทรัพยากรและอุปกรณ์ที่มีความพร้อม

ตอนที่ 2 หลักเทียบเคียง

2.1 นิยามและความหมายหลักเทียบเคียง

นิยามและความหมาย ของคำว่า “benchmarking” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายของอย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ประมวลความหมายและการเรียกชื่อเป็นภาษาไทยไว้ดังนี้

benchmarking แปลตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานว่า “การเทียบสมรรถนะ หรือ การเทียบเคียงสมรรถนะ” ซึ่งความหมายดั้งเดิมของคำว่า “benchmarking” ที่นิยามไว้ใน Webster’s Dictionary หมายถึง “เครื่องหมายของนักสำรวจที่กำหนดตำแหน่งที่ทำไว้ และนำมาใช้เป็นจุดอ้างอิงหรือเป็นมาตรฐานสำหรับใช้วัดหรือเปรียบเทียบ” ในการแปลภาษาไทยสามารถใช้ได้หลายคำ ได้แก่ การเปรียบเทียบสมรรถนะ การเทียบรอย การเทียบเพื่อแข่งดี แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้ “benchmarking” เป็นชื่อภาษาไทยว่า “การเทียบเคียง”

Kerns ซึ่งเป็น CEO ของบริษัทซีร็อกซ์ ได้ให้นิยามไว้ว่า “เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องในการประเมินผลผลิต การบริการและการปฏิบัติของตนเองกับคู่แข่งที่ทำได้ดีที่สุด หรือผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำของวงการ” Camp ในฐานะเป็นผู้นำของการเทียบเคียง ให้ความหมายว่า “เป็นการค้นหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในอุตสาหกรรมซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติที่ดีกว่า”

เมื่อการเทียบเคียงได้แพร่หลายออกไป ได้มีการให้คำนิยามเพิ่มเติม หลายท่าน ดังนี้ Spendolini (1992) ได้นิยามว่า “เป็นกระบวนการที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่องเพื่อประเมินผลผลิต บริการหรือกระบวนการทำงานขององค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีเลิศ โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพขององค์กร” ซึ่งสอดคล้องกับความหมายในส่วนของ The American Productivity and Quality Center’s Benchmarking Management Guide ได้นิยามว่า “เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องในการเปรียบเทียบและวัดองค์กรของตนเองกับองค์กรที่เป็นผู้นำในวงการ ไม่ว่าจะตั้งอยู่ที่ใดในโลกเพื่อที่จะได้ข้อมูลมาช่วยองค์กรในการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง” ในขณะที่ Peter (1994) อธิบายว่า “การเทียบเคียงคือการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน โดยใช้การปฏิบัติที่เป็นเลิศมาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมหลายประการ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ แทนที่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย หรือเป็นเพียงการปรับปรุงจุดย่อย ๆ ที่ได้จากการสำรวจผลปฏิบัติงานในอดีต”

อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการบางส่วนได้ให้นิยามของการเทียบเคียงเป็นลักษณะของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเน้นประโยชน์ของการใช้การเทียบเคียง เช่น Balm (1996) เน้นว่า การเทียบเคียงไม่ใช่กิจกรรมเดี่ยว แต่เป็นกลุ่มกิจกรรม โดยอธิบายว่า “เป็นกิจกรรมต่อเนื่องในการเปรียบเทียบกระบวนการ การปฏิบัติ ผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตนเองกับ

กิจกรรมที่คล้ายคลึงกันขององค์กรที่ทำได้ดีที่สุด เพื่อให้เกิดการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทาย แต่มีความเป็นไปได้ แล้วนำสิ่งที่ค้นพบไปปฏิบัติเพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่ดีที่สุดภายในเวลาที่เหมาะสม กับสถานการณ์ และ Codling (1998) ได้ให้นิยามความหมายของการเทียบเคียงในเชิงประโยชน์ของการเทียบเคียงว่าเป็น "เทคนิควิธีที่มีพลังมากที่สุดในการทำให้องค์กรมีและดำรงรักษาความสามารถในการแข่งขัน"

ในขณะที่ Cook (1999) ได้เน้นไปในทางการเข้าใจตนเอง โดยกล่าวว่า "การเทียบเคียงคือกระบวนการในการระบุ เข้าใจและประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศจากหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกัน หรือจากองค์กรภายนอกมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง" ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Kelly (2001) ได้นิยามว่า "เป็นการวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานระหว่างองค์กร หรือภายในองค์กรเดียวกัน ด้วยจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงตนเอง"

จากนิยามดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปและสังเคราะห์ความหมายของการเทียบเคียงได้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องโดยใช้การเปรียบเทียบสิ่งที่เป็นเลิศหรือสิ่งที่ดีกับตนเอง เพื่อนำข้อที่ควรปรับปรุงและควรพัฒนามาดำเนินการในการพัฒนาตนเอง

2.2 ประวัติและความเป็นมาของการเทียบเคียง

ความคิดเรื่องการเทียบเคียงอาจจะกล่าวได้ว่ามีตั้งแต่สมัยอียิปต์ เนื่องจากการก่อสร้างในสมัยนั้นต้องมีการทำร่องรอยเป็นเครื่องหมายสำหรับการตัดก้อนหินอย่างแม่นยำเพื่อนำมาใช้ในการก่อสร้าง (Codling, 1998) ในประเทศอังกฤษในสมัยก่อนก็มีการเก็บรวบรวมข้อมูลธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อนำมาเป็นข้อมูลทางสถิติหรือแนวโน้มขององค์กรต่าง ๆ นำมาพิจารณาว่าแค่ไหนเมื่อเปรียบเทียบกับสถิติที่จัดบันทึกไว้

นอกจากนี้ อาจจะกล่าวได้ว่ามีแนวคิดของคนเอเชีย 2 ประการที่มีอิทธิพลต่อการเทียบเคียง ประการแรกมาจากปรัชญาของแม่ทัพชาวจีนเมื่อประมาณ 2,500 ปีมาแล้ว ในตำราการทำสงครามว่า "ถ้าท่านรู้จักข้าศึกและรู้จักตนเองดีก็ไม่ต้องกลัวรบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง" (If you know your enemy and know yourself, you need not fear the results of a hundred battles) ซึ่งหมายความว่า เมื่อรู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของทั้งตนเองและข้าศึกก็จะมีโอกาสชนะสงครามทุกครั้ง คำสอนนี้ชี้ให้เห็นว่ามีทางที่จะทำให้เกิดความสำเร็จเป็นไปได้ทุกอย่าง ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการหรือการวางแผน

แนวคิดประการที่สองจะมาจากหลักการทำงานของชาวญี่ปุ่นที่พยายามอย่างสูงที่จะทำงานให้ดีที่สุด จึงมีสำนวนว่า "ดีที่สุดของดีที่สุด" (best of the best) เดิมที นักธุรกิจตะวันตกยึดถือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ "the best" และหยุดอยู่ตรงนั้น ในขณะที่นักธุรกิจของญี่ปุ่นพยายามจะทำให้ดีขึ้นกว่าที่คิดกันว่าดีเยี่ยมแล้ว (Camp, 1989)

แนวความคิดการเทียบเคียง ระยะแรก ในช่วงแรก ๆ ของการดำเนินการเทียบเคียง Camp ได้เสนอแนวความคิดการเทียบเคียงไว้ 4 ประการคือ (1) เข้าใจการทำงานของตนเอง ซึ่งทำได้โดยการรวบรวมองค์ประกอบทุกอย่างเข้ามาพิจารณาเพื่อประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของกระบวนการทำงานในองค์กร (2) เข้าใจผู้นำ รู้จักองค์กรที่เป็นผู้นำในวงการหรือคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน ความรู้ที่ได้รับจะทำให้เข้าใจว่าตนเองควรจะทำอะไร ทำอย่างไรให้มีความแตกต่างจากผู้อื่น หรือทำให้มีคุณภาพได้เท่าเทียมกันได้อย่างไร (3) เข้าใจวิธีการ สามารถนำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้ด้วยความเข้าใจว่าเขาทำได้อย่างไรและทำไมเขาจึงเป็นผู้ที่ดีที่สุด และ (4) เข้าใจการประยุกต์ สามารถนำความรู้ทั้งหมดที่ได้เรียนรู้เข้ามาปรับให้เหมาะสมและทดลองใช้ในงานประจำขององค์กร

2.3 ลักษณะและวัตถุประสงค์ของการเทียบเคียง

หลักเทียบเคียง (benchmark) หมายถึงสิ่งที่ดีที่สุดในต้นแบบที่จะใช้วัดหรือเปรียบเทียบความสามารถของตนเอง ในขณะที่การเทียบเคียง (benchmarking) คือ วิธีการในการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการ และวิธีการปฏิบัติกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเพื่อมุ่งความเป็นเลิศ ดังนั้น การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) คือ วิธีการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ กระบวนการเทียบเคียงจะนำไปสู่การค้นพบผู้ที่เป็นหลักเทียบเคียง สามารถตอบคำถามเราได้ว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) หรือวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดที่นำไปสู่ความเป็นเลิศนั้นมีกระบวนการอย่างไร

วัตถุประสงค์หลักในการทำการเทียบเคียงมี 3 ประการ คือ (1) เพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการต่าง ๆ จะดำเนินการไปตามเป้าหมายและมีคุณภาพที่ดี ผลจากการเทียบเคียงทำให้เป็นผู้นำขององค์กร (2) เป็นการรวมหลักการที่ดีเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขององค์กร และ (3) นำไปสู่ระดับการเทียบเคียงที่มีความเป็นเลิศเป็นต้นแบบในการพัฒนาองค์กร

ในการสร้างหลักเทียบเคียงควรเริ่มที่คนในองค์กรที่มีความเป็นอิสระและมีพลังอำนาจในการเรียกร้องและการยอมรับ ความรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่สำคัญ 3 ประการเป็นหลัก ได้แก่ (1) กิจกรรมที่เริ่มใช้ในการเทียบเคียง กุญแจที่สำคัญ ความพยายามที่จะปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกต้อง (2) สร้างแผนงานการเทียบเคียงอันดับแรกจากภายในระบบขององค์กรก่อนที่จะหาการเทียบเคียงภายนอก และ (3) การเตรียมการและการเป็นมาตรฐานทางองค์กรอย่างสมบูรณ์ แสดงถึงการนำแนวทางในการปฏิบัติมาใช้เพื่อพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลง และภาพพจน์ที่ดีขององค์กร การเทียบเคียงจึงเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์เกิดประสิทธิวิภาษมาก เมื่อมีการทำเป็นทีมและสร้างการเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการพัฒนาภายใน การจัดหน้าที่ขององค์กรและกระบวนการที่เกี่ยวข้องจะสนับสนุนทำให้การเทียบเคียงประสบความสำเร็จเกิดประโยชน์ (Sitnikov, 2002)

2.4 ประเภทของการเทียบเคียง

นักวิชาการเรื่องการเทียบเคียง แบ่งประเภทการเทียบเคียงด้วยเกณฑ์ที่แตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละคน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

(1) การแบ่งประเภทตามจำนวนองค์กร เมื่อพิจารณาถึงจำนวนองค์กรที่เข้าร่วมทำการเทียบเคียง จะแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ การเทียบเคียงเดี่ยวและการเทียบเคียงกลุ่ม การเทียบเคียงเดี่ยว หมายถึง การที่หนึ่งองค์กรต้องการจะทำการเทียบเคียงเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเอง โดยนำตนเองไปเปรียบเทียบกับคู่แข่งอีกหนึ่งองค์กรที่มีข้อมูลแสดงว่าเป็นผู้มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการเทียบเคียงกลุ่มซึ่งบางตำราเรียกว่าการเทียบเคียงขององค์กรในกลุ่มเดียวกัน (peer benchmarking) หมายถึง การที่องค์กรปฏิบัติหน้าที่เหมือน ๆ กันต่อจากนั้นจึงมีการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหลายตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือจะได้เป็นเลิศ หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ

(2) การแบ่งประเภทตามชนิดของคู่แข่งการเทียบเคียงจะต้องมีองค์กรที่ปฏิบัติเป็นเลิศ ซึ่งเรียกว่า คู่เทียบ (benchmarking partner) Cook (1999) ให้ความเห็นว่าถ้าพิจารณาตามเกณฑ์คู่เทียบนี้ การเทียบเคียงมี 4 ประเภท คือ (1) การเทียบเคียงภายใน (internal benchmarking) เป็นการเทียบเคียงเพื่อการวัดและเปรียบเทียบระหว่างฝ่ายหรือแผนกในองค์กรเดียวกันเป็นการเทียบเคียงทำได้ง่ายที่สุด ส่งเสริมการทำงานขององค์กรโดยรวม แต่ในขณะเดียวกันการเทียบเคียงภายในก็มีจุดอ่อนตรงที่มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความมกน้อย หมายถึงความว่าคณะเทียบเคียงจะมีความโน้มเอียงที่จะตั้งเป้าหมายไม่สูงนัก (2) การเทียบเคียงกับคู่แข่งในองค์กรเดียวกันเป็นการเทียบเคียงที่ทำกับองค์กรเดียวกัน วิธีการเลือกคู่แข่งอาจจะได้จากตำแหน่งของคู่แข่งในวงการหรือการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับการเทียบเคียงประเภทนี้ ผู้ที่อยู่ในคณะเทียบเคียงควรมีการวางแผนหาข้อมูลเพิ่มเติมโดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) จากแหล่งอื่น ๆ นอกเหนือจากการเก็บจากคู่แข่งโดยตรง (3) การเทียบเคียงกับองค์กรที่อยู่ต่างองค์กร หรือการเทียบเคียงตามหน้าที่การงาน (functional benchmarking) การเทียบเคียงกระบวนการทำงานที่ใกล้เคียงกันกับองค์กรที่ไม่เป็นคู่แข่งเป็น การเทียบเคียงกระบวนการที่แตกต่างหรือในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง การเทียบเคียงประเภทนี้มีจุดประสงค์เพื่อหาวิธีการปรับปรุงคุณภาพที่สามารถนำมาประยุกต์กับธุรกิจของตนเองถ้าทำได้สำเร็จ ผล การเทียบเคียงจะสามารถทำได้แนวทางในการปฏิบัติใหม่ซึ่งอาจทำให้เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดดได้ (4) การเทียบเคียงกับผู้มีการปฏิบัติเป็นเลิศหรือผู้ที่อยู่ในระดับโลก ผู้ที่ปฏิบัติเป็นเลิศ (best practice) หรือผู้ที่ปฏิบัติที่มีคุณภาพระดับโลก (world class) ถือว่าเป็นองค์กรที่ได้เน้นการยอมรับอย่างกว้างขวางและมี

คุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ในระดับหนึ่ง การเทียบเคียงประเภทนี้จะทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมากและมีประโยชน์ในด้านการทำให้บุคลากรในองค์กรได้มองออกไปสู่โลกภายนอก

Reider (2000) มีความคิดเห็นว่าการเทียบเคียงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท เท่านั้นคือ การเทียบเคียงกับองค์กรภายนอกและการเทียบเคียงภายในองค์กรเดียวกัน ข้อดีของการเทียบเคียงภายในองค์กรเดียวกันคือ คณะเทียบเคียงจะสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ได้ง่าย

2.5 กระบวนการในการเทียบเคียง

Cook (1999) มีความคิดเห็นว่าการเทียบเคียงควรจะแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้กระบวนการทำงานของตนเอง ขั้นตอนที่ 2 กำหนดว่าจะเทียบเคียงในเรื่องอะไรและกับใคร ขั้นตอนที่ 3 รวบรวมและเก็บข้อมูล ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดช่วงห่าง ขั้นตอนที่ 5 วางแผนการปรับปรุง และขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบ ในขณะที่ Reider (2000) เสนอว่า ขั้นตอนการเทียบเคียงควรมี 6 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาประเด็นหลักของปัญหาและขอบข่ายงานที่มีความวิกฤตซึ่งต้องการการแก้ไข ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาขั้นตอนการทำงานและผังการทำงานผังการไหลของงานในองค์กรของตนเอง ขั้นตอนที่ 3 ศึกษางาน กิจกรรมหรือขั้นตอนการทำงานของกลุ่มเทียบ ขั้นตอนที่ 4 เก็บข้อมูล ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์และแปลผล และขั้นตอนที่ 6 นำแนวปฏิบัติที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติในองค์กร

โดยสรุปทั่วไปกระบวนการที่ใช้ในการเทียบเคียง (benchmarking process) สามารถแบ่งออกเป็นหลักใหญ่ได้ 4 ระยะ ระยะแรก คือวางแผนองค์กรและจัดการองค์กร (phase i organization and planning) เป็นระยะที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานในการเทียบเคียงจะต้องทำความเข้าใจกำหนดเขตในการศึกษาและดำเนินงาน ระยะที่สองคือการเก็บรวบรวมข้อมูล (phase ii-data collection) เป็นระยะที่ทำการคัดเลือกวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างหลักเทียบเคียงและการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ระยะที่สาม คือขั้นตอนการวิเคราะห์ (phase iii analysis) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของการปฏิบัติงาน (performance gap) ระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานในอนาคตและสิ่งที่ชี้วัดว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี และระยะที่สี่ คือการปฏิบัติการ (phase iv action) เป็นขั้นตอนของการสรุปและการปฏิบัติการเพื่อค้นพบหลักเทียบเคียงและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจัดทำแผนการปฏิบัติการที่เฉพาะ

จากกระบวนการสร้างหลักเทียบเคียง สามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้ดังนี้ (1) ตัดสินใจเลือกหน้าที่การทำงานขององค์กรที่จะทำการเทียบเคียง โดยตรวจสอบและการประเมินผลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (2) ประเมินความสำคัญของเขตพื้นที่ในการดำเนินงาน (3) สร้างหลักเทียบเคียงหรือตัดสินใจที่จะเลือกหลักเทียบเคียง (4) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลัก

เทียบเคียง (5) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดหรือตัวบ่งชี้ความแตกต่างของการปฏิบัติงาน (6) สร้างตัวบ่งชี้หรือผลจากการเทียบเคียงโดยเรียนรู้จากหลักการที่ปฏิบัติดี และ (7) นำหลักเทียบเคียงเครื่องมือในการเทียบเคียงไปใช้ในการเทียบเคียงเพื่อพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบที่ใช้ในการเทียบเคียงอาจจะดำเนินการได้ดังนี้ (1) การวิจัยภายในองค์กร (in-house research) เป็นการตรวจสอบความหลากหลายของเอกสารภายในและสามารถได้รับข้อมูลอย่างเปิดเผย อาจจะมีความเป็นไปได้ที่จะสร้างหลักเทียบเคียงจากเอกสารและข้อมูลที่ต้องการ ปกติใช้กับการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร (2) การวิจัยที่ใช้บุคคลที่สามที่ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราทำการศึกษา (third-party research) มีสมาชิกที่ปรึกษาและบริษัทที่ทำการวิจัยทางธุรกิจที่มีเหตุผลและมีความสามารถดำเนินการสร้างการเทียบเคียงที่ได้คำตอบแทนโดยปกติแล้ว third-party research จำเป็นต้องได้รับข้อมูลที่หนักแน่นน่าเชื่อถือเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมการเทียบเคียงโดยตรงหรือดำเนินการประชุมการสนทนากลุ่มของสถาบันต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในการรวมตัวของปัจจัยป้อนอย่างกว้าง ๆ (3) การแลกเปลี่ยนโดยตรง (direct exchange) บางครั้งความน่าจะเป็นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการศึกษาการเทียบเคียง อาจจะใช้วิธีการได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสำรวจทางโทรศัพท์ การประชุมโทรศัพท์ทางไกล เป็นต้น (4) การตรวจเยี่ยม (site visit) การตรวจเยี่ยมเป็นการเผชิญหน้าระหว่างทีมผู้ดำเนินการเทียบเคียงกับกรณีศึกษา ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนพูดคุย อภิปรายทำให้ได้ข้อมูลที่มีความตรง น่าเชื่อถือและได้ภาพที่ครอบคลุมในการสร้างหลักเทียบเคียง การลงภาคสนามโดยตรงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานการเทียบเคียง

2.6 การตรวจสอบความเป็นเลิศ

การตัดสินใจการปฏิบัติใดเป็นเลิศนั้นมีวิธีการทดสอบได้หลายวิธีการ แต่สามารถสรุปสาระสำคัญที่สามารถจะนำมาใช้ร่วมกันแล้วให้ผลดี ให้ความมั่นใจสูงขึ้นไปองค์กรคู่เทียบมีการปฏิบัติเป็นเลิศ ดังนี้

(1) มีหลักฐาน ตามปกติ การปฏิบัติที่เป็นเลิศในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นมักจะพบได้ในองค์กรต่างๆ มากกว่าหนึ่งแห่ง เพราะฉะนั้น ในบางองค์กรอาจจะมีการปฏิบัติเป็นเลิศได้มากกว่า 1 อย่างในการเทียบเคียงกลุ่มเพื่อหาผู้ปฏิบัติเป็นเลิศจึงควรมีองค์กรเข้าร่วมจำนวน 3-6 องค์กร และมีหลักฐานที่แสดงถึงความเป็นเลิศ เช่น การได้รับรางวัล ผ่านการตรวจประเมินจากองค์กรภายนอก หรือจากการลงมติของสมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

(2) ลักษณะเด่นพิเศษ ตัวอย่างในเรื่องนี้คือ เมื่อไม่นานมานี้มีการเทียบเคียงกระบวนการขายที่มีการใช้รหัสสินค้า (bar code) และพบว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศคือ การขายขององค์กรหนึ่ง

นารหัสสินค้ามาใช้ ทำให้การบริการลูกค้าเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และการควบคุมสินค้ารอขาย เป็นไปได้อย่างรวดเร็วเช่นกันทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจำนวนสินค้าได้อย่างดี

(3) ความแตกต่างทางปริมาณ เมื่อพิจารณาจากผลการปฏิบัติแล้วทำให้เป็นจำนวนที่นับได้ และเห็นการเทียบเคียงจำนวนตัวเลขที่แตกต่างกันระหว่างองค์กรของเรากับคู่แข่ง จะทำให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างแท้จริง

(4) ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามปกติของกระบวนการและผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการนั้นถือได้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเนื่องจากเขาเหล่านี้จะรู้จักงานของตนเองดี รู้วิธีการทำงาน จุดอ่อน จุดแข็งของกระบวนการ การที่ได้รับรู้วิธีการของผู้อื่น จะทำให้เขาหันมาให้ความสนใจต่อสิ่งที่ตนเองกำลังทำ เขาจะสามารถตัดสินใจได้ว่าอะไรคือสิ่งที่ดี อะไรคือสิ่งที่ไม่ดี แต่อย่างไรก็ตาม อาจจะมีบางครั้งที่เขาเหล่านี้ยังมีการยึดมั่นว่าสิ่งที่ตนเองทำอยู่เป็นประจำคือสิ่งที่ดีที่สุด ดังนั้น จึงควรนำผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยอื่นมาร่วมพิจารณาให้ความเห็นด้วย

(5) ความสำคัญต่อการปฏิบัติที่มีต่อองค์กรในการตัดสินใจว่าองค์กรใดมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศจะให้ความสนใจแก่การเลือกสิ่งที่เป็นกระบวนการธุรกิจหลัก (core business) สำหรับองค์กรธุรกิจ สิ่งเป็นหลัก ได้แก่ ความถูกต้องของการเรียกเก็บเงินจากลูกค้าและการรักษาเวลาให้เป็นไปตามกำหนด ดังนั้น สิ่งที่เป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศควรจะมีความสัมพันธ์กับสองสิ่งดังกล่าวนี้ หรือหากเป็นสถานศึกษากระบวนการธุรกิจที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ กระบวนการสอน ดังนั้น การปฏิบัติที่เป็นเลิศจึงมักจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

(6) การปฏิบัติที่เป็นเลิศในบางองค์กรที่ปฏิบัติที่เป็นเลิศและสามารถจะทำให้การปฏิบัติ นั้นเป็นสินค้าขององค์กรมีคุณภาพดีไม่มีใครเทียบได้ และมีลูกค้าต้องการนำไปใช้ ยกตัวอย่างเช่น การปฏิบัติในการขยายเครือข่ายการค้า (franchise) หรือในด้านการศึกษาซึ่งมีสิ่งที่น่าสนใจศึกษา คือ การที่มีนักเรียนระดับมัธยมนิยมไปเรียนตามโรงเรียนกวดวิชาบางแห่งกันอย่างมากภายในขณะที่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อการเรียนการสอนในระบบ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเทียบเคียง

Scheerens (2004) ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และหลักเทียบเคียงในการแนะแนวอาชีพ การวางแผนของเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละประเทศ เช่น อเมริกา แคนาดา เป็นต้น และตรวจความหลากหลายของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการแนะแนว โดยทำการวิเคราะห์แยกส่วนและแนะนำเพื่อให้ได้โมเดลเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพโดยอิงโมเดลปัจจุบันกลับ กระบวนการผลลัพธ์และบริบท ใช้การศึกษาหลาย ๆ โมเดลสำหรับช่วยพัฒนาการจัดทำนโยบายทางการศึกษา

Hudson (2007) ศึกษาเกี่ยวกับการเทียบเคียงกระบวนการรับรู้และการให้คำปรึกษาช่วยเหลือครูในการพัฒนาการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยยึดหลักปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านคุณลักษณะ ด้านระบบการช่วยเหลือ ด้านหลักของความรู้ และด้านการเป็นตัวแบบและการให้ผลป้อนกลับ จากการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยทั้ง 5 ประการมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อกระบวนการรับรู้และการให้การปรึกษาช่วยเหลือครู รายงานวิจัยนี้ได้อภิปรายถึงความน่าจะเป็นในการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเทียบเคียง การรับรู้ของครูสำหรับพัฒนาการสอนวิชาคณิตศาสตร์และอ้างถึงจุดที่ใช้ในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู

ตอนที่ 3 การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองของครูและการตรวจสอบรายการประเมินตนเอง สามารถสรุปได้เป็นประเด็นดังนี้ (1) ความหมายและความสำคัญของการประเมินตนเองของครู (2) แนวคิดเกี่ยวและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองของครู (3) ประโยชน์และข้อจำกัดของการประเมินตนเองของครู (4) เกณฑ์และตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินตนเอง

3.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินตนเองของครู

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต อ้างถึงใน บุญทอง บุญทวี, 2546) กล่าวว่า การประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการใช้ปัญญาในการพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อดีที่ย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผนการวัดผล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงสภาพปัญหา จุดเด่น จุดบกพร่องได้ ส่งผลให้นำมาปรับปรุงและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) กล่าวว่า การประเมินตนเองเป็นกระบวนการแสวงหาข้อมูล สารสนเทศ (information) ทั้งข้อมูลภายในและภายนอก ในการพิจารณาตนเองของผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งประเมินภารกิจของตนเองว่าทำอะไรได้ดี ไม่ดี อย่างไร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาตนเองมากกว่าที่จะให้บุคคลภายนอกมาเป็นผู้ประเมินซึ่งสอดคล้องกับนิยามความหมายของผู้ทรงคุณวุฒิและนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ

Barber, Kremce-Haycn and Sweency (อ้างถึงใน บุญทอง บุญทวี, 2546) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินตนเองของครู เป็นการประเมินผลย่อย ของการปฏิบัติงานและการทดสอบย่อย หรือเมื่อมีความจำเป็น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน

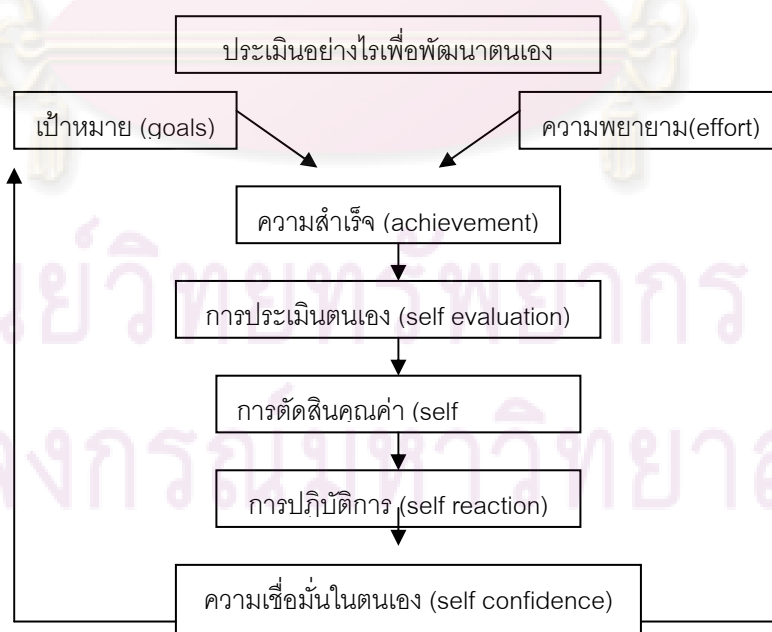
Rolheiser and Ross (2006) กล่าวว่า วั้วว่า การประเมินตนเอง คือ การตัดสินคุณค่าของตนเองในการทำงานโดยขึ้นอยู่กับหลักฐานและเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยมีจุดประสงค์เพื่อทำให้การทำงานในอนาคตมีคุณภาพมากขึ้น เมื่อครูทำการสอนนักเรียนจำเป็นต้องมีการประเมินตนเอง การประเมินตนเองจึงเป็นเทคนิควิธีการที่มีศักยภาพ

จากการศึกษาเอกสารและวิจัยที่ผ่านมาตลอดจนนิยามข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการประเมินตนเองของครู หมายถึง กระบวนการที่ครู ใช้เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ

3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองของครู

การประเมินตนเองของครู เริ่มมาจากการที่ครูเชื่อว่าครูจะทำงานได้ดีก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ครูต้องการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ครูสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง ซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรู้ การทำงาน คุณภาพการสอนของตนเอง ครูจึงสามารถสร้างความก้าวหน้าในตนเองและพัฒนาวิชาชีพของตน การประเมินตนเองมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Airasian and Gullickson, 1994)

แนวคิดการประเมินตนเอง (Rolheiser, 1996) เป็นกุญแจสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ดังแผนภาพที่ 2.1 เมื่อครูทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างแน่ชัด การประเมินตนเองจะไปกระตุ้นครูทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายระดับสูง และพยายามดึงศักยภาพภายในของแต่ละบุคคลหรือพยายามปฏิบัติตนนำไปสู่ การปฏิบัติงานจนสำเร็จ จากนั้นทำการประเมินตนเองเพื่อตัดสินความสำเร็จ เช่น อาจพิจารณาไต่ตรองจากคำถามที่ว่า ฉันจะบรรลุเป้าหมายที่ไหน จากนั้นผลของการตัดสินใจก็ คือปฏิริยาตอบสนองการปฏิบัติงานและปฏิริยาตอบสนองการปฏิบัติงาน ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีความเชื่อมั่นที่ดี



แผนภาพที่ 2.1 การตรวจสอบประเมินตนเอง (self evaluation) (Rolheiser and Ross, 2006)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) จึงเป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของคนงานแล้วมีการวัดผลการประเมินผล และการบันทึกผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับความคาดหวังนั้นแล้วส่งเป็นข้อมูลป้อนกลับให้พวกเขาได้ทราบโดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงานแต่อาจใช้กับจุดมุ่งหมายอื่นได้ด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาและประเมินศักยภาพของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

Airasian and Gullikson (1996) ได้เสนอหลักเกี่ยวกับวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตนเองของครูดังนี้ (1) ใช้เครื่องมือสะท้อนตนเอง ซึ่งต้องกำหนดโดยครู ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ (checklist) มาตรฐานค่า (Rating scale) หรือแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอาจใช้ประเมินแตกต่างจากปกติ (2) ใช้สื่อบันทึก และวิเคราะห์ เช่น เทปบันทึกภาพ การปฏิบัติงานของครู เพื่อตัวครูเองหรือคู่ประเมินวิเคราะห์ ควรบันทึกจากการทำ micro teaching (3) ให้นักเรียนป้อนข้อมูลสะท้อนกลับ ควรใช้เครื่องมือที่สมบูรณ์ให้นักเรียนทำ เช่น แบบสอบถาม การสำรวจช่วงเวลา และบันทึกเหตุการณ์ (4) การทำแฟ้มสะสมงาน (portfolio) ของครู ซึ่งบรรจุยุทธศาสตร์ของครูไว้ (5) ข้อมูลการปฏิบัติงานของนักเรียน ผลผลิต และผลการทดสอบเป็นข้อมูลปฏิบัติการประเมินตนเองของครู (6) การสังเกตจากคนภายนอกหรือคู่ประเมินควรเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร (7) บันทึกงาน ข่าวเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หรือนำวารสารจะใช้เมื่อต้องการสะท้อนเหตุการณ์ สำคัญที่เกิดขึ้นในห้องเรียนหรือบันทึกปัญหา ความสำเร็จ ความต้องการ (8) การอภิปราย หรือสนทนาร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการช่วยกันแก้ปัญหาที่ต่อเนื่อง การใช้ความคิดและการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน เป็นยุทธศาสตร์ที่มีอำนาจในการปฏิบัติการสอนด้วยตนเอง

การให้ครูประเมินตนเองจะทำให้ครูเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ (1) ยอมรับพฤติกรรมของคนที่ใช้ได้ หมายความว่า ครูสามารถที่จะบอกพฤติกรรมต่าง ๆ และเข้าใจผลของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีต่อนักเรียน (2) ควบคุมพฤติกรรมทางการสอน หมายความว่า ครูสามารถใช้พฤติกรรมทางการสอนที่ถูกต้องเพื่อทำให้การตอบสนองของนักเรียนที่คาดหวังไว้สัมฤทธิ์ผล (3) ตัดสินใจที่จะรักษาไว้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการสอนซึ่งพบว่าน่าปรารถนาหรือไม่น่าปรารถนา หมายความว่า ครูสามารถกระทำการตัดสินใจในควมมีประสิทธิภาพของพฤติกรรมนั้น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวครูที่ใช้วิธีการประเมินตนเอง ต้องใช้ยุทธวิธีหรือแนวคิดหลายประการ และจะต้องมีความเข้าใจและมีความชำนาญในยุทธวิธีหรือแนวความคิดนั้น ๆ ถ้าหากต้องการที่จะประเมินตนเองให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด กล่าวโดยสรุป ครูจะต้องยึดแนวความคิดดังต่อไปนี้

(1) ใช้หลักที่เป็นแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่องกันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกปฏิบัติการประเมินตนเอง เช่น การพัฒนาเจตคติให้เปิดกว้าง การพัฒนาความเชื่อต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุง มีความสามารถที่จะเจาะเอาพฤติกรรมที่ตนไม่พอใจเพียงหนึ่งหรือสองพฤติกรรม และการแบ่งเวลาเพื่อทำกิจกรรมการประเมินตนเอง (2) เต็มใจที่จะใช้สื่อในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อทำการตรวจสอบพฤติกรรมการสอนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรักษาความเป็นปรนัย (ความแน่นอน) การบันทึกเสียงหรือการบันทึกภาพวีดิทัศน์ เป็นการบันทึกที่เก็บไว้ได้ถาวรสำหรับครูเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมในปัจจุบันกับพฤติกรรมในอดีต (3) สามารถที่จะค้นหาพฤติกรรมพื้นฐาน (พฤติกรรมทางคำพูดและพฤติกรรมทางลักษณะท่าทาง) ความสามารถที่จะบอกพฤติกรรมเฉพาะ ซึ่งเป็นที่วิพากษ์ในการวิเคราะห์กระบวนการทางการสอน (4) มองเห็นคุณค่าและมีความสามารถที่จะใช้เป้าหมายในการสอน จุดประสงค์ทางการสอน การวางแผน และการประเมินพฤติกรรมของครู/นักเรียน (5) มองเห็นคุณค่าและมีความสามารถที่จะใช้เครื่องมือการสังเกตซึ่งได้เตรียมขึ้นอย่างประหยัดและประเมินด้วยตนเอง (6) สามารถที่จะใช้วิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดและดำเนินการประเมินตนเองตลอดระยะเวลาอันยาวนาน

3.3 ประโยชน์และข้อจำกัดของการประเมินตนเองของครู

ประโยชน์ของการประเมินตนเองของครู การประเมินตนเองของครูมีประโยชน์หลายประการ ดังนี้ (1) ครูไม่ต้องอาศัยปัจจัยหรือการแนะนำจากผู้สังเกตภายนอก ครูมีเสรีภาพที่จะวิเคราะห์ทั้งข้อดีและข้อบกพร่องโดยไม่ต้องกลัวเกรงผู้สังเกตภายนอกซึ่งเป็นผู้กำหนดคุณค่าของการตัดสินว่า “ดี” หรือ “ไม่ดี” ในพฤติกรรมของครู (2) ครูสามารถพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการปรับปรุงการสอน การพัฒนาการกระทำที่มีเจตคติในทางบวกเป็นเครื่องมือช่วยให้ครูกระทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (3) การใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ ทำให้ครูได้หลักฐานสัมฤทธิ์ผลทางการสอนตลอดระยะเวลาอันยาวนาน (4) เวลาที่ใช้ในการประเมินตนเอง ทำให้ครูได้ใคร่ครวญเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ทำให้ได้ความรู้ในทางการสอนเพิ่มขึ้น (5) การประเมินตนเองเป็นกิจกรรมระยะยาวที่สนับสนุนกระบวนการปรับปรุงการสอนมากกว่าการประเมินประจำปีหรือการประเมินผลในช่วงครึ่งปี

ข้อจำกัดในการประเมินตนเองของครู การประเมินตนเองสามารถช่วยให้ครูวางแผนในการปรับปรุงการสอนของตนเอง ถึงแม้ว่าการประเมินตนเองจะมีคุณค่ามาก ในขณะเดียวกันก็มีข้อจำกัดบางประการ ดังนี้ (1) ครูที่ประสงค์จะใช้วิธีการประเมินตนเอง จำเป็นต้องมีการฝึกทักษะเฉพาะให้เพียงพอ การฝึกนี้อาจจะกระทำไม่ได้มีดีนัก (2) เวลาที่ใช้ในการฝึกการประเมินตนเอง

อาจจะหาได้ยาก ถ้าหากต้องการให้การประเมินตนเองสามารถใช้การได้ดีจะต้องมีช่วงระยะเวลาของการฝึกปฏิบัติอย่างเพียงพอ (3) รางวัลหลาย ๆ อย่างที่ได้จากการฝึกปฏิบัติการประเมินตนเองมาจากแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก การตัดสินใจเกี่ยวกับระบบรางวัลภายนอกกับระบบภายในมีความยากลำบากเสมอ

3.4 เกณฑ์และตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินตนเอง

การประเมินตนเองเป็นเพื่อให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู จำเป็นต้องมี ข้อรายการ ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ในการประเมิน การทำความเข้าใจในเรื่องของเกณฑ์ และตัวบ่งชี้จึงมีความสำคัญ ดังที่จะกล่าวรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้ ลักษณะ และประเภทของตัวบ่งชี้

เนื่องจากตัวบ่งชี้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายขึ้นอยู่กับมิติของหน่วยงานและวัตถุประสงค์ของผู้ใช้แต่ละคน ดังนั้นการนิยามความหมายจึงมีหลากหลายแตกต่างกันไป ดังเช่น Davies (1972) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ในลักษณะ ข้อความ เครื่องมือ เครื่องวัด ที่ใช้ในการอธิบายสภาพการณ์ในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ Danida (1998 อ้างถึงใน Otto, 2005) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความที่บ่งบอกหรือเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามการดำเนินงานหรือสภาวะของระบบ ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง เป็นข้อความเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพเอาไปใช้ในการอธิบายสถานการณ์หรือสภาพความเป็นอยู่และวัดการเปลี่ยนแปลงหรือแนวโน้มของช่วงเวลา

ในขณะที่นักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งได้นิยามความหมายของตัวบ่งชี้เป็นลักษณะของค่าสถิติที่ให้สารสนเทศอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของ Burstein, Oakes and Guilan (1992) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ เป็นกลุ่มของค่าสถิติที่ให้ข้อมูลในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมตามสภาพการณ์ในบริบทของสังคม และ Green (1999) กล่าวว่า ดัชนีบ่งชี้เป็นค่าสถิติ ที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะคุณภาพหรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษาซึ่งอาจจะเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวมก็ได้โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ ตัวบ่งชี้แสดงถึง การตั้งค่าสถิติที่มีความเหมาะสมและเป็นตัวแทน หรือการอุปมาปรากฏการณ์ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่อย่างไรก็ตามเงื่อนไขที่ใช้บ่อย ๆ อย่างเหมาะสม คือค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้แต่ละเงื่อนไขในบริบทในสังคม ถ้านำความหมายของทั้งสองกลุ่มที่กล่าวมาข้างต้นมารวมกันก็จะสอดคล้องกับการนิยามตัวบ่งชี้ของ Johnstone (1981) ที่กล่าวไว้ว่า ดัชนีบ่งชี้หรือตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มีงวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจง หรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไป

ตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต สอดคล้องกับ Abbot and Gujit (1998) ที่กล่าวไว้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นชิ้นส่วนหนึ่งของข้อมูลสารสนเทศที่ทำให้ได้ข้อมูล ทำให้เราเข้าใจบางอย่างที่มีความสำคัญมากขึ้น และทำให้รับรู้ถึงแนวโน้มที่ไม่สามารถสังเกตได้ในทันที ได้สะท้อนภาพใหญ่หรือสถานการณ์อย่างกว้าง ๆ

ในส่วนของนักวิชาการไทยมีผู้ที่ให้นิยามของตัวบ่งชี้ไว้หลายท่าน โดยเฉพาะในศาสตร์ด้านการศึกษาศาสตร์ เช่น ศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอก แสดงสถานภาพหรือลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับ นางลักษณ วัชรชัย (2546) ที่กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ แสดง/ระบุ/บ่งบอก ถ้าสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้

จากการศึกษาที่ผ่านมาผู้วิจัยสรุปความหมายของตัวบ่งชี้ได้ว่า เป็นข้อความหรือสารสนเทศที่อยู่ในรูปของตัวแปรที่แสดงลักษณะของข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่ทำการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบ่งบอกหรือเปรียบเทียบการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี ควรคำนึงถึงหลักของ SMART ดังต่อไปนี้ (1) มีความเจาะจงเฉพาะ (specific) (2) สามารถวัดได้ (measurable) (3) สามารถเข้าถึงได้ (accessible) (4) มีความสมเหตุสมผล (reasonable) (5) สามารถวัดได้ในเวลาที่เหมาะสม (time) ตามปกติแล้วเกณฑ์การสร้างตัวบ่งชี้ที่ดีจะใช้หลักการดังที่กล่าวข้างต้น แต่ลักษณะของตัวบ่งชี้ทางด้านสิทธิมนุษยชน อาจจะนำหลักการของ SMART ไปปรับใช้ไม่ได้กับบางเรื่อง ในลักษณะดังนี้ (1) ตัวบ่งชี้บางตัวไม่สามารถได้มาอย่างง่าย เพราะโครงสร้างของตัวบ่งชี้ไม่สามารถบ่งบอกได้ชัดเจน และ (2) ตัวบ่งชี้บางตัวไม่สามารถวัดได้ เพราะคุณสมบัติไม่ทันสมัยและด้วยเงื่อนไขของเวลาที่จำกัด และไม่เอื้ออำนวย Vera Institute of Justice (2005) ระบุว่าตัวบ่งชี้ที่ดีน่าจะมีคุณสมบัติที่ดีดังนี้ (1) ความตรง (valid) สามารถวัดได้โดยตรงตามวัตถุประสงค์ (2) ความสมดุล (balanced) ลดความกำกวม ความคลุมเครือของการวัด (3) ความไว (sensitive) มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง การวัดความแตกต่างของกลุ่มที่เจาะจง (4) การขับเคลื่อน (motivating) สร้างแรงจูงใจให้นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมาย (5) การปฏิบัติ (practical) นำไปใช้ได้ สถานการณ์ที่อยู่ภายใต้ตั้งงบประมาณที่จำกัด (6) ความเป็นเจ้าของ (owned) เป็นสิ่งที่ถูกต้องยอมรับได้ และ (7) ความชัดเจน (clear) กลุ่มเป้าหมายมีแนวโน้มที่จะเข้าใจตัวบ่งชี้

Roche (2002) อธิบายว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีจะถูกใช้กับลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวอย่าง ความแตกต่างของลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับบริบททางสิทธิมนุษยชนนี้ Roche กล่าวว่าตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีลักษณะ SPICED ดังต่อไปนี้ (1) ความเป็นปรนัย (subjective) เป็นตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการหรือผู้มีความรู้มีประสบการณ์เป็นผู้ให้ความชัดเจนหรือนิยามความหมาย (2) การเข้าร่วม (participatory) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรจะแสดงลักษณะเป็นองค์รวมพัฒนารวมโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างตัวบ่งชี้ขึ้น (3) การตีความและการสื่อสารความหมาย (interpreted and communicable) ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถแสดงหรืออธิบายอย่างชัดเจน และควรใช้คำที่ตีความและสื่อความหมายที่เข้าใจง่าย (4) การตรวจสอบไขว้และการเปรียบเทียบ (cross-checked and compared) ความตรงของการประเมินความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบไขว้ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวบ่งชี้และกระบวนการอาจจะใช้ความแตกต่างกันของผู้ให้ข้อมูล วิธีการหรือนักวิจัยที่ต่างกันในการตรวจสอบตัวบ่งชี้ที่ดี (5) ความมีอำนาจ (empowering) ตัวบ่งชี้ที่มีอำนาจในการทำนาย สามารถแสดงหรือบ่งบอกถึงลักษณะของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างแม่นยำ (6) ความหลากหลายและการแยกส่วนที่ละเอียดลง (diverse and disaggregated) ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสร้างมาจากความคิดที่หลากหลาย และใช้ได้กับสถานการณ์ขณะนั้นได้อย่างดี

ประเภทของตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งตัวบ่งชี้ ออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้คือ ตัวบ่งชี้ทางตรง (direct indicator) เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้โดยตรงจากสิ่งที่เราต้องการวัด ตัวอย่างที่ดีของตัวบ่งชี้ทางตรงที่วัดได้ เช่น สัดส่วนของประชากรชาวอเมริกันต่อหนึ่งวัน และตัวบ่งชี้ทางอ้อม (indirect indicator) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้การวัดทางอ้อม ไม่สามารถวัดได้โดยตรง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแทน มีเหตุผลหลายประการที่ต้องสร้างตัวบ่งชี้ทางอ้อม เพราะสิ่งที่ต้องการวัดไม่สามารถที่จะวัดได้โดยตรง เช่น สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของมนุษย์ ข้อมูลเชิงคุณภาพของสิ่งที่เราต้องการจะวัด การบริหารงานที่ดี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้วัดโดยตรงไม่ได้ ต้องอาศัยการวัดทางอ้อม เช่น ระดับรายได้ ระดับความปลอดภัยของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยโรคเอดส์

4.3.2 ความหมายและประเภทของเกณฑ์

ความหมายของเกณฑ์ คำว่าเกณฑ์มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย แต่ส่วนใหญ่จะมีความหมายในลักษณะเป็นระดับในการตัดสินคุณค่าการดำเนินการหรือคุณภาพของงาน เช่น ศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ได้กล่าวไว้ว่าเกณฑ์ หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าประสบความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจจะได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์

(2544) ที่ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ไว้ว่า เป็นสิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้ หรือผลประกอบการ ซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ยอมรับได้ เกณฑ์ที่ดีจะต้องมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมอย่างถูกต้อง และมีลักษณะของความเป็นมาตรฐาน

จากการศึกษาความหมายของเกณฑ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ตัวเทียบผลการดำเนินงานเพื่อตัดสินใจ เป็นความคาดหวังว่าจะทำอะไรได้จนถึงระดับที่กำหนด และมีความเป็นมาตรฐาน อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไม่คงที่แล้วแต่สภาพปัจจุบัน

ประเภทของเกณฑ์ ในการวัดและประเมินสิ่งใดก็ตาม จำเป็นต้องมีเกณฑ์เพราะเกณฑ์คือ ข้อกำหนดที่เป็นบรรทัดฐานในการตัดสินคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกณฑ์เปรียบเสมือนแนวทางที่ใช้ประเมินหรือบ่งชี้คุณภาพและความเป็นเลิศของสถาบัน อุทุมพร จามรมาน (2542) ได้กล่าวไว้ว่าเกณฑ์ที่ยอมรับกันมากกว่าร้อยละ 75 เรียกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (standards) เป็นเกณฑ์ที่ตายตัวไม่เปลี่ยน หรือเราเรียกว่าเกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) และเกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criteria) เป็นเกณฑ์ที่ปรับเปลี่ยนโดยเทียบกับผลงานในอดีตหรือเทียบกับกลุ่มอื่นหรือกลุ่มใหญ่ (norm group) นอกจากนี้ อุทุมพร จามรมาน (2544) ได้เสนอไว้ว่า เกณฑ์อาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ (1) เกณฑ์ตามเนื้อหาสาระ (content criterion) เป็นการระบุว่า คนมีเนื้อหาอะไรบ้าง นิยมใช้ในเรื่องหลักสูตรว่า นักเรียนที่จบหลักสูตรมีความรู้อะไรบ้าง (2) เกณฑ์ตามการปฏิบัติ (performance criteria) เป็นการระบุว่าคนสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินงานได้มากน้อยเพียงใด หรือมีความรู้มากน้อยเพียงใด

ตอนที่ 4 แบบตรวจสอบรายการประเมิน

4.1 ความหมายของแบบตรวจสอบรายการประเมิน

Scriven เป็นบุคคลแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แบบตรวจสอบรายการ (checklist) ในการประเมิน การประเมินในหลายสาขาวิชามีการใช้แบบตรวจสอบรายการเป็นเครื่องมือหลักในการตรวจสอบคุณภาพตามเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้คุณค่าที่กำหนดขึ้น

โดยทั่วไป ความหมายของแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ที่ใช้ในการวัดผลรายการของข้อความที่สร้างขึ้นเป็นรายชื่อเพื่อระบุกิจกรรม งาน หรือพฤติกรรมที่ใช้ในการตรวจสอบว่าได้มีการดำเนินการตามรายการเหล่านั้นหรือไม่อย่างไร ในระดับใด ส่วนนิยามที่กำหนดโดย Scriven (2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2549) แบบตรวจสอบรายการหมายถึง การแสดงรายการขององค์ประกอบ คุณสมบัติ ลักษณะ ส่วนประกอบ เกณฑ์ งาน หรือมิติ การปรากฏข้อรายการที่แสดงหรือปริมาณของสิ่งที่มีอยู่ตามข้อรายการจะนำมาพิจารณาอย่างแยกส่วนเพื่อใช้ในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

แบบตรวจสอบรายการเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมที่ต้องการโดยเน้นที่การบันทึกข้อมูลที่แสดงถึงพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้ถูกประเมินว่าได้ปฏิบัติตามตามข้อรายการที่แสดงไว้หรือไม่ การใช้แบบตรวจสอบรายการมักใช้กับกิจกรรมของงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่เป็นลำดับขั้นตอน เช่น การประกอบอุปกรณ์จากชิ้นส่วนวัสดุที่กำหนดให้ซึ่งมีขั้นตอนของการประกอบที่ลำดับก่อนหลัง เมื่อผู้ถูกทดสอบปฏิบัติตาม ผู้วัดจะสังเกตการณ์ปฏิบัติ แล้วตรวจเช็คโดยทำเครื่องหมาย ชี้ด ถูก ในช่องที่ต้องการ หลังจากบันทึกข้อมูลเสร็จ ผู้ถูกทดสอบมักจะได้รับข้อมูลอันเป็นผลจากการสังเกตของผู้ประเมิน เพื่อทราบทักษะการปฏิบัติของตนเอง อันจะเป็นประโยชน์กับการปรับปรุงแก้ไขต่อไป เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับผู้ปฏิบัติ ผู้ที่สร้างเครื่องมือต้องตัดสินใจในเรื่องต่อไปนี้ (1) ข้อรายการทุกข้อที่ปรากฏในแบบตรวจสอบรายการมีความสำคัญเท่ากันทุกข้อหรือไม่ (2) กำหนดน้ำหนักความสำคัญให้กับแต่ละรายการ และ (3) กำหนดเกณฑ์ที่แสดงถึงระดับของทักษะความสามารถที่ถือว่าอยู่ในขั้นที่ปฏิบัติได้

สำหรับแบบตรวจสอบรายการประเมิน (evaluation checklist) หมายถึง แบบตรวจสอบรายการที่สร้างขึ้นเพื่อใช้กับงานการประเมิน โดยมีการระบุมิติของคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมินในรูปที่สามารถวัดได้ มีการแสดงรายการตามมิติที่กำหนดที่มีให้เกิดความซ้ำซ้อนและแสดงน้ำหนักความสำคัญของมิติเหล่านั้น (Scriven, 1991)

4.2 รูปแบบการตรวจสอบรายการ

ตามความคิดของ Scriven (2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2549) แบบตรวจสอบรายการประเมินสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ **ประเภทแรก** แบบตรวจสอบรายการแบบส่งผ้าซัก (laundry list) เวลาซักผ้าเราจะซักผ้าอะไรก่อนหลังก็ได้ แต่สิ่งที่สำคัญคือ การซักผ้าสะอาดให้เหมือนผ้าขาว แบบตรวจสอบรายการก็เหมือนกันต้องสร้างข้อรายการที่เป็นมิติเดียวกันอยู่ด้วยกันและแยกในแต่ละมิติอย่างชัดเจน **ประเภทที่สอง** แบบตรวจสอบรายการแบบเรียงลำดับ (sequential checklist) เป็นแบบตรวจสอบรายการที่ประกอบด้วยข้อรายการที่ต้องมีการดำเนินงานตามลำดับขั้นเหมือน flowchart การประเมินบางอย่างต้องมีการปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนก่อนหลังจึงทำให้ผลการประเมินถูกต้องคุณภาพการประเมินตามมาตรฐานการประเมิน 4 ประการ นอกจากนี้แบบตรวจสอบรายการแบบทำซ้ำ (iterative checklist) ถือว่าเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบเรียงลำดับความสำคัญประเภทหนึ่ง โดยมีการตรวจสอบการดำเนินงานตามรายการที่กำหนด และอาจมีการวนกลับมาตรวจสอบรายการนั้นซ้ำใหม่ก็ได้ **ประเภทที่สาม** แบบตรวจสอบรายการแบบวินิจฉัย (diagnostic checklist) เป็นแบบตรวจสอบรายการที่ประกอบไปด้วยข้อรายการที่แสดงสิ่งที่ควรปฏิบัติและข้อที่สามสามารถระบุเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ด้วย **ประเภทที่สี่** แบบ

ตรวจสอบรายการแบบเกณฑ์คุณภาพ (criterial of merit checklist comlist) เป็นแบบตรวจสอบรายการที่ Scriven เห็นว่ามีความสำคัญมากเนื่องจากประกอบไปด้วยข้อรายการที่สะท้อนเกณฑ์การประเมินคุณภาพของการประเมิน การตรวจสอบการดำเนินนี้จะทำให้ทราบระดับคุณภาพของการประเมินที่แสดงภาพรวมของการประเมินได้ด้วย การประเมินอภิมานส่วนใหญ่จึงควรสร้างแบบตรวจสอบรายการแบบ comlist

4.2 แนวคิดของแบบตรวจสอบรายการประเมิน

Scriven (1991) ได้เสนอแนวคิดของแบบตรวจสอบรายการประเมิน เพื่อใช้สำหรับตรวจสอบการประเมินตั้งแต่การสำรวจก่อนการประเมินจนถึงขั้นการวิเคราะห์ผลและการใช้ผลการประเมิน ประกอบด้วยรายการตรวจสอบการประเมิน 14 รายการดังนี้ คือ

1. การบรรยายลักษณะ (description) เป็นการบรรยายลักษณะและการวัดผลที่ถูกต้องของสิ่งที่ประเมิน อาจจะได้ไม่ได้เป็นทางการ การบรรยายลักษณะของสิ่งที่ประเมินมีประโยชน์ที่จะแบ่งลักษณะสิ่งที่ประเมินออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ (1) ธรรมชาติทั้งหมด หน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติ (2) ส่วนประกอบ หน้าที่และความสัมพันธ์ขององค์กร เช่น แผนภูมิองค์กร คุณสมบัติของคณะทำงาน แผนภูมิแสดงกระบวนการผลิต เป็นต้น (3) ระบบการส่งต่อ เช่น การติดต่อสื่อสารกับผู้รับ (4) ระบบการสนับสนุนหรือโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การบำรุงรักษา การบริการ ระบบ ระบบการติดตามผลการบริหารจัดการเพื่อตรวจสอบการใช้ที่เหมาะสม รวมทั้งการบำรุงรักษาและคุณภาพ

2. ภูมิหลังและบริบทของการประเมิน (background and context) เป็นพื้นฐานสำหรับมุมมองและการออกแบบ รวมทั้งการระบุผู้ถูกประเมินและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ความต้องการด้านข้อมูลข่าวสาร และทางเลือกในการตัดสินใจ หน้าที่ที่มุ่งหมาย และธรรมชาติที่คาดการณ์ของผู้ประเมิน การปฏิบัติที่เชื่อถือได้ในปัจจุบันและในอนาคต การเชื่อมโยง ทางเลือกที่รับรู้ได้ อุปสรรคทางการเมือง ความพยายามก่อนที่จะประเมิน และประเด็นอื่นๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ทราบว่าผู้ที่ให้ข้อมูลการประเมินเข้าใจผิดหรือเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับลักษณะของการประเมิน และใครที่ให้ความร่วมมือหรือไม่ให้ความร่วมมือในการประเมิน จุดที่ต้องตรวจสอบนี้จะช่วยชี้แนวทางที่เป็นไปได้และบางครั้งช่วยในการออกแบบการประเมินที่สามารถบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น

3. ผู้บริโภค (consumer) หมายถึง ผู้ที่ได้รับผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมจากการประเมิน บางครั้งเรียกว่า ลูกค้ำ หรือหน่วยงานภายในสิ่งที่ประเมิน ไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ผู้ใช้การประเมินที่มีศักยภาพจะต้องคิดอย่างระมัดระวังถึงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นผู้ประเมินคนหนึ่งว่าควรส่งเสริมให้ใช้การประเมินต่อไปหรือไม่

4. ทรัพยากร (resources) หมายถึง สิ่งที่สามารถจัดหามาใช้ได้โดยผู้ประเมินหรือสำหรับการประเมิน ไม่เพียงแต่สิ่งใดที่ได้ใช้ไปแล้ว และไม่ใช่ว่าเฉพาะแต่เรื่องเงินอย่างเดียวแต่จะรวมถึงทรัพยากรอื่น ๆ ด้วยเช่น เวลา สถานที่ ความชำนาญทางด้านอาชีพ การค้นคว้าที่เกิดขึ้น ความรู้ความทางด้านเงินทุน ประสบการณ์ที่ผ่านมา เทคโนโลยี คุณภาพที่รับได้ การพิจารณาในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้

5. คุณค่าของการประเมิน (values) เป็นข้อสรุปทางการประเมิน มาตรฐานที่ต้องพิจารณาจะรวมไปถึงมาตรฐานทางด้านกฎหมาย ด้านศีลธรรมและจริยธรรม ทางการเมือง การบริหารจัดการ สุนทรียศาสตร์ เชิงตรรกะ วิทยาศาสตร์หรือวิทยาการอื่น ๆ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมและสิ่งอื่น ๆ ที่พิสูจน์ว่าใช้ได้หรือมาตรฐานที่ยอมรับอย่างกว้างขวางที่ประยุกต์ใช้ในสาขาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานทางอาชีพ

6. กระบวนการประเมิน (process) เป็นการประเมินคุณภาพของทุก ๆ สิ่งที่สำคัญที่ได้เกิดขึ้นหรือมีการประยุกต์ใช้ก่อนที่ผลจะเกิดขึ้น เช่น เป้าหมาย การออกแบบ การดำเนินการ การจัดการ กิจกรรม ขั้นตอนการปฏิบัติ บางครั้งก็รวมไปถึงคุณภาพของเหตุผลเชิงตรรกะ และครอบคลุมไปถึงผลผลิตด้วย

7. ผลลัพธ์ของการประเมิน (outcome) เป็นการประเมินผลกระทบทั้งที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับผู้บริโภคได้แก่ การประเมินทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ และอาจเป็นผลที่เกิดขึ้นทันทีทันใด/ช่วงระยะสั้น/ระยะยาวก็ได้ กระบวนการทำงานและผลลัพธ์จะต้องมองถึงผลกระทบ

8. ความคุ้มค่าของการประเมิน (costs) โดยพิจารณาจากรายจ่ายของการประเมินทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยทางตรงหรือทางอ้อม ขั้นตอนการพิจารณา เช่น การเริ่มต้น/บำรุงรักษา/การปรับปรุงคุณภาพ ค่าเสียโอกาส ระยะเวลาและบางครั้งอาจจะเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและเป็นไปได้ในการประเมิน เป็นต้น

9. การเปรียบเทียบ (comparisons) เป็นการเปรียบเทียบทางเลือก รวมถึงทางเลือกที่ยอมรับและไม่ยอมรับ ทางเลือกเหล่านั้นจัดหามาได้ในปัจจุบันและอาจจะสร้างขึ้นเอง ทางเลือกในการเปรียบเทียบจะมีคุณค่าในการประเมิน

10. ความสามารถในการสรุปอ้างอิงผลการประเมิน (generalizability) สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยบุคคลอื่น สถานที่ตั้งอื่น โปรแกรมประเภทอื่น ๆ คณะทำงานอื่น และเวลาอื่นได้

11. ความสำคัญของการประเมินโดยรวม (overall significance) จากข้างต้น เน้นความสำคัญที่ผลกระทบจากความต้องการของผู้บริโภค รวมถึงการพิจารณาความต้องการข้อมูลสารสนเทศของลูกค้าและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลสรุปอาจจะเป็นมิติเดียว หรืออาจจะเป็นหลายมิติขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้า

12. ข้อเสนอแนะงานประเมิน (recommendations) ในการประเมินนั้นอาจให้เพียง ผลสรุปการประเมิน และอาจจะเป็นหรือไม่เป็นไปตามงานประเมินที่ต้องการ

13. การรายงานและการสนับสนุน (report and support) เป็นการนำผลไปสู่การสรุป เช่น การรายงานต่อสาธารณะหรือเฉพาะกลุ่ม การนำเสนอข้อเท็จจริงแบบเดี่ยวหรือกลุ่ม ในรูปแบบที่เป็นเชิงวิชาการหรือไม่เป็นวิชาการ การรายงานสุดท้ายจะช่วยให้การอธิบายถึงความหมายของการรายงาน การระบุสิ่งที่เกี่ยวข้องและการดำเนินการสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งผู้ใช้ คณะผู้ทำงาน ผู้ให้ทุน สามารถนำผลไปใช้ได้ไปเป็นฐานข้อมูลและแนะนำสิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์และนำไปเผยแพร่ต่อสาธารณชนถ้าเห็นว่าเหมาะสม

14. การประเมินอภิมาน (meta-evaluation) การประเมินวิธีนี้เป็นกระบวนการ จุดแข็ง ข้อจำกัด และวิธีใช้อื่น ๆ ของการประเมิน สามารถดำเนินการได้ในลักษณะดังต่อไปนี้ (1) ใช้ผู้ประเมินภายนอกในการประเมิน (2) ประยุกต์วิธีนี้เพื่อนำไปประเมินตนเอง (3) ใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินอภิมานแบบพิเศษ (4) ทำการประเมินซ้ำและเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้ (5) ทำการประเมินโดยใช้วิทยาการประเมินที่แตกต่างกันและเปรียบเทียบผลที่ได้ (6) ประยุกต์ใช้มาตรฐานการประเมินโปรแกรมในการประเมิน

แบบตรวจสอบรายการประเมินเป็นเครื่องมือที่ระบุคุณภาพของงานโครงการ กิจกรรม ผลผลิตต่าง ๆ และยังเป็นแนวทางการสังเกตหรือการวัดผล แบบตรวจสอบรายการไม่ต้องอาศัยทฤษฎีใด ๆ ในการใช้ ถ้าจะมีบ้างก็เป็นเรื่องของแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างจุดตรวจสอบ (checkpoint) ซึ่งจะมีการจัดกลุ่มข้อความอยู่ภายใต้หัวข้อที่มีความหมายชัดเจนและยังช่วยในด้านการตีความและการให้น้ำหนักความสำคัญด้วย ไม่ทำให้เกิดการให้น้ำหนักที่ซ้อน นอกจากนี้แบบตรวจสอบรายการยังมีข้อดีที่สามารถสร้างได้ง่าย (Scriven, 1991, 2000)

Bichelmeyer (2003 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2549) ได้พัฒนาแบบตรวจสอบรายการสำหรับการกำหนดรูปแบบของแบบตรวจสอบรายการ (checklist for formatting checklists) รูปแบบของแบบตรวจสอบรายการมี 5 ส่วน **ส่วนแรกบริบท** เป็นการตรวจสอบเกี่ยวกับชื่อของแบบตรวจสอบรายการที่แสดงจุดมุ่งหมายของแบบตรวจสอบรายการชัดเจน และอธิบายบริบทของการใช้แบบตรวจสอบรายการ โดยมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับผู้ใช้แบบตรวจสอบรายการ เวลาในการใช้ วิธีใช้เครื่องมือหรือการอ้างอิงที่ช่วยสนับสนุนการใช้ สถานที่ที่ติดต่อขอความช่วยเหลือ **ส่วนที่สอง เนื้อหาสาระ** เป็นการตรวจสอบด้านความครบถ้วนของเนื้อหาสาระความถูกต้องของเทคนิคความถูกต้องของคำศัพท์ที่ใช้ มีการกำหนดจุดเน้นที่เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ใช้ต้องทำ ใช้คำกริยาที่แสดงถึงการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสม ใช้ภาษาคงเส้นคงวา ระบุค่าเต็มของตัวย่อ ใช้คำง่าย แต่ละข้อมี

กิจกรรมเดียว เนื้อหาในแบบตรวจสอบรายการออกแบบให้ใช้งานได้กว้างมีความชัดเจนในข้อความ **ส่วนที่สาม โครงสร้าง** เป็นการตรวจสอบการจัดกลุ่มข้อรายการที่คล้ายกันให้อยู่รวมกัน การเรียงลำดับข้อรายการการกำหนดหมายเลขประจำข้อรายการ การกำหนดเส้นค้นสายตา ตามกลุ่มของข้อรายการ การกำหนดหมายเลขประจำข้อรายการที่อยู่ต่างกลุ่มข้อรายการที่อยู่ต่างกลุ่ม การเน้นข้อมูลสำคัญให้เห็นชัดเจนถ้าใช้คำว่าไม่ หรือข้อความปฏิเสธให้ชัดเจนได้ชัดเจน การใช้เครื่องหมายตกแต่งตัวหนังสือให้ดูน่าสนใจมีความหมาย **ส่วนที่สี่ อิมเมจ (images)** เป็นการตรวจสอบด้านการสร้างภาพพจน์ให้กับแบบตรวจสอบรายการ โดยการกำหนดสิ่งที่ต้องการนำเสนอเป็นแนวคิดหลักให้อยู่บนด้านซ้ายของกระดาษและมีคำอธิบายตามมาทางด้านขวาหรือด้านล่างของข้อความที่เป็นแนวคิดหลัก โดยปกติจะนำเสนอเฉพาะสาระสำคัญ ส่วนนี้อาจไม่จำเป็นต้องตรวจสอบก็ได้ **ส่วนที่ห้า ความสามารถในการนำไปใช้ประโยชน์ได้** เป็นการตรวจสอบแบบรายการตรวจสอบรายการฉบับร่างมีการทดลองใช้กับสมาชิกที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทดลองใช้แต่ละครั้งควรทำกับกับผู้ใช้เพียงคนเดียว เพื่อจดข้อแนะนำจากผู้มีปัญหาในการใช้และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ทำการปรับปรุงแบบตรวจสอบรายการ และทดลองใช้จนกว่าผู้จะใช้จะสามารถใช้แบบตรวจสอบรายการได้ตามความตั้งใจ

4.3 ตัวอย่างแบบตรวจสอบรายการประเมิน

แบบตรวจสอบรายการเป็นแบบตรวจสอบรายการที่ประกอบด้วยข้อความหรือข้อรายการเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในเรื่องที่ศึกษาที่ต้องการตรวจสอบ ลักษณะของการตอบให้ตอบว่ามีหรือไม่มีปฏิบัติหรือไม่ได้ปฏิบัติ ใช่หรือไม่ใช่ ตามรายการที่กำหนด ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 1 สุวิมล ว่องวาณิช (2549) ได้พัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการตรวจสอบ	ใช่	ไม่ใช่
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล		
1	มีการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนตามปกติ ไม่ใช่เก็บข้อมูลเป็นลักษณะเฉพาะกิจ		
2	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อรายงานผลการประเมินนักเรียนหรือครูอย่างน้อยเป็นรายภาค		

ตัวอย่างที่ 2 Scriven (2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2549) ได้นำเสนอรูปแบบตรวจสอบรายการประเมินสำหรับการประเมินผลิตภัณฑ์ลักษณะแบบประเมินค่า (Rating scale) ดังนี้

รายการ	ด้านความต้องการจำเป็น (need) ระดับความสำคัญ
.....จำนวนคนที่จะได้รับผลกระทบ	4 เป็นความต้องการที่สำคัญมากที่สุด
.....ความสำคัญในทางสังคม/ทางการศึกษา	3 เป็นความต้องการที่สำคัญมาก
.....หลักฐานแสดงความต้องการจำเป็น	2 น่าจะเป็นความต้องการที่สำคัญ
	1 อาจจะเป็นไปได้ว่าเป็นความต้องการที่สำคัญ
	0 ไม่มีหลักฐานประจักษ์ที่แสดงว่าเป็นความต้องการที่สำคัญ

ตัวอย่างที่ 3 Stufflebeam (2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2549) ได้นำเสนอแบบตรวจสอบรายการประเมินนิเทศใช้ในการตรวจสอบโปรแกรมการประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์ทั้งสิ้น 30 รายการ ในแต่ละรายการซึ่งประกอบด้วยจุดตรวจสอบ (checkpoint) 6 แห่ง ตามเนื้อหาของแต่ละมาตรฐาน ทั้งนี้ในแต่ละมาตรฐานจะได้รับคะแนนในแต่ละจุดตรวจสอบ โดยการพิจารณาคะแนนการประเมินที่ถูกจัดขึ้นดังนี้ 0-1 หมายถึง ระดับต้องปรับปรุง 2-3 หมายถึง ระดับพอใช้ 4 หมายถึง ระดับดี 5 หมายถึง ระดับดีมาก 6 หมายถึง ระดับดีเลิศ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนที่เรียกว่า Rubric (scoring rubric) ดังตัวอย่าง มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศการประเมิน

ระบุผู้ใช้ผลการประเมินอย่างชัดเจน

มีการรับรองจากผู้นำกลุ่มเพื่อระบุผู้มีส่วนได้เสียอื่น

ปรึกษาผู้มีส่วนได้เสียเพื่อระบุความต้องการสารสนเทศ

สอบถามผู้มีส่วนได้เสียเพื่อระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น

จัดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมตลอดการประเมินผล สอดคล้องกับข้อตกลงการประเมินอย่างเป็นทางการ

เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใหม่มีส่วนร่วมในการประเมิน

เกณฑ์การตัดสิน 6 5 4 2-3 0-1

ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบตรวจสอบรายการประเมิน

กนกวรรณ คงอภิรักษ์ (2548) ทำการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาแบบตรวจสอบรายการการประเมินหลัก (KEC) สำหรับการประเมินตนเองของครู และทดลองใช้แบบตรวจสอบรายการการประเมินหลักสำหรับการประเมินตนเองของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นกรณีศึกษา 2

กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองเป็นครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ 1 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/3 จำนวน 36 คน ในโรงเรียนแม่พระฟาติมา กลุ่มควบคุม เป็นครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ 1 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/1 จำนวน 39 คน โรงเรียนโยนออฟอาร์ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เอกสารประกอบการจัดการสอน แบบประเมินตนเองของนักเรียน แบบทดสอบและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติภาคบรรยาย สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แบบตรวจสอบรายการการประเมินหลักได้พัฒนาขึ้นตามขั้นตอนของวงจรการเรียนรู้เซเวนอีจำนวน 7 ข้อ คือ (1) ขั้นตรวจสอบความเข้าใจ (2) ขั้นสร้างความสนใจ (3) ขั้นสำรวจ (4) ขั้นอธิบาย (5) ขั้นขยายความรู้ (6) ขั้นประเมินผล และ (7) ขั้นขยายความคิด ผลการทดลองใช้แบบตรวจสอบรายการการประเมินหลักสรุปได้ดังนี้ (1) ในภาพรวมครูกลุ่มทดลองซึ่งเป็นครูที่ใช้แบบตรวจสอบรายการการประเมินหลัก มีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของพฤติกรรมจัดการสอนระดับค่อนข้างสูง (3.04) กลุ่มควบคุมเป็นครูที่ไม่ใช้แบบตรวจสอบรายการการประเมินหลัก มีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของพฤติกรรมจัดการสอนระดับค่อนข้างต่ำ (1.27) (2) ในภาพรวมนักเรียนกลุ่มทดลองซึ่งเรียนกับครูที่ใช้แบบตรวจสอบรายการการประเมินหลัก มีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของพฤติกรรมการเรียนระดับค่อนข้างสูง (2.93) กลุ่มควบคุมซึ่งเรียนกับครูที่ไม่ใช้แบบตรวจสอบรายการการประเมินหลัก มีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของพฤติกรรมการเรียนระดับค่อนข้างต่ำ (1.12) และยังพบว่านักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการนำไปใช้สูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

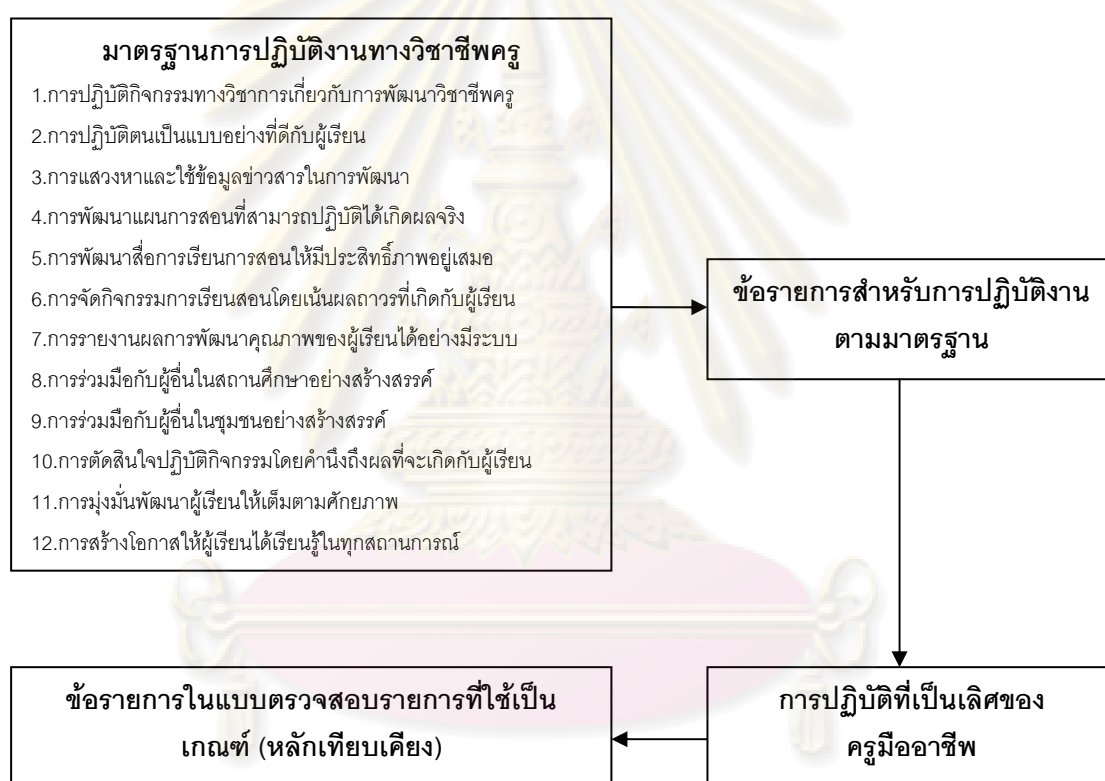
สินีนานู ศรีพิพัฒนะพิพัฒน์ (2545) ได้ศึกษาและสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินหลัก เพื่อใช้ประเมินความเหมาะสมของวิธีการประเมินภายในโรงเรียน โดยพัฒนาตามองค์ประกอบการประเมินตนเอง 5 องค์ประกอบคือ การวางแผนการประเมิน การเก็บข้อมูลและการประเมินผล การตรวจสอบการประเมิน การรายงานการประเมิน และการใช้ผลการประเมินรวม 20 ข้อ แต่ละข้อมีรูปแบบการตอบเป็นข้อรายการย่อยที่สะท้อนถึงวิธีการปฏิบัติงานด้านการประเมินภายใน 4 ระดับ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนออกแบบการประเมินภายในได้ตามมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องในระดับปานกลาง ความเหมาะสมของวิธีการประเมินภายในระหว่างสังกัด พบว่ามีความแตกต่างโดยที่สังกัดกทม และเทศบาล มีความเหมาะสมมากกว่าสังกัดสข และสช

สมพงษ์ ปันหุ่น (2548) ทำการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีแบบการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้าง ตรวจสอบคุณภาพและผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการ พัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนจำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ระดับชั้นละ 1 คน รวม 6 คน และกลุ่มนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 130 คน การดำเนินการวิจัยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับ นักวิจัยเพื่อพัฒนาแบบตรวจสอบรายการ ใช้การสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และการ ประเมินผลงาน ผลการวิจัยพบว่าแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มี 2 องค์ประกอบ คือ มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และการปฏิบัติงานด้านการ ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีจุดตรวจสอบรวมทั้งหมด 38 จุด แต่ละจุดตรวจสอบมี 5 ข้อ รายการ รวมทั้งหมด 190 ข้อรายการ แบบตรวจสอบรายการมีความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ใน ระดับที่น่าเชื่อถือ ($r = 0.67$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) ผลการใช้แบบตรวจสอบรายการ ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจพบว่าครูมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการ ประเมินเพิ่มขึ้น และนักเรียนมีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

กรอบความคิดในการวิจัย

การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้เป็นหลักเทียบการปฏิบัติงานทาง วิชาชีพครูครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู การ ประเมินตนเอง การเทียบเคียง และการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง รวมทั้งผลการ สังเกตและสัมภาษณ์การปฏิบัติงานของครูที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ นำมาสังเคราะห์และสร้างเป็น แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู โดย ยึดมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของคุรุสภา เนื่องจากมาตรฐานดังกล่าวมีความสอดคล้อง กับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่บัญญัติให้องค์การวิชาชีพ ซึ่งก็ คือ คุรุสภา กำหนดหลักเกณฑ์และข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นมาตรฐานใช้ในการ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู และเพื่อให้ครูได้ตรวจสอบการปฏิบัติงานตนเองตามมาตรฐาน ดังกล่าว สำหรับข้อรายการการปฏิบัติงานตามมาตรฐานผู้วิจัยทำการศึกษาจากรายงานการวิจัย และการปฏิบัติที่เป็นเลิศของครูมืออาชีพ นำไปสู่การสร้างข้อรายการในแบบตรวจสอบรายการที่ใช้ เป็นเกณฑ์ (หลักเทียบเคียง) การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู มีจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ (1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู (2) การ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน (3) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (4) การ

พัฒนาแผนการสอนที่สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (6) การจัดกิจกรรมการเรียนสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน (7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (8) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (9) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (10) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (11) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ใช้เป็นตัวบ่งชี้ในการสร้างข้อรายการสำหรับการปฏิบัติงาน ดังแผนภาพที่ 2.2



แผนภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ(1) วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี (2) ศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ (best practice) เพื่อใช้สร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และ (3) พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียง การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยมีการออกแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (survey) ด้วยแบบสอบถาม เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี โดยใช้โปรแกรมลิสเรล มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากครูที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (best practice) เพื่อใช้สร้างข้อรายการและเกณฑ์ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงแบบวัดซ้ำ (test-retest) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูประจำการที่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูในโรงเรียนที่เปิดสอนการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 10,913 คน (จากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ online [http:// www. obec. go.th](http://www.obec.go.th) ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประจำการที่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูในโรงเรียนที่เปิดสอนการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2551 ในเขตพื้นที่การศึกษากทม. โดยใช้สูตร Yamane (1967) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 386 คน และในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโมเดลลิสเรล ดังนั้น การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม มีผู้เสนอแนะตามที่ Schumacker and Lomax เสนอแนะ (1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) งานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโมเดลลิสเรลส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100 ถึง

150 คน และให้ผลการวิจัยเป็นที่พอใจและ Woiss (1997 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้กำหนดอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าต่อ 1 ตัวแปรแฝง ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรแฝง จำนวน 12 ตัว ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรมากกว่า 240 คนขึ้นไป และเนื่องจากการตอบกลับของแบบสอบถามประมาณร้อยละ 80 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผู้วิจัยจึงปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 600 คน เพื่อความแข็งแกร่งของข้อมูล และเพื่อให้ได้ข้อมูลตอบกลับเพียงพอในการวิเคราะห์

การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (multi-stage sampling) จำนวน 2 ขั้นตอน โดยมีเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้น สำหรับหน่วยการสุ่มขั้นที่ 1 คือโรงเรียน และหน่วยการสุ่มขั้นที่ 2 คือครูประจำการ โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้ (1) สุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาละ 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 60 โรงเรียน (2) สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูประจำการ จากโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มในขั้นที่ (1) ใช้การสุ่มแบบง่าย (simple sampling) โดยผู้บริหารของโรงเรียนเป็นผู้สุ่มครูประจำการ โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งหมด 600 คน โดยมีรายละเอียดของจำนวนประชากร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนโรงเรียน จำนวนประชากร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน

สังกัด สพฐ กทม	การสุ่มขั้นที่ 1		การสุ่มขั้นที่ 2		อัตราการได้รับคืน	
	จำนวน โรงเรียน ทั้งหมด	โรงเรียนที่ เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวน	ร้อยละ
เขต 1	58	20	3,731	200	186	93.0
เขต 2	41	20	4,027	200	162	81.0
เขต 3	52	20	3,155	200	168	84.0
รวม	151	60	10,913	600	516	86.0

ที่มา สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551

1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ประกอบกับการสัมภาษณ์ครูดีเด่นแห่งชาติ/ครูดีในดวงใจเกี่ยวกับตัวแปรและองค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู เพื่อความเหมาะสมและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยยึดมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) ประกอบด้วย 12 ตัวแปรดังนี้

(1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง จัดการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น

(2) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกประพฤติตนและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในด้าน การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่างที่ดี

(3) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การศึกษาและค้นคว้าติดตามข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน และนำสารสนเทศมาใช้ ในการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน

(4) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การจัดทำหรือพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติ สามารถใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

(5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน

(6) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง

(7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดกับผู้เรียนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการพัฒนาและปรับปรุงผู้เรียนให้เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

(8) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

(9) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน ดึงศักยภาพในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน และร่วมมือกิจกรรมกับชุมชน

(10) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การตัดสินใจเลือกกิจกรรม และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการการเรียนรู้ที่ดีขึ้นโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน

(11) ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการที่

แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีสอน รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ได้มากที่สุดตามความถนัดและความสนใจ

(12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

1.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

(1) ศึกษาเอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นเป็นตารางโครงสร้างเนื้อหาของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ตามตารางที่ 3.2 ตารางที่ 3.2 จำนวนข้อรายการในแต่ละตัวแปร

ข้อ	ตัวแปรการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู	จำนวนข้อ
1	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	6
2	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	6
3	การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	6
4	การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	6
5	การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	6
6	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	6
7	การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	6
8	การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	6
9	การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	6
10	การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	6
11	ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	6
12	การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	6
	รวม	72

(2) กำหนดนิยามและกรอบโครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดและออกแบบเครื่องมือฉบับร่าง

(3) ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมและความเหมาะสมของเครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละตัวแปร โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ (1) เป็นผู้ที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการตรวจสอบแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง เช่นอาจารย์ผู้สอนวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

นักวิชาการด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน (2) เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู หรือเป็นครูประจำการที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู อย่างน้อย 15 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 5 คนดังมีรายชื่อในภาคผนวก ข

(4) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.50 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) เพื่อนำไปใช้ทดลองและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.50 ออกหรือปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการพิจารณาคุณภาพของข้อรายการ

ข้อ	ข้อรายการ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ		
1	ท่านเข้าประชุมรับการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการที่โรงเรียนจัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้	1.00
2	ท่านเข้าห้องสมุด ติดตามอ่านวารสาร และค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตอยู่เสมอ	1.00
3	ท่านผลิตผลงานทางวิชาการ เอกสารประกอบการเรียนการสอน และใบงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่นักเรียน	1.00
4	ท่านเป็นวิทยากรหรือเผยแพร่ความรู้ ผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	1.00
5	ท่านพัฒนาการสอนด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	1.00
6	ท่านพัฒนาการสอนด้วยการแลกเปลี่ยนแนวความคิดการสอน วิธีการสอนกับเพื่อนครู นักวิชาการ เป็นต้น	1.00
2 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน		
7	ท่านเข้าสอนและเลิกสอนตรงตามเวลา	1.00
8	ท่านปฏิบัติตนเหมาะสมกับความเป็นครู เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพรักของลูกศิษย์	1.00
9	ท่านแต่งกายสะอาด สุภาพ และเรียบร้อยเป็นประจำในการปฏิบัติงานครู	1.00
10	ท่านแสดงความห่วงใย สอบถามสารทุกข์สุขดิบของนักเรียน ในคาบกิจกรรมโฮมรูม	0.80
11	ท่านสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	1.00
12	ท่านเป็นคนพูดชัดถ้อยชัดคำ ออกเสียงควบกล้ำ อักขระชัดเจน	0.80
3 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา		
13	ท่านค้นคว้าข้อมูลข่าวสารที่มีมีความหลากหลาย เช่น หนังสือ อินเทอร์เน็ต วารสาร	1.00
14	ท่านใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น นวัตกรรมใหม่ ๆ เทคนิคการสอนใหม่	1.00
15	ท่านนำข้อมูลเกี่ยวกับวิถีวิทยาการสอน เทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู	1.00

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อรายการ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)
5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ		
16	ท่านปรับปรุงการสอนของท่านจากคำแนะนำหรือการนิเทศจากเพื่อนร่วมงาน	1.00
17	ท่านสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับทฤษฎีหรือแนวคิดการจัดการเรียนการสอน แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของท่าน	0.80
18	ท่านนำข้อมูลจากการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือจากบันทึกการสอน มาใช้วางแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง	0.80
4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง		
19	ท่านจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการภายในสาระการเรียนรู้	0.80
20	ท่านจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้	0.80
21	ท่านใช้วิธีการที่มีความหลากหลายในการจัดทำแผนการเรียนรู้	0.80
22	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการเรียนรู้	1.00
23	ท่านจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.00
24	ท่านจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ด้วยตนเอง	1.00
25	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างพอเพียงและทั่วถึง	0.80
26	สื่อการสอนมีความหลากหลาย สามารถตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน	1.00
27	ท่านผลิตสื่อการเรียนการสอนจากวัสดุในท้องถิ่น	0.80
28	ท่านใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนรู้	1.00
29	ท่านเผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนให้แก่ครูหรือบุคคลทั่วไป	0.80
30	ท่านเลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เช่น สื่อบุคคล สื่อวัสดุ สถานที่ หรือสื่อเอกสาร	1.00
6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน		
31	ท่านกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนฝึกแก้ปัญหา	1.00
32	ท่านจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถเลือกปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง	1.00
33	ท่านจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบด้วยตนเอง	1.00
34	ท่านใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและ สอดคล้องกับผู้เรียน	1.00
35	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.00
36	ท่านจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกทักษะ ต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น	1.00
7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ		
37	ท่านจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล	1.00
38	ท่านจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล	1.00

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อรายการ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)
39	ท่านให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน เมื่อมีการมอบหมายงานหรือการให้แบบฝึกหัด	0.80
40	ท่านรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ	1.00
41	ท่านเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประชุมผู้ปกครองไว้อย่างสมบูรณ์	1.00
42	ท่านจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง	1.00
8 การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์		
43	ท่านร่วมมือกับเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การเข้าค่ายพักแรม ทักษะศึกษา การแข่งขันกีฬา	1.00
44	ท่านร่วมมือกับเพื่อนครูในการปรับปรุงหลักสูตร หรือแผนการจัดการเรียนรู้ หรือเอกสารประกอบการสอน	1.00
45	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน	1.00
46	ท่านร่วมมือกับเพื่อนครูในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1.00
47	ท่านมีการนิเทศการสอนระหว่างเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	1.00
48	ท่านให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเพื่อนครูอย่างเต็มความสามารถ	0.80
9 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์		
49	ท่านให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนภายในชุมชน	1.00
50	ท่านร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนดูแลและเอาใจใส่ความประพฤติของนักเรียน	1.00
51	การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้หรือบริการชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน	1.00
52	ท่านประสานงานกับบุคคล ภายนอก หรือผู้มีความรู้เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1.00
53	ท่านดึงศักยภาพในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	0.80
54	ท่านมุ่งมั่นพัฒนางานการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ	1.00
10 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน		
55	ท่านจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	1.00
56	ท่านจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	1.00
57	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงบทเรียนให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน	0.80
58	ท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเชื่อมโยงบทเรียนกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว	1.00

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อรายการ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)
59	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการสร้าง แรงจูงใจให้นักเรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ	1.00
60	ท่านจัดกิจกรรม และประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน	1.00
11 ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ		
61	ท่านจัดกิจกรรมเสริมทักษะความสามารถทางวิชาการให้แก่ลูกศิษย์เป็นรายบุคคล	0.80
62	ท่านนำเนื้อหาในรายวิชาของท่านไปจัดทำบทเรียนสำเร็จรูปหรือ Computer Assistance Instruction เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.80
63	ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนา	0.80
64	ท่านจัดเวลาสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่มีข้อบกพร่องในการเรียนรู้	1.00
65	ท่านให้กำลังใจผู้เรียนด้วยการเสริมแรงด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1.00
66	ท่านจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความถนัด และความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล	1.00
12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์		
67	ท่านจัดให้มีเวทีการแข่งขันหรือการแสดงออกของผู้เรียน เช่นการได้วาที	1.00
68	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถาม แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	0.80
69	ท่านนำสภาพปัญหาในชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนมาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การทำโครงการ การจัดนิทรรศการ เป็นต้น	1.00
70	ท่านจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากบริบทรอบ ๆ ชุมชนโรงเรียน	1.00
71	ท่านนำปัญหาที่พบมากในปัจจุบัน เช่น ปัญหายาเสพติด มาสร้างกิจกรรมเพื่อเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้เห็นถึงความสำคัญของปัญหา	0.80
72	ท่านจัดกิจกรรม หรือจำลองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมการเลือกตั้งประธานนักเรียน เป็นต้น	0.80

(5) ปรับปรุงภาษาที่ใช้ในคำถามแต่ละข้อและเพิ่มเติมข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ข้อรายการที่ได้ปรับปรุงและเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ข้อรายการเดิม	ข้อรายการที่ปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
10	ท่านแสดงความห่วงใย สอบถามสารทุกข์สุขดิบ ของนักเรียน ในคาบกิจกรรมโฮมรูม	ท่านแสดงความห่วงใย เอาใจใส่ และพูดคุยให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อรายการเดิม	ข้อรายการที่ปรับตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
13	ท่านใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น นวัตกรรมใหม่ ๆ	ท่านใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ
22	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการเรียนรู้	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการเรียนรู้ในเรื่องของกิจกรรมการเรียนรู้
25	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างพอเพียงและทั่วถึง	สื่อการเรียนการสอนของท่านมีความเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอน
41	ท่านเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประชุมผู้ปกครองไว้อย่างสมบูรณ์	ท่านเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนสำหรับการประชุมผู้ปกครองไว้อย่างสมบูรณ์
62	ท่านนำเนื้อหาในรายวิชาของท่านไปจัดทำบทเรียนสำเร็จรูปหรือ Computer Assistance Instruction เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ท่านนำเนื้อหาในรายวิชาของท่านไปจัดทำบทเรียนออนไลน์หรือบทเรียนที่ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน
71	ท่านนำปัญหาที่พบบ่อยในปัจจุบัน เช่น ปัญหา ยาเสพติด มาสร้างกิจกรรมเพื่อเสริม ให้ผู้เรียนมีความรู้เห็นถึงความสำคัญของปัญหา	ท่านนำปัญหาที่พบบ่อยในปัจจุบัน เช่น ปัญหาวัยรุ่น การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร มาสร้างกิจกรรมเพื่อเสริม ให้ผู้เรียนมีความรู้เห็นถึงความสำคัญของปัญหา
72	ท่านจัดกิจกรรม หรือจำลองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมการเลือกตั้งประธานนักเรียน	ท่านจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรอบรู้และเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น สถานการณ์ม็อบประท้วงรัฐบาล เป็นต้น

(6) นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบการสะกดคำผิด ภาษาที่ใช้และรูปแบบการพิมพ์ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในคำชี้แจงและความชัดเจนในข้อคำถามแล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุง

(7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์ค่าความเที่ยงด้วยวิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach พบว่า มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 แสดงว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพในระดับค่อนข้างสูง และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเป็นแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ค่าความเที่ยงของตัวแปรการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

ตัวแปรการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง
1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	6	0.85
2 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	6	0.80
3 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	6	0.90
4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	6	0.83
5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	6	0.81
6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	6	0.84
7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	6	0.79
8 การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	6	0.86
9 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	6	0.80
10 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	6	0.80
11 ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	6	0.84
12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	6	0.86
ทั้งฉบับ	72	0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งไปรษณีย์ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (1) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือจากทางโรงเรียนมอบให้ครูดำเนินการ โรงเรียนละ 10 คน และให้ครูส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ (3) ผู้วิจัยกำกับและติดตามแบบสอบถามคืนพร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยผู้วิจัยใช้วิธีการติดต่อกับฝ่ายวิชาการ หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนทางโทรศัพท์ อย่างสม่ำเสมอ ผลการติดต่อพบว่าบางโรงเรียนไม่ได้รับแบบสอบถามหรือ แบบสอบถามเกิดการสูญหาย ผู้วิจัยได้ประสานงานส่งแบบสอบถามกลับไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง และได้ขอหมายเลขโทรศัพท์ของผู้ประสานงานในแต่ละโรงเรียน เพื่อติดต่อรับแบบสอบถามคืนโดยตรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในบางโรงเรียนที่การเดินทางมีความสะดวก และได้มอบของที่ระลึกให้แก่ผู้ประสานงานในแต่ละโรงเรียนเป็นการตอบแทนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) วิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS

(2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบจากการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy (KMO) ต้องมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง ข้อมูลจึงมีความเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ถ้ามีค่าน้อย แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อยและไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) การวิเคราะห์ส่วนนี้ใช้โปรแกรม SPSS

(3) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบการสกัดองค์ประกอบหลัก (principal component extraction) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax rotation) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวแปรแยกออกตามองค์ประกอบหลัก โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่ได้คือค่าไอเกน ต้องเกินหนึ่ง และตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ตามที่ Kim and Mueller เสนอแนะ (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

(4) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ซึ่งเป็นโมเดลสมมุติฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยใช้โปรแกรม (LISREL)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

เนื่องจากการวิจัยนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มครูประจำการและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ซึ่ง การกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ การควบคุมการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐาน อยู่ภายใต้สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเดียวกัน ที่เรียกว่า ครูสภา ดังนั้นจึงใช้แนวคิดการเทียบเคียงแบบการเทียบเคียงภายใน (internal benchmarking) มาเป็นตัวกำหนดหลักเทียบเคียง โดยใช้การศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์และสังเกตการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของครูดีเด่นแห่งชาติที่ได้รับรางวัลและการยกย่องจากครูสภา ครูดีในดวงใจที่ได้รับรางวัลและการยกย่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ครูดีเด่นสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับการยกย่องจากองค์กรทาง

การศึกษาเพื่อศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อนำมาสร้างหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู (แบบสอบถามในขั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบ) โดยให้กลุ่มตัวอย่างระบุ จำนวนครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ร้อยละของคะแนนการปฏิบัติเพื่อนำมาสร้างเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู แล้วทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์นำไปสู่การสร้างข้อรายการที่ใช้เป็นหลักเทียบเคียง และเกณฑ์ที่ใช้ในการเทียบเคียง

2.1 การศึกษาองค์ประกอบที่ใช้ในการเทียบเคียงครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่เป็นเลิศ จำนวน 10 คน ดังมีรายชื่อในภาคผนวก ค โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) โดยมีเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (1) เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู หรือเป็นครูประจำการที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู อย่างน้อย 15 ปีขึ้นไป (2) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรวิชาชีพครูในเรื่องของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่เป็นเลิศและได้รับรางวัลจากครูดีเด่นแห่งชาติ สาขาการปฏิบัติการสอนที่ได้รับรางวัลและการยกย่องจากคุรุสภา/ครูดีเด่นดวงใจที่ได้รับรางวัลและการยกย่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ครูดีเด่นสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับการยกย่อง (3) มีความเต็มใจ และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวางแผนและบริหารจัดการการรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดกำหนดประเด็นคำถามที่จะใช้ในการสอบถาม สัมภาษณ์ ซึ่งแนวคำถามได้มาจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภา จากนั้นทำการนัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและสังเกตการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) ตามประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และสรุปข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับนำมาสร้างข้อรายการสำหรับนำไปใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

2.2 การศึกษาเกณฑ์ที่ใช้เทียบเคียง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อสร้างเกณฑ์ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู 2 แบบ คือ เกณฑ์การเทียบเคียงการปฏิบัติงานของครูประจำการ และเกณฑ์การเทียบเคียงการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มแรก คือ ครูประจำการที่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูในโรงเรียนที่เปิดสอนการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2551 ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู จำนวน 600 คน

กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) จำนวน 30 คน โดย โดยมีเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (1) เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู หรือเป็นครูประจำการที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู อย่างน้อย 15 ปีขึ้นไป (2) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรวิชาชีพครูในเรื่องของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่เป็นเลิศและได้รับรางวัลจากครูดีเด่นแห่งชาติ สาขาการปฏิบัติการสอนที่ได้รับรางวัลและการยกย่องจากคุรุสภา/ครูดีในดวงใจที่ได้รับรางวัลและการยกย่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ ครูดีเด่นสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับการยกย่อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้กระทำควบคู่ไปกับขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู โดยใช้แบบสอบถามการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูโดยให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ระบุ จำนวนครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ร้อยละของคะแนนการปฏิบัติตามข้อรายการ ดังตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					โปรดระบุ จำนวน ครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ ร้อยละที่ท่านปฏิบัติ ตามข้อรายการ
		1	2	3	4	5	
1	ท่านเข้าประชุมรับการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการที่โรงเรียนจัด/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้					ครั้ง/ปีการศึกษา

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการควบคู่กับการส่งแบบสอบถามไปรษณีย์ในขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ในแต่ละข้อรายการ เพื่อสร้างเป็นเกณฑ์การเทียบเคียง

ตัวอย่าง ข้อรายการการเขียนผลงาน หรือรายงานการวิจัยทางวิชาการ ลงวารสารนานาชาติ

เกณฑ์การเทียบเคียงของครูประจำการทั่วไป เท่ากับ ก เรื่อง / ปีการศึกษา

เกณฑ์การเทียบเคียงของครูผู้ปฏิบัติที่เป็นเลิศ เท่ากับ ข เรื่อง / ปีการศึกษา

(2) หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละของความแตกต่างในการปฏิบัติงาน และค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิในการเลือกข้อรายการที่เหมาะสมในการใช้เทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

2.1 สูตรการหาค่าร้อยละของความแตกต่างในการปฏิบัติงานระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศกับครูประจำการทั่วไป ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ร้อยละของความแตกต่างในการปฏิบัติงาน} = \frac{\bar{X} \text{ ของครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ} - \bar{X} \text{ ของครูประจำการทั่วไป}}{\bar{X} \text{ ของครูประจำการทั่วไป}} \times 100$$

แนวคิดในการใช้สูตรการหาค่าร้อยละของความแตกต่างในการปฏิบัติงานดังกล่าว มีจุดประสงค์เพื่อหาความแตกต่างของการปฏิบัติงานของครูประจำการ ในลักษณะ Change score เมื่อเทียบกับครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ โดยใช้ครูประจำการเป็นฐานเดิมในการวิเคราะห์เมื่อเทียบกับครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ

2.2 สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิในการเลือกข้อรายการที่เหมาะสมใช้เป็นหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูคำนวณจากสูตร

$$\text{ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ}}{\text{จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ}}$$

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการคัดเลือกข้อรายการ คือ ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศที่ผู้วิจัยศึกษาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ในขั้นตอนที่ 2.1 การศึกษาองค์ประกอบที่ใช้ในการเทียบเคียงครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ ซึ่งมีจำนวน 10 คน ดังมีรายชื่อในภาคผนวก ข เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาในการวิจัยและความสะดวกในการให้ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อใช้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการคัดสรรข้อรายการที่มีความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและวิเคราะห์คุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้การศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาใช้ในการพัฒนาแบบตรวจสอบการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู โดยรวบรวมสารสนเทศที่ได้นำมาสร้างแบบตรวจสอบการประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ซึ่งมีรายละเอียดในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

(1) ผู้วิจัยสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบเกณฑ์คุณภาพ (criterial of metrit checklist comlist) โดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

(2) ผู้วิจัยยกร่างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองจากข้อรายการทั้งหมดที่ใช้เป็นหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู จำนวนทั้งหมด 72 ข้อ

(3) ผู้วิจัยนำร่างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองที่พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคัดเลือกข้อรายการที่เหมาะสมนำไปใช้เป็นหลักเทียบเคียง โดยนำเสนอคำร้อยละของความแตกต่างในการปฏิบัติงานระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศกับครูประจำการทั่วไปประกอบการพิจารณา

(4) ผู้วิจัยทำการคัดเลือกข้อรายการเพื่อใช้สร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองฉบับสมบูรณ์ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกข้อรายการดังนี้ ข้อรายการที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องผ่านเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ (1) ข้อรายการนั้นต้องมีคำร้อยละของความแตกต่างในการปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อรายการนั้นมีความเหมาะสม และ (2) ข้อรายการนั้นต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อรายการนั้นมีความเหมาะสม จากนั้นจัดทำแบบตรวจสอบรายการฉบับย่อ (short form evaluation checklist) โดยนำค่าเฉลี่ยเลขคณิต ที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2.2 ใช้สร้างเป็นเกณฑ์การเทียบเคียง เนื่องจากค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์การเทียบเคียงเป็นทศนิยมสองตำแหน่ง เพื่อความเหมาะสมและความสะดวกในการกำหนดเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์เป็นจำนวนนับ โดยใช้การปัดจุดทศนิยม ถ้าค่าเฉลี่ยที่ได้มีจุดทศนิยมน้อยกว่า .50 ให้ปัดทศนิยมลง และถ้าค่าเฉลี่ยที่ได้มีจุดทศนิยมมากกว่า .50 ให้ปัดทศนิยมขึ้น

ตัวอย่าง ข้อรายการการเขียนผลงาน หรือรายงานการวิจัยทางวิชาการ ลงวารสารนานาชาติ
เกณฑ์การเทียบเคียงของครูประจำการทั่วไป

เท่ากับ 2.10 เรื่อง / ปีการศึกษา ก็ใช้เป็น 2 เรื่อง / ปีการศึกษา

เกณฑ์การเทียบเคียงของครูผู้ปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เท่ากับ 4.80 เรื่อง / ปีการศึกษา ก็ใช้เป็น 5 เรื่อง / ปีการศึกษา

โดยมีระดับคุณภาพของข้อรายการตรวจสอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ แต่คำตอบจะเป็นมาตรวัดแบบรูบริกส์ (scoring rubric) แต่ละข้อรายการจะมีเกณฑ์การเทียบเคียงการปฏิบัติงานสำหรับประเมินตนเองที่แตกต่างกันออกไป โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติได้เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ยของครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติงานได้เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ยของครูประจำการ 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติงานได้น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของครูประจำการ ดังตัวอย่างแบบตรวจสอบรายการที่พัฒนาขึ้น

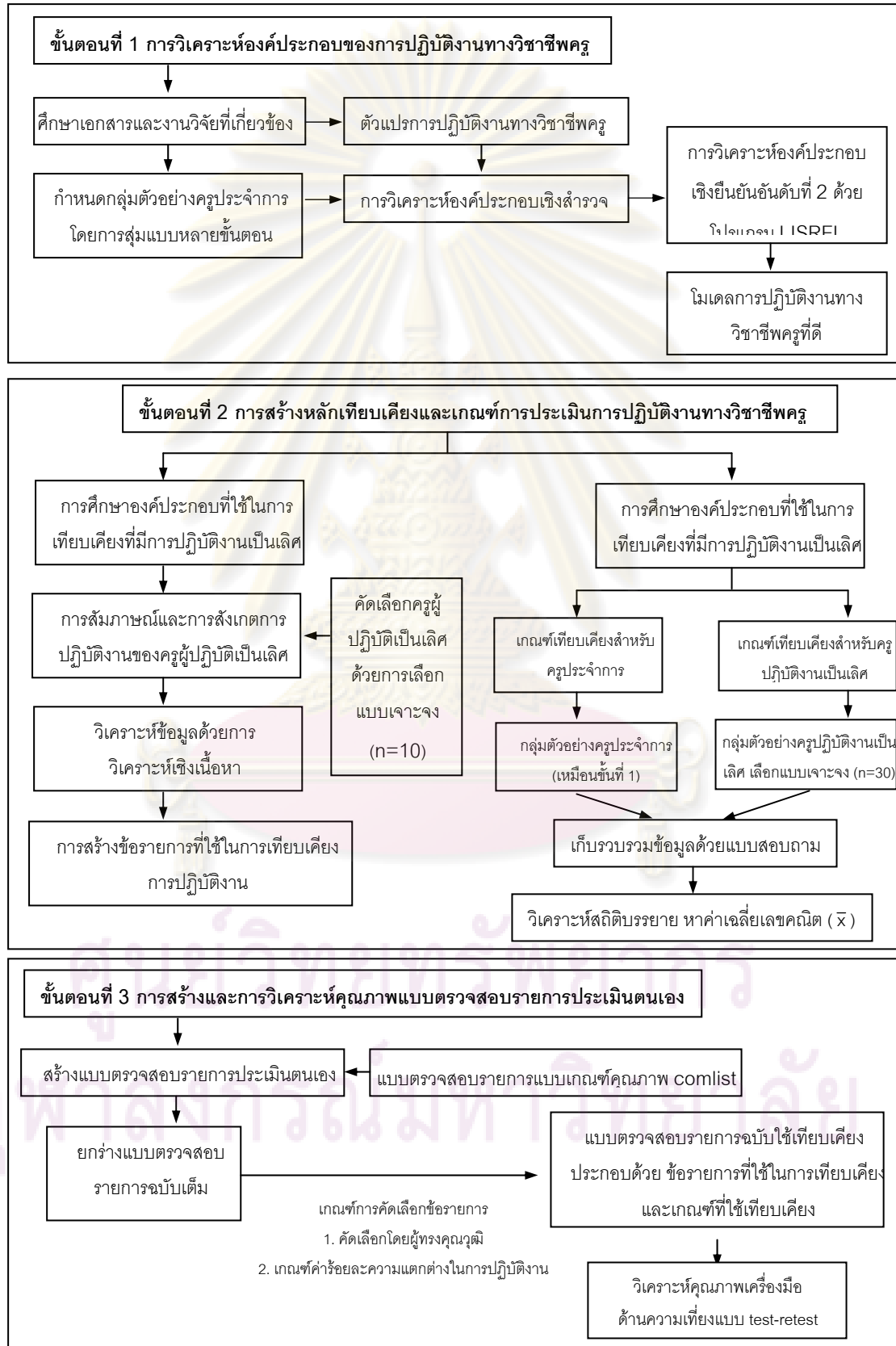
รายการตรวจสอบ	ระดับคุณภาพและเกณฑ์เทียบเคียง		
	น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของ อาจารย์ประจำการ (1)	ค่าเฉลี่ยของอาจารย์ ประจำการ (2)	ค่าเฉลี่ยของอาจารย์ผู้ ปฏิบัติเป็นเลิศ (3)
1. การประเมินตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัย			
1.1 การเขียนผลงาน หรือรายงานการวิจัยทาง วิชาการ ลงวารสารนานาชาติ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 เรื่อง/ ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 2 เรื่อง/ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 5 เรื่อง/ปีการศึกษา
1.2 การเป็นวิทยากรอบรม หรือจัดสัมมนาทาง วิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 ครั้ง/ปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 4 ครั้ง/ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 8 ครั้ง/ปีการศึกษา
1.3 การเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณี เพื่อส่งเสริม วัฒนธรรมไทย	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 ครั้ง/ปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 4 ครั้ง/ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 8 ครั้ง/ปีการศึกษา
1.4 การให้คำแนะนำ ตลอดจนการบริการทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 6 ชั่วโมง/ สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 10 ชั่วโมง/ สัปดาห์

(5) นำแบบตรวจสอบรายการที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยทำการประเมินตนเอง 2 รอบ โดยทิ้งระยะเวลาห่างกัน 2 สัปดาห์ กล่าวคือประเมินครั้งที่ 1 สัปดาห์แรกของเดือนมีนาคม 2552 และการประเมินครั้งที่ 2 สัปดาห์ที่สามของเดือนมีนาคม 2552 โดยใช้เครื่องมือชุดเดียวกันทั้งสองครั้ง จากนั้นวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงแบบวัดซ้ำ (test-retest) เพื่อศึกษาคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการที่พัฒนาขึ้น ถ้าครูประจำการทั่วไปใช้แบบตรวจสอบรายการที่พัฒนาขึ้นตรวจสอบตนเอง ในช่วงเวลาที่แตกต่างกันแต่ผลการประเมินตนเองที่ได้มีความใกล้เคียงกันแสดงว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความคงทนและความสม่ำเสมอในการวัด เหมาะที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปการดำเนินงานวิจัยทั้งหมดตามลำดับขั้นตอนได้ดังแผนภาพที่ 3.1



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี และตรวจสอบแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองที่พัฒนาขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี รวมทั้งศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่เป็นเลิศนำมาสร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสร้างและพัฒนาขึ้นเป็นแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็นสามตอน ดังนี้ ตอนแรกเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ตอนที่สองเป็นการนำเสนอข้อรายการที่ใช้เป็นหลักเทียบเคียงและเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่เป็นเลิศเพื่อใช้เป็นหลักเทียบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และตอนสุดท้ายเป็นการนำเสนอผลการสร้างและพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ดังมีรายละเอียดที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์

R ²	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับที่ปรับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว

สัญลักษณ์ที่แทนตัวแปร

DEVM	หมายถึง	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
BEST	หมายถึง	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน
EXPO	หมายถึง	การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
PLAN	หมายถึง	การพัฒนาแผนการสอนที่สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
INSRU	หมายถึง	การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
ACTN	หมายถึง	การจัดกิจกรรมการเรียนสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน
REPO	หมายถึง	การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
COIN	หมายถึง	การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
COOU	หมายถึง	การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
DECI	หมายถึง	การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
POTC	หมายถึง	การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
OPPO	หมายถึง	การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ทัศนภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 และเพศชายจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 โดยอายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 46-55 ปี มากที่สุด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาคืออายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ส่วนใหญ่สอนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 และระดับประถมศึกษา จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา(ค.ศ.)ระดับ 2 มากที่สุด จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมาคือตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา(ค.ศ.) ระดับ 3 จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 รองลงมา คือระดับปริญญาโท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 20 ปีขึ้นไป มากที่สุดจำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3

รองลงมาคือมีประสบการณ์สอน 11-15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และส่วนใหญ่เคยได้รับรางวัลและการยกย่องในการปฏิบัติงานครู จำนวน 407คน คิดเป็นร้อยละ 53.30และไม่เคยได้รับรางวัลและการยกย่อง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ47.60 ดังปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	สังกัด สพฐ.กทม		เขต1		เขต2		เขต3		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ										
1.1) ชาย	43	23.10	42	25.90	50	29.80	145	28.10		
1.2) หญิง	143	76.90	120	74.10	118	70.20	381	71.90		
รวม	186	100.00	162	100.00	168	100.00	516	100.00		
2. อายุ										
2.1) ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.60	4	2.50	1	0.60	8	1.50		
2.2) 25 – 35 ปี	34	18.30	13	8.00	23	13.70	70	13.50		
2.3) 36 – 45 ปี	31	16.70	30	18.50	21	12.50	82	16.00		
2.4) 46 – 55 ปี	84	43.50	82	50.60	78	46.40	241	46.70		
2.5) 55 ปีขึ้นไป	37	19.90	33	20.40	45	26.80	115	22.30		
รวม	186	100.00	162	100.00	168	100.00	516	100.00		
3. ระดับชั้นที่สอน										
3.1) ประถมศึกษา	84	45.20	48	29.60	71	42.30	230	39.30		
3.2) มัธยมศึกษา	102	54.80	114	70.40	97	57.70	313	60.70		
รวม	186	100.00	162	100.00	168	100.00	516	100.00		
4. ตำแหน่งปัจจุบัน										
4.1) ครู ค.ศ. 1	17	9.10	14	8.60	10	6.00	41	7.90		
4.2) ครู ค.ศ. 2	105	58.10	112	69.10	86	51.20	306	59.30		
4.3) ครู ค.ศ. 3	35	18.80	28	17.30	58	34.50	121	23.50		
4.4) ครู ค.ศ.4และอัตราจ้าง	26	14.00	8	4.90	14	8.30	48	9.30		
รวม	186	100.00	162	100.00	168	100.00	516	100.00		
5. วุฒิการศึกษาในระดับสูงสุด										
5.1) อนุปริญญาเทียบเท่า	2	1.10	2	1.20	2	1.20	6	1.20		
5.2) ปริญญาตรี	138	74.20	110	67.90	125	74.40	373	72.30		
5.3) ปริญญาโท	46	24.70	49	30.20	41	24.40	136	26.30		
5.4) ปริญญาเอก	-	-	1	0.60	-	-	1	0.20		
รวม	186	100.00	162	100.00	168	100.00	516	100.00		

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

สังกัด สพฐ.กทม. ตัวแปร	เขต1		เขต2		เขต3		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการสอน								
6.1) ต่ำกว่า 6 ปี	19	10.20	10	6.20	16	9.50	45	8.70
6.2) 6 – 10 ปี	23	12.40	13	8.00	13	7.70	49	9.50
6.3) 11 – 15 ปี	16	8.60	24	14.80	13	7.70	53	10.30
6.4) 16 – 20 ปี	17	9.10	7	4.30	3	1.80	27	5.20
6.5) 21 ปีขึ้นไป	111	59.70	108	66.70	123	73.20	342	66.30
รวม	186	100.00	162	100.00	168	100.00	516	100.00
7. รางวัลและการยกย่อง								
7.1) ไม่เคยได้รับ	80	43.00	88	54.30	73	43.50	241	46.70
7.2) เคยได้รับ	106	57.00	74	45.70	95	56.50	275	53.30
รวม	186	100.00	162	100.00	168	100.00	516	100.00

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานวิชาชีพครู พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยระดับค่อนข้างสูง (3.42–4.51) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (4.51) รองลงมา คือการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (4.08) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (3.42)

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงข้อมูลพบว่า ตัวแปรทั้ง 12 ตัว มีความเบ้เป็นลบ (-2.20 ถึง -0.33) ตัวแปรที่มีความเบ้สูงสุด คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (-2.20) รองลงมา คือการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (-0.69) และตัวแปรที่มีความเบ้ต่ำสุดคือ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (-0.33) และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (KU) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งมากกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายข้อมูลน้อย ตัวแปรที่มีค่าความโด่งมากที่สุดคือ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (0.79) รองลงมา คือการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (0.73) และ ตัวแปรที่มีความโด่งน้อยที่สุด คือการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (0.07) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพครู

ตัวแปร	Mean	S.D.	SK	KU	CV(%)
1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	3.84	3.58	-0.42	0.34	16.72
2 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.51	3.52	-2.20	0.23	13.01
3 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	3.88	3.94	-0.55	0.35	16.94
4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.78	4.48	-0.69	0.73	16.78
5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพพออยู่พอกิน	3.59	4.31	-0.33	0.05	20.02
6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	3.92	4.16	-0.63	0.47	17.69
7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	3.80	4.55	-0.63	0.39	19.97
8 การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	3.88	5.00	-0.90	0.79	21.48
9 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	3.47	5.01	-0.41	0.24	24.04
10 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	4.08	4.60	-0.42	0.34	18.75
11 ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	3.42	4.89	-0.61	0.16	23.82
12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	3.61	5.02	-0.53	0.07	23.15

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 12 ตัวแปร เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทั้งหมด ขนาดน้อยถึงปานกลาง มีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 0.295 – 0.784 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงได้แก่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพกับตัวแปรการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด รองลงมา คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนกับการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784, 0.753 และ 0.724 ตามลำดับ

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันขนาดปานกลาง ได้แก่ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนากับความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ รองลงมา คือการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนากับการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ และการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูกับการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.582, 0.569 และ 0.561 ตามลำดับ

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนกับการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนกับการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.328, 0.319 และ 0.295 ตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรโดยใช้การทดสอบ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 5395.957 ($P < .01$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy: KMO พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.935 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง ข้อมูลจึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสถิติทดสอบความสัมพันธ์

	DEVM	BEST	EXPO	PLAN	INSR	ACTN	REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
DEVM	1.000											
BEST	.544**	1.000										
EXPO	.756**	.631**	1.000									
PLAN	.561**	.462**	.724**	1.000								
INSR	.582**	.319**	.614**	.708**	1.000							
ACTN	.525**	.477**	.648**	.779**	.717**	1.000						
REPO	.627**	.432**	.667**	.702**	.726**	.753**	1.000					
COIN	.488**	.416**	.614**	.677**	.658**	.674**	.716**	1.000				
COOU	.520**	.295**	.551**	.596**	.667**	.638**	.718**	.730**	1.000			
DECI	.437**	.429**	.518**	.648**	.600**	.726**	.664**	.732**	.607**	1.000		
POTC	.475**	.318**	.582**	.688**	.704**	.658**	.715**	.718**	.715**	.649**	1.000	
OPPO	.415**	.328**	.569**	.641**	.624**	.655**	.662**	.738**	.686**	.685**	.784**	1.000
Mean	3.84	4.51	3.88	3.78	3.59	3.92	3.80	3.88	3.47	4.08	3.42	3.61
SD	3.58	3.52	3.94	4.48	4.31	4.16	4.55	5.00	5.01	4.60	4.89	5.02

Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy = 0.935, df = 66, p-value .00

Bartlett's test of sphericity = 5395.957

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยใช้วิธีหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์สกัดองค์ประกอบแบบแกนमुखสำคัญ (principal component analysis) ของตัวแปรการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู 12 ตัวแปร ได้ 2 องค์ประกอบ มีค่าไอเกน 3.04 และ 5.89 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในเมทริกซ์องค์ประกอบตัวแปร DEVM, BEST และ EXPO มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ F1 มากกว่าองค์ประกอบ F2 ทั้งสามตัว

แปรในขณะตัวแปร PLAN, INSRU, ACTN, REPO, COIN, COOU, DECI, POIC และ OPPO มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ F2 มากกว่าองค์ประกอบ F1 เมื่อพิจารณา ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่น้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบทั้ง F1 และ F2 สามารถจัดกลุ่ม ตัวบ่งชี้เพื่อสร้างเป็นองค์ประกอบได้ 2 องค์ประกอบ มีชื่อเรียกดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะ ของความเป็นครู และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะของความเป็นครู มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) เท่ากับ 3.04 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 25.36 ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (DEV M) (2) การปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (BEST) (3) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (EXPO) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79, 0.86 และ 0.78 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ มีค่าความแปรปรวน (eigenvalue) เท่ากับ 5.89 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 49.04 ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ได้แก่ (1) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (PLAN) (2) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (INSRU) (3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่ เกิดแก่ผู้เรียน (ACTN) (4) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (REPO) (5) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (COIN) (6) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์ (COOU) (7) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึง ถึงผลที่จะเกิดกับ ผู้เรียน (DECI) (8) ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (POTC) และ (9) การสร้าง โอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (OPPO) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69, 0.76, 0.73, 0.75, 0.82, 0.82, 0.77, 0.86, และ 0.85 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	
	F1	F2
1.การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (DEV M)	<u>0.79</u>	0.34
2.การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน(BEST)	<u>0.86</u>	0.12
3.การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (EXPO)	<u>0.78</u>	0.46
4.การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (PLAN)	0.48	<u>0.69</u>
5.การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (INSRU)	0.35	<u>0.76</u>
6.การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (ACTN)	0.45	<u>0.73</u>
7.การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (REPO)	0.45	<u>0.75</u>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	
	F1	F2
8.การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (COIN)	0.31	<u>0.82</u>
9.การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์(COOU)	0.22	<u>0.82</u>
10.การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึง ถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน(DECI)	0.29	<u>0.77</u>
11.ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (POTC)	0.21	<u>0.86</u>
12.การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์(OPPO)	0.18	<u>0.85</u>
ค่าไอเกน	3.04	5.89
% ความแปรปรวน	25.36	49.04
% ความแปรปรวนสะสม	25.36	74.40

ผู้วิจัยนำข้อมูลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมาสร้างเป็นโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีหรือความสอดคล้องของโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร คือตัวแปรคุณลักษณะของความเป็นครู และตัวแปรการปฏิบัติงานและทักษะทางวิชาชีพ และตัวแปรที่สังเกตได้ภายในทั้งหมด 12 ตัวแปร

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยโปรแกรมลิสเรล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 38.59 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.053 นั่นคือค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.031 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ดังแผนภาพที่ 4.1

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อยพบว่า ตัวแปรในองค์ประกอบคุณลักษณะของความ เป็นครูมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.67 ถึง 0.95 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (EXPO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 รองลงมา คือการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (DEVPM) มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 สำหรับองค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบระหว่าง 0.76 ถึง 0.87 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การรายงานผลการ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (REPO) มีค่าเท่ากับ 0.87 รองลงมา คือการพัฒนาแผนการ สอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (PLAN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 เมื่อพิจารณา องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ในกรณีวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 และองค์ประกอบ การปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00

เมื่อพิจารณาโมเดลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นครู อธิบายความ แปรปรวนในโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูได้ร้อยละ 61 เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ภายใน องค์ประกอบพบว่า ตัวบ่งชี้ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (EXPO) สามารถ อธิบายความแปรปรวนองค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นครูได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90 แสดงว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญ

ในขณะที่ องค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ อธิบายความแปรปรวนในโมเดล การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 100 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะ วิชาชีพ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างมากในปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ ในองค์ประกอบ พบว่าตัวบ่งชี้สามารถอธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบค่อนข้างคล้ายคลึง กัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนองค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพได้มาก ที่สุดคือ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (REPO) คิดเป็นร้อยละ เท่ากับ 76 รองลงมาคือการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (PLAN) คิด เป็นร้อยละเท่ากับ 73 และตัวบ่งชี้ที่อธิบายความแปรปรวนในองค์ประกอบการปฏิบัติงานและ ทักษะวิชาชีพได้น้อยที่สุดคือ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึง ถึงผลที่จะเกิดกับ ผู้เรียน (DECI) คิดเป็นร้อยละ 57 ดังตารางที่ 4.5

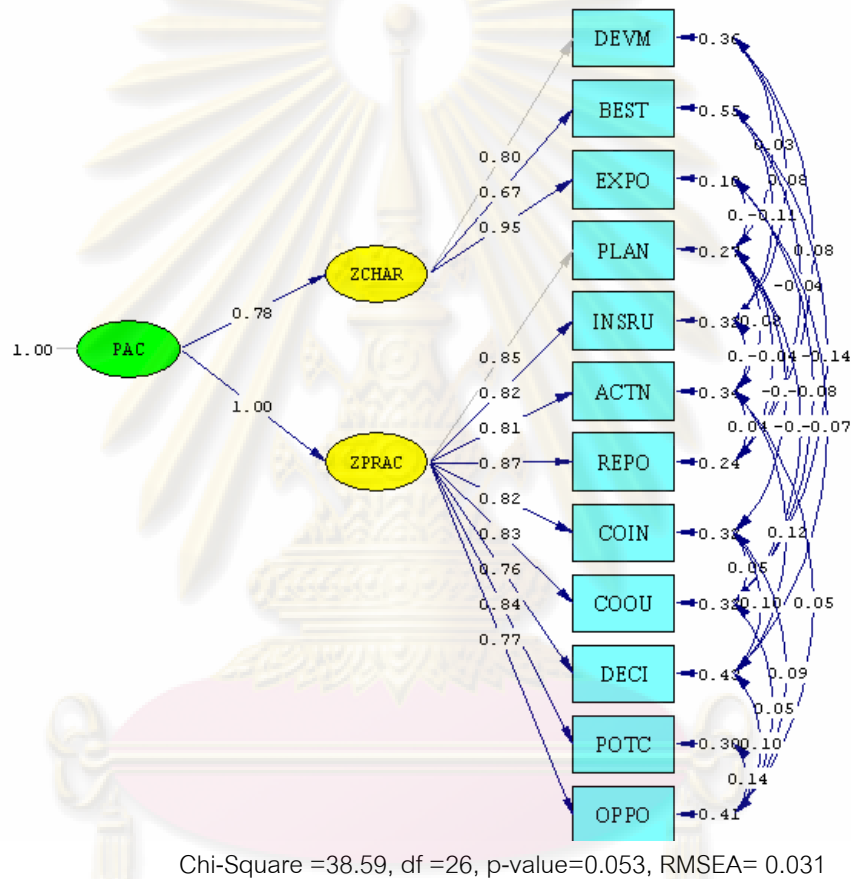
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการปฏิบัติทางวิชาชีพครู

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E.	T	R ²	ส.ป.ส.คะแนน องค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง					
องค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นครู					
DEVM	0.80	-	-	0.64	0.03
BEST	0.67**	0.14	16.50	0.45	0.03
EXPO	0.95**	0.16	23.59	0.90	0.20
องค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ					
PLAN	0.85	-	-	0.73	0.06
INSRU	0.82**	0.15	23.26	0.68	0.04
ACTN	0.81**	0.13	25.77	0.66	-0.01
REPO	0.87**	0.16	24.21	0.76	0.05
COIN	0.82**	0.18	22.35	0.68	0.01
COOU	0.83**	0.20	20.35	0.68	0.05
DECI	0.76**	0.17	20.54	0.57	0.01
POTC	0.84**	0.17	23.68	0.70	0.03
OPPO	0.77**	0.19	20.56	0.59	0.00
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง					
CHAR	0.78**	0.05	16.06	0.61	-
PRAC	1.00**	0.04	23.54	1.00	-
Chi-square=38.59, df=26, p-value= 0.053, GFI =0.99, AGFI =0.96, RMSEA = 0.031					

** p < .01

จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น แสดงว่าการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดีประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นครู และองค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 12 ตัว ได้แก่ (1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (DEVM) (2) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน(BEST) (3) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (EXPO) (4) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (PLAN) (5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ(INSRU) (6) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่

เกิดแก่ผู้เรียน (ACTN) (7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ(REPO) (8) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (COIN) (9) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (COOU) (10) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึง ถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (DECI) (11) ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (POTC) และ (12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์(OPPO)



Chi-Square =38.59, df =26, p-value=0.053, RMSEA= 0.031

แผนภาพที่ 4.1 โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ของโมเดลการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 หลักเทียบเคียงและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

2.1 องค์ประกอบที่ใช้ในการเทียบเคียงครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันและสนับสนุนองค์ประกอบที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี โดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ครูผู้ปฏิบัติที่เป็นเลิศ และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ เอกสารประกอบการเรียนการสอน รายงานวิจัย และแฟ้มสะสมงาน เพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลในการสร้างข้อรายการและหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางในการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ โดยผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ประเด็น ดังนี้ (1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูจนประสบความสำเร็จ และ (2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภา จำนวน 12 ข้อ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูจนประสบความสำเร็จ

จากการสัมภาษณ์ประกอบการสังเกตการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ ส่วนใหญ่เห็นว่า แรงจูงใจที่ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องว่าสามารถปฏิบัติงานเป็นเลิศ **ประการแรก** คือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งถูกปลูกฝังมาจากการเห็นตัวอย่างที่ดีของครูที่สอนในอดีตแล้วเกิดความประทับใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตาม เพราะเห็นความสำคัญของวิชาชีพครู เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นอาชีพแห่งการทำความดี

“เห็นแบบอย่างที่ดีมาตั้งแต่อยู่ประถม อยู่มัธยม มหาวิทยาลัยตั้งแต่เด็ก ๆ เป็นอาชีพที่โอเค ไม่ได้บอกว่าร่ำรวยแต่อยู่ได้อย่างเรียบง่ายมันคือสิ่งที่สุดยอดเขาถ่ายทอด ในความรู้สึกที่อยากให้เรารู้สึกดีบ่อย ๆ ถูกเขียน เราก็ไม่รู้สึกโกรธดีแล้วพูดถึงเหตุผล ทำให้เรามีความศรัทธาในวิชาชีพครูก็เลยมาเป็นครู”

(ครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ คนที่ 3)

“ ครูของครูเป็นครูที่ดี และตัวเองที่อยากจะเป็นครูที่ดี ครูคือเมลิ็ด พันธุ์แห่งความดี เนี่ยจะพูดตลอดเวลา วิชาชีพนี้ เป็นวิชาชีพแห่งการทำความดี จึงเป็นสิ่งที่ทำให้อยากเป็นครู ทำงานให้ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพครู “

(ครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ คนที่ 4)

“เรารักในอาชีพครูมากกว่า เราเห็นตัวอย่างที่ดีของครูที่สอนเห็นแล้วรู้สึกประทับใจ จึงตัดสินใจมาเป็นครู และก็โตมาเป็นครูแล้วเนี่ย ไม่รักในอาชีพครูก็ทำอะไรไม่ได้ เรายึดมั่นว่าเป็นอาชีพที่สำคัญ มีเกียรติ และก็ต้องทำให้ดีที่สุด”

(ครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ คนที่ 7)

“ทำเป็นปกติ ตั้งแต่รุ่นที่พวกหนูเรียน ก็บอกตัวเองแล้วว่าศรัทธาในวิชาชีพครู ก็บอกว่าความเป็นครู เป็นมาตั้งแต่เด็ก เพราะเรามีครูที่ดีสอนเรา เวลาเล่นครูก็จะเล่นเป็นครู และคิดว่าต้องเป็นครูโดยตลอด เพราะ เรามีครูที่ดีเป็นตัวอย่างให้เรา เราก็รักครู ครูก็เลยคิดว่าอยากเป็นครูที่ดีเหมือนกับครูของครู อย่างเนี่ยละ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ คนที่ 10)

ประการที่สอง คือความรักและเห็นความสำเร็จของลูกศิษย์ นับว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ ครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จได้รับการยกย่อง โดยให้ความรัก ความเมตตาที่มีต่อลูกศิษย์ เป็นแรงผลักดันตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถความสำเร็จของ ลูกศิษย์เสมือนเป็นรางวัลที่ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

“ทำไม่เราอยากเป็นครูที่ดี อิมเอมใจเกิดแรงจูงใจ ใครไม่ยกย่องหรือเห็นความสำเร็จไม่เป็นไร เรายอม ความสำเร็จของลูกศิษย์เป็นที่ตั้ง เมื่อเขาประสบความสำเร็จ เราก็ภาคภูมิใจ ชื่นใจทุกครั้ง ความสำเร็จบางอย่าง คนยอมรับ มีชื่อเสียง เมื่อลูกศิษย์เราทำได้ เราก็อยากให้รุ่นต่อไปเหมือน ๆ กัน”

(ครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ คนที่ 1)

“เด็กมาจากหลายที่ พี่คิดว่า เขาก็เป็นลูกของเรา เพราะฉะนั้นเราก็ต้องรักเขา ทำอย่างไรก็ได้ที่ ทำให้ลูกของเราประสบความสำเร็จ ครูส่วนใหญ่ที่ได้รับรางวัลก็คงคิดเช่นนี้เหมือนกัน คิดอย่างนี้แล้วก็ต้อง สอนให้เขาให้ดี มีความรู้สึกรักและเมตตาเขา อยากสอนเขา ก็เป็นแรงจูงใจสำคัญเลยสำหรับพี่ ทำให้พี่ ต้องคิดว่าเราต้องปฏิบัติงานให้ดี”

(ครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ คนที่ 2)

2. การปฏิบัติงานของครูผู้เป็นเลิศตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

2.1 การปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

จากการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารแฟ้มผลงานของกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ พบว่า กลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อ พัฒนาตนเอง มีการหาความรู้เพิ่มเติมและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้มี คุณภาพยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมสัมมนาทาง วิชาการอย่างน้อย 3 ครั้งต่อปีการศึกษา หรือเมื่อมีหนังสือเชิญก็เข้าร่วมทุกครั้งเป็นวิทยากรอย่าง สม่ำเสมอทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนเมื่อมีการติดต่อประสานงานมาทุกครั้งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศมีความเชี่ยวชาญและถนัดอยู่แล้ว มีการร่วมมือกับเพื่อนครูในการทำงาน เป็นทีม มีผลงานวิจัยทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 2-3 เรื่อง และมีการพัฒนาตนเองโดยใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลัก เทียบเคียง ได้ดังนี้

(1) การฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นจัดให้

“ครูเป็นฝ่ายบริหารด้วยก็ต้องพัฒนาตนเองสร้างตัวเองให้มีภูมิความรู้ ภูมิฐานและภูมิธรรมก็เป็นวิทยากร พัฒนาตนเอง มีการอบรมอย่างต่อเนื่อง”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 1)

“บ่อยจนนับไม่ถ้วน อย่างน้อยสัมมนาก็เดือนละ 1 ครั้ง “

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 3)

“มีให้เข้าร่วมบ่อยครั้งทั้งที่โรงเรียนจัด ภาคเรียนละครั้ง แล้วอีกจากภายนอก เชิญมาครูก็เข้าร่วมได้ ความรู้ดี และบางครั้งก็ไปร่วมเป็นวิทยากรในการสัมมนา “

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 4)

“สัมมนากันบ่อยมาก โดยเฉพาะอบรม สักประมาณ 6-8 ครั้ง หนึ่งปี 1 ภาคเรียน มีทั้งการอบรมเนื้อหา วิทยุ การอบรมวิจัยในชั้นเรียน ประมาณนี้“

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 8)

(2) การอ่านหนังสือและค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

“ครูก็มีการอ่านวารสารวิชาการบ้างนะ งานวิจัยก็ทำนะ อย่างน้อยก็หนึ่งเรื่องต่อปีและก็ปรับปรุงเอกสารการสอนตลอดนะไม่หยุดนิ่งนะพัฒนาตลอด”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 2)

” ค้นคว้าอ่านหนังสือส่วนใหญ่จะใช้อินเทอร์เน็ต ค้นที่ Google เดี่ยวนี้พูดถึงก็เร็วแต่ก่อนต้องใช้เวลานานค้นเพื่อต้องการตรวจสอบ Concept ความรู้มันยังเป็นอย่างที่เรารู้หรือเปล่า“

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 5)

” อ่านอยู่เสมอ ส่วนใหญ่มีในห้องสมุด บางอย่างก็ซื้อมาอ่าน หลาย ๆ เล่ม เป็นการทวนความรู้เนื้อหา อินเทอร์เน็ตก็ใช้ สืบค้นข้อมูล“

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 6)

2.2 แนวทางในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน

จากการสัมภาษณ์และการสังเกตพบว่า กลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศมีจิตที่มุ่งมั่นและปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของความเป็นครูที่ดี กระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์และตักเตือนสั่งสอนทั้งในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมไทยอย่างสม่ำเสมอทั้งในคาบเรียนและนอกห้องเรียน เช่นการแต่งกายที่เรียบร้อยสุภาพและทันสมัยรวมทั้งแสดงความเป็นไทย น้ำเสียงและการพูดจาที่นุ่มนวล ทำให้เกิดความเลื่อมใส สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินชีวิตให้กับลูกศิษย์ โดยการกระทำตนเป็นแบบอย่างทั้งในเรื่องการไหว้ มารยาทในสังคม ครูผู้ปฏิบัติดีเลิศจะ

พร่ำสอน ตักเตือน โดยใช้คำพูดทั้งทางตรงและทางอ้อม จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง ได้ดังนี้

(1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การแต่งกายสะอาด สุภาพและเรียบร้อย

“ผมจะไม่นำเน็คไทด์ออกจากคอเลยแม้จะทำงานถึงสี่ทุ่มห้าทุ่มเพราะในโรงเรียนสายตาทุกคนมองเรา อยู่ ถ้าอยู่บ้าน นุ่งผ้าขาวม้าตัวเดียวก็เป็นเรื่องของผมแต่มาโรงเรียนสายตาทุกคนมองเราอยู่ ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นสิ่งที่เด็กจะเอาเราเป็นแบบอย่าง เรื่องการแต่งกายต้องเนียบจรดเท้า การพูดจาต้องไพเราะ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 6)

“เราต้องปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น เวลาเข้าสอนครูจะตรงเวลาเสมอทุกครั้ง เวลาส่งงานครูก็นั่งส่งให้ตรงเวลา ครูต้องฝึกเป็นนิสัย และต้องถ่ายทอดให้นักเรียนด้วยครูจะไม่พูดคำหยาบหรือถ้านักเรียนคนไหนพูดครูจะดูและแนะนำทันทีในเรื่องการแต่งกายก็มียูนิฟอร์มประจำวัน อยู่แล้ว อันนี้เราจะเป็แบบอย่างที่ดีเลย ในเรื่องการมีสัมมาคารวะส่วนใหญ่ ทำให้เด็กดูครูเจอเพื่อนครูก็จะสวัสดิกันนะ ให้เด็กเห็นเขาจะทำตาม”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 9)

“ครูคิดว่าครูเป็นแบบอย่างที่ดีของการแต่งกายนะก็ใช้ผ้าไทยเยอะประมาณ 80% ของเสื้อผ้าที่มีอยู่ ครูไทยก็มีสูตร ครูจะแต่งตัวเป็นชุด ๆ กัน บางทีเราก็ต้องแต่งทันสมัยนะแต่ก็ต้องสุภาพด้วย เพราะถ้าเราแต่งเซย ๆ เด็กจะคิดว่าเราเป็นคนเซย เราสอนอะไรไปอาจจะไม่ยอมรับในความคิดของเรา การแต่งกายก็ถือว่าสำคัญนะ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 10)

(2) การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน

“เรื่องเล็ก ๆ ที่อาจจะเป็นคนละเอียดอ่อน วันครู วันปีใหม่ ไม่ได้รับการดีครูทวงทันที พูดอย่างนี้ไม่ได้หมายความว่าอยากได้ของแพงหรือกระเช้านมเพื่อคนที่คุณรักก็ไม่ใช่ มันแสดงถึงความมีน้ำใจมันต้องสอนเขา แต่ต้องใช้วิธีพูดที่พูดที่สอนเขาซึ่งเป็นเรื่องยาก พี่จะสอนเขาสอดแทรกเขาเหมือนสอนเขาแบบอ้อม ๆ นะพี่คิดว่าเขามุ่งแต่เรื่องของตัวเองมากไป ต้องนึกถึงคนอื่น ๆ ด้วยเป็นเรื่องที่ต้องสอน”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 3)

“สอนกันตลอดสอดแทรกทุกชั่วโมงคุณธรรม จริยธรรม ครูว่าเป็นสิ่งจำเป็น ครูทุกคนต้องสอน เรื่องระเบียบวินัย ปนกันทุกชั่วโมง ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 9)

“สอดแทรกเสมอ เราไม่ได้สอนแค่เนื้อหา แต่ต้องสอนให้เขาเป็นคนที่มีสมบุรณ์ด้วย เรื่องคุณธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็น อย่างน้อยก็เรื่องการตรงต่อเวลา ระเบียบวินัย การแต่งกายต้องสอนให้นักเรียนทำให้อกตัญญู ถูกระเบียบเป็นเรื่องที่ต้องฝึก ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 9)

(3) การดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน

“ครูต้องทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ ในการดูแลนักเรียน ครูเป็นประจำชั้นด้วยต้องดูแลนักเรียนในปกครองของเรา ให้คำปรึกษาทั้งในแง่ของการเรียน และการใช้ชีวิต สอบถามสารสนทุกซอกทุกคืบ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 2)

“ต้องดูแลเอาใจใส่เขา รักเขาเหมือนลูกของเรา ก็มีบาง case ไม่มาเรียน หายหน้าหายตาไปเลย ครูก็ต้องไปตามมาเรียนให้จบ ม 3 ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 4)

“เป็นเรื่องสำคัญที่ครูต้องตระหนักให้ดี เราต้องดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ พุดคุย ให้ความเป็นกันเองกับเขา ในเรื่องของการเรียนไม่เข้าใจตรงไหนครูก็เปิดโอกาสให้ถาม อาจจะมาถามนอกเวลาเรียนก็มี ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 5)

2.3 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

จากการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารเพิ่มผลงานของกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ พบว่ากลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเอง มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เช่น การสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่มีความหลากหลายจากสื่อต่าง ๆ ทั้งสื่ออินเทอร์เน็ต หนังสือ เอกสารทางวิชาการหนังสือพิมพ์ จากนั้นนำสารสนเทศดังกล่าวมาใช้ในการสร้างชุดความรู้ ตรวจสอบเนื้อหา และนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งข้อมูลจากการนิเทศของเพื่อนครูและฝ่ายวิชาการของโรงเรียน จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง ได้ดังนี้

(1) การค้นคว้าข้อมูลข่าวสารสนเทศจากหลาย ๆ แหล่ง

“ครูก็สืบค้นข้อมูลข่าวสารจากหลาย ๆ แหล่งนะ ทั้งจากอินเทอร์เน็ต สมัยนี้เร็วดี บางทีก็จากหนังสือบ้าง วารสารก็อ่านนะของสสวท ครูสภาก็มี ก็นำมาใช้สอนบ้าง ใช้สร้างและจัดกิจกรรมบ้าง ส่วนใหญ่นำมาทำเป็นชุดการเรียนรู้หรือเอกสารเพิ่มเติมแต่ก็ไม่ค่อยมากนัก ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 2)

“ค้นจากหลาย ๆ แหล่ง ข่าวสารมีมากมายทั้งจากหนังสือพิมพ์ วารสาร ให้นักเรียนค้นหา ค้นจากอินเทอร์เน็ต”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 7)

(2) การปรับปรุงการสอนจากการนิเทศของเพื่อนครู/ ฝ่ายวิชาการของโรงเรียน “

“ที่โรงเรียนมีระบบการนิเทศ ส่วนใหญ่ครูที่โรงเรียนก็จะให้พี่ไปนิเทศดูการสอน เทอม ๆ หนึ่งก็หลายครั้ง ตัวครูก็ฝ่ายวิชาการก็มาประเมิน หรือมีครูจากที่อื่นมาดูก็ขอคำแนะนำจากเขาบ้าง แหมเราก็อยากจะทำเราสอนเป็นอย่างไรบ้าง ก็นำมาใช้ปรับปรุงการสอนตลอด”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 3)

“ครูก็ปรับปรุงทุกครั้งละที่มีการนิเทศ ทั้งจากครูในหมวดเดียวกัน และจากคนภายนอก ส่วนใหญ่จะมาดูการสอน แล้วติชม บางอย่างครูก็นำมาใช้ ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 8)

2.4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

จากการสัมภาษณ์และสังเกตการสอน รวมทั้งการศึกษาเอกสารแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ พบว่า กลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในระยะยาว 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปี การศึกษา หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นโครงการสอน จากนั้นจัดทำแผนการเรียนรู้รายชั่วโมงหรือรายคาบโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหา วิธีการสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจน และพบว่ากลุ่มครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ ส่วนใหญ่มีการพัฒนาและปรับปรุงแผนการเรียนรู้ในแต่ละปีการศึกษาเพื่อให้ทันสมัย และปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักสูตร และลักษณะพื้นฐานของผู้เรียน จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง คือ **การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ใช้นักเรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ด้วยตนเอง**

“ต้องเตรียมตัวท่านต้องพร้อมเมื่อใดท่านยื่นต่อหน้าเด็กท่านต้องมีความพร้อม ความพร้อมหมายถึงต้องมีการกำหนดทำแผนการเรียนรู้แต่ละคาบ คาบนี้จะสอนอย่างไร การกำหนดการสอนเป็นช่วงยาว ๆ 1 ปี หรือ 1 ภาคเรียน จากนั้นมาทำเป็นแผนย่อย ๆ แผนรายชั่วโมง ส่วนใหญ่แผนของครูจะเน้นให้เด็กเป็นสำคัญ ให้เขาเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ก็มีบางแผนที่ครูต้องเป็นคนสำคัญนะ เช่น แผนที่ต้องออกนอกสถานที่ การทดลอง บางอย่างครูก็ต้องสาธิต ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 1)

“แผนนั้นสำคัญถึงบางครั้งจะไม่มีเวลาเขียนแผนทุกครั้งแต่เอาแผนเก่ามาปรับปรุงเพราะว่าเนื้อหาถ้าไม่เปลี่ยนหลักสูตรก็เหมือนเดิม แต่ก็ต้องปรับปรุง สอนในปีที่ผ่านมาจะไนต์เอาไว้ไว้ปีต่อมาก็ปรับ ก็เน้นให้เขาเป็นคนสำคัญลงมือปฏิบัติให้มากที่สุด”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 9)

2.5. การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน

จากการสังเกตการปฏิบัติงานสอนพบว่า กลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เทคนิควิธีการสอนที่มีความหลากหลายทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนมีความสนุกสนาน มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่กระตุ้นความสนใจ และเชื่อมโยงเข้าสู่เนื้อหาที่จะสอน มีการกำหนดเวลา วางแผนกติกาอย่างเป็นระบบมีการตรวจสอบผู้เรียนเป็นระยะ ใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการคิด เน้นความคิดรวบยอด ใช้กระบวนการกลุ่ม และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนสรุปบทเรียนด้วยตนเองในแต่ละคาบ ครูจะเป็นผู้เสริมบางประเด็นที่ขาดหายหรือเน้นย้ำให้เกิดความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง ได้ดังนี้

(1) การจัดการกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบด้วยตนเองและลงมือปฏิบัติ

“การจัดการเรียนการสอนต้องให้เด็กเรียนจากการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะผมสอนดนตรีก็ต้องให้นักเรียนฝึกสัมผัส ตาสัมผัส หูสัมผัส ทุก ๆ ด้านเป็นวิชาที่ว่าด้วยทักษะผมต้องติดตามต้องให้เด็กคิดแก้ไขปัญหาระดมสมองในกลุ่ม”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 1)

“การจัดการเรียนการสอน เน้นเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญทำเป็นตัวอย่างเรียนรู้วิธีการจากเรา รู้แล้วปรับเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 2)

(2) การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และฝึกกระบวนการกลุ่ม

“เน้นการฝึกปฏิบัติจริง เน้นการฝึกการวางแผน/เตรียมอุปกรณ์และรู้จักประเมินผลงานและการเรียนของตนเอง”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 2)

“บางทีก็เสียเวลา ทอล์คแอนด์ชอล์ค ให้เด็กเป็นศูนย์กลางนะพี่ไม่ยึดกับความหรูหรา เพาเวอร์พอยท์เป็นส่วนประกอบจะตั้งคำถามพูดคุยกับเด็กเขียนด้วยชอล์กบนกระดานเด็กก็มีความสำคัญให้เขาออกมาเขียนเน้นให้เด็กพูด พยายามตั้งคำถามให้เด็กพยายามตอบคำถามต้องอธิบายให้เราฟังจากคำตอบเหล่านั้นให้เขาขยายความ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 3)

“ส่วนใหญ่เราก็เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่แล้วในแต่ละชั่วโมง สอนให้ลงมือทำอะไรเป็นกลุ่ม ฝึกการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะโครงงาน จะใช้ทักษะกระบวนการกลุ่มเยอะ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 9)

2.6. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

จากการสังเกตการปฏิบัติงานสอนพบว่า กลุ่มครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ มีการใช้สื่อการเรียนรู้นี้ที่หาง่าย และส่วนใหญ่เป็นสื่อที่ผลิตเอง และใช้สื่อสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ โรงเรียน รวมทั้งสื่อที่เป็นบุคคล สื่อเอกสาร สื่ออินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยในการเรียนแต่ละชั่วโมงจะใช้สื่อหลาย ๆ ชนิดประกอบกัน ขึ้นอยู่กับเนื้อหาที่สอนและข้อจำกัดเรื่องของเวลาเรียนในแต่ละคาบ จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง คือ **สื่อการเรียนการสอนมีความคุ้มค่า ทันสมัยและมีความหลากหลาย**

“การเลือกใช้สื่อก็ต้องหลากหลายเราใช้สื่อของเราเองที่ผลิตได้ ผ่านผู้เชี่ยวชาญกลั่นกรองเรื่องการใช้ภาษาก็ดี รูปภาพก็ดี แล้วก็รวมทั้งเนื้อหาอื่น ๆ ด้วย เดี่ยวนี้ก็มีคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย พวกอีเมล เว็บไซต์ต่าง ๆ ก็เป็นสื่อการสอนที่น่าสนใจและสะดวกรวดเร็ว”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 1)

“สื่อที่ใช้ ส่วนใหญ่ครูสอนวิทยุ ก็จะใช้สื่อของจริง สื่อที่มีชีวิต เช่น สอนเรื่องวัฏจักรของสัตว์ โรงเรียนเราก็จะมีเรือนเลี้ยงผีเสื้อ ครูก็ใช้สื่อสิ่งแวดล้อม บริเวณรอบ ๆ โรงเรียน สื่ออุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและความประหยัดเหมาะสมเป็นสำคัญ อะไรที่หาได้รอบ ๆ ตัว ก็ใช้เป็นสื่อได้นะ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 8)

“ในหนึ่งชั่วโมงครูก็ใช้สื่อที่หลากหลายนะ ทั้งสื่อของจริง เช่นต้นไม้ สัตว์ สื่ออินเทอร์เน็ต พาวเวอร์พอยท์ ก็ใช้ประกอบกัน ยิ่งสื่อที่เป็นรูปภาพ สื่อที่เคลื่อนไหวได้เด็กจะสนใจมาก”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 3)

2.7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่าครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีการจัดทำรายงานการพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในส่วนของรายงานการประเมินผู้เรียนตามรูปแบบหรือเอกสารของทางโรงเรียน การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบในการประชุมผู้ปกครองในแต่ละภาคเรียน รวมทั้งการให้คำแนะนำหรือให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนทั้งเป็นรายบุคคลจากการให้งานหรือการตรวจแบบฝึกหัดและการให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมในการจัดการเรียนการสอนแต่ละครั้ง จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง ได้ดังนี้

(1) การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเมื่อมีการมอบหมายงานหรือการให้แบบฝึกหัด

“พี่จะให้พี่แบ็คทุกครั้งนะที่ให้งาน แรก ๆ ก็ทำได้ทุกคนนะ หลัง ๆ ตรวจงานเยอะ ก็ให้โดยรวมทั้งห้องเป็นการเสนอแนะการทำงานในครั้งต่อไป หรือเลือกสิ่งที่คุณเขาทำผิดมาพูดและชี้แจงให้เข้าใจตรงกัน”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 4)

“เมื่อให้งานก็ให้คอมเมนต์บ้าง ทั้งเขียนลงไปในสมุด บางทีก็พูดหน้าชั้นเลย แล้วก็มีการบันทึกข้อมูลของเด็กแต่ละคนบ้าง โดยเฉพาะพวกกรณีพิเศษ พิเศษทั้งหลายไว้คุยกับผู้ปกครอง ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 7)

(2) การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ

“ในแต่ละปีการศึกษาครูก็จัดทำรายงานการประเมินนักเรียนหรือแต่ก่อนก็สมุดพกนั่นเอง และก็รายงานผลการผ่านเกณฑ์ช่วงชั้นการเรียนรู้ พอสิ้นเทอมมีการประชุมผู้ปกครองครูก็นำข้อมูลที่ได้นบันทึกพฤติกรรมของนักเรียนตั้งแต่ต้นเทอมมารายงานให้ผู้ปกครองทราบด้วย ทำไว้กันลืม และเป็นข้อมูลที่บอกให้ผู้ปกครองเขาทราบว่าลูกของคุณเป็นอย่างไร”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 4)

“ส่วนใหญ่ก็รายงานตามเอกสารของโรงเรียน เช่น สมุดพก เราก็เขียนบรรยายพฤติกรรมของเด็ก ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 7)

2.8 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

จากการสัมภาษณ์ พบว่ากลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยเสียสละเวลา และแรงกายในการปฏิบัติงานทั้งหน้าที่ในการสอนในชั้นเรียน และจัดกิจกรรมเสริมเพิ่มเติมให้กับผู้เรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้แนวคิดในการจำแนกบุคคลตามพื้นฐานการเรียนรู้ แบ่งกลุ่มผู้เรียนออกเป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มอ่อนตามความถนัดและจัดกิจกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน รวมทั้งสอดแทรกทักษะชีวิตในการทำงานให้กับผู้เรียน จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง ได้ดังนี้

(1) การจัดกิจกรรมส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาและจัดสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่มีข้อบกพร่องในการเรียนรู้

“ส่งเสริมกิจกรรมให้กับเด็กนักเรียนในขณะเดียวกันก็ดูแลนักเรียนเรียนอ่อน ต้องดูแลให้การเอาใจใส่ให้นักเรียนทุกกลุ่มไม่ว่าจะเก่ง กลาง หรืออ่อน ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 2)

“ครูก็สอนเสริมให้สำหรับคนที่อ่อน ช่วงตอนเย็นหลังเลิกเรียน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน เพราะบางวันมีประชุม บางวันเป็นเวรหน้าโรงเรียน ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 5)

“ครูต้องสังเกตผู้เรียนคิดอะไร แล้วส่งเสริม เช่น ใช้ภาษาอังกฤษดี เรียนวิทยาศาสตร์เก่ง สามารถทำโครงการ ทำ Science Show ถ้าบกพร่องต้องควบคุมดูแลเป็นพิเศษ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 8)

(2) การจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความถนัด และความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล

“ปิดเทอมนี้ฉันนักเรียนมาทำกิจกรรมเสริมเช่น ทำโครงงานวิทยาศาสตร์ตามความถนัดและความสนใจ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 5)

“ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล/ความถนัดในการเรียนในแต่ละชั่วโมง บางครั้งอาจจะต้องให้งานหลากหลายตามความถนัดบางคนอย่างวิทยาศาสตร์บอกเรื่องให้ทำนำไปสร้างผลงานตามความสามารถอาจเป็นบางคนทำแผ่นพับ บางคนเขียนทำ Power Point เป็นต้น”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 8)

2.9 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

จากการสัมภาษณ์ พบว่ากลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีการจัดกิจกรรมที่เสริมทักษะการเรียนรู้และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จากการทำโครงงาน การจัดนิทรรศการ การแข่งขันทางวิชาการ การเชื่อมโยงสถานการณ์ในสังคมปัจจุบัน เช่น ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน จัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ หรือสอดแทรกเข้าไปในชั่วโมงเรียน จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง ได้ดังนี้

(1) การส่งเสริมการแข่งขันหรือการแสดงผลของผู้เรียน

“ส่งเสริมทักษะทางวิชาการ คนไหนเก่งส่งไปแข่งขันทั้งทางวิชาการ และความสามารถพิเศษ เช่น ประกวดโครงวิทยาศาสตร์มัน ก็เป็นกิจกรรมหนึ่งที่กระตุ้นให้เด็กเขาพัฒนาตนเอง ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 5)

“ก็ส่งเสริมจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ประกวดร้องเพลง กิจกรรมวันภาษาไทย ให้เขาเป็นคนดำเนินการเอง ครูจะเป็นคนให้คำแนะนำ ให้เขาฝึกการบริหารจัดการเอง ก็ได้ผลดี เขาเรียนรู้ กิจกรรมพวกนี้ก็เป็นโอกาสของเขาในการพัฒนาตนเอง ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 10)

“ส่งเสริมเด็กไปแข่งขันในเวทีต่าง ๆ เช่น เพชรยอดมงกุฏ การแข่งขันตอบคำถามทางวิชาการ การประกวดสวดมนต์หมู่ร้องเพลงสรรเสริญ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 6)

(2) การนำสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมมาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมให้ผู้เรียนเห็นถึงความสำคัญ และรู้เท่าทันต่อสถานการณ์

“ทุกวันนี้สังคมเราก็มีปัญหาเยอะ ในโรงเรียนก็เยอะเลย เรื่องชู้สาว การมีอะไรกันภายในวัยเรียน ครูก็พยายามแก้ไข แต่ก็หนักเหมือนกัน ก็พยายามสอนเขาจะจัดกิจกรรมให้เขาเข้าใจปัญหา ชี้แนะ นำปัญหามาพูดคุยกัน ก็มีการเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ ส่วนเรื่องที่สร้างโอกาสให้เขาเรียนรู้ครูก็ทำ ส่วนใหญ่จะใช้ข่าวหนังสือพิมพ์ มาพูดคุยกันตอนเช้าก่อนเข้าเรียน ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 8)

2.10. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

จากการสัมภาษณ์ พบว่ากลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีการหลักในการตัดสินใจจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการการเรียนรู้ที่ดีขึ้นโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง คือ **การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ การจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน**

“เวลาที่จัดกิจกรรมหรือ พาไปไหนก็ต้องคิดให้รอบคอบตัดสินใจให้ถี่ถ้วนคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งที่ต้องการให้เด็กให้เขารับในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ครูจะพยายามสร้างสิ่งจูงใจให้เขา ให้รางวัลบ้าง ชมบ้าง คำชมเชย เด็กเขาจะรู้สึกดี ประทับใจ แล้วก็พยายามตั้งใจเรียน”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 1)

“ส่งเสริมทุกอย่างเท่าที่เราจะทำได้ ตัวเองใช้การตัดสินใจที่คำนึงถึงเด็กเป็นสิ่งสำคัญ อย่างจะพาไปวัดในวันสำคัญนะ ก็ต้องคิดว่าเขาจะได้ประโยชน์อะไรจัดสิ่งเรียนรู้ ประสบการณ์ให้สอดคล้องกับเขา และที่สำคัญที่จะแทรกคุณธรรมอยู่เสมอเนาะ ดังนั้นการตัดสินใจไม่ว่าจะจัดกิจกรรม การส่งชิ้นงาน ประเมินเด็กนักเรียนเราจะพิจารณาตัดสินใจอย่างรอบคอบ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 4)

2.11. การร่วมมือกับผู้อื่นทั้งในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

จากการสัมภาษณ์ พบว่ากลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักการประสานงานร่วมมือกับเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและองค์กร จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง คือ **ร่วมมือกับเพื่อนครูปรับปรุงหลักสูตร หรือ เอกสารประกอบการสอน หรือมีการนิเทศการสอนระหว่างเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน**

“โรงเรียนของเราอยู่กันอย่างพี่น้อง มีการปรึกษาหารือกันตลอดเวลา ครูก็เป็นหัวหน้าสายชั้น ก็จะมีน้อง ๆ มาปรึกษา เรื่องการสอน ให้ไปดูการสอน เราก็ให้ความร่วมมือกับเขา ถือว่าเป็นพี่สอนน้อง มีคาวระธรรมเวลามีกิจกรรมก็จะช่วยกันทำอย่างสุดกำลัง อย่างวันนี้ที่น้องมา ก็มีการจัดกิจกรรมกีฬา อนุบาล ครูก็ต้องไปช่วยกันจัดงาน ร่วมกันวางแผนคิดกิจกรรม”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 7)

“ถ้าร่วมมือกัน ก็มีหลายเรื่องมีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกวันศุกร์ มีการปรับปรุงเอกสารการสอนร่วมกัน หรือช่วยกันวางแผนโครงการสอน ปรับตรงไหน เราก็ช่วยกันทำจัดเอกสารการสอนกันทุกปี”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 10)

2.12. การร่วมมือกับผู้อื่นทั้งในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

จากการสัมภาษณ์ พบว่ากลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักการประสานงานร่วมมือกับเพื่อนกับชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และบุคคลภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเชิญวิทยากรภายในชุมชนมาให้ความรู้หรือพานักเรียนไปเรียนรู้ภายในชุมชน จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้เป็นข้อรายการการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสำหรับใช้เป็นหลักเทียบเคียง คือ การติดต่อประสานงานบุคคลภายในชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่นักเรียน

“โดยมากพืักพานักเรียนไปศึกษากับปราชญ์ในชุมชน เขาเป็นคนที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับชุมชน เวลาสอนก็เชิญเขามาให้ความรู้หรือบางทีก็พานักเรียนไปเยี่ยมชมหรือไปเรียนรู้ที่บ้านของเขา ที่บ้านมีของเก่าแก่พวกเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่นพวก เครื่องปั้นดินเผา ”

(ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศคนที่ 6)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ พบว่าครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานครบทั้ง 12 มาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าครูที่ดีและเป็นครูมืออาชีพ ได้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูเป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการใช้ทักษะทางวิชาชีพครูตัวเป็นจัดกิจกรรม วางแผน และตัดสินใจ เพื่อสร้างโอกาสและพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยองค์ประกอบด้านการปฏิบัติงานและทักษะทางวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนในโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดีได้ร้อยละ 100 ซึ่งข้อมูลทั้งสองส่วนมีความสอดคล้องกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น โมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดีควรสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภา

2.2 เกณฑ์การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี จำเป็นต้องมีเกณฑ์ที่ใช้เทียบเคียงเพื่อเป็นหลักในการค้นหาระดับคุณภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงนำไปสู่การเป็นครูที่มีมาตรฐานและเป็นครูมืออาชีพ ดังนั้นในการศึกษาส่วนนี้จะนำเสนอเกณฑ์ที่ใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูในแต่ละตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ครูประจำการ และเกณฑ์การปฏิบัติที่เป็นเลิศจากครูปฏิบัติเป็นเลิศ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศพบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 และเพศชายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 โดยอายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 46- 55 ปี มากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สอนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และระดับประถมศึกษาจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา(ค.ศ.)ระดับ 3 มากที่สุดจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาคือตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา(ค.ศ.)ระดับ 2 จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 30.00 และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือวุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีประสบการณ์สอน 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 รองลงมา คือ มีประสบการณ์สอน 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ดังปรากฏในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ

ประเภทครู ตัวแปร	ครูดีเด่นแห่งชาติ		ครูดีในดวงใจ		ครูดีเด่นสาขาวิชา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ								
1.1 ชาย	7	58.30	3	37.50	4	40.00	14	56.70
1.2 หญิง	5	41.70	5	62.50	6	60.00	16	53.30
รวม	12	100.00	8	100.00	10	100.00	30	100.00
2. อายุ								
2.2) 25 – 35 ปี	-	-	-	-	3	30.00	3	10.00
2.3) 36 – 45 ปี	3	25.00	1	12.50	3	30.00	7	23.30
2.4) 46 – 55 ปี	8	66.70	6	75.00	1	10.00	15	50.00
2.5) 55 ปีขึ้นไป	1	8.30	1	12.50	3	30.00	5	16.70
รวม	12	100.00	8	100.00	10	100.00	30	100.00
3. ระดับชั้นที่สอน								
3.1) ประถมศึกษา	4	33.30	3	37.50	5	50.00	12	40.00
3.2) มัธยมศึกษา	8	66.70	5	62.50	5	50.00	18	60.00
รวม	12	100.00	8	100.00	10	100.00	30	100.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน								
4.2) ครู ค.ศ 2	1	8.30	5	62.50	3	60.00	9	30.00

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเภทครู ตัวแปร	ครูดีเด่นแห่งชาติ		ครูดีในดวงใจ		ครูดีเด่นสาขาวิชา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งปัจจุบัน								
4.3) ครู ค.ศ 3	7	58.30	1	12.50	6	60.00	14	46.70
4.4) อื่นๆ	4	23.40	2	25.00	1	10.00	7	23.30
รวม	12	100.00	8	100.00	10	100.00	30	100.00
5. วุฒิการศึกษาในระดับสูงสุด								
5.2)ปริญญาตรี	4	33.30	5	62.50	4	40.00	13	43.30
5.3)ปริญญาโท	7	58.40	3	37.50	6	60.00	16	53.30
5.4)ปริญญาเอก	1	8.30	-	-	-	-	1	3.40
รวม	12	100.00	8	100.00	10	100.00	30	100.00
6. ประสบการณ์ในการสอน								
6.4) 16 – 20 ปี	2	16.70	3	37.50	2	20.00	7	23.30
6.5) 21 ปีขึ้นไป	10	83.30	5	62.50	8	80.00	23	76.70
รวม	12	100.00	8	100.00	10	100.00	30	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อรายการข้อรายการที่ใช้เป็นหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละของความแตกต่างในการปฏิบัติงาน และค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งค่าดังกล่าวคำนวณจากสูตรดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การคัดเลือกข้อรายการที่ใช้สร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองผู้วิจัยพิจารณาจากค่าร้อยละของความแตกต่างในการปฏิบัติงานระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศกับครูประจำการทั่วไป โดยค่าที่ได้ต้องมีค่ามากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป และค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิในการเลือกข้อรายการที่เหมาะสมในการใช้เทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเป็นครูดีเด่นแห่งชาติ ครูดีในดวงใจและข้อดีเด่นสาขาต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครูที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศช่วยกันประเมินและคัดเลือกข้อรายการที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ในการสร้างข้อรายการเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องในการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเกณฑ์ว่าข้อรายการที่จะเลือกนำมาสร้างนั้นต้องเป็นข้อรายการที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องในการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่า 0.50 ขึ้นไปจึงถือว่าข้อรายการนั้นเหมาะสม การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นนี้ จะทำให้ได้

ข้อรายการตรวจสอบที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในสภาพการณ์จริง ทำให้ข้อรายการสามารถบ่งชี้และประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างแม่นยำ และเป็นการจัดจุดอ่อนของเกณฑ์การประเมินตนเอง ข้อรายการที่พัฒนาขึ้นให้มีความน่าเชื่อถือ

ตารางที่ 4.7 แสดง ข้อรายการในตัวบ่งชี้การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่ได้รับการคัดสรร มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่การประชุมฝึกรวมสัมมนาทางวิชาการที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นจัดให้ การเข้าห้องสมุด ติดตามอ่านวารสาร และค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ ผลงานทางวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาการสอนด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตารางที่ 4.7 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ที่	ข้อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
1.การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู								
1	การประชุมฝึกรวมสัมมนาทางวิชาการที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นจัดให้ (ครั้ง/ปีการศึกษา)	3.70	2.60	7.00	3.10	89.19	1.00	*
2	การเข้าห้องสมุด ติดตามอ่านวารสาร และค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต (ชั่วโมง/สัปดาห์)	6.20	3.70	10.10	4.50	63.90	1.00	*
3	การผลิตผลงานทางวิชาการ เอกสารประกอบการเรียนการสอน ให้แก่นักเรียน (ชุด/ฉบับ/ปีการศึกษา)	13.30	5.70	16.30	7.30	22.56	0.80	-
4	การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ ผลงานทางวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพครู (ครั้ง/ปีการศึกษา)	3.70	2.80	6.10	2.40	64.86	0.80	*
5	การพัฒนาการสอนด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (เรื่อง/ปีการศึกษา)	2.10	1.80	4.00	3.80	90.48	1.00	*
6	การพัฒนาการสอนด้วยการแลกเปลี่ยนแนวคิดการสอน วิธีการสอนกับเพื่อนครู นักวิชาการ เป็นต้น (ชั่วโมง/ สัปดาห์)	2.10	1.90	2.90	3.90	38.09	0.60	-

เครื่องหมาย* หมายถึง ข้อรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.8 แสดง ข้อรายการในตัวบ่งชี้การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียนที่ได้รับการคัดสรร มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การแสดงความห่วงใยเอาใจใส่และพูดคุยให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน และการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อรายการการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน

ตารางที่ 4.8 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน

ที่	ข้อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
2.การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน								
7	การเข้าสอนและเลิกสอนตรงตามเวลา (ร้อยละของการปฏิบัติงานใน 1 ปีการศึกษา)	90.80	12.50	94.50	7.90	4.07	0.80	-
8	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่เคารพรักของลูกศิษย์ (ร้อยละของการปฏิบัติงานใน 1 ปีการศึกษา)	90.10	9.10	96.80	5.20	7.43	1.00	-
9	การแต่งกายสะอาด สุภาพ และเรียบร้อย (ร้อยละของการปฏิบัติงานใน 1 ปีการศึกษา)	92.60	10.30	98.50	8.50	6.37	0.60	-
10	การแสดงความห่วงใย เอาใจใส่และพูดคุยให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	5.90	3.82	10.90	12.50	84.70	1.00	*
11	การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	8.70	5.20	15.10	9.40	73.56	1.00	*
12	การพูดชัดถ้อยชัดคำ ออกเสียงควบกล้ำ อักขระชัดเจน (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	84.40	14.00	90.60	7.10	7.34	1.00	-

เครื่องหมาย* หมายถึง ข้อรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.9 แสดง ข้อรายการในตัวบ่งชี้การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาที่ได้รับจากการคัดสรร มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน การค้นคว้าข้อมูลข่าวสารที่มีมีความหลากหลาย การปรับปรุงการสอนของท่านจากคำแนะนำหรือจากกรณีศึกษาของเพื่อนครู/ ปลายวิชาการของโรงเรียน และการนำข้อมูลจากการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือจากบันทึกการสอนมาใช้วางแผนทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

ตารางที่ 4.9 ข้อย่อยการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ที่	ข้อย่อยการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
3.การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา								
13	การใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน (วิธี/เทคนิค/ภาคเรียน)	4.20	5.00	6.50	3.60	54.76	1.00	*
14	การค้นคว้าข้อมูลข่าวสารที่มีความหลากหลาย (ครั้ง/สัปดาห์)	3.90	5.50	6.70	3.00	71.79	1.00	*
15	การนำข้อมูลเกี่ยวกับวิธีวิทยาการสอน เทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู (ครั้ง/สัปดาห์)	73.50	14.80	84.20	18.30	14.56	0.60	-
16	การปรับปรุงการสอนของท่านจากคำแนะนำหรือจากการนิเทศของเพื่อนครู/ ฝ่ายวิชาการของโรงเรียน (จำนวนวนการนิเทศใน 1 ภาคเรียน)	2.10	3.70	3.70	2.60	76.19	0.80	*
17	การสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการสอน แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน (เรื่อง/ภาคเรียน)	2.80	2.90	4.50	2.50	60.71	0.60	*
18	การนำข้อมูลจากการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือจากบันทึกการสอน มาใช้วางแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	70.10	13.20	85.20	18.20	21.54	1.00	-

เครื่องหมาย* หมายถึง ข้อย่อยการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.10 แสดง ข้อย่อยการในตัวเองซึ่งการพัฒนาแผนการสอนที่สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริงที่คัดสรร มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่การจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การใช้วิธีการที่มีความหลากหลายในการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 4.10 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการพัฒนาแผนการสอนที่สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ที่	ข้อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
4.การพัฒนาแผนการสอนที่สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง								
19	การจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการ ภายในสาระการเรียนรู้ (แผน / สัปดาห์)	3.80	5.50	5.50	6.70	44.74	0.80	-
20	การจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการข้าม กลุ่มสาระการเรียนรู้ (แผน / สัปดาห์)	2.70	4.40	4.20	4.40	55.56	0.80	*
21	การใช้วิธีการที่มีความหลากหลายใน การจัดทำแผนการเรียนรู้ (วิธี/เทคนิค/ภาคเรียน)	3.60	2.20	5.40	2.90	50.00	1.00	*
22	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดทำแผนการเรียนรู้ (แผน / สัปดาห์)	2.70	3.90	3.00	2.50	11.11	0.60	-
23	การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ (แผน / สัปดาห์)	3.70	3.10	5.80	4.40	56.76	1.00	*
24	การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ด้วยตนเอง (แผน/สัปดาห์)	3.10	3.20	4.70	5.10	51.61	1.00	*

เครื่องหมาย* หมายถึง ข้อรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.11 แสดงข้อรายการในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
ที่ได้รับการคัดสรร มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การผลิตสื่อการเรียนการสอนจากวัสดุในท้องถิ่น การใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียน
การสอนให้แก่ครูหรือบุคคลทั่วไป และการเลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เช่น สื่อบุคคล สื่อวัสดุ

ตารางที่ 4.11 ขัอรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ที่	ขัอรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ขัอ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ								
25	การใช้สื่อการเรียนการสอนมีความคุ้มค่าและเพียงพอต่อผู้เรียน (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	76.40	14.70	79.80	9.60	4.45	0.60	-
26	สื่อการสอนมีความหลากหลายสามารถตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	78.90	12.80	85.20	7.20	7.98	0.60	-
27	การผลิตสื่อการเรียนการสอนจากวัสดุในท้องถิ่น (ชิ้น / ภาคเรียน)	6.40	14.90	10.60	22.70	65.63	1.00	*
28	การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ (ชั่วโมง/ สัปดาห์)	2.00	5.20	3.80	4.10	90.00	1.00	*
29	การเผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนให้แก่ครูหรือนุคคลทั่วไป (ชิ้น/ ปีการศึกษา)	2.80	4.00	4.20	3.20	50.00	0.80	*
30	การเลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เช่น สื่อบุคคล สื่อวัสดุ สถานที่ (สื่อ / ชั่วโมง)	2.20	2.10	3.70	2.60	68.18	1.00	*

เครื่องหมาย* หมายถึง ขัอรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.12 แสดงขัอรายการในการการจัดกิจกรรมการเรียนสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียนที่ได้รับการคัดสรร มีจำนวน 4 ขัอ ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนฝึกแก้ปัญหา การจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถเลือกปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกทักษะ ต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม

ตารางที่ 4.12 ชื่อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน

ที่	ชื่อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
6.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน								
31	การกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนฝึกแก้ปัญหา (ชั่วโมง/ สัปดาห์)	6.90	7.70	10.40	8.40	50.72	0.80	*
32	การจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถเลือกปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง (ชั่วโมง/ สัปดาห์)	5.10	7.30	8.30	6.70	62.74	1.00	*
33	การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบด้วยตนเอง (ชั่วโมง/ สัปดาห์)	4.90	2.40	6.20	4.50	26.53	0.80	-
34	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับผู้เรียน (ชั่วโมง/ สัปดาห์)	6.90	7.70	10.30	8.40	49.28	0.80	-
35	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ชั่วโมง/ สัปดาห์)	7.90	7.00	12.40	9.00	56.96	1.00	*
36	การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม (ชั่วโมง/ สัปดาห์)	6.90	6.70	10.70	8.50	55.07	1.00	*

ตารางที่ 4.13 แสดงชื่อรายการในการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเมื่อมีการมอบหมายงานหรือการให้แบบฝึกหัด และการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 4.13 ชื่อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

ที่	ชื่อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
7.การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ								
37	การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล (ครึ่ง/ภาคเรียน)	2.50	5.80	4.70	9.90	88.00	1.00	*

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ที่	ข้อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
7. การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ								
38	การให้ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	75.80	18.90	82.00	12.80	8.18	0.60	-
39	การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน เมื่อมีการมอบหมายงานหรือการให้แบบฝึกหัด (ชั่วโมง/สัปดาห์)	5.50	3.70	10.70	4.30	94.55	1.00	*
40	การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ (ครั้ง/ปีการศึกษา)	2.20	11.70	3.30	1.50	50.00	0.60	*
41	การจัดเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนสำหรับการประชุมผู้ปกครองไว้อย่างสมบูรณ์ (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	76.30	18.20	85.30	14.60	11.80	0.60	-
42	การจัดทำแฟ้มการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	78.70	19.10	89.70	12.20	13.98	0.60	-

เครื่องหมาย * หมายถึง ข้อรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.14 แสดงข้อรายการในการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดสรร มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การร่วมมือกับเพื่อนครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การเข้าค่ายพักแรม ทักษะศึกษา การร่วมมือกับเพื่อนครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การนิเทศการสอนระหว่างเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเพื่อนครูอย่างเต็มศักยภาพ

ตารางที่ 4.14 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ที่	ข้อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
8.การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์								
43	การร่วมมือกับเพื่อนครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน (ครึ่ง/ภาคเรียน)	1.50	1.20	2.60	2.60	73.33	1.00	*
44	การร่วมมือกับเพื่อนครูในการปรับปรุงหลักสูตร (ครึ่ง/ภาคเรียน)	2.30	6.40	2.40	2.60	4.35	0.60	-
45	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	78.70	15.40	78.90	26.90	0.25	0.80	-
46	การร่วมมือกับเพื่อนครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (ครึ่ง/ภาคเรียน)	1.70	0.58	2.60	0.60	52.94	0.80	*
47	การนิเทศการสอนระหว่างเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (ครึ่ง/ภาคเรียน)	3.10	2.50	5.40	12.80	74.19	1.00	*
48	การให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเพื่อนครูอย่างเต็มศักยภาพ (ชั่วโมง/สัปดาห์)	3.20	7.10	4.80	2.40	50.00	0.80	*

เครื่องหมาย * หมายถึง ข้อรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.15 แสดงข้อรายการในการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ที่ได้รับการคัดสรร มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การร่วมมือในการจัดทำโครงการที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้หรือบริการชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน การประสานงานกับบุคคล ภายนอก เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชนตามความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 4.15 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ที่	ข้อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
9.การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์								
49	การร่วมมือในการจัดทำโครงการที่เชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (ครั้ง/ปีการศึกษา)	3.30	6.30	5.51	2.20	66.97	1.00	*
50	การร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการสอดส่องดูแลและเอาใจใส่ความประพฤติของนักเรียน (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	81.40	19.20	86.80	9.40	6.63	0.80	-
51	การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้หรือบริการชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน (ครั้ง/ปีการศึกษา)	2.90	4.10	4.50	5.40	55.17	0.80	*
52	การประสานงานกับบุคคล ภายนอก เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ครั้ง/ปีการศึกษา)	2.50	9.00	3.80	3.00	52.00	1.00	*
53	การดึงศักยภาพในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	62.70	19.30	76.00	18.10	21.21	0.60	-
54	การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชนตามความรู้ความสามารถ (ครั้ง/ปีการศึกษา)	2.90	6.10	4.60	3.00	58.62	1.00	*

เครื่องหมาย * หมายถึง ข้อรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.16 แสดงข้อรายการในการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนที่ได้รับการคัดสรร มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถ ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และการจัดกิจกรรมที่เสริมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตารางที่ 4.16 ชื่อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

ที่	ชื่อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ชื่อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
10.การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน								
55	การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ (ชั่วโมง/สัปดาห์)	7.40	10.40	11.90	13.40	60.81	0.80	*
56	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน (ครั้ง/ปีการศึกษา)	5.50	8.40	9.40	5.60	70.90	1.00	*
57	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงบทเรียนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	6.50	2.60	6.70	2.30	3.08	0.60	-
58	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเชื่อมโยงบทเรียนกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว (ครั้ง/ปีการศึกษา)	5.80	3.70	7.50	6.60	29.31	0.60	-
59	ความพยายามในการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	75.40	8.10	88.10	8.80	16.84	0.60	-
60	การจัดกิจกรรม และประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	79.50	16.60	89.90	9.20	13.08	0.60	-

เครื่องหมาย* หมายถึง ชื่อรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.17 แสดงชื่อรายการในการการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพที่ได้รับการคัดสรร มีจำนวน 4 ชื่อ ได้แก่ การนำเสนอหาในรายวิชาของท่านไปจัดทำบทเรียนออนไลน์หรือ บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดกิจกรรมส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนา เช่น ด้านวิชาการ กีฬา ดนตรี โดยจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การจัดเวลาสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่มีข้อบกพร่องในการเรียน และการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความถนัด และความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล

ตารางที่ 4.17 ข้อมูลการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ที่	ข้อรายการที่ใช้เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
11.การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ								
61	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะความสามารถทางวิชาการให้แก่ลูกศิษย์เป็นรายบุคคล (ชั่วโมง/สัปดาห์)	3.20	6.60	4.50	3.20	40.60	1.00	-
62	การนำเนื้อหาในรายวิชาของท่านไปจัดทำบทเรียนออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (เรื่องหรือบทเรียนปีการศึกษา)	1.70	5.40	3.20	1.20	88.24	1.00	*
63	การจัดกิจกรรมส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนา เช่น ด้านวิชาการ กีฬา ดนตรี (ชั่วโมง/สัปดาห์)	2.50	2.70	4.70	5.90	88.00	1.00	*
64	การจัดเวลาสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่มีข้อบกพร่องในการเรียนรู้ (ชั่วโมง/สัปดาห์)	3.00	1.90	4.50	2.70	50.00	1.00	*
65	การให้กำลังใจแก่ผู้เรียนด้วยการเสริมแรงด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การชมเชย การให้รางวัล (ร้อยละของการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา)	85.30	15.40	90.40	14.60	5.98	0.60	-
66	การจัดกิจกรรมที่ตอบสนองของความถนัดและความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล (ชั่วโมง/สัปดาห์)	3.40	4.00	5.70	8.90	67.75	0.80	*

เครื่องหมาย* หมายถึง ข้อรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.18 แสดงข้อรายการในการการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่ได้รับการคัดสรร มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การจัดให้มีเวทีการแข่งขันหรือการแสดงออกของผู้เรียน เช่นการโต้วาที การนำเสนอปัญหาในชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนมาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ การนำปัญหาที่พบมากในปัจจุบัน มาสร้างกิจกรรมเพื่อเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้เห็นถึงความสำคัญของปัญหา และการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรอบรู้และเท่าทันต่อสถานการณ์

ตารางที่ 4.18 ข้อรายการที่คัดสรรสำหรับมาตรฐานการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ที่	ข้อรายการที่เทียบเคียง	ครูประจำการ N = 516		ครูผู้ปฏิบัติงาน เป็นเลิศ N = 30		ร้อยละ ความ แตกต่าง ของการ ปฏิบัติงาน	ค่าดัชนี (IOC) ความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการ คัดเลือก ข้อ รายการ
		Mean	SD	Mean	SD			
12.การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์								
67	การจัดให้มีเวทีการแข่งขันหรือการ แสดงออกของผู้เรียน เช่นการโต้วาที (ครึ่ง/ภาคเรียน)	2.10	1.60	3.20	2.20	52.38	0.80	*
68	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถาม แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ (ชั่วโมง/สัปดาห์)	7.20	5.60	7.70	7.00	6.94	0.60	-
69	การนำสภาพปัญหาในชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนมาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ (เรื่อง/ภาคเรียน)	1.50	1.20	2.90	3.60	93.33	1.00	*
70	การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้ ผู้เรียนเรียนรู้จากบริบทรอบ ๆ ชุมชน โรงเรียน (เรื่อง/ภาคเรียน)	2.50	1.90	2.90	2.10	16.00	0.60	-
71	การนำปัญหาที่พบบ่อยในปัจจุบัน มาสร้างกิจกรรมเพื่อเสริมให้ผู้เรียนมี ความรู้เห็นถึงความสำคัญของปัญหา (เรื่อง/ภาคเรียน)	2.60	3.20	4.10	3.90	57.69	1.00	*
72	การจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีความรอบรู้และเท่าทันต่อสถานการณ์ (เรื่อง/ภาคเรียน)	3.10	2.60	4.70	3.40	51.61	0.60	*

เครื่องหมาย* หมายถึง ข้อรายการที่คัดสรรมาใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

จากตารางที่ 4.7 ถึง 4.18 พบว่ามีข้อรายการที่มีความเหมาะสมนำไปใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู จำนวน 43 ข้อดังนี้

1.ตัวบ่งชี้การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่การประชุมฝึกรอบรมสัมมนาทางวิชาการที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นจัดให้ การเข้าห้องสมุดติดตามอ่านวารสาร และค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ ผลงานทางวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาการสอนด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

2.ตัวบ่งชี้การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การแสดงความห่วงใยเอาใจใส่และพูดคุยให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน และการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน

3.ตัวบ่งชี้การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน การค้นคว้าข้อมูลข่าวสารที่มีความหลากหลาย การปรับปรุงการสอนของท่านจากคำแนะนำหรือจากกรณีศึกษาของเพื่อนครู/ ฝาวิชาการศึกษาของโรงเรียน และการนำข้อมูลจากการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือจากบันทึกการสอนมาใช้วางแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

4.การพัฒนาแผนการสอนที่สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การใช้วิธีการที่มีความหลากหลายในการจัดทำแผนการเรียน การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ชี้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ด้วยตนเอง

5.การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การผลิตสื่อการเรียนการสอนจากวัสดุในท้องถิ่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนให้แก่ครูหรือบุคคลทั่วไป และการเลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เช่น สื่อบุคคล สื่อวัสดุ สถานที่

6.การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนฝึกแก้ปัญหา การจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถเลือกปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกทักษะ ต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม

7.การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเมื่อมีการมอบหมายงานหรือการให้แบบฝึกหัด และการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ

8.การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การร่วมมือกับเพื่อนครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การเข้าค่ายพักแรม ทักษะศึกษา การร่วมมือกับเพื่อนครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การนิเทศการสอนระหว่างเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเพื่อนครูอย่างเต็มศักยภาพ

9. การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การร่วมมือในการจัดทำโครงการที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้หรือบริการชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน การประสานงานกับบุคคล ภายนอก เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชนตามความรู้ความสามารถ

10. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถ ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และการจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน

11. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การนำเนื้อหาในรายวิชาของท่านไปจัดทำบทเรียนออนไลน์หรือ บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดกิจกรรมส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนา เช่น ด้านวิชาการ กีฬา ดนตรี โดยจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การจัดเวลาสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่มีข้อบกพร่องในการเรียน และการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความถนัด และความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล

12. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ การจัดให้มีเวทีการแข่งขันหรือการแสดงออกของผู้เรียน เช่นการได้เวที การนำเสนอปัญหาในชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนมาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ การนำปัญหาที่พบมากในปัจจุบัน มาสร้างกิจกรรมเพื่อเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้เห็นถึงความสำคัญของปัญหา และการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรอบรู้และเท่าทันต่อสถานการณ์ ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 สรุปข้อรายการที่ได้รับการคัดสรรใช้ในแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ข้อ	ตัวบ่งชี้	จำนวนข้อทั้งหมด	จำนวนข้อที่คัดสรร	เลขที่ข้อรายการ
1	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	6	4	1-2, 4-5
2	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	6	2	10, 11
3	การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	6	4	13-14, 17-18
4	การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	6	4	20,21, 23, 24
5	การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	6	4	27-30
6	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	6	4	31,32, 35, 36

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	จำนวนข้อทั้งหมด	จำนวนข้อที่คัดสรร	เลขที่ข้อรายการ
7	การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	6	3	37, 39, 40
8	การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	6	4	43, 46-48
9	การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	6	4	49, 51, 52, 54
10	การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	6	2	55, 56
11	ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	6	4	62-64, 66
12	การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	6	4	67, 69, 71, 72
	รวม	72	43	

ตอนที่ 3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

ผลการวิจัยที่นำเสนอในตอนนี้นำเสนอเป็นสองส่วน คือ ส่วนแรกเป็นผลการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูและส่วนที่สองเป็นผลการตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนที่ 1 และการสร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์การประเมินตนเองในขั้นตอนที่ 2 ผนวกรวมกัน โดยนำข้อมูลที่ได้สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูมากำหนดกรอบความคิดและทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดีด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล ผนวกกับการสร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละข้อรายการโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการเทียบเคียง โดยเก็บข้อมูลเชิงสำรวจและเชิงคุณภาพจากครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ โดยให้การสังเกตการปฏิบัติงานและการสัมภาษณ์

จากนั้นนำข้อมูลทั้งสองส่วนทำการกรอร่างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาข้อรายการที่มีความสำคัญและเหมาะสมสามารถนำไปใช้เป็นข้อรายการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ผลปรากฏว่า การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบคุณลักษณะของครูและองค์ประกอบการปฏิบัติงาน และทักษะทางวิชาชีพ มีข้อรายการจำนวน 43 ข้อ โดยแต่ละข้อจะมีเกณฑ์การเทียบเคียง 2 แบบ คือ เกณฑ์การเทียบเคียงครูประจำการทั่วไป และเกณฑ์การเทียบเคียงของครูผู้ปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ซึ่งหาได้จากแบบสอบถามการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูโดยให้กลุ่มตัวอย่างครูทั้งสองกลุ่มระบุ จำนวนครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ร้อยละของคะแนนการปฏิบัติตามข้อรายการแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต เพื่อสร้างเป็นเกณฑ์ในการเทียบเคียง เนื่องจากค่าเฉลี่ยที่ได้เป็นทศนิยมสองตำแหน่งเพื่อความเหมาะสมและความสะดวกในการกำหนดเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์เป็นจำนวนนับ โดยใช้การปัดจุดทศนิยม ถ้าค่าเฉลี่ยที่ได้มีจุดทศนิยมน้อยกว่า .50 ให้ปัดทศนิยมลง และถ้าค่าเฉลี่ยที่ได้มีจุดทศนิยมมากกว่า .50 ให้ปัดทศนิยมขึ้น

ตัวอย่าง

ข้อรายการการพัฒนาการสอนด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
เกณฑ์การเทียบเคียงของครูประจำการทั่วไป

เท่ากับ 2.10 เรื่อง / ปีการศึกษา ก็ใช้เป็น 2 เรื่อง / ปีการศึกษา

เกณฑ์การเทียบเคียงของครูผู้ปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เท่ากับ 4.80 เรื่อง / ปีการศึกษา ก็ใช้เป็น 5 เรื่อง / ปีการศึกษา

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและการตัดสินผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) การตัดสินคุณภาพข้อรายการตรวจสอบมีรูปแบบการตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ แต่คำตอบจะเป็นมาตรวัดแบบรูบริกส์ (scoring rubric) แต่ละข้อรายการจะมีเกณฑ์การเทียบเคียงการปฏิบัติงานสำหรับประเมินตนเองที่แตกต่างกันออกไป โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติได้เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ยของครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติงานได้เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ยของครูประจำการ 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติงานได้น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของครูประจำการ

ตารางที่ 4.20 แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

รายการตรวจสอบ	ระดับคุณภาพและเกณฑ์เทียบเคียง		
	น้อยกว่าครูประจำการ (1)	ครูประจำการ (2)	ครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ (3)
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู			
1.1 การพัฒนาการสอนด้วยการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 เรื่อง/ ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 2 เรื่อง/ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 5 เรื่อง/ปีการศึกษา
1.2 การประชุมเพื่อรับการฝึกอบรมสัมมนา ทางวิชาการที่โรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นจัดให้	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 ครั้ง/ปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 4 ครั้ง/ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 8 ครั้ง/ปีการศึกษา
1.3 การเป็นวิทยากรหรือเผยแพร่ความรู้ ผลงานทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 ครั้ง/ปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 4 ครั้ง/ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 8 ครั้ง/ปีการศึกษา
1.4 การเข้าห้องสมุด ติดตามอ่านวารสาร และ ค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเสมอ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 6 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 10 ชั่วโมง/สัปดาห์
2. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน			
2.1 การแสดงความห่วงใย เอาใจใส่และพูดคุยให้ คำปรึกษาแก่ผู้เรียน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 6 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 13 ชั่วโมง/สัปดาห์
2.2 การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการ จัดการเรียนการสอน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 5 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 9 ชั่วโมง/สัปดาห์
3. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา			
3.1 การใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ใน การปรับปรุงการเรียนการสอน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 ครั้ง/ปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 4 ครั้ง/ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 7 ครั้ง/ปีการศึกษา
3.2 การค้นคว้าข้อมูลข่าวสารที่มีมีความ หลากหลาย	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ครั้ง/ สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 5 ครั้ง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 8 ครั้ง/สัปดาห์
3.3 การปรับปรุงการสอนของท่านจาก คำแนะนำหรือจากการนิเทศของเพื่อน ครู/ ฝ่ายวิชาการของโรงเรียน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 ครั้ง/ การนิเทศใน 1 ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 2 ครั้ง/การนิเทศ ใน 1 ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 4 ครั้ง/การนิเทศ ใน 1 ภาคเรียน
3.4 การสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับทฤษฎี การจัดการสอน แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางใน การจัดการเรียนการสอน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 เรื่อง/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 3 เรื่อง / ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 5 เรื่อง / ภาคเรียน
4. การพัฒนาแผนการสอนที่สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง			
4.1 การจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการข้าม กลุ่มสาระการเรียนรู้	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 แผน/ สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 2 แผน/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 4 แผน/สัปดาห์
4.2 การใช้วิธีการที่มีความหลากหลายในการ จัดทำแผนการเรียนรู้	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 วิธี/ เทคนิค/ภาคเรียน)	<input type="checkbox"/> 6 วิธี/เทคนิค/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 8 วิธี/เทคนิค/ ภาคเรียน
4.3 การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ใช้นักเรียน เป็นสำคัญ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 แผน/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 4 แผน/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 6 แผน/สัปดาห์

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับคุณภาพและเกณฑ์เทียบเคียง		
	น้อยกว่าครูประจำการ (1)	ครูประจำการทั่วไป (2)	ครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ (3)
4.4 การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ด้วยตนเอง	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 แผน/ สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 3 แผน/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 5 แผน/สัปดาห์
5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ			
5.1 การผลิตสื่อการเรียนการสอนจาก วัสดุในท้องถิ่น	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 ชิ้น ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 6 ชิ้น / ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 11 ชิ้น / ภาคเรียน
5.2 การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้เป็นส่วน หนึ่งในการจัดการเรียนรู้	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 2 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 4 ชั่วโมง/สัปดาห์
5.3 การเผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอน ให้แก่ครูหรือบุคคลทั่วไป	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ชิ้น ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 3 ชิ้น / ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 4 ชิ้น / ภาคเรียน
5.4 การเลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เช่น สื่อ บุคคล สื่อวัสดุ สถานที่	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 สื่อ / ชั่วโมง	<input type="checkbox"/> 2 สื่อ / ชั่วโมง	<input type="checkbox"/> 4 สื่อ / ชั่วโมง
6.การจัดกิจกรรมการเรียนสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน			
6.1 การกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ โดยการ สร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนฝึกแก้ปัญหา	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 7 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 7 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 10 ชั่วโมง/สัปดาห์
6.2 การจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถเลือกปฏิบัติ งานตามศักยภาพของตนเอง	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 5 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 8 ชั่วโมง/สัปดาห์
6.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 8 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 8 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 12 ชั่วโมง/สัปดาห์
6.4 การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกทักษะ ต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 7 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 7 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 11 ชั่วโมง/สัปดาห์
7.การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ			
7.1 การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็น รายบุคคล	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 เรื่อง/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 3 เรื่อง/ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 5 เรื่อง / ภาคเรียน
7.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน เมื่อมีการ มอบหมายงานหรือการให้แบบฝึกหัด	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 6 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 11 ชั่วโมง/สัปดาห์
7.3 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 2 ครั้ง/ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 3 ครั้ง/ปีการศึกษา
8.การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์			
8.1 การร่วมมือกับเพื่อนครูในโรงเรียนจัด กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 ครั้ง/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 4 ครั้ง/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 7 ครั้ง /ภาคเรียน
8.2 การร่วมมือกับเพื่อนครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้น เรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 ครั้ง/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 2 ครั้ง/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 3 ครั้ง /ภาคเรียน

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับคุณภาพและเกณฑ์เทียบเคียง		
	น้อยกว่าครูประจำการ (1)	ครูประจำการทั่วไป (2)	ครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ (3)
8.3 การนิเทศการสอนระหว่างเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ครั้ง / ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 3 ครั้ง / ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 5 ครั้ง / ภาคเรียน
8.4 การให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเพื่อนครูอย่างเต็มศักยภาพ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 3 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 5 ชั่วโมง/สัปดาห์
9.การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์			
9.1 การร่วมมือในการจัดทำโครงการที่เชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ครั้งปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 3 ครั้งปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 6 ครั้งปีการศึกษา
9.2 การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้หรือบริการชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ครั้งปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 3 ครั้งปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 4 ครั้งปีการศึกษา
9.3 การประสานงานกับบุคคล ภายนอก เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ครั้งปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 3 ครั้งปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 4 ครั้งปีการศึกษา
9.4 การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชนตามความรู้ความสามารถ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ครั้งปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 3 ครั้งปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 5 ครั้งปีการศึกษา
10.การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน			
10.1 การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 7 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 7 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 12 ชั่วโมง/สัปดาห์
10.2 การจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 ครั้งปี การศึกษา	<input type="checkbox"/> 6 ครั้งปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 10 ครั้งปีการศึกษา
11.การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ			
11.1 การนำเนื้อหาในรายวิชาของท่านไปจัดทำบทเรียนออนไลน์ บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 เรื่อง หรือบทเรียน / ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 2 เรื่อง/บทเรียน /ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 3 เรื่อง/บทเรียน/ปีการศึกษา
11.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนา เช่น ด้านวิชาการ กีฬา ดนตรี เป็นต้น	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 เรื่อง หรือบทเรียน / ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 3 เรื่อง/บทเรียน /ปีการศึกษา	<input type="checkbox"/> 5 เรื่อง/บทเรียน/ปีการศึกษา
11.3 การจัดเวลาสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่มีข้อบกพร่องในการเรียนรู้	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 3 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 5 ชั่วโมง/สัปดาห์
11.4 การจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความถนัดและความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 3 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 6 ชั่วโมง/สัปดาห์

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับคุณภาพและเกณฑ์เทียบเคียง		
	น้อยกว่าครูประจำการ (1)	ครูประจำการทั่วไป (2)	ครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ (3)
12.การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์			
12.1 การจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความถนัดและความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ชั่วโมง / สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 3 ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> 6 ชั่วโมง/สัปดาห์
12.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถาม แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 เรื่อง/ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 2 เรื่อง/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 3 เรื่อง/ภาคเรียน
12.3 การนำปัญหาที่พบบ่อยในปัจจุบันมาสร้างกิจกรรมเพื่อเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้เห็นถึงความสำคัญของปัญหา	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 เรื่อง/ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 3 เรื่อง/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 4 เรื่อง/ภาคเรียน
12.4 การจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรอบรู้และเท่าทันต่อสถานการณ์	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 เรื่อง/ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 3 เรื่อง/ ภาคเรียน	<input type="checkbox"/> 5 เรื่อง/ภาคเรียน

3.2 คุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (reliability) ใช้วิธีการวิเคราะห์ความเที่ยงแบบวัดซ้ำ (test-retest) โดยให้ครูประจำการทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ทำการประเมินตนเอง 2 รอบ โดยทิ้งระยะเวลาห่างกัน 2 สัปดาห์ กล่าวคือประเมินครั้งที่ 1 สัปดาห์แรกของเดือนมีนาคม 2552 และการประเมินครั้งที่ 2 สัปดาห์ที่สามของเดือนมีนาคม 2552 โดยใช้เครื่องมือชุดเดียวกันทั้งสองครั้ง จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการคำนวณพบว่า ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ผลการตรวจสอบที่ได้จากแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น โดยวัดซ้ำทั้ง 2 ครั้ง มีความเที่ยงในการประเมินตนเองในระดับที่คงเส้นคงวามีค่าความน่าเชื่อถือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งหวังที่จะทำการศึกษาในด้านการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นการประเมินผลจากการพัฒนาการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานของครู โดยการพัฒนาเครื่องมือการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมให้ครูได้ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู และเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี (2) เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศเพื่อใช้สร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู (3) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัยใช้การวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยออกแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (survey) ด้วยแบบสอบถาม เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี โดยใช้โปรแกรมลิสเรล มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากครูที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ เพื่อใช้สร้างข้อรายการและเกณฑ์ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงแบบวัดซ้ำ (test-retest) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้ ขั้นตอนแรกการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ขั้นตอนที่สอง การสร้างหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และขั้นตอนที่สาม การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ครูประจำการในโรงเรียนที่เปิดสอนการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 516 คน คิดเป็นร้อยละ 86 กลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) จำนวน 30 คน เพื่อสร้างเกณฑ์ที่ใช้เทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และกลุ่มตัวอย่างครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ จำนวน 10 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ใช้ในการเทียบเคียงครูที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ และนำมาสร้างหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี

สรุปผลการวิจัย

(1) การวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี พบว่า การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะของความเป็นครู และการปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ และ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ได้แก่ (1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (2) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (3) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (4) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (6) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (8) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (9) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (10) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึง ถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (11) ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และ (12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีหรือความสอดคล้องของโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis CFA) ด้วยโปรแกรมลิขสิทธิ์ พบว่า โมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 38.59 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.053 พบว่าค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.031 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(2) การสร้างหลักเทียบเคียงและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อรายการที่มีความเหมาะสมนำไปใช้ในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู สามารถคัดสรรข้อรายการได้ จำนวน 43 ข้อ จำแนกตามตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ (1) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู มีจำนวน 4 ข้อ (2) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน

มีจำนวน 2 ข้อ (3) ตัวบ่งชี้การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีจำนวน 4 ข้อ (4) การพัฒนาแผนการสอนที่สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มีจำนวน 3 ข้อ (5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีจำนวน 4 ข้อ (6) การจัดกิจกรรมการเรียนสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน มีจำนวน 4 ข้อ (7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีจำนวน 3 ข้อ (8) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีจำนวน 4 ข้อ (9) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มีจำนวน 4 ข้อ (10) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีจำนวน 2 ข้อ (11) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีจำนวน 4 ข้อ และ (12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีจำนวน 4 ข้อ ซึ่งในแต่ละข้อรายการจะประกอบด้วยเกณฑ์การเทียบเคียง 2 แบบ คือ เกณฑ์การเทียบเคียงการปฏิบัติงานของครูประจำการ และเกณฑ์การเทียบเคียงการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ

(3) การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบเกณฑ์คุณภาพ (criterial of merit checklist หรือ comlist) โครงสร้างแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ มีข้อรายการทั้งหมดจำนวน 43 ข้อ ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการฉบับย่อที่คัดสรรเฉพาะข้อรายการที่มีความสำคัญสำหรับใช้เทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และในแต่ละข้อรายการประกอบด้วยเกณฑ์การเทียบเคียง 2 แบบ คือ เกณฑ์การเทียบเคียงการปฏิบัติงานของครูประจำการ และเกณฑ์การเทียบเคียงการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศ

ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูด้านความเที่ยง (reliability) โดยวิธีวัดซ้ำ (test-retest) ด้วยสถิติค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ผลการตรวจสอบที่ได้จากแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น โดยวัดซ้ำทั้ง 2 ครั้ง มีความเที่ยงในการประเมินตนเองในระดับที่คงเส้นคงวามีค่าความน่าเชื่อถือ

การอภิปรายผล

จากผลการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู มีประเด็นที่นำมาอภิปราย 4 ประเด็นดังนี้ (1) การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในแบบตรวจสอบรายการ (2) การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ

(3) เกณฑ์ที่ใช้เทียบเคียงในแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง และ (4) ลักษณะของแบบตรวจสอบรายการที่ช่วยให้ครูรู้จักตนเอง

(1) การกำหนดองค์ประกอบและรายการของแบบตรวจสอบรายการการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภา และนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง ผลการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นครู และองค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะทางวิชาชีพ องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นผลมาจากการวิเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภาทั้ง 12 มาตรฐาน องค์ประกอบทั้งสององค์ประกอบ สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานวิจัยของครูออสเตรเลีย (2004) ที่ประกอบด้วยมาตรฐานหลัก 3 มาตรฐาน คือ (1) มาตรฐานคุณค่าและความยึดมั่นในวิชาชีพ (professional engagement) (2) มาตรฐานความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ (professional knowledge) และ (3) มาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ (professional practice) ซึ่งองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของความเป็นครูจะสอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าและความยึดมั่นในวิชาชีพ และองค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะทางวิชาชีพจะสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดี ครูควรมีคุณลักษณะที่ดี มีการยึดมั่นในวิชาชีพ มีการปฏิบัติตนที่ดี และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ในส่วนของโมเดลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดีที่พัฒนาขึ้น พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากกว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นครู คิดเป็นอัตราส่วน 4 : 5 แสดงว่า การเป็นครูมืออาชีพน้ำหนักอยู่ที่พฤติกรรมกรปฏิบัติงานมากกว่าคุณลักษณะความเป็นครู ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณลักษณะของความเป็นครู พบว่า การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (0.95) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบโดดเด่นมากที่สุด รองลงมา คือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู (0.80) แสดงให้เห็นว่าการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเป็นครูมืออาชีพ เป็นคุณลักษณะที่ครูทั่วไปควรพัฒนา การที่ครูแสวงหาข้อมูลข่าวสารนำมาปรับใช้ ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างหลากหลายก่อให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นควรส่งเสริมพัฒนาให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง เนื่องจากโลก

ปัจจุบันเป็นยุคของการสื่อสารไร้พรมแดน มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ความรู้มีการเพิ่มพูนมากขึ้นเรื่อย ๆ การพัฒนาตนเองให้ทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงและใช้ข้อมูลข่าวสารนั้น เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีความเป็นพลวัต และมีความต่อเนื่อง

ในส่วนของตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่อนข้างน้อย คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (0.67) แสดงให้เห็นว่าครูประจำการ และครูที่ปฏิบัติงานเป็นเลิศ ปฏิบัติตนได้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนไม่แตกต่างกัน ครูปฏิบัติได้ดีทั้งสองกลุ่ม และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะทางวิชาชีพ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละตัวบ่งชี้มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสำคัญต่อความเป็นครูมืออาชีพ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประจำการพัฒนาการปฏิบัติงานและใช้ทักษะทางวิชาชีพให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ

สำหรับองค์ประกอบการปฏิบัติงานและทักษะวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบที่ต้องให้ความสำคัญในปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู เนื่องจากการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูส่วนใหญ่ จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการใช้ทักษะทางวิชาชีพเป็นสำคัญ สังเกตได้ตัวบ่งชี้จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน อันประกอบด้วย แผนการสอน การใช้สื่อ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูโดยตรง

(2) การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ

จากผลการวิจัยพบว่าครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา จำนวน 12 ข้อ อย่างครบถ้วน ดังจะเห็นได้จากร้อยละของความแตกต่างในการปฏิบัติงานที่มีค่ามากกว่า ครูประจำการทั่วไปทุกข้อรายการ ข้อรายการที่ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศปฏิบัติได้แตกต่างจากครูประจำการทั่วไปอย่างมาก ซึ่งถือว่าเป็นจุดสำคัญในการเทียบเคียงการปฏิบัติ เช่น

ข้อรายการที่ 39 การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน เมื่อมีการมอบหมายงานหรือให้แบบฝึกหัด มีค่าร้อยละความแตกต่างในการปฏิบัติงาน เท่ากับร้อยละ 94.55 แสดงให้เห็นว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับกับผู้เรียนทำให้ผู้เรียนได้มีข้อมูลในการพัฒนาการเรียนของตนเอง เป็นสิ่งที่กระตุ้นความคิดและเป็นแรงผลักดันให้นักเรียนได้พัฒนาการเรียนรู้อย่างของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การที่ครูให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนจะทำให้ครูเห็นพัฒนาการของผู้เรียน และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ข้อรายการที่ 10 การแสดงความห่วงใย เอาใจใส่ และพูดคุยให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน มีค่าร้อยละความแตกต่างในการปฏิบัติงาน เท่ากับร้อยละ 84.70 แสดงให้เห็นว่าสิ่งที่สำคัญในการเป็นครูมืออาชีพคือ การดูแลเอาใจใส่นักเรียน ให้ความใกล้ชิด ให้คำแนะนำ รวมทั้งพูดคุยสนทนาให้

กำลังใจแก่ผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากผู้เรียนต้องการการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในฐานะที่เป็นครูต้องมีความใกล้ชิดกับผู้เรียน เพื่อที่ครูจะได้นำสารสนเทศที่ได้จากการสังเกตและพูดคุยกับผู้เรียนไปใช้วางแผนในการพัฒนาผู้เรียนให้ตรงจุด การปฏิบัติงานครูที่มีประสิทธิภาพ เป็นครูมืออาชีพย่อมสะท้อนผลจากผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เป็นต้น

ในส่วนของข้อรายการที่ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศและครูประจำการทั่วไปปฏิบัติงานได้ใกล้เคียงกัน เช่น ข้อรายการที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นพี่เลี้ยงของลูกศิษย์ ข้อรายการที่ 9 การแต่งกายสะอาด สุภาพ และเรียบร้อย ข้อรายการที่ 12 การพูดชัดถ้อยชัดคำ ออกเสียงควบกล้ำ อักขระชัดเจน จะเห็นได้ว่าข้อรายการดังกล่าวที่ยกตัวอย่างมาข้างต้น เป็นข้อรายการภายใต้ ตัวบ่งชี้ ที่ 2 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน แสดงให้เห็นว่าครูทุกคนในประเทศไทย ทั้งครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศและครูประจำการทั่วไป ให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างมาก ที่มีความแตกต่างในการปฏิบัติงานน้อยอาจจะเป็นเหตุผลมาจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากสังคม รวมทั้งมีข้อระเบียบกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติตน จรรยาบรรณวิชาชีพที่เคร่งครัด ครูเป็นต้นแบบของสังคม เป็นพ่อพิมพ์ เป็นแม่พิมพ์ของชาติ ครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นທີ່เลื่อมใส ศรัทธาของผู้เรียน และบุคคลทั่วไปในสังคม ดังนั้นการปฏิบัติงานในส่วนนี้จึงไม่ค่อยแตกต่างกันมาก

ข้อรายการที่มีความแตกต่างในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง และเป็นจุดที่ควรทำการส่งเสริมให้ครูประจำการทั่วไป ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เช่น ข้อรายการที่ 5 การพัฒนาการสอนด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ในจุดนี้ครูประจำการทั่วไปต้องให้ความสำคัญมากขึ้น ซึ่งตามปกติแล้วโรงเรียนจะกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง และในการประเมินโรงเรียนของ สมศ. ก็มีเกณฑ์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วย แต่ผลการวิจัยพบว่าครูประจำการทั่วไปส่วนใหญ่ยังมีผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติเป็นเลิศคือทำได้โดยเฉลี่ยประมาณ 2 เรื่องต่อปีการศึกษา ในขณะที่ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศทำได้โดยเฉลี่ยประมาณ เท่ากับ 6 เรื่องต่อปีการศึกษา เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่โรงเรียนแต่โรงเรียนและเกณฑ์การประเมินของ สมศ. ถือว่าครูประจำการปฏิบัติได้สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามถ้าจะพัฒนาความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานก็ควรที่จะดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการทำรายงานการวิจัยให้มากขึ้นเพื่อนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ และจากผลการสัมภาษณ์ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศพบว่าภาระงานของครูก็ไม่แตกต่างจากครูทั่วไป อย่างไรก็ตามครูต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน จึงทำการศึกษา เรียนรู้และเข้าอบรม วิธีการที่ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศกระทำคือ การบริหาร

การจัดการเวลาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งงานการสอนและงานธุรการที่ได้รับมอบหมายรวมทั้ง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิชาการหรือศึกษานิเทศหรือผู้เชี่ยวชาญในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาคุณนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจะจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยหรือลดภาระงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานด้านการสอน เช่น งานธุรการ งานบริหาร งานเอกสาร เป็นต้น เพื่อให้ครูประจำการมีเวลาดำเนินการที่ใช้ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้นและควรวางวิธีการหรือมาตรการที่กระตุ้นการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

(3) เกณฑ์ที่ใช้เทียบเคียงในแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเอง

แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นแบบเกณฑ์คุณภาพ (comlist) ทำให้ทราบระดับคุณภาพของตนเองว่าอยู่ในระดับใด เพื่อการพัฒนาปรับปรุง เกณฑ์การเทียบเคียงแบ่งออกเป็น 2 แบบคือ เกณฑ์การเทียบเคียงมาตรฐานของครูทั่วไป (norm) และเกณฑ์การเทียบเคียงของครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศ จุดประสงค์ที่ใช้เกณฑ์การเทียบเคียงทั้ง 2 แบบ เพื่อให้ครูได้ทราบระดับคุณภาพปฏิบัติได้มากหรือน้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองเมื่อเทียบเคียงกับครูทั่วไป ครูปฏิบัติได้อย่างไร การปฏิบัติและเทียบเคียงกับเกณฑ์ครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศจะสะท้อนภาพของการปฏิบัติงานและการปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองมุ่งสู่ความเป็นเลิศซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ Moore (2006) ที่พบว่าเงื่อนไขที่ทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างประสบความสำเร็จคือการใช้หลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานของครูที่ดี เป็นหลักเทียบเคียงในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง และ Peter (1994) ได้กล่าวไว้ว่า “การเทียบเคียงคือการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน โดยใช้การปฏิบัติที่เป็นเลิศมาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมหลายประการ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ ซึ่งสอดคล้องกับ Spendolini (1992) ที่อธิบายว่า การเทียบเคียงทำให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้ทางทฤษฎีและทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพเพราะจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพระดับโลกหรือวิธีปฏิบัติที่ดี ซึ่งทำให้นักวิชาการขององค์กรได้พัฒนาคุณภาพการทำงานของตนเอง มีโอกาสการสะสมและการถ่ายทอดความรู้ จัดระบบองค์ความรู้ที่ได้รับให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ทั่วถึงตลอดเวลา ซึ่งในระยะยาวจะมีผลทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้

(4) ลักษณะของแบบตรวจสอบรายการที่ช่วยให้ครูรู้จักอ่อนของตนเอง

ผลการนำแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูไปใช้จะทำให้ครูรู้จักอ่อนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ถึงแม้ว่าแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจะมี

ความครอบคลุมตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู แต่การประเมินตนเองของครูควรใช้แบบตรวจสอบรายการที่เน้นเจาะลึกการปฏิบัติที่เป็นภาระความรับผิดชอบของครูโดยตรง เนื่องจากการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครูเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นระยะเวลาอันยาวนานจะทำให้ครูเข้าใจความหมายและลักษณะการปฏิบัติงานงานอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนสามารถระบุสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือภาระงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น แบบตรวจสอบรายการที่พัฒนาขึ้นควรสร้างในลักษณะที่เจาะลึกลงไปในรายละเอียดของการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรม ของการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการเขียนแผนการสอนที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร การจัดการเรียนการสอนที่ดีของครูมืออาชีพมีลักษณะอย่างไร ก็จะช่วยให้ครูได้ตรวจสอบการปฏิบัติงานในกิจกรรมดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้ครูตรวจสอบตนเองอย่างลึกซึ้งและทำให้ได้สารสนเทศในการประเมินที่เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูเป็นระยะเวลาอันยาวนานซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นภาระงานเดิมหรือมีการปฏิบัติซ้ำ ๆ บางครั้งครูอาจจะมองข้ามจุดอ่อนในบางเรื่องและบางเรื่อง que คิดว่าปฏิบัติได้ดีอยู่แล้ว อาจจะไม่ได้นำความสนใจในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเท่าที่ควร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบตรวจสอบรายการเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูจะทำให้ครูมีหลักเทียบเคียงและเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจนและตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเองกับการปฏิบัติงานของครูประจำการและการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศก็จะทำให้ทราบถึงความแตกต่างของการปฏิบัติของตนเองโดยมีหลักเทียบเคียงเป็นเกณฑ์พิจารณา ซึ่งจะกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองสู่แนวทางการปฏิบัติที่ดี และแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองที่ผู้วิจัยพัฒนา มีการให้คะแนนแบบรูบริกส์ ซึ่งจะให้สารสนเทศเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของครูในการปฏิบัติงาน และมีความง่ายกว่าการตัดสินใจประเมินตนเองแบบมาตราประมาณค่าความสำคัญ ซึ่งครูมีแนวโน้มที่จะเลือกระดับมากหรือปานกลาง แต่ถ้าเป็นการให้คะแนนแบบรูบริกส์ครูต้องพิจารณาเกณฑ์ในการบอกปริมาณมากน้อยในการปฏิบัติงานก่อนเลือก และในการวิจัยนี้ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์การประเมินตนเองโดยใช้ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานของครูทั่วไปและค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครูที่เป็นเลิศเป็นหลักเทียบเคียงและพิจารณาซึ่งจะง่ายกว่าการพิจารณาว่าครูมีการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดในแบบมาตราประมาณค่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

(1) ผลการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการตรวจสอบประเมินตนเองจากข้อรายการดังกล่าวนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและพัฒนาการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแผนการสอน ให้ดีมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภา ตลอดจนใช้หลักเทียบเคียงการปฏิบัติของครูผู้ปฏิบัติงานเป็นเลิศเทียบเคียงกับการปฏิบัติงานของตนเองผู้ประเมินตนเองอยู่ระดับใด การปฏิบัติในข้อรายการใดที่ทำได้ดีแล้ว ข้อรายการใดที่ควรพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้เข้าสู่ความเป็นมาตรฐาน สารสนเทศดังกล่าวจะช่วยให้ผู้ประเมินตนเองมีสารสนเทศอย่างเพียงพอและมีหลักเทียบเคียงที่ดีใช้ในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เข้าสู่แนวทางในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

(2) แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรนำไปใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเองหลังสิ้นสุดการปฏิบัติงานในแต่ละภาคเรียนหรือในแต่ละปีการศึกษา เนื่องจากแบบตรวจสอบรายการที่พัฒนามีข้อรายการบางข้อที่มีหน่วยการประเมินเป็นภาคเรียนหรือปีการศึกษาและแบบตรวจสอบรายการนี้เป็นการประเมินแบบสรุปรวม (summative evaluation) ดังนั้นเวลาที่นำไปใช้การประเมินตนเองหลังควรใช้เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานในแต่ละภาคเรียนหรือในแต่ละปีการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาตนเองให้มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในภาคเรียนหรือปีการศึกษาต่อไป เป็นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

(3) ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ไปใช้ประเมินประสิทธิภาพและตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของครูในโรงเรียนแต่ละแห่ง รวมทั้งใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น เป็นเครื่องมือในการหาสารสนเทศในการดำเนินกิจกรรมหรือพัฒนาคุณภาพของครูให้ตรงจุด และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของคุรุสภา มาตรฐานใดที่ตรวจสอบแล้วมีการปฏิบัติค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของครูทั่วไปและเกณฑ์ของครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศก็จะได้หาแนวทางหรือวางแผนในการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาแห่ง

นั้น ๆ มาตรฐานใดที่ตรวจสอบแล้วมีการปฏิบัติที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ก็จะได้หาแนวทางหรือวางแผนเพื่อเพิ่มศักยภาพและการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นไปเข้าสู่แนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และสามารถนำแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปปรับเปลี่ยนจุดตรวจสอบและข้อรายการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาที่จะนำไปใช้ จะช่วยทำให้การพัฒนางานหรือองค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการตรวจสอบตัวบ่งชี้ภายใต้มาตรฐานของครูสุภากับมาตรฐานสากลของต่างประเทศเพื่อเปรียบเทียบในเนื้อหาและลักษณะข้อกำหนดในการปฏิบัติงานในส่วนที่มีความเหมือนและแตกต่างกันทางวิชาชีพครูที่ดี เพื่อความเป็นมาตรฐานสากลและนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูประจำการมุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเป็นครูมืออาชีพ

(2) ควรมีการนำแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองที่พัฒนาขึ้นไปใช้ (validate) เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์กับครูประจำการในระดับประเทศ เพื่อจะได้สารสนเทศที่มากขึ้นและเกณฑ์ในการเทียบเคียงจะมีความเป็นมาตรฐาน (norm) ที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำในการอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรและจะได้สารสนเทศเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครูประจำการทั่วประเทศว่าการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดอยู่ในระดับใดและเกณฑ์ที่เทียบเคียงยังคงใช้ได้หรือไม่หรือต้องมีการปรับหลักเทียบเคียงตัวใดให้สอดคล้องกับสภาพการณ์หรือมีการเพิ่มหลักเทียบเคียงที่สำคัญเพื่อทำให้เครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหามากขึ้นและมีความตรงตามสภาพสามารถนำไปใช้ประเมินครูได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังนำสารสนเทศที่ได้ไปพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครูโดยนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพครูอย่างเป็นระบบ

(3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่ดีและนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพจากครูผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศผนวกกับการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู และศึกษาแนวทางหรือกระบวนการหรือวิธีการที่ส่งเสริม สนับสนุน และมีระบบตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู ทำให้นักวิชาการตรวจสอบการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เข้าสู่แนวการปฏิบัติที่ดี

(4) เนื่องจากแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองที่พัฒนาขึ้นนี้ใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงานในภาพรวม ดังนั้นควรมีการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองที่ลงลึกไปในรายละเอียดในแต่ละมาตรฐาน ในเรื่องของกิจกรรมย่อย ๆ ในการปฏิบัติงาน

(5) ควรมีการเทียบเคียงการปฏิบัติงานกับวิชาชีพอื่นที่มีการปฏิบัติงานที่ดี เช่น แพทย์ วิศวกร นักธุรกิจ เป็นต้น เพื่อนำมาข้อมูลที่ได้รับมาปรับใช้พัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

- กนกวรรณ คงอภิรักษ์. (2548). *การวิจัยและพัฒนาแบบตรวจสอบรายการการประเมินหลัก* สำหรับการประเมินตนเองของครูด้านการจัดการสอนวิชาวิทยาศาสตร์โดยใช้วงจรเรียนรู้แบบ เซเวนอี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและ จิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมล สุกประเสริฐ และคณะ. (2530) . *การศึกษาหาประสิทธิภาพอิสระครูประถมศึกษาที่ต้องการ*. กรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการพัฒนาครู.
- จตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2547). *ความริเริ่มของความเป็นหุ้นส่วนในการวิจัยกับการเปลี่ยนแปลงของความรู้ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนและอาจารย์มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาพื้นที่*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศน์ีย์ ไพฑูรย์พงษ์. (2548). *การเทียบรอย Benchmarking*. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาการศึกษา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญดี บุญญาภิและกมลวรรณ ศิริพานิช. (2546). *Benchmarking ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟิกส์.
- ภาวิณี บุญเสริม. (2546). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและการศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของ ครุนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- รัชนีวรรณ สงชู .(2544). *การพัฒนาแบบประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับคุณภาพสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเด็นข้อคิดจากทฤษฎีการจูงใจและข้อ ควรคำนึงใน บริบททางวัฒนธรรมสังคมและองค์การ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา<http://ednet.kku.ac.th/~ed128/ad06/article5.html>. [28 สิงหาคม 2552].
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2548). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ
วิชาชีพ พ.ศ. 2548*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.ksp.or.th/upload/278/files/268-5296.doc>. [16 สิงหาคม 2551]
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). *ข้อมูลประชากรครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานนโยบายและ
แผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา <http://www.ksp.or.th/upload/278/files/268-5296.doc>. [16 สิงหาคม 2551].
- สมพงษ์ ปันพูน. (2548). *การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะ
การประเมินของครูและนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและ
ประเมินผลทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สินีนางู ศรีพิพัฒน์. (2545). *การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการการประเมินหลักเพื่อความ
เหมาะสมของวิธีการประเมินภายในของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2543). *การวิจัยและการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*.
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. จำกัด. ทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกวีรัฐมนตรี.
- สุวิมล ว่องวาณิช (บรรณาธิการ) (2549). *การประเมินนิทาน: วิธีวิทยาการประยุกต์ใช้ศูนย์เครือข่าย
สมศ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). *ดัชนี เกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก
สำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย*. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Airasian, P. M. and Gullickson, A. (1994). Examination of teacher self-assessment. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 8: 195-203. [Online]. Available from <http://www.springerlink.com/content/n5v7781t875843j2/>. [2009, Jan. 16].
- Airasian, P. M. and Gullickson, A. (1996). *Teacher self-evaluation tool*. [Online]. Available from <http://secure.paperbackswap.com/book/details/9780803965171>. [2009, Jan. 14].
- Alstete, W. J. (1995). *Benchmarking in Higher Education: Adapting Best Practices to Improve Quality, ASHE-ERIC Higher Education Report*.
- Balm, G. (1996). Benchmarking and gap analysis: what is the next milestone? *In Benchmarking for Quality Management and Technology*. 3, 4: 28-33.
- Bichelmeyer, B. A. (2003). *Checklist for formatting checklist*. [Online]. Available from: <http://www.wmich.edu/evalcty/checklist>. [2008, June. 24].
- Camp, R. (1989). *Business Process bench marking*. Wisconsin, US: ASQC Quality Press
- Codling, S. (1996). *Benchmarking*. GB: Gower.
- Cook, S. (1999). *Practical Benchmarking*. London: Koqan Page.
- Haskins, R., and Loeb, S. (2007). *The future of children Princeton brookings. Policy brief sprin2007*. [Online]. Available from: <http://www.futureofchildren.princeton.edu/briefs/briefs/FOC%20policy%20brief%20spr%2006.pdf>. [2008, June. 24].
- Hudson, P. (2007) *Benchmarking preservice perceptions of their mentoring formathematic teaching practices. In proceeding mathematics education research*, [Online]. Available from: <http://www.merga.net.au/documents/RP362007.pdf>. [2008, June. 16].
- Johnson, C. C., Kahle, J. B., Fargo, J. D. (2007). Effective teaching result in increased science achievement for all student. *Journal of wily periodicals interscience*. [Online]. Available from: <http://www3.interscience.wiley.com/journal/114029948/abstract>. [2008, June. 18].
- Kelly, A. (2001). *Benchmarking for school improvement: a practical guide for Comparing and improving effectiveness*. London: Routledge
- Kember, D., W. (2000). *Implications for evaluation from a study of students perception of good and poor teaching. Higher Education*, 69-97. [Online]. Available from: <http://www.sciencedirect.com>. [2008, June. 16].

- Leslie, N. A. (2007). *Effective vs. ineffective teacher educating our children: A content analysis*.
[Online]. Available from: http://www.learning_journal.com. [2008, June.16].
- Lorin, W. A. (2004). Increasing teacher effectiveness. *International institute for educational planning*.
[Online]. Available from: <http://unesdoc.unesco.org/images.pdf>. [2008, June.16].
- Moore, M. J. (2006). *The workplace matters teacher quality*, [Online]. Available from:
<http://www.nea.org/research/bestpractices/images/wcreport.pdf>. [2008, July.24].
- Otto, H. S. (2005). *Human Rights Indicators*. Purpose and validity paper for/ abu expert meeting on
human rights indicators. [Online]. Available from: <http://web.abo.fi/institut/ imr/research/ seminars/indicators/Human.doc>. [2008, July.30].
- Peters, G. (1994). *Benchmarking customer service*. London, UK: pitman.
- Reider, R. (2000). *Benchmarking strategies: A tool for Profit improvement*. New York: John Wiley & Sons.
- Reimers, E. V. (2003). *Teacher professional development : An International review of the Literature*.
Paris. Chems.
- Rolheiser, C. and Ross, J. A. (2006). *Student self evaluation: what research says and what
practice show*. [Online]. Available from: <http://www.cdl.org/resource-library/articles/self eval.php?type=subject&id=4>. [2008, July.11].
- Scheerens, J. (2004). *Indicators and benchmark in career guidance*. [Online]. Available from: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/. [2008, August.7].
- Spendolini, M. J. (1992). *The benchmarking book*. New York: AMACOM.
- Sitnikov, C. (2002). *General overview of benchmarking and benchmarking process*. [Online].
Available from: <http://ltk.hut.fi/www.aluonet.com/pdf/benchmarking>. [2008, August.7].

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ.๐๕๑๒. ๖ (๒๗๕๕) / ๖๖๘

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุนนที่รุทธารามวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัยการสร้างหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

เนื่องด้วยนายพิรุณเทพ เพชรบุรี นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่องการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ขอเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา โทร. ๐-๒๒๑๘-๒๕๘๑-๙๗ ต่อ ๘๐๐ โทรสาร. ต่อ ๘๐๑

นายพิรุณเทพ เพชรบุรี โทร. ๐๘-๑๔๙๙-๕๑๔๔



ที่ ศธ.๐๕๑๒. ๖ (๒๗๕๕) /๐๕๕

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๑๒ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิมมานนรดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แนวคำถามในการสัมภาษณ์

๒. แบบสอบถามการวิจัยการสร้างหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

เนื่องด้วยนายพิรุณเทพ เพชรบุรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่องการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู โดยมีศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวาณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์อาจารย์รัตน์จณี ศิริบริพัตร บุคลากรในกำกับดูแลของท่าน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูท่าน ตามประเด็นการสัมภาษณ์ (เอกสารหมายเลข ๑) ที่แนบมานี้ และขออนุญาตเยี่ยมชมและสังเกตการณ์สอนของท่าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ในการนี้ใคร่ขอความกรุณาท่านอนุญาตให้อาจารย์รัตน์จณี ศิริบริพัตร ตอบแบบสอบถามการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู (เอกสารหมายเลข ๒) ที่แนบมานี้ด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่เป็นมาตรฐาน ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่ได้รับจากบุคลากรในความดูแลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัยในการนำไปสร้างหลักเทียบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูที่มีความตรงและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขออนุญาตดังกล่าวข้างต้น จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา โทร. ๐-๒๒๑๘-๒๕๘๑-๙๗ ต่อ ๘๐๐ โทรสาร. ต่อ ๘๐๑

นายพิรุณเทพ เพชรบุรี โทร. ๐๘-๑๔๙๙-๕๑๔๔



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1 รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2 รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรปกรณ์ อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลินี ชาญศิลป์ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม)
- 4 อาจารย์ ดร. บุรวัฒน์ คล้ายมงคล ประธานสาขาประถมศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 5 อาจารย์นิพนธ์ ศรีนฤมล ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กทม. เขต 1 ครูดีเด่นแห่งชาติ สาขาการสอน ประจำปีการศึกษา 2549

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสังเกตและสัมภาษณ์การปฏิบัติงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสังเกตและสัมภาษณ์การปฏิบัติงาน

- 1 รองศาสตราจารย์ ศิลปชัย บุรณพานิช อาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) รางวัลครูดีเด่นแห่งชาติ สาขาการสอน จากคุรุสภาประจำปีการศึกษา 2542
- 2 อาจารย์สุนันท์ แก้วมณี ครูโรงเรียนวัดเข็ญเขต รางวัล ครูดีเด่นแห่งชาติ สาขาการสอน จากคุรุสภาประจำปีการศึกษา 2548
- 3 อาจารย์นิพนธ์ ศรีนฤมล ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ครูดีเด่นแห่งชาติ สาขาการสอน จากคุรุสภาประจำปีการศึกษา 2549
- 4 อาจารย์สิริมา กลิ่นกุหลาบ ครูโรงเรียนวัดไทรใหญ่ (นนทิวาภรรษาภิรมย์บำรุง) รางวัลครูดีเด่นแห่งชาติ สาขาการสอน จากคุรุสภา ประจำปีการศึกษา 2549
- 5 อาจารย์รัตนฉวี ศรีพิตร ครูโรงเรียนวัดนิมมานรดี รางวัลครูดีเด่นแห่งชาติ สาขาการสอน จากคุรุสภาประจำปีการศึกษา 2549
- 6 อาจารย์เต๋อนจิตต์ สุขเจริญ ครูโรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม รางวัลครู ภาษาไทยดีเด่นแห่งชาติ ประจำปีการศึกษา 2549
- 7 อาจารย์ประทวน นวลมีศรี ครูโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร รางวัลครู สอนวิทยาศาสตร์ดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2550
- 8 อาจารย์พรณทิพย์ อุ่นใจ ครูโรงเรียนหอวัง รางวัลครูดีในดวงใจ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2549
- 9 อาจารย์พจน์ แพทย์วงษ์ ครูโรงเรียนสายน้ำทิพย์ รางวัลครูดีในดวงใจ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2549
- 10 อาจารย์เลิศล้ำ ตระกูลสุข ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย รางวัลครูดีในดวงใจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2549



ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู

เรียนอาจารย์ที่เคารพทุกท่าน

ด้วยนายพิรุณเทพ เพชรบุรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินตนเองเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู” ซึ่งในขณะนี้อยู่ในระยะเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ กับตัวท่านทั้งสิ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นายพิรุณเทพ เพชรบุรี

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ประเมินตนเอง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง

- 1 เพศ (1) ชาย (2) หญิง
- 2 อายุ (1) ต่ำกว่า 25 ปี (2) 25-35 ปี (3) 36-45 ปี
 (4) 46-55 ปี (5) 56 ปีขึ้นไป
- 3 ระดับชั้นที่สอน (1) ปฐมวัย (2) ประถมศึกษา (3) มัธยมศึกษา
- 4 ตำแหน่งปัจจุบัน (1) ครู ค.ศ. 1 (2) ครู ค.ศ. 2 (3) ครู ค.ศ. 3
 (4) ครู ค.ศ. 4 (4) อื่น ๆ
- 5 ประสบการณ์การสอน (1) ต่ำกว่า 6 ปี (2) 6-10 ปี (3) 11-15 ปี
 (4) 16-20 ปี (5) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
- 6 วุฒิการศึกษาในระดับสูงสุด (1) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า สาขาวิชา/วิชาเอก.....
 (2) ปริญญาตรี สาขาวิชา/วิชาเอก.....
 (3) ปริญญาโท สาขาวิชา/วิชาเอก.....
 (4) ปริญญาเอก สาขาวิชา/วิชาเอก.....

7 ท่านได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องเป็นครูประเภทใด

(1) ไม่เคย (2) เคย

ตอนที่ 2 องค์ประกอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

คำชี้แจง ส่วนที่หนึ่ง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับคุณลักษณะของท่านมากที่สุด โดยแต่ละคำมีความหมายดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80-100

ระดับคะแนน 4 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีมาก คิดเป็นร้อยละ 60-79

ระดับคะแนน 3 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40-59

ระดับคะแนน 2 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีน้อย คิดเป็นร้อยละ 20-39

ระดับคะแนน 1 หมายถึง คุณลักษณะที่ท่านมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0-19

ส่วนที่สองเป็นแบบเติมคำ โปรดระบุ จำนวนครั้ง / จำนวนชั่วโมง / ร้อยละที่ท่านปฏิบัติตามข้อรายการ

ข้างต้นตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					โปรดระบุ จำนวน ครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ ร้อยละที่ท่านปฏิบัติ ตามข้อรายการ
		1	2	3	4	5	
ก	ฉันเป็นคนชอบท่องเที่ยว รักการผจญภัย					✓	...8...ครั้ง/ ปี
ข	ฉันเป็นคนที่ไม่เล่าเรื่องสนุก เลียนเสียงสัตว์ต่าง ๆ ได้				✓		ทำได้.....80.% ต่อครั้ง

แปลความหมาย

ข้อ ก หมายความว่าท่านเป็นคนชอบท่องเที่ยว ชอบผจญภัย ในระดับมากที่สุด โดยท่องเที่ยว 8 ครั้งต่อ ปี

ข้อ ข หมายความว่าท่านเป็นคนที่ไม่เล่าเรื่องสนุก เลียนเสียงสัตว์ได้ในระดับมาก สามารถเล่าได้สนุก 80.% ต่อครั้ง

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					โปรดระบุ จำนวน ครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ ร้อยละที่ท่านปฏิบัติ ตามข้อรายการ
		1	2	3	4	5	
1	ท่านเข้าประชุมรับการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการที่โรงเรียนจัด/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้					ครั้ง/ปีการศึกษา
2	ท่านเข้าห้องสมุด ติดตามอ่านวารสาร และ ค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตอยู่เสมอ					ชั่วโมง/สัปดาห์
3	ท่านผลิตผลงานทางวิชาการ เอกสารประกอบการเรียนการสอน และไปงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่นักเรียน					ครั้ง/ปีการศึกษา

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					โปรดระบุ จำนวน ครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ ร้อยละที่ท่านปฏิบัติ ตามข้อรายการ
		1	2	3	4	5	
4	ท่านเป็นวิทยากรหรือเผยแพร่ความรู้ ผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู					ครั้ง/ปีการศึกษา
5	ท่านพัฒนาการสอนด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง					ครั้ง/ปีการศึกษา
6	ท่านพัฒนาการสอนด้วยการแลกเปลี่ยนแนวความคิดการสอน วิธีการสอนกับเพื่อนครู นักวิชาการ					ชั่วโมง/ สัปดาห์
7	ท่านเข้าสอนและเลิกสอนตรงตามเวลา						ให้คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
8	ท่านปฏิบัติตนเหมาะสมกับความเป็นครู เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพรักของลูกศิษย์						ให้คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
9	ท่านแต่งกายสะอาด สุภาพ และเรียบร้อยเป็นประจำในการปฏิบัติงานครู						ให้คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
10	ท่านแสดงความห่วงใย เอาใจใส่ และพูดคุยให้คำปรึกษาแก่นักเรียน					ชั่วโมง / สัปดาห์
11	ท่านสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					ชั่วโมง / สัปดาห์
12	ท่านเป็นคนพูดชัดถ้อยชัดคำ ออกเสียงควบกล้ำ อักษระชัดเจน						ให้คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
13	ท่านใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ					วิธี/เทคนิค/ ภาคเรียน
14	ท่านใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น นวัตกรรมใหม่					ครั้ง/สัปดาห์
15	ท่านนำข้อมูลเกี่ยวกับวิธีวิทยาการสอน เทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครู					ครั้ง/สัปดาห์

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					โปรดระบุ จำนวน ครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ ร้อยละที่ท่านปฏิบัติ ตามข้อรายการ
		1	2	3	4	5	
16	ท่านปรับปรุงการสอนของท่านจากคำแนะนำหรือการนิเทศจากเพื่อนร่วมงาน					ครั้งของการ นิเทศใน 1 ภาคเรียน
17	ท่านสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับทฤษฎีหรือแนวคิดการจัดการเรียนการสอน แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน					เรื่อง/ ภาค เรียน
18	ท่านนำข้อมูลจากการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมาใช้วางแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง						ให้คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
19	ท่านจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการภายในสาระการเรียนรู้					แผน / สัปดาห์
20	ท่านจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้					แผน / สัปดาห์
21	ท่านใช้วิธีการที่มีความหลากหลายในการจัดทำแผนการเรียนรู้					วิธี/เทคนิค/ ภาคเรียน
22	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการเรียนรู้ในเรื่องของกิจกรรมการเรียนรู้					แผน / สัปดาห์
23	ท่านจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					แผน / สัปดาห์
24	ท่านจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ด้วยตนเอง					แผน / สัปดาห์
25	สื่อการเรียนการสอนของท่านมีความเหมาะสมคุ้มค่า และเพียงพอต่อผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอน						ให้คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
26	สื่อการสอนมีความหลากหลาย สามารถตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน						ให้คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
27	ท่านผลิตสื่อการเรียนการสอนจากวัสดุในท้องถิ่น					ชิ้น / ภาคเรียน
28	ท่านใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนรู้					ชั่วโมง/ สัปดาห์
29	ท่านเผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนให้แก่ครูหรือบุคคลทั่วไป					ชิ้น/ ปีการศึกษา

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					โปรตรระบุ จำนวน ครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ ร้อยละที่ท่านปฏิบัติ ตามข้อรายการ
		1	2	3	4	5	
30	ท่านเลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลาย เช่น สื่อบุคคล สื่อวัสดุ สถานที่ หรือสื่อเอกสาร					สื่อ / ชั่วโมง
31	ท่านกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ โดยการสร้าง สถานการณ์ให้ผู้เรียนฝึกแก้ปัญหา					ชั่วโมง/ สัปดาห์
32	ท่านจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถเลือก ปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง					ชั่วโมง/ สัปดาห์
33	ท่านจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบด้วยตนเอง					ชั่วโมง/ สัปดาห์
34	ท่านใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความ หลากหลายและ สอดคล้องกับผู้เรียน					ชั่วโมง/ สัปดาห์
35	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ					ชั่วโมง/ สัปดาห์
36	ท่านจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกทักษะ ต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น					ชั่วโมง/ สัปดาห์
37	ท่านจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียน เป็น รายบุคคล						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
38	ท่านจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล					ครั้ง/ภาคเรียน
39	ท่านให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน เมื่อมีการ มอบหมายงานหรือการให้แบบฝึกหัด						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
40	ท่านรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้ปกครอง ทราบเป็นระยะ ๆ					ครั้ง/ปี การศึกษา
41	ท่านเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน สำหรับการประชุมผู้ปกครองไว้อย่างสมบูรณ์						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
42	ท่านจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่าง เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
43	ท่านร่วมมือกับเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียน จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					ครั้ง/ภาคเรียน

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					โปรดระบุ จำนวน ครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ ร้อยละที่ท่านปฏิบัติ ตามข้อรายการ
		1	2	3	4	5	
44	ท่านร่วมมือกับเพื่อนครูในการปรับปรุงหลักสูตรหรือแผนการจัดการเรียนรู้ หรือ เอกสารประกอบการสอน					ครั้ง/ภาคเรียน
45	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
46	ท่านร่วมมือกับเพื่อนครูในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ					ครั้ง/ภาคเรียน
47	ท่านมีการนิเทศการสอนระหว่างเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					ครั้ง/ภาคเรียน
48	ท่านให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเพื่อนครูอย่างเต็มความสามารถ					ชั่วโมง/ สัปดาห์
49	ท่านให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนภายในชุมชน						ครั้ง/ปีการศึกษา
50	ท่านร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนดูแลและเอาใจใส่ความประพฤติของนักเรียน						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
51	การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้หรือบริการชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน					ครั้ง/ปีการศึกษา
52	ท่านประสานงานกับบุคคล ภายนอก หรือผู้มีความรู้เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					ครั้ง/ปีการศึกษา
53	ท่านดึงศักยภาพในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
54	ท่านมุ่งมั่นพัฒนางานการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ					ครั้ง/ปีการศึกษา
55	ท่านจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					ชั่วโมง/ สัปดาห์

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					โปรดระบุ จำนวน ครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ ร้อยละที่ท่านปฏิบัติ ตามข้อรายการ
		1	2	3	4	5	
56	ท่านจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์					ครั้ง/ปี การศึกษา
57	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยง บทเรียนให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน					ชั่วโมง/สัปดาห์
58	ท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเชื่อมโยง บทเรียนกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว					ครั้ง/ปี การศึกษา
59	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการสร้าง แรงจูงใจให้ นักเรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบ ความสำเร็จ						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
60	ท่านจัดกิจกรรม และประสบการณ์ในการเรียนรู้ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
61	ท่านจัดกิจกรรมเสริมทักษะความ สามารถทาง วิชาการให้แก่ลูกศิษย์เป็นรายบุคคล					ชั่วโมง/สัปดาห์
62	ท่านนำเนื้อหาในรายวิชาของท่านไปจัดทำ บทเรียนออนไลน์หรือบทเรียนที่ใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง					เรื่องหรือ บทเรียนปีการศึกษา
63	ท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมเด็กที่มีความสามารถ พิเศษให้ได้รับการพัฒนา					ชั่วโมง/สัปดาห์
64	ท่านจัดเวลาสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่มี ข้อบกพร่องในการเรียนรู้					ชั่วโมง/สัปดาห์
65	ท่านให้กำลังใจผู้เรียนด้วยการเสริมแรงด้วย วิธีการที่หลากหลาย						คะแนนการปฏิบัติคะแนน จากคะแนนเต็ม 100
66	ท่านจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความถนัด และ ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล					ชั่วโมง/ สัปดาห์
67	ท่านจัดให้มีเวทีการแข่งขัน/การแสดงออกของผู้เรียน					ครั้ง/ภาคเรียน
68	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถาม แสดงความคิดเห็น					ชั่วโมง/สัปดาห์

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					โปรดระบุ จำนวน ครั้ง/จำนวนชั่วโมง/ ร้อยละที่ท่านปฏิบัติ ตามข้อรายการ
		1	2	3	4	5	
69	ท่านนำสภาพปัญหาในชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนมา จัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การทำโครงการ					เรื่อง/ภาคเรียน
70	ท่านจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้จากบริบทรอบ ๆ ชุมชนโรงเรียน					เรื่อง/ภาคเรียน
71	ท่านนำปัญหาที่พบบ่อยในปัจจุบัน เช่น ปัญหา วัยรุ่น การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร มาสร้าง กิจกรรมเพื่อเสริม ให้ผู้เรียนมีความรู้เห็นถึง ความสำคัญของปัญหา					เรื่อง/ภาค เรียน
72	ท่านจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี ความรอบรู้และเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					เรื่อง/ภาค เรียน

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้ครับ

นายพิรุณเทพ เพชรบุรี ผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 4/20/2009

TIME: 16:58

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\backup\สกว สมบูรณ์\thesis FULL\ของโบ\เทพ.

spl:

ANALYSIS FACTOR

DA NI=12 NO=516 NG=1 MA=CM

LA

DEVM BEST EXPO PLAN INSRU ACTN REPO COIN COOU DECI POTC OPPO

KM

1.000

.544 1.000

.756 .633 1.000

.561 .461 .726 1.000

.583 .320 .614 .710 1.000

.524 .477 .649 .779 .717 1.000

.627 .432 .667 .703 .726 .753 1.000

.488 .415 .616 .677 .658 .674 .717 1.000

.520 .295 .552 .596 .668 .637 .718 .730 1.000

.437 .429 .518 .648 .600 .726 .664 .732 .607 1.000

.475 .317 .584 .688 .704 .658 .715 .718 .715 .649 1.000

.415 .327 .570 .641 .624 .655 .662 .737 .686 .685 .784 1.000

ME

3.84 4.51 3.88 3.78 3.59 3.92 3.80 3.88 3.47 4.08 3.42 3.61

SD

3.58 3.52 3.94 4.48 4.31 4.16 4.55 5.00 5.01 4.60 4.89 5.02

MO NY=12 NK=1 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY

LE

CHAR PRAC

LK

PAC

FR LY1 1 LY2 1 LY3 1 LY4 2 LY5 2 LY6 2 LY7 2 LY8 2 LY9 2 LY10 2

FR LY11 2 LY12 2 GA 1 1 GA 2 1 TE 6 4 TE 12 11 TE 4 3 TE 10 8 TE 10 6 TE 12 1

FR TE 10 3 TE 9 4 5 2 TE 9 2 TE 9 3 TE 7 1 TE 5 1 TE 7 6 TE 6 5 TE 12 8 TE 12 10 TE

TE 12 6 TE 7 4 TE 8 4 TE 9 8 TE 12 9 TE 11 2 TE 12 2 TE 7 2 TE 4 1 TE 10 1

FI PS 2 2

VA=0.1 LY 1 1 LY 4 2

PD

OU SE TV SS SE RS MI AD=OFF

ANALYSIS FACTOR

Number of Input Variables 12
 Number of Y - Variables 12
 Number of X - Variables 0
 Number of ETA - Variables 2
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 516

ANALYSIS FACTOR

Covariance Matrix

	DEVM	BEST	EXPO	PLAN	INSRU	ACTN
DEVM	12.82					
BEST	6.86	12.39				
EXPO	10.66	8.78	15.52			
PLAN	9.00	7.27	12.81	20.07		
INSRU	9.00	4.85	10.43	13.71	18.58	
ACTN	7.80	6.98	10.64	14.52	12.86	17.31
REPO	10.21	6.92	11.96	14.33	14.24	14.25
COIN	8.74	7.30	12.14	15.16	14.18	14.02
COOU	9.33	5.20	10.90	13.38	14.42	13.28
DECI	7.20	6.95	9.39	13.35	11.90	13.89
POTC	8.32	5.46	11.25	15.07	14.84	13.39

OPPO 7.46 5.78 11.27 14.42 13.50 13.68

Covariance Matrix

	REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
REPO	20.70					
COIN	16.31	25.00				
COOU	16.37	18.29	25.10			
DECI	13.90	16.84	13.99	21.16		
POTC	15.91	17.56	17.52	14.60	23.91	
OPPO	15.12	18.50	17.25	15.82	19.25	25.20

ANALYSIS FACTOR

Parameter Specifications

LAMBDA-Y	CHAR	PRAC
DEVM	0	0
BEST	1	0
EXPO	2	0
PLAN	0	0
INSRU	0	3
ACTN	0	4
REPO	0	5

COIN	0	6
COOU	0	7
DECI	0	8
POTC	0	9
OPPO	0	10

GAMMA

PAC

CHAR	11
PRAC	12

PSI

CHAR PRAC

13 0

THETA-EPS

DEVM BEST EXPO PLAN INSRU ACTN

DEVM	14					
BEST	0	15				
EXPO	0	0	16			
PLAN	17	0	18	19		
INSRU	20	21	0	0	22	
ACTN	0	0	0	23	24	25

REPO	26	27	0	28	0	29
COIN	0	0	0	31	0	0
COOU	0	33	34	35	0	0
DECI	38	0	39	0	0	40
POTC	0	43	0	0	0	0
OPPO	45	46	0	0	0	47

THETA-EPS

	REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
REPO	30					
COIN	0	32				
COOU	0	36	37			
DECI	0	41	0	42		
POTC	0	0	0	0	44	
OPPO	0	48	49	50	51	52

ANALYSIS FACTOR

Number of Iterations =110

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

CHAR PRAC

 DEVM 2.87 --

BEST 2.33 --
 (0.14)
 16.50

EXPO 3.75 --
 (0.16)
 23.59

PLAN -- 3.81

INSRU -- 3.57
 (0.15)
 23.26

ACTN -- 3.37
 (0.13)
 25.77

REPO -- 3.99
 (0.16)
 24.21

COIN -- 4.12
 (0.18)
 22.35

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

COOU -- 4.15

(0.20)

20.35

DECI -- 3.49

(0.17)

20.54

POTC -- 4.09

(0.17)

23.68

OPPO -- 3.84

(0.19)

20.56

GAMMA

PAC

CHAR 0.78

(0.05)

16.06

PRAC 1.00

(0.04)

23.54

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Covariance Matrix of ETA and KSI

	CHAR	PRAC	PAC
CHAR	1.00		
PRAC	0.78	1.00	
PAC	0.78	1.00	1.00

PHI

PAC

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

CHAR PRAC

0.39
(0.04)
10.04

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

CHAR PRAC

 0.61 1.00

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

CHAR PRAC

 0.61 1.00

THETA-EPS

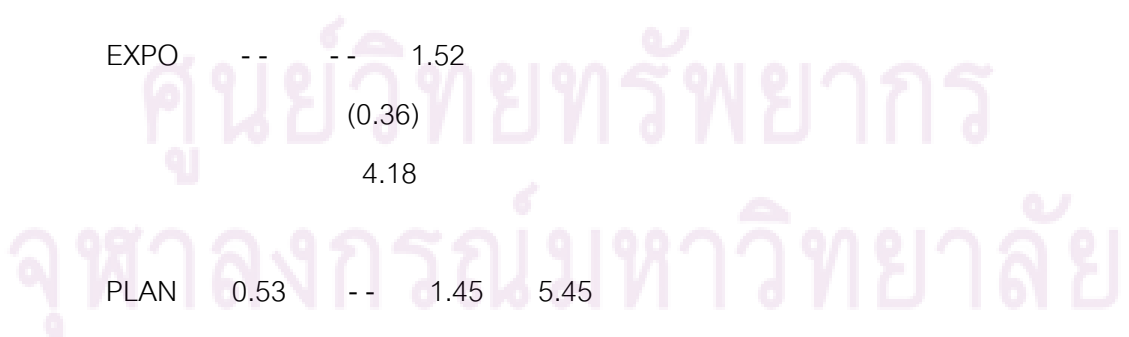
DEVM BEST EXPO PLAN INSRU ACTN

 DEVM 4.64
 (0.35)
 13.23

BEST -- 6.75
 (0.45)
 14.98

EXPO -- -- 1.52
 (0.36)
 4.18

PLAN 0.53 -- 1.45 5.45
 (0.28) (0.29) (0.46)
 1.86 5.05 11.92



INSRU	1.23	-1.64	--	--	6.01
	(0.26)	(0.31)		(0.42)	
	4.69	-5.33		14.20	
ACTN	--	--	--	1.46	0.97
			(0.30)	(0.27)	(0.43)
			4.92	3.59	13.81
REPO	1.30	-0.63	--	-0.88	--
	(0.25)	(0.29)		(0.31)	(0.28)
	5.19	-2.17		-2.88	2.99
COIN	--	--	--	-0.66	--
			(0.31)		
			-2.12		
COOU	--	-2.45	-1.55	-2.26	--
	(0.41)	(0.31)	(0.37)		
	-6.05	-4.97	-6.06		
DECI	-0.55	--	-1.28	--	--
	(0.30)		(0.28)		(0.32)
	-1.83		-4.56		7.01
POTC	--	-1.53	--	--	--
	(0.35)				
	-4.31				
OPPO	-0.76	-1.23	--	--	--
					0.99

(0.27)	(0.37)	(0.29)
-2.78	-3.31	3.44

THETA-EPS

	REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
REPO	4.90 (0.40) 12.34					
COIN	--	8.00 (0.59) 13.65				
COOU	--	1.22 (0.43) 2.86	8.05 (0.62) 12.99			
DECI	--	2.40 (0.40) 5.94	--	9.02 (0.59) 15.26		
POTC	--	--	--	--	7.22 (0.51) 14.04	
OPPO	--	2.26	1.25	2.34	3.31	10.23

(0.43)	(0.42)	(0.43)	(0.43)	(0.70)
5.31	2.95	5.49	7.77	14.69

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

DEVM	BEST	EXPO	PLAN	INSRU	ACTN
0.64	0.45	0.90	0.73	0.68	0.66

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
0.76	0.68	0.68	0.57	0.70	0.59

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 26

Minimum Fit Function Chi-Square = 39.37 (P = 0.045)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 38.59 (P = 0.053)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 12.59

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 33.34)

Minimum Fit Function Value = 0.076

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.024

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.065)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.031

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.050)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.95

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.28

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.25 ; 0.32)

ECVI for Saturated Model = 0.30

ECVI for Independence Model = 25.61

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom = 13165.08

Independence AIC = 13189.08

Model AIC = 142.59

Saturated AIC = 156.00

Independence CAIC = 13252.03

Model CAIC = 415.39

Saturated CAIC = 565.20

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.39

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 598.05

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.32

Standardized RMR = 0.017

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.33

ANALYSIS FACTOR

Fitted Covariance Matrix

	DEVM	BEST	EXPO	PLAN	INSRU	ACTN
DEVM	12.85					
BEST	6.67	12.17				
EXPO	10.76	8.74	15.61			
PLAN	9.08	6.95	12.65	19.98		
INSRU	9.24	4.86	10.49	13.60	18.73	
ACTN	7.55	6.14	9.90	14.30	12.99	17.31
REPO	10.26	6.64	11.73	14.33	14.24	14.27
COIN	9.25	7.51	12.12	15.06	14.71	13.89
COOU	9.30	5.10	10.64	13.55	14.79	13.96
DECI	7.27	6.36	8.97	13.30	12.45	13.98
POTC	9.18	5.93	12.02	15.60	14.60	13.78
OPPO	7.84	5.76	11.27	14.62	13.68	13.91

Fitted Covariance Matrix

	REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
REPO	20.83					
COIN	16.46	25.00				
COOU	16.55	18.32	25.24			

DECI	13.93	16.79	14.47	21.20		
POTC	16.33	16.87	16.96	14.27	23.95	
OPPO	15.31	18.08	17.15	15.72	19.00	24.94

Fitted Residuals

	DEVM	BEST	EXPO	PLAN	INSRU	ACTN
DEVM	-0.03					
BEST	0.18	0.22				
EXPO	-0.10	0.04	-0.09			
PLAN	-0.08	0.32	0.16	0.09		
INSRU	-0.24	-0.01	-0.06	0.11	-0.16	
ACTN	0.25	0.85	0.74	0.22	-0.13	-0.01
REPO	-0.04	0.28	0.23	0.00	0.00	-0.02
COIN	-0.51	-0.21	0.02	0.11	-0.53	0.13
COOU	0.03	0.10	0.26	-0.17	-0.37	-0.68
DECI	-0.08	0.59	0.41	0.05	-0.55	-0.09
POTC	-0.86	-0.47	-0.77	-0.52	0.24	-0.39
OPPO	-0.38	0.01	0.00	-0.21	-0.18	-0.23

Fitted Residuals

	REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
REPO	-0.13					
COIN	-0.15	0.00				
COOU	-0.18	-0.03	-0.14			
DECI	-0.03	0.05	-0.48	-0.04		

POTC	-0.42	0.68	0.56	0.32	-0.04	
OPPO	-0.19	0.42	0.10	0.10	0.25	0.26

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.86

Median Fitted Residual = -0.01

Largest Fitted Residual = 0.85

Stemleaf Plot

- 8|6
 - 6|78
 - 4|5321872
 - 2|9874311
 - 0|9887654330998864443332110000
 0|123455900011368
 2|22345566822
 4|1269
 6|84
 8|5

Standardized Residuals

	DEVM	BEST	EXPO	PLAN	INSRU	ACTN
DEVM	-0.35					
BEST	0.87	1.95				
EXPO	-0.89	0.28	-0.89			

PLAN	-0.47	0.87	1.06	1.07		
INSRU	-1.02	-0.04	-0.23	0.48	-1.05	
ACTN	0.83	2.25	3.00	1.98	-0.94	-0.16
REPO	-0.21	1.14	1.09	-0.05	-0.02	-0.18
COIN	-1.45	-0.47	0.06	0.80	-1.96	0.54
COOU	0.07	0.35	1.32	-1.11	-1.25	-2.69
DECI	-0.33	1.30	2.14	0.20	-1.86	-0.76
POTC	-2.50	-1.71	-2.80	-2.23	0.90	-1.68
OPPO	-1.42	0.04	0.01	-0.76	-0.60	-1.93

Standardized Residuals

	REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
REPO	-1.13					
COIN	-0.68	-0.08				
COOU	-0.75	-0.20	-0.73			
DECI	-0.12	0.35	-1.41	-0.36		
POTC	-1.88	2.41	1.85	1.02	-0.41	
OPPO	-0.76	2.84	0.49	0.62	1.92	2.20

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.80

Median Standardized Residual = -0.14

Largest Standardized Residual = 3.00

Stemleaf Plot

- 2|87520
- 1|9997754431100
- 0|999888877655443322221110000
- 0|112334555688999
- 1|011113399
- 2|0012248
- 3|0

Largest Negative Standardized Residuals

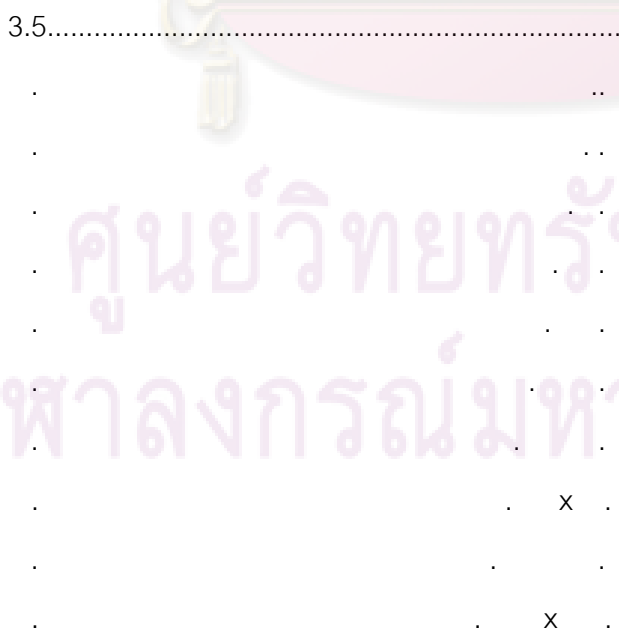
- Residual for COOU and ACTN -2.69
- Residual for POTC and EXPO -2.80

Largest Positive Standardized Residuals

- Residual for ACTN and EXPO 3.00
- Residual for OPPO and COIN 2.84

ANALYSIS FACTOR

Qplot of Standardized Residuals



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

.
. .
. .
. .
N .
o .
r .
m .
a .
l .
. .
Q .
u .
a .
n .
t .
i .
l .
e .
s .
. .
. .
. .
. .
. .
. .



ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ANALYSIS FACTOR

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	CHAR	PRAC
DEVM	--	1.56
BEST	--	0.17
EXPO	--	0.94
PLAN	0.11	--
INSRU	1.52	--
ACTN	5.11	--
REPO	0.44	--
COIN	0.47	--
COOU	1.11	--
DECI	0.49	--
POTC	6.12	--
OPPO	0.34	--

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Expected Change for LAMBDA-Y

	CHAR	PRAC
	-----	-----
DEVM	--	-0.33
BEST	--	0.10
EXPO	--	0.36
PLAN	0.14	--
INSRU	-0.26	--
ACTN	0.46	--
REPO	0.15	--
COIN	-0.17	--
COOU	0.35	--
DECI	0.29	--
POTC	-0.52	--
OPPO	0.13	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	CHAR	PRAC
	-----	-----
DEVM	--	-0.33
BEST	--	0.10
EXPO	--	0.36
PLAN	0.14	--
INSRU	-0.26	--
ACTN	0.46	--
REPO	0.15	--
COIN	-0.17	--

COOU	0.35	--
DECI	0.29	--
POTC	-0.52	--
OPPO	0.13	--

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	DEVM	BEST	EXPO	PLAN	INSRU	ACTN
DEVM	--					
BEST	0.94	--				
EXPO	0.17	1.56	--			
PLAN	--	0.11	--	--		
INSRU	--	--	1.52	1.29	--	
ACTN	0.01	0.48	2.35	--	--	--
REPO	--	--	0.44	--	0.90	--
COIN	0.50	1.49	0.30	--	1.74	1.21
COOU	1.11	--	--	--	0.16	2.10
DECI	--	0.49	--	0.05	1.26	--
POTC	1.06	--	2.32	0.39	3.20	1.93
OPPO	--	--	0.34	0.08	0.05	--

Modification Indices for THETA-EPS

	REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
REPO	--					
COIN	0.42	--				
COOU	0.02	--	--			
DECI	0.23	--	0.18	--		
POTC	1.27	2.58	2.20	0.65	--	
OPPO	0.00	--	--	--	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	DEVM	BEST	EXPO	PLAN	INSRU	ACTN
DEVM	--					
BEST	0.32	--				
EXPO	0.23	-0.50	--			
PLAN	--	0.12	--	--		
INSRU	--	--	-0.38	0.40	--	
ACTN	-0.02	0.20	0.37	--	--	--
REPO	--	--	0.22	--	0.30	--
COIN	-0.21	-0.45	0.16	--	-0.42	0.36
COOU	0.38	--	--	--	-0.14	-0.48
DECI	--	0.27	--	-0.08	-0.38	--
POTC	-0.32	--	-0.42	-0.20	0.55	-0.44
OPPO	--	--	0.19	-0.10	-0.08	--

Expected Change for THETA-EPS

	REPO	COIN	COOU	DECI	POTC	OPPO
REPO	--					
COIN	-0.20	--				
COOU	0.05	--	--			
DECI	0.16	--	-0.19	--		
POTC	-0.35	0.60	0.64	0.30	--	
OPPO	0.01	--	--	--	--	--

Maximum Modification Index is 6.12 for Element (11, 1) of LAMBDA-Y

ANALYSIS FACTOR

Standardized Solution

LAMBDA-Y

CHAR PRAC

DEVM	2.87	--
BEST	2.33	--
EXPO	3.75	--
PLAN	--	3.81
INSRU	--	3.57
ACTN	--	3.37
REPO	--	3.99
COIN	--	4.12

COOU -- 4.15
 DECI -- 3.49
 POTC -- 4.09
 OPPO -- 3.84

GAMMA

PAC

 CHAR 0.78
 PRAC 1.00

Correlation Matrix of ETA and KSI

	CHAR	PRAC	PAC
CHAR	1.00		
PRAC	0.78	1.00	
PAC	0.78	1.00	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	CHAR	PRAC
CHAR	0.39	--

Time used: 0.109 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายพิรุณเทพ เพชรบุรี เกิดเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2527 ที่กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ 18 ซอย ส.ธรณินทร์ 1 ถนน ประชาอุทิศ แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) สาขาวิชาประถมศึกษา (วิทยาศาสตร์ - ภาษาไทย) จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2549 และเข้าศึกษาในระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550 วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) แผนกโครงการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย