



การวิจัยนี้เป็นการ สร้างแบบรายงานตนเองสำหรับครูมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในบทนี้จะเสนอเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ โดยแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อคือ

1. การประเมินครู
2. การสร้างแบบรายงานตนเอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการรายงานตนเองของครู
4. ผลการวิจัยและแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี

### 1. การประเมินครู

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ได้อธิบายว่า

"การประเมินผล (Evaluation) หมายถึงการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criterion) ซึ่งเกณฑ์อาจมีมาก่อนแล้วและเป็นอิสระจากพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเรียกว่า เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) หรือเป็นเกณฑ์ที่ไคมาจากพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเป็นเกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) การประเมินแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวมสรุป (Summative Evaluation) การประเมินผลความก้าวหน้าเป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงทุกอย่างให้ดีขึ้น เป็นการประเมินในขณะที่โปรแกรม หรือโครงการนั้นกำลังดำเนินอยู่ ส่วนการประเมินผลรวมสรุปเป็นการประเมินหลังจากสิ้นสุดโครงการหรือโปรแกรมเพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือโปรแกรมนั้น ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโปรแกรมหรือโครงการเมื่อ

ต้องการนำไปปฏิบัติในครั้งต่อมา หรือการตัดสินใจล้มเลิกโครงการ หรือโปรแกรมนั้น<sup>1</sup>

จากความหมายของการประเมินผลข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า การประเมินครู คือ การตัดสินคุณค่าของครูโดยเทียบกับเกณฑ์ การประเมินครูมักจะทำเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนให้ดีขึ้น<sup>2</sup> ซึ่งนับเป็นการประเมินความก้าวหน้าของครู ส่วนการประเมินผลรวมสรุป จะกระทำเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง<sup>3</sup> การให้การสนับสนุน หรือการรับรองการพิจารณาความดีความชอบ<sup>4</sup> การคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

ฮาโรลด์ อี. มิทเซล (Harold E. Mitzel) ได้ให้ความหมายของคำว่า เกณฑ์ (Criterion) ว่า หมายถึงการรวบรวมข้อมูลแบบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นมาตรฐาน ในการประเมินผล<sup>5</sup> และได้แบ่งเกณฑ์ในการประเมินครูตามวิธีการที่ได้มาซึ่งเกณฑ์นั้น ๆ ออกเป็น 3 ประเภทคือ

<sup>1</sup> สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, "การประเมินผลโครงการประชุม" (เอกสารอัดสำเนา), 2522. หน้า 1-2.

<sup>2</sup> Richard C. Dodge, "The Three C's of Good Teacher Evaluation," Secondary Education Today. 19 (Winter, 1978), p.28.

<sup>3</sup> Robert C. Wilson, Evelyn R. Dienst and Nancy L. Watson, "Characteristics of Effective College Teachers as Perceived by Their Colleagues," p. 32.

<sup>4</sup> Leslie H. Cochran and Clara Lee Moodie, "Teaching Effectiveness : Making the Case," Peabody Journal of Education, 56 (October, 1978), p. 56.

<sup>5</sup> Harold E. Mitzel, "Teacher Effectiveness," Encyclopedia of Educational Research, (1960) : 1481

1. เกณฑ์ผลลัพธ์ (Product Criteria) ผลลัพธ์นี้หมายถึง ความก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นผลจากการสอนของครู
2. เกณฑ์กระบวนการ (Process Criteria) หมายถึง กระบวนการในการเรียนการสอน อันรวมถึงเงื่อนไข บรรยากาศ และปฏิบัตินี้ระหว่างครูและนักเรียน เกณฑ์กระบวนการนี้จะได้จากการสังเกตพฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของนักเรียน
3. เกณฑ์พยากรณ์ (Presage Criteria) หมายถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของครูที่มีผลต่อกระบวนการในการเรียนการสอนและผลลัพธ์ในการสอน ตัวแปร (Variables) ที่สำคัญของเกณฑ์พยากรณ์ก็คือ บุคลิกลักษณะของครู (Teacher Personality Attributes) ลักษณะพิเศษของครูในการฝึกหัดครู (Characteristics of Teachers in Training) ความรู้และสัมฤทธิ์ผลของครู (Teacher Knowledge and Achievement) และสถานภาพของครูประจำการ (In-service Teacher Status Characteristics)<sup>1</sup>

โฮเมอร์ โคเกอร์ (Homer Coker) มีความเห็นว่า โดยทฤษฎีเราวัดประสิทธิภาพของครูได้ โดยการวัดความเปลี่ยนแปลงของนักเรียนที่เกิดขึ้นด้วยความช่วยเหลือของครู แต่ในทางปฏิบัติการวัดประสิทธิภาพของครูด้วยวิธีการดังกล่าว ขาดความเที่ยงและความตรงในระดับที่ไม่อาจใช้เป็นดัชนีบอกสมรรถภาพของครูได้ วิธีที่เหมาะสมน่าจะเป็นการประเมินจากพฤติกรรมของครู นั่นคือ โคเกอร์มีความเห็นว่า ในการประเมินครูควรประเมินจากกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์<sup>2</sup> ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เดวิด จี ไรอันส์ (David G. Ryans)<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ibid., pp. 1482-1485.

<sup>2</sup>Homer Coker, "Identifying and Measuring Teacher Competencies The Carroll County Project," Journal of Teacher Education 27 (Spring, 1976), p. 54.

<sup>3</sup>David G. Ryans, "Measurement and Prediction of Teacher Effectiveness," Testing Problem in Perspective (Washington D.C.: American Council of Education, 1966), p. 223.

ส่วน เลสลีย์ ฮ. คอคเชน และคลารา ลี มูดี (Leslie H. Cochran and Clara Lee Moodie) เสนอว่า ในการประเมินประสิทธิภาพในการสอนควรประเมินในห้าประการต่อไปนี้คือ

1. การเตรียมการสอน (Planning Activities)
2. กิจกรรมในชั้นเรียน (Classroom Activities)
3. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Student Performance)
4. บุคลิกลักษณะ (Personality Characteristics)
5. งานวิจัย ความพยายามในทางสร้างสรรค์ และงานเขียนที่ได้ตีพิมพ์ (Research, Creative Efforts and Publications)<sup>1</sup>

จะเห็นว่า การประเมินในห้าประการข้างต้นนี้เป็นการประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์และเกณฑ์พิจารณาของตนเอง แต่มีประการที่ห้าเพิ่มเข้ามาซึ่งจะมีผลต่อทั้งกระบวนการ ผลลัพธ์และเกณฑ์พิจารณาของครูแต่ละคน

ส่วนผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินครูนั้น โดยทั่วไปนิยมให้นักเรียนหรือเพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมิน หรือไมเช่นนั้นครูก็เป็นผู้ประเมินตนเอง รายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินครูส่วนใหญ่จะเป็นการประเมินโดยนักเรียน (Student Rating) ส่วนการประเมินโดยเพื่อนครู (Peer Rating) และการประเมินตนเอง (Self Rating) มีน้อยมาก แต่ก็ไม่สามารถบ่งลงไปได้ว่าวิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะแต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดในตัวเอง ดังนั้นจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายเป็นกรณีไป ดังเช่น การประเมินโดยนักเรียน แม้จากการศึกษาวิจัยจะพบว่ามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการประเมินประสิทธิภาพของการสอนโดยคณาจารย์ก็ตาม นักเรียนยังมีความสามารถ

---

<sup>1</sup>Leslie H. Cochran and Clara Lee Moodie, "Teaching Effectiveness : Making the Case," pp. 59-63.



จำกัดในการตัดสินการสอนเกี่ยวกับระดับและความแม่นยำของเนื้อหาวิชา<sup>1</sup> ส่วนการประเมินโดยเพื่อนครูนั้นนิยมใช้น้อยกว่าการประเมินโดยนักเรียน และมักใช้ประเมินในค่านที่นักเรียนไม่สามารถจะประเมินได้ ข้อจำกัดของการประเมินโดยเพื่อนครูก็คือ ครูส่วนมากต้องการเสรีภาพทางการสอนและความเป็นส่วนตัวในชั้นเรียน<sup>2</sup> สำหรับการประเมินตนเองนั้น ถ้าเครื่องมือที่ใช้เป็นเทคโนโลยีโทรทัศนก็จะสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยตรงและชัดเจนแก่ครูในการปรับปรุงการสอนของตน<sup>3</sup> เครื่องมือในการประเมินตนเองอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งประหยัดกว่า ใช้ได้ง่ายและสะดวกกว่าอย่างแรกก็คือแบบประเมินตนเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินครูเป็นการตัดสินคุณค่าของครู เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงสมรรถภาพของครูโดยประเมินจากกระบวนการการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและจากลักษณะประจำตัวครู วิธีประเมินครูที่เป็นไปโดยความพอใจของผู้ถูกประเมิน สะดวก และเหมาะสมก็คือ การประเมินตนเองโดยใช้แบบประเมินตนเองหรือแบบรายงานตนเอง

## 2. การสร้างแบบรายงานตนเอง

การรายงานตนเอง (Self Report) เป็นวิธีการวัดบุคลิกภาพวิธีหนึ่งซึ่งผู้ถูกวัดจะเป็นผู้อธิบายหรือรายงานพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาของตนเองโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นอยู่สองประการคือ ประการแรกบุคคลแต่ละคนจะเป็นผู้ที่สังเกต อธิบาย และรายงานพฤติกรรมของตนในทุก ๆ สถานการณ์ได้ที่ดีที่สุดไม่ว่าจะเป็นการแสดงออก ทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดเห็น หรืออื่น ๆ ประการที่สอง บุคคลยอมรับรายงานพฤติกรรมของตนอย่าง

<sup>1</sup>Marcel L. Goldschmid, "The Evaluation and Improvement of Teaching in Higher Education," Higher Education, 7(1978), p. 237.

<sup>2</sup>Ibid., p. 226.

<sup>3</sup>Ibid., p. 227.

ทรงไปตรงมาปราศจากอคติ<sup>1</sup>

วิธีการที่จะให้บุคคลรายงานพฤติกรรมของตนออกมานั้นมีอยู่หลายวิธี แต่ที่แพร่หลายมีอยู่ 3 วิธี คือ การใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพ (Personality Inventory) วิธีฉายภาพ (Projective Methods) วิธีกำหนดสถานการณ์ (Situational Methods)

แบบสำรวจ (Inventory) เป็นรายการขอความแสดงพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ เช่น ฉันปวดศีรษะบ่อย ๆ ฉันชอบเล่นเกมส เป็นต้น หรือแทนที่จะเป็นข้อความก็อาจจะเป็นคำคุณศัพท์ เช่น ซื่อตรง ก้าวร้าว นářงเกี้ยว นářก เป็นต้น หรืออาจเป็นรายการปัญหา หรือขอความแสดงทัศนคติต่อบุคคลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ผู้ตอบจะตอบว่าใช่หรือเห็นด้วย ถ้าขอความนั้น ๆ ตรงกับลักษณะของตน และจะตอบว่าไม่ใช่ หรือไม่เห็นด้วย ถ้าขอความนั้น ๆ ไม่ตรงกับลักษณะของตน

วิธีฉายภาพ จะให้ผู้รับการทดสอบดูรูปภาพที่อาจมีความหมาย หรือไม่มีความหมายแล้วให้ตีความหรือเล่าเรื่องราวจากภาพที่เห็น โดยมีสมมุติฐานว่า เมื่อบุคคลเผชิญกับสิ่งเร้าที่คลุมเคลือจะมองเห็นสิ่งเร้านั้นเป็นรูปร่าง หรือเรื่องราวที่สะท้อนถึงบุคลิกภาพเฉพาะของตน<sup>2</sup> ดังนั้นถ้าเรารู้ว่าบุคคลตีความสิ่งเร้าที่คลุมเคลืออย่างไร เราก็จะสามารถสรุปพาดพิงไปถึงบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับบุคลิกภาพของเขาได้

วิธีกำหนดสถานการณ์ เป็นการให้ผู้รับการทดสอบเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้นแล้วสังเกตและบันทึกพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาต่อสถานการณ์นั้นเป็นการวัดบุคลิกลักษณะบางอย่างของผู้รับการทดสอบ เช่น ความเป็นผู้นำ ความร่วมมือ เป็นต้น

เทคนิคการรายงานตนเองแบบต่าง ๆ ดังกล่าว มีลักษณะร่วมกันอยู่อย่างหนึ่ง

<sup>1</sup>Frederick G. Brown, Principles of Educational and Psychological Testing, 2 nd ed. (New York : Holt Rinehart and Winston, 1976), p.355.

<sup>2</sup>Ibid., p.356.

คือให้ผู้ตอบหรือผู้รับการทดสอบสังเกตและรายงานพฤติกรรม ทัศนคติ หรือความรู้สึกของตน เครื่องมือที่นิยมใช้มักเป็นแบบสำรวจซึ่งให้เขียนตอบ ซึ่งลักษณะแต่ละอย่างก็จะใช้แบบวัด (Scale) แยกต่างกันไป และในแบบวัดจะต้องมีวิธีการควบคุมการตอบและแบบของการตอบได้อย่างเหมาะสม การให้คะแนนมักให้ตามปกติวิสัย (Normative) และการตีความหมายของคะแนนจะขึ้นอยู่กับแบบของแบบวัดที่สร้างขึ้น

การสร้างแบบรายงานตนเองมีวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งขอรายการต่าง ๆ กันในที่นี้จะกล่าวเพียง 3 วิธีคือ การใช้หลักเหตุผล (Logical Keying) การใช้สิ่งที่ปรากฏ (Empirical Keying) และการใช้ความเป็นเนื้อเดียวกัน (Homogeneous Keying)

การสร้างแบบรายงานตนเองโดยใช้หลักเหตุผล เป็นวิธีเบื้องต้นในบรรดาวิธีสร้างแบบรายงานตนเองแบบต่าง ๆ แต่ละขอรายการ (Item) ในแบบวัดอาศัยทฤษฎีหรือเหตุผลเป็นพื้นฐาน โดยผู้สร้างจะต้องกำหนดลักษณะ (Trait) ที่จะวัดเสียก่อน แล้วจึงเขียนขอรายการที่คิดว่าวัดลักษณะนั้น ๆ ได้ ตัวอย่างเช่น ในแบบวัดลักษณะ "เก็บตัว" อาจจะใช้ขอรายการ เช่น

ฉันหน้าแค่ง่าย

ในงานเลี้ยงฉันแนะนำตัวเองกับคนที่ไม่รู้จัก

ฉันชอบงานเลี้ยงเล็ก ๆ ในหมู่เพื่อนฝูงมากกว่างานใหญ่ ๆ

ฉันชอบอ่านหนังสือ เป็นคน

ในการตรวจให้คะแนนก็จะใช้เหตุผลเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการสร้างจึงมักจะเลือกขอรายการที่สามารถตรวจให้คะแนนได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามวิธีนี้เป็นเพียงการเริ่มต้นในการสร้างแบบรายงานตนเองเท่านั้น เพราะมีข้อจำกัดอยู่ว่า ขอรายการที่สร้างขึ้นอาจจะไม่ได้วัดลักษณะที่ต้องการก็ได้

วิธีที่สอง ใช้สิ่งที่ปรากฏ วิธีนี้ขอรายการที่ใช้ได้ผ่านการทดสอบมาแล้วว่ามีความสัมพันธ์กับเกณฑ์ ในขั้นแรกจะต้องเลือกกลุ่มที่เป็นตัวเกณฑ์ที่แสดงลักษณะที่ต้องการวัด เช่น ต้องการวัดลักษณะความเป็นผู้นำ หลังจากให้นิยามของคำว่า "ความเป็นผู้นำ" แล้ว ขั้นตอน

ไปก็คือไปหากลุ่มบุคคลที่เป็นผู้นำ ผู้นำในกลุ่มนักเรียน อาจเป็นหัวหน้าชั้น ผู้แทนสถานักเรียน ประธานชมรมหรือองค์กรต่าง ๆ

ขั้นต่อไป ต้องตอบคำถามที่ว่า นักเรียนที่เป็นผู้นำมีคุณลักษณะอะไรบางอย่างที่แตกต่างไปจากนักเรียนอื่น ๆ ในการตอบคำถามดังกล่าวอาจค้นคว้าจากหนังสือ ศึกษาพฤติกรรม ของผู้นำ ให้อื่นเขียนรายการลักษณะของผู้นำ หรือศึกษาจากแบบสอบถามที่วัดลักษณะความเป็นผู้นำหรือลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ ผลที่สุดจากการตอบคำถามนี้จะได้อะไรเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำจำนวนมาก แล้วนำไปทดสอบบุคคลสองกลุ่ม คือผู้นำและไม่ผู้นำ เพื่อคัดเลือกขอรายการที่สามารถจำแนกบุคคลทั้งสองกลุ่มได้ โดยดูจากสัดส่วนของผู้ตอบแต่ละขอรายการในแต่ละกลุ่ม สมมติว่าผลการตอบเป็นดังนี้

ขอรายการ	004406		
	สัดส่วนของผู้ที่ตอบว่า "ใช่"		
	กลุ่มผู้นำ	กลุ่มไม่ใช่ผู้นำ	ความแตกต่าง
1. ฉันมักสั่งผู้อื่นมากกว่าทำตามคำสั่งของผู้อื่น	.75	.37	.38
2. มักมีผู้มาขอคำปรึกษาจากฉันบ่อย ๆ	.36	.32	.04
3. ฉันชอบฟังเพลงคลาสสิก	.28	.07	.21
4. ฉันมักปลุกตีระฆังเสมอ	.09	.12	-.03

จะเห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างผู้นำและไม่ผู้นำในขอรายการที่ 1 และ 3 ดังนั้น จึงเก็บขอรายการทั้งสองนี้ไว้ในแบบวัดความเป็นผู้นำได้ ส่วนขอรายการที่ 2 และ 4 คัดทิ้งไปเพราะไม่มีความแตกต่าง (ในการปฏิบัติจริงจะต้องใช้สถิติทดสอบว่าความแตกต่างนั้นมีนัยสำคัญหรือไม่ แต่ในที่นี้เพียงยกตัวอย่างให้เข้าใจวิธีการเท่านั้น)

ควยวิธีการคัดเลือกขอรายการดังกล่าวก็จะได้แบบวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่ต้องการ การคัดเลือกขอรายการโดยวิธีนี้จะมีความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity)<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ibid., p.363.



เพราะแต่ละขอรายการที่คัดเลือกไว้จำแนกคนสองกลุ่มได้ เมื่อรวมกันเข้าจะจำแนกได้เช่นกัน

มีข้อพึงสังวรณเกี่ยวกับวิธีการนี้อยู่สองประการคือ ประการแรกขอรายการที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวเกณฑ์ยิ่งมากเท่าไรธรรมชาติของกลุ่มตัวเกณฑ์ก็จะปรากฏในแบบวัดมากเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่ง เมื่อใช้แบบวัดจากวิธีของสิ่งที่ปรากฏ การตีความหมายของคะแนนจะสัมพันธ์กับกลุ่มตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการสร้างแบบวัด

อีกประการหนึ่งคือ ความครอบคลุมทั่วไป (Generalizability) ของแบบวัด ดังที่กล่าวแล้วว่าการสร้างแบบวัดโดยวิธีนี้จะมีความตรงตามสภาพ แต่อาจจะมีความสงสัยว่าจะสามารถทำนายเกณฑ์มากกว่าทำนายความเป็นสมาชิกในกลุ่มตัวเกณฑ์ในตอนแรกหรือไม่ และเนื่องจากขอรายการที่เลือกไว้นั้นมีพื้นฐานมาจากสิ่งที่ปรากฏ ดังนั้นเรื่องความสำคัญในเชิงทฤษฎีจึงเป็นเรื่องนอกประเด็น และถ้าต้องการใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นไปวัดโครงสร้างทางทฤษฎีก็ต้องสามารถสร้างทฤษฎีขึ้นจากผลที่ปรากฏ

วิธีที่สาม วิธีใช้ความเป็นเนื้อเดียวกัน ยึดหลักที่ว่าแบบวัดที่จะใช้วัดตัวแปรที่มีความหมายในทางจิตวิทยาได้นั้นจะต้องมีความเป็นเนื้อเดียวกัน ดังนั้นในแบบวัดที่สร้างขึ้นควยวิธีนี้ ขอรายการใดที่ไม่สัมพันธ์กับขอรายการอื่น ๆ จะถูกคัดออกเพราะขอรายการนั้นวัดลักษณะหรือโครงสร้างแตกต่างไปจากขอรายการอื่น ๆ จะคงไว้เฉพาะขอรายการที่สัมพันธ์กับขอรายการอื่น ๆ เท่านั้น

การสร้างแบบวัดตามวิธีนี้ ขั้นแรกจะนำขอรายการจำนวนหลาย ๆ ข้อที่เขียนขึ้นไปทดสอบกลุ่มมาตรฐาน (Standardization Group) ซึ่งมักจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่จะนำแบบสอบไปใช้ หาความสัมพันธ์ระหว่างขอรายการแล้วนำไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้กลุ่มขอรายการที่มีความเป็นเนื้อเดียวกัน ซึ่งอาจจะใช้วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) จากกลุ่มขอรายการที่มีความเป็นเนื้อเดียวกันนี้ก็ได้แบบวัดอันหนึ่งขึ้น เนื้อเรื่องของขอรายการเหล่านี้จะบอกความหมายและชื่อของแบบวัดนั้น ๆ

แบบวัดที่สร้างขึ้นด้วยวิธีนี้เป็นแบบวัดมิติเดียว (Unidimensional Scales) ซึ่งมีความตรงตามทฤษฎีเฉพาะ (Construct Validity)

ที่กล่าวมานั้นเป็นวิธีการสร้างแบบรายงานตนเองที่สำคัญ ๆ 3 วิธี ในทางปฏิบัติจริงมักไม่ใช้วิธีใดวิธีหนึ่งเพียงวิธีเดียว แต่มักจะใช้ร่วมกันหลายวิธี ดังเช่น ในขั้นรวบรวมขอรายการก็จะใช้หลักเหตุผลพิจารณาว่าขอรายการนั้น ๆ สมควรที่จะใช้วัดลักษณะที่ต้องการหรือไม่ ขั้นต่อมาใช้หลักการของความเป็นเนื้อเดียวกันคัดเลือกขอรายการที่วัดลักษณะอย่างเดียวกันไว้ด้วยกัน และเพื่อให้ขอรายการมีความตรงยิ่งขึ้นก็จะใช้วิธีสิ่งที่ปรากฏผลที่สุดก็จะใช้แบบวัดที่มีความเป็นเนื้อเดียวกันและมีความตรงตามสิ่งที่ปรากฏ

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการรายงานตนเองของครู

ดังได้กล่าวแล้วว่า การวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพครูนั้น ส่วนใหญ่เป็นการประเมินโดยนักเรียนและประเมินโดยผู้อื่นก็มีบ้าง แต่การประเมินโดยตนเองนั้นมีน้อย ต่อไปนี้จะกล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินตนเองหรือการรายงานตนเองของครูโดยสังเขปดังนี้

ในปี 2512 ฆริณี ฆมินรัช ใต้สร้างแบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพครูไทยขึ้น โดยให้ครูเป็นผู้สำรวจตนเอง ในการสร้างแบบสำรวจนี้ผู้วิจัยได้กำหนดทฤษฎีไว้ว่า ครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ทั้งห้าอันได้แก่ ประสบการณ์ของครู (Formative Experiences) คุณสมบัติของครู (Teacher Properties) พฤติกรรมของครู (Teacher Behaviors) ผลการสอนในปัจจุบัน (Immediate Effects) และผลงานระยะยาว (Long-term Consequences) สูงเป็นครูที่มีประสิทธิภาพสูง และครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ทั้งห้าอันต่ำเป็นครูที่มีประสิทธิภาพต่ำ

จากรายละเอียดของทฤษฎีผู้วิจัยได้สร้างแบบสำรวจซึ่งประกอบด้วยขอรายการเป็นประโยคสั้น ๆ และชัดเจน โดยกำหนดให้ผู้ตอบกาเครื่องหมายในช่อง "ใช่" หรือ "ไม่ใช่" เพียงคำตอบเดียว กล่าวคือผู้ตอบจะต้องตอบรับว่า "ใช่" เมื่อคุณสมบัติในข้อ

รายการนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตนเอง และตอบปฏิเสธว่า "ไม่ใช่" เมื่อคุณสมบัติในข้อรายการนั้นไม่เป็นจริงเกี่ยวกับตนเอง ข้อรายการในแบบสำรวจที่สร้างขึ้นในตอนแรก มี 74 ข้อ ประกอบด้วยข้อที่ครูที่มีประสิทธิภาพจะตอบรับ 67 ข้อ และตอบปฏิเสธ 7 ข้อ

ในการหาความตรง (Validity) ของแบบสำรวจ ผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นไปให้ครูจำนวน 30 คน ที่ได้รับเลือกจากอาจารย์ใหญ่ 15 คน (15 โรงเรียน) ว่าเป็นครูที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในโรงเรียนเป็นผู้ตอบ เพื่อคัดเลือกข้อที่ครูที่มีประสิทธิภาพสูงตอบตรงกันร้อยละ 80 ขึ้นไปไว้ ข้อที่ตอบตรงกันต่ำกว่าร้อยละ 80 ตัดทิ้งไป

การหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสำรวจใช้วิธีหาค่าความคงที่ ภายนอกโดยวิธีทดสอบซ้ำแล้วหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยสูตรของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .645 และได้หาค่าความคงที่ภายในจากการทดสอบแต่ละครั้งโดยใช้สูตรของคูเคอร์ริชาร์ดสันสูตรที่ 21 ได้ค่าความคงที่ภายใน .725 และ .737 ตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเพื่อหาอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) ของข้อรายการในแบบสำรวจโดยวิธีการของจอห์นสัน เพื่อคัดเลือกข้อรายการที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไปไว้ ผลที่สุดได้ข้อรายการที่มีอำนาจจำแนกจำนวน 34 ข้อ<sup>1</sup>

ต่อมาในปี 2521 วิชา เกษรศิริเจริญ ได้สร้างแบบสำรวจเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพครูมัธยมศึกษาชั้น ซึ่งเป็นการพัฒนาขึ้นจากแบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพครูของ ฮรณี หมิ่นรักษ์ โดยใช้ทฤษฎีและวิธีการที่คล้ายคลึงกัน แต่สร้างข้อรายการขึ้นใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ การเรียนการสอนที่เปลี่ยนไป และเมื่อสร้างข้อรายการขึ้นแล้ว ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินความตรงตามเกณฑ์ที่หาแล้วแก้ไขปรับปรุงก่อนที่จะนำไปหา

---

<sup>1</sup>ฮรณี หมิ่นรักษ์, "การสร้างแบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพของครู," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512), หน้า 22-35.

ความตรงกับกลุ่มครูที่มีประสิทธิภาพสูง ในการหาความเที่ยงของแบบสำรวจไคหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงชนิดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ค่ายสุทธของคุณเคอร์ ริชาร์ดสัน สุครที่ 20 ไคหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง .849 ผลที่สุดได้แบบสำรวจประสิทธิภาพครูมัธยมศึกษาที่มีข้อรายการทั้งสิ้น 70 ข้อ<sup>1</sup>

ในปี ค.ศ.1973 จอห์น เอ. เซนตรา (John A. Centra) ได้ศึกษาการประเมินตนเองของครูเปรียบเทียบกับนักเรียนประเมินครู โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการสอนจำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วยการจัดเนื้อหาของวิชา (Organization of the Course) ปฏิภาิรยารวระหว่างนักเรียนกับครู (Student-Teacher Interaction) การสื่อสารของครู (Instructor Communication) ความพยายามของนักเรียน (Student Effort) และการกระตุ้นนักเรียน (Stimulation of Students) ซึ่งจากการศึกษาโดยการวิเคราะห์ตัวประกอบพบว่า องค์ประกอบเหล่านี้สามารถจำแนกครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อรายการ 21 ข้อนี้ได้รับการตัดสินแล้วว่าเหมาะที่จะใช้ในการประเมินตนเองของครู สำหรับแบบสอบถามที่ใช้กับนักเรียนประกอบด้วยข้อรายการ 21 ข้อ ที่กล่าวแล้วและเพิ่มเติมอีก 2 ข้อ แบบสอบถามสำหรับนักเรียนใช้ถอยค่าแตกต่างไปจากแบบสอบถามสำหรับครูเล็กน้อย เช่น

สำหรับนักเรียนใช้ว่า "วัตถุประสงค์ของครูชัดเจน"

สำหรับครูจะเป็น "ฉันรู้สึกว่าได้บอกวัตถุประสงค์ของวิชาให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจน"

ข้อรายการ 17 ข้อ เป็นแบบประเมินค่าเห็นด้วย ไม่เห็นด้วยแบบ 4 ระดับ และยอมให้ตอบว่า "ใช้ไม่ได้" ด้วย ส่วนอีก 4 ข้อรายการเป็นแบบประเมินค่าที่มี 4 หรือ 5 ระดับ

---

<sup>1</sup>วิภา เกษรศิริเจริญ, "ประสิทธิภาพครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 48 - 61.



กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูจากวิทยาลัย 5 แห่ง จำนวน 343 คน และนักเรียน 343 ชั้น การรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนกระทำโดยครูที่ประเมินตนเองเลือกนักเรียนชั้นใดชั้นหนึ่งที่ตนสอนให้ประเมินตน การวิเคราะห์ข้อมูล ประการแรกหาความสัมพันธ์ระหว่างการตอบแต่ละข้อของครูแต่ละคนกับมัธยิมเลขคณิตของการตอบของนักเรียนในชั้นของครูคนนั้น ประการที่สอง เปรียบเทียบมัธยิมเลขคณิตของคะแนนแต่ละข้อของครูทั้งหมดกับค่าเฉลี่ยของมัธยิมเลขคณิตของนักเรียนทุกชั้น ประการสุดท้าย ศึกษาความขัดแย้งกันระหว่างการตอบของครูแต่ละคนกับมัธยิมเลขคณิตของการตอบของนักเรียนในชั้นของตน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินตนเองของครูมีความสัมพันธ์กับการประเมินครูของนักเรียนพอประมาณ คือมีสหสัมพันธ์มัธยฐาน (Median Correlation) ของขอยุทธการเป็น .21 ในด้านความไม่สอดคล้องกันของการประเมินตนเองของครูกับการประเมินครูของนักเรียนนั้น กลุ่มครูมีความโน้มเอียงที่จะประเมินตนเองดีกว่าการประเมินครูของนักเรียน และความขัดแย้งกันของการประเมินตนเองของครูเป็นรายบุคคลกับการประเมินโดยนักเรียนในชั้นของตนเองนั้น ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศของครู ประสบการณ์ในการสอนของครู แต่พบว่าครูที่สอนวิชาทางวิทยาศาสตร์ กับครูที่สอนวิชาทางการศึกษา และวิชาประยุกต์นั้นมีความแตกต่างกันในขอบเขตเนื้อหาของวิชา ในตอนท้าย ผู้วิจัยได้ชักชวนให้ใช้นักเรียนประเมินครูร่วมกับการประเมินตนเองของครูเพื่อปรับปรุงการสอนของครูเป็นรายบุคคล<sup>1</sup>

ในปี ค.ศ. 1974 เคนเนท โอ. คอยล์ และแพทริเซีย แอล. เวบเบอร์  
(Kenneth O. Doyle, Jr. and Patricia L. Webber) ได้ศึกษาการประเมิน

<sup>1</sup>John A. Centra, "Self-Ratings of College Teachers : A Comparison with Student Ratings," pp. 287-295.

ตนเองเกี่ยวกับการสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ (Humanities) จิตรกรรม (Fine Arts) และสังคมศาสตร์ (Social Science) วิทยาลัยศิลปศาสตร์ (College of Liberal Arts) มหาวิทยาลัยมินเนโซตา จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ความแผนกและระดับวิชาได้รายชื่อ 369 คน ซึ่งได้เชิญให้เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ในจำนวนนี้ตอบปฏิเสธที่จะเข้าร่วมการวิจัย 95 คน และตอบรับ 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรายงานตนเองเป็นเครื่องมือที่ดัดแปลงจากแบบสำรวจ ความคิดเห็นของนักเรียนซึ่ง คอยล์เคยใช้เป็นเครื่องมือให้นักเรียนประเมินการสอน ประกอบด้วยขอรายการ 7 ข้อ 5 ข้อ ในจำนวนนี้ได้จากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบที่คอยล์ได้ศึกษาในปี 1972 และได้รับการยืนยันอีกครั้งในการศึกษาของคอยล์ และไวท์ลีย์ (Doyle and Whitely) ในปี 1974 ขอรายการประเมินลักษณะเฉพาะ 5 ข้อนี้ได้แก่

1. ข้าพเจ้าสอนเนื้อหาวิชาอย่างชัดเจน
2. ข้าพเจ้าเป็นกันเองกับนักเรียน
3. ข้าพเจ้าสามารถทำให้นักเรียนสนใจในวิชาที่สอนได้
4. ข้าพเจ้าคงคำถามที่ท้าทาย
5. ข้าพเจ้านำเนื้อหาวิชาไปเชื่อมโยงกับความรู้ด้านอื่นได้อย่างเหมาะสม

ขอรายการทั้งห้านี้เป็นแบบประเมินค่าเห็นควย ไม่เห็นควยแบบ 7 ระดับ อีก 2 ขอรายการเป็นขอรายการทั่วไป คือ

6. ทานประเมินความสามารถในการสอนทั่ว ๆ ไปของท่านว่าอย่างไร ข้อนี้เป็นแบบประเมินค่าเลวมาก คือเป็นพิเศษแบบ 7 ระดับ

7. นักเรียนในชั้นนี้เรียนรู้จากท่านได้มากน้อยเพียงไร ข้อนี้เป็นแบบประเมินค่าไม่ได้เลย ได้มากเป็นพิเศษ แบบ 7 ระดับ

ขอรายการ 2 ข้อหลังนี้เป็นารประเมินผลรวมในแง่กระบวนการสอนและผลลัพธ์จากการสอน นอกจากนี้ยังมีแบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศึกษา วิชาชีพ การกระตุ้น และการประเมินผลอีก 13 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลในอยู่ 2 ประการ ประการแรกคือ ความตรงภายใน (Internal Validity) ของการรายงานตนเอง ได้แก่ สหสัมพันธ์ระหว่างขอรายการ และการทำนายการประเมินลักษณะทั่วไปจากการประเมินลักษณะเฉพาะ ประการที่สองเน้นความสัมพันธ์ของการประเมินตนเอง ได้แก่ สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่าง ๆ ของอาจารย์กับการประเมินตนเอง และการทำนายการประเมินจากลักษณะต่าง ๆ ของอาจารย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า ขอรายการที่มีสหสัมพันธ์กันสูงคือ สอนชัดเจน กับเป็นกันเองกับนักเรียนมีค่าสหสัมพันธ์ .51 ทำให้นักเรียนสนใจกับนักเรียนเรียนรู้ได้มากเพียงไร มีค่าสหสัมพันธ์ .60 และสอนชัดเจนกับความสามารถในการสอนทั่วไปมีค่าสหสัมพันธ์ .59 การประเมินลักษณะเฉพาะสามารถทำนายการประเมินลักษณะทั่วไปได้อย่างมีนัยสำคัญ และลักษณะของอาจารย์สามารถทำนายการประเมินลักษณะเฉพาะ และลักษณะทั่วไปได้แต่มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณต่ำ ลักษณะของอาจารย์ที่สัมพันธ์กับการประเมินตนเองของอาจารย์ในทุกสาขาคือลักษณะที่เกี่ยวกับการกระตุ้นนักเรียน เช่น ความสนุกสนานในการสอน และความชอบในเนื้อหาวิชา<sup>1</sup>

#### 4. ผลการวิจัยและแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดี

การวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีมีอยู่เป็นจำนวนมากทั้งการวิจัยในประเทศไทย และการวิจัยในต่างประเทศ ในที่นี้จะเสนอเฉพาะการวิจัยที่เกี่ยวกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้นคือ การวิจัยของกรมการฝึกหัดครูร่วมกับวิทยาลัยครู 12 แห่ง ซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีของกลุ่มบุคคล 6 ประเภท คือ นักเรียน ผู้ปกครอง ครูและศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา พระ และผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรวมได้ลักษณะของครูที่ดี 5 ด้านด้วยกันคือ

<sup>1</sup>Kenneth O. Doyle, Jr. and Patricia L. Webber, "Self Ratings of College Instruction," pp. 467 - 475.

1. มีความรู้ดี มีการค้นคว้าหาความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์  
อยู่เสมอ
  2. สอนดี สามารถใช้ภาษาได้ดี มีเทคนิคในการโน้มน้าวจิตใจคน และ  
สามารถประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้ไม่เพียงแต่พูดอย่างเดียว
  3. สุขภาพดี รู้จักป้องกันโรคติดต่อ งดเว้นสิ่งเสพติดทั้งปวง ไม่เสเพล และ  
รู้จักรักษาอารมณ์ให้มั่นคง
  4. ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม มีเมตตา ชยัน อดทนไม่ย่อท้อต่อ  
อุปสรรคทั้งปวง
  5. มีน้ำใจประชาธิปไตย มีเหตุผล กล่าวพูดกล่าวหากล้าเผชิญความจริง รับฟัง  
ความคิดเห็นของผู้อื่น และยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งนั้น สำหรับวิทยาลัยครูใน  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 แห่ง ปรากฏผลการวิจัยดังนี้
- วิทยาลัยครูนครราชสีมา ได้ลักษณะของครูที่ดีเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้  
อันดับแรกสำคัญที่สุด ได้แก่ ความประพฤติเรียบร้อย มีความรู้ดี สอนดี บุคลิกดี  
แต่งกายดี
- ลักษณะของครูที่ดีอันดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ตรงต่อเวลา ตั้งใจสอน  
มีความรู้กว้างขวาง มนุษย์สัมพันธ์ และสุขภาพดี
- ลักษณะของครูที่ดีอันดับความสำคัญท้าย ๆ ได้แก่ลักษณะส่วนตัวเช่น เมตตา  
กรุณาต่อเด็ก ศรัทธาอาชีพครู พுகจาสุภาพ บุติธรรม รับผิดชอบ และลักษณะที่อันดับสุดท้าย  
ได้แก่ ว่างแจ่มใส<sup>2</sup>

<sup>1</sup> เฉลียว บุรีภักดิ์, และคณะ, ลักษณะของครูที่ดี : รายงานผลการวิจัย  
(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คำรพ, 2520), หน้า 366.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 213.



วิทยาลัยครูมหาสารคาม ได้ลักษณะของครูที่ดีที่เด่นชัดคือ มีวิธีสอนแปลก ๆ ที่ดีและมีกิจกรรม ประพจน์เรียบร้อย มีบุคลิกดี ทั้งใจสอนรักการสอน ตรงต่อเวลา หมั่นหาความรู้และมีวิธีในการหาความรู้<sup>1</sup>

วิทยาลัยครูอุดรธานี ได้ลักษณะของครูที่ดีเรียงตามลำดับความสำคัญต่อไปนี้คือ มีความประพจน์เรียบร้อย มีความรู้ที่ตามหลักสูตรที่สอน มีบุคลิกดี มีสุขภาพดี มีการค้นคว้าเพิ่มเติมและหาความรู้ใหม่ ๆ มาสอน ตรงต่อเวลา แต่งกายสุภาพ สะอาดและเหมาะสม รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีมนุษยสัมพันธ์<sup>2</sup>

ส่วนวิทยาลัยครูอุดรธานีพบว่า ครูที่ดีมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้คือ มีความรู้ที่ตามหลักสูตร ความประพจน์เรียบร้อย สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง บุคลิกภาพดี สุขภาพดีไม่เจ็บป่วย ทั้งใจสอน รักการสอน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรงต่อเวลา แต่งกายสุภาพ สะอาดและเหมาะสม และสรุปว่า ครูที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี ความประพจน์ดี มีวิธีการสอนดี และมีบุคลิกภาพดี<sup>3</sup>

สำหรับวิทยาลัยครูสกลนครพบว่า ลักษณะของครูที่ดีที่เด่นชัดนั้นจะต้อง สอนได้เข้าใจแจ่มแจ้ง ทั้งใจสอนและไม่หาวิธีการใหม่ ๆ มาสอน มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ยุติธรรม เสียสละ มีบุคลิกลักษณะดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย และสุขภาพดีตามลำดับ<sup>4</sup>

จะเห็นว่าลักษณะของครูที่ดีที่ได้จากการวิจัยของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกันจะแตกต่างกันบ้างก็เพียงลำดับที่ความสำคัญของแต่ละลักษณะเท่านั้น และพอจะสรุปอย่างกว้าง ๆ ได้ว่า ครูที่ดีสำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรจะเป็นครูที่สอนดี มีความรู้ดีและหมั่นหาความรู้เพิ่มเติม ความประพจน์ดี บุคลิกลักษณะดี มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความรับผิดชอบ

1 เรื่องเดียวกัน, หน้า 232-3

2 เรื่องเดียวกัน, หน้า 265-6

3 เรื่องเดียวกัน, หน้า 291-2

4 เรื่องเดียวกัน, หน้า 321.

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหนังสือต่าง ๆ พบว่านักการศึกษาหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณสมบัติของครูที่ดีไว้หลายประการ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าครูที่ดีนั้นควรมีลักษณะหรือคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ

ในด้านการสอน คุรุจักรวาลวางแผนการสอนตามหลักสูตรอย่างละเอียด<sup>1</sup> และสามารถสอนได้ตามนั้น<sup>2</sup> มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และใช้วิธีสอนแบบต่าง ๆ ได้เหมาะสม<sup>3</sup> สามารถใช้จิตวิทยาประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ต่อการสอน<sup>4</sup> คุรุจักรวาลประเมินผลการสอนของตนเอง มีเทคนิควิธีการวัดผลที่ดีและใช้ผลการทดสอบในการปรับปรุงการเรียนการสอน<sup>5</sup> มีความตั้งใจในการฝึกสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ<sup>6</sup> นอกจากนี้ครูยังควรเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้บอก ผู้แสดงมาเป็นผู้กระตุ้น และสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ คุรุจักรวาลควรมีเหตุผลและรู้จักรับผิดชอบ<sup>7</sup>

<sup>1</sup>สาโรช บัวศรี, "แนวทางสำหรับการศึกษาของผู้ที่อยู่ในอาชีพครู" ประมวลบทความเกี่ยวกับการมัธยมศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา, 2513) หน้า 429-430.

<sup>2</sup>สุรินทร์ สรสิริ, "ครูคือนั้นเป็นอย่างไร" วิทยจารย์. 5 (กรกฎาคม 2515) : 3-9.

<sup>3</sup>สาโรช บัวศรี, "แนวทางสำหรับการศึกษา...", หน้า 429-430.

<sup>4</sup>เรื่องเดียวกัน.

<sup>5</sup>เรื่องเดียวกัน

<sup>6</sup>ภิญโญ สาร, หลักการศึกษ. (กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พาณิชย์, 2521), หน้า 267.

<sup>7</sup>คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการศึกษา, รายงานฉบับสมบูรณ์ของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการศึกษา, (พระนคร : สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2518), หน้า 142.

ในค่านวิชาการศึกษา ครูควรเป็นผู้ไฝ่หาความรู้<sup>1</sup> ความชำนาญ<sup>2</sup> เพื่อปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยในค่านวิชาการศึกษาอยู่เสมอ<sup>3</sup> และควรเพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาชีพครูโดยการเขียน การพูด การค้นคว้า การวิจัย เป็นต้น<sup>4</sup>

ในค่านมนุษยสัมพันธ์ ครูควรเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน กล่าวคือ ครูควรเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของสถานศึกษา<sup>5</sup> รักษาความสามัคคีระหว่างครูและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน<sup>6</sup> ให้คำแนะนำแก่ครูใหม่ ตลอดจนช่วยดูแลและแนะนำนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนของตน<sup>7</sup> ควรเป็นผู้เข้าใจนักเรียนได้ดี<sup>8</sup> สนใจศึกษาธรรมชาติและความแตกต่างในตัวนักเรียนแต่ละคนเพื่อส่งเสริมความถนัดตามธรรมชาติ<sup>9</sup> ช่วยลดความวิตกกังวลของนักเรียน เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนควรติดต่อ

<sup>1</sup> สุรินทร์ สรสิริ, "ครูก็นั่นเป็นอย่างไร," หน้า 3-9.

<sup>2</sup> ภิญโญ สาร, หลักการศึกษ, หน้า 267.

<sup>3</sup> คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, รายงานฉบับสมบูรณ์..., หน้า 142.

<sup>4</sup> สาโรช บัวศรี, "แนวทางสำหรับการศึกษ...", หน้า 429-430.

<sup>5</sup> ภิญโญ สาร, หลักการศึกษ, หน้า 266.

<sup>6</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 267.

<sup>7</sup> สาโรช บัวศรี, "แนวทางสำหรับการศึกษ...", หน้า 429-430

<sup>8</sup> ธนู แสงศักดิ์, "ครูดี" วิทยากร. 2(กุมภาพันธ์, 2505) : 85-100.

<sup>9</sup> คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, รายงานฉบับสมบูรณ์..., หน้า 142.

กับผู้ปกครอง<sup>1</sup> และร่วมมือกับผู้ปกครองในการอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างใกล้ชิด<sup>2</sup> สามารถทำให้ชุมชนเข้าใจโรงเรียนและสนับสนุนโรงเรียนในทางที่เหมาะสม<sup>3</sup>

ในค่านิยมคุณธรรมและความประพฤติ ครูควรเป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม<sup>4</sup> ประพฤติตนและวางตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมจรรยาที่เป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มชน<sup>5</sup> สามารถปฏิบัติตนตามที่สอน<sup>6</sup> ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้<sup>7</sup> รู้จักเสียสละและรับผิดชอบในหน้าที่การงานทั้งปวง<sup>8</sup> สนใจ เอาใจใส่และรักเด็กแต่ละคนเท่าเทียมกัน<sup>9</sup>

ในค่านิยมบุคลิกภาพ ครูควรเป็นผู้แต่งกายสะอาดเรียบร้อย มีกิริยาวาจาดี มีการปรับตัวดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง<sup>10</sup> มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าที่จะแสดงความรู้หรือ

<sup>1</sup> วิชา เกษรศิริเจริญ, "ประสิทธิภาพครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), อ้างจาก Harold R. Armstrong, "Performance Evaluation," The National Elementary Principals, 5(February 1973) : 51.

<sup>2</sup> วิทยุ สวรร, หลักการศึกษาศาสตร์, หน้า 267.

<sup>3</sup> สาโรช บัวศรี, "แนวทางสำหรับการศึกษาศาสตร์...", หน้า 429-430.

<sup>4</sup> บุญถิ่น อัตถากร, "แนวนโยบายการผลิตครูในอนาคต," เอกสารชุดเผยแพร่การศึกษา 10. (ตุลาคม 2514) : 12-17.

<sup>5</sup> คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อการพัฒนาการศึกษา, รายงานฉบับสมบูรณ์..., หน้า 142.

<sup>6</sup> อารักษ์ กาญจนพิทักษ์, "การจัดและบริหารโรงเรียน," วารสารวิสามัญศึกษา. 6 (กรกฎาคม-สิงหาคม, 2517) : 19.

<sup>7</sup> วิทยุ สวรร, หลักการศึกษาศาสตร์, หน้า 266.

<sup>8</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 267.

<sup>9</sup> คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อการพัฒนาการศึกษา, รายงานฉบับสมบูรณ์..., หน้า 142.

<sup>10</sup> สุรินทร์ สรรสิริ, "ครูคือนั้นเป็นอย่างไร," หน้า 3-9.



ความคิดเห็น<sup>1</sup>

ในค่านคุณลักษณะพิเศษ ครูควร เป็นผู้สนใจชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน<sup>2</sup> รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม<sup>3</sup> โดยเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น<sup>4</sup>

จากการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นได้เป็นแนวทางแก่ผู้วิจัยในการกำหนดทฤษฎีเฉพาะและวิธีการในการสร้างแบบรายงานตนเองสำหรับครูมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้

<sup>1</sup>คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, รายงานฉบับสมบูรณ์..., หน้า 142.

<sup>2</sup>วิภา เกษรศิริเจริญ, "ประสิทธิภาพครูมัธยมศึกษา..." อ้างจาก Oliver R. Gibson and Harold C. Hunt, The School Personnel Administration. Boston : Houghton Mifflin Company, 1965), p. 242.

<sup>3</sup>วิญญู สาทร, หลักการศึกษ, หน้า 267.

<sup>4</sup>คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, รายงานฉบับสมบูรณ์..., หน้า 142.