

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยและกันกว่าเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพของครูส่วนมากจะเป็นงานของ...
ต่างประเทศ ซึ่งพอจะนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการสร้างแบบสำรวจประสิทธิภาพของครู
ไทยที่สอนในระดับมัธยมศึกษาครั้งนี้ได้บ้าง

ในปี ค.ศ. 1950 คณะกรรมการประเมินผลครูของสมาคมการนิเทศและพัฒนาหลักสูตร
(Commission on Teacher Evaluation of the Association for Supervision
and Curriculum Development) ของสหรัฐอเมริกาได้ร่วมร่วมนำเสนอ
ทำให้งานศึกษามีการประเมินผลครูขึ้น ซึ่งมีหลายประการ คือ

1. เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครู เนื่องจากว่าโรงเรียนต้องการจะให้ครูดี ๆ
สอนอยู่ในโรงเรียนตลอดไปจึงต้องเพิ่มเงินเดือนให้ครูเหล่านั้น แต่งบประมาณของโรงเรียน
มีจำกัดจึงเพิ่มเงินเดือนไม่ได้เฉพาะครูบางคนเท่านั้น คณะกรรมการโรงเรียนจึงนำวิธีการ
ให้คะแนนครูมาใช้เพื่อจะตัดสินว่าครูคนใดสมควรที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่ม บางโรงเรียนอาจ
กำหนดระดับผลงานที่ต้องการและเพิ่มเงินเดือนให้ครูตามนั้น แล้วแบ่งค่าผลการเพิ่มเป็น
สี่ที่สุด ดี และปานกลาง

2. เพื่อพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่งมีหลายอย่าง เช่น
เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อเวลาโรงเรียนขาดครูใหญ่ ที่ปรึกษา ผู้จัดการ ผู้บริหาร
จะเลื่อนครูอื่นเป็นครูใหญ่ หรือให้ครูออกจากโรงเรียนในกรณีที่ครูผู้นั้นไม่มีความสามารถ
และไม่มีที่ทำงานจะปรับปรุงตนเอง หรือให้ครูเปลี่ยนฐานะไปรับเงินเดือนประจำ ซึ่งจะต้อง
ได้รับความเห็นชอบจากศึกษานิเทศก์หรือคณะกรรมการบริหาร การเปลี่ยนตำแหน่งทั้งหมดนี้
ตัดสินด้วยการให้คะแนนความสามารถและการทำงานของครู

3. เพื่อปรับปรุงการสอนของครู การให้คะแนนทำให้ครูมีมาตรฐานในการทำงาน
เพราะครูจะยึดถือและพยายามปฏิบัติตามแนวที่กำหนดไว้ ครูบางคนที่มีข้อบกพร่องจะปรับปรุง
ตนเอง การให้คะแนนครูทำให้ครูทราบระดับความสำเร็จของตนเอง และเป็นเสมือน

ในเรื่องข้อหรือรางวัลของครูที่ดี เพราะครูที่ดีจะพอใจเมื่อทราบว่าครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ยอมรับว่าเขาเป็นคนดี

4. เพื่อเก็บบันทึกผลการปฏิบัติงานของครูไว้แสดงเมื่อต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนเมื่อเวลาผ่านไปหลาย ๆ ปี เช่น กรณีที่ผู้จัดการโรงเรียนสนใจต้องการทราบผลงานของครูคนใด การทำบันทึกให้คะแนนครูจะเป็นหลักฐาน สำหรับครูจะยืนยันความสามารถในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดเรื่องร้ายแรงขึ้น และเพื่อจะสามารถแสดงให้เห็นคุณูปการว่าตัวเขามีความรู้เรื่องครูและโรงเรียน ซึ่งในบางกรณี ผู้จัดการอาจว่าเป็นที่จะต้องแสดงหลักฐานความสำคัญของครู

5. เพื่อเก็บรักษามันที่สิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็น ก็มีโรงเรียนหลายแห่งที่มีการให้คะแนนครูเป็นประจำ โดยมีได้มีความมุ่งหมายเฉพาะรับทำนุโล โค เมื่อให้คะแนนแล้ว ก็บันทึกเก็บไว้ที่ฝ่ายบริหาร บันทึกจะถูกต้องมาได้ เมื่อเกิดปัญหา เรื่องที่จะฟ้อง เสนอแนะหรือเกี่ยวกับตัวครูเรื่องเหล่านั้น¹

จะเห็นได้ว่าการวัดประสิทธิภาพของครูมาจากความมุ่งการช่วยอย่าง และการให้คะแนนครูแต่ละแห่งก็มีเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ กัน ซึ่งเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีนักสำรวจได้รวบรวมเสนอแนะและนักวิจัยเป็นผู้ร่างขึ้น

ในสหรัฐอเมริกา มีการให้คะแนนครูมาก่อนค.ศ. 1915 เพราะในปี ค.ศ. 1908² (A.E. Boyce) ได้สำรวจว่ามีวิธีการให้คะแนนครูของโรงเรียนรัฐบาลแล้วสำหรับงานเสนอต่อสมาคมการศึกษาแห่งชาติ (The National Society for the Study of Education) ผู้สำรวจได้ส่งแบบสอบถามวิธีการที่ได้พิจารณาและตัดสินประสิทธิภาพของครูไปยังเมืองต่าง ๆ จำนวน 350 แห่ง ซึ่งแต่ละเมืองมีประชากรไม่ต่ำกว่า 10,000 คนและได้รับแบบสอบถามกลับมา 242 แห่ง Boyce สรุปวิธีการให้ตัดสินประสิทธิภาพของครูในเมืองต่าง ๆ ไว้ยกมา

¹The Association for Supervision and Curriculum Development
NEA, *op. cit.* p. 9-12.

²

Bruce J. Biddle, and others, Contemporary Research on Teacher Effectiveness, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1954. p. 48-50.

ลำดับการใช้จากมากไปหาน้อย 4 แบบ คือ

1. กำหนดคุณสมบัติที่มุ่งการ เพื่อใช้ตัดสิน
2. แบ่งลำดับประสิทธิภาพของครู แล้วจัดลำดับได้ครู
3. ใช้วิธีการตัดสินที่มองที่ตนเอง
4. โลกการตามเลื่อนลำดับแห่ง

จากการสำรวจครั้งนี้ บอยส์ได้เสนอแผนวิธีให้คะแนนครูชั้นใหม่โดยสร้างเครื่องวัดขึ้น กำหนดหัวข้อที่จะให้คะแนนห้าอย่าง คือ

1. คุณสมบัติส่วนตัว (Personal Equipment)
2. คุณสมบัติทางสังคม (Social Equipment)
3. คุณสมบัติทางอาชีพ (Professional Equipment)
4. การจัดโรงเรียน (School Management)
5. เทคนิคการสอน (Technique of Teaching)

หัวข้อใหญ่ทั้งห้าแบ่งเป็นข้อย่อย 45 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราส่วนได้ 1 ถึง 5 ให้คะแนน ตั้งแต่เลวมาก (very poor) จนถึงดีเยี่ยม (excellent) แบบวัดประสิทธิภาพของครูที่บอยส์สร้างขึ้นนี้ ยังมีผู้นิยมใช้แบบคล้าย ๆ ของบอยส์ในปีค.ศ. 1962

ก่อนค.ศ. 1924 มอนโรและคลาร์ก¹ (Monroe, Clark) รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการตัดสินประสิทธิภาพของครูได้สรุปผลงานว่า การให้คะแนนครูเป็นการตัดสินที่ต่ำเกินไปมานานแล้วนี้ยังเนื่องไม่ได้เพราะผู้ให้คะแนนยังมีความลำเอียง การให้คะแนนครูควรจะเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูปรับปรุงตนเองมากกว่า

ค.ศ. 1925 ีรอย เอ คิง² (Leroy A. King) แห่งมหาวิทยาลัยเอดินบะระ ได้ศึกษารายละเอียดของวิธีการให้คะแนนครูโดยวิธีสำรวจเป็นเดียวกับบอยส์ และได้สร้างเครื่องมือการให้คะแนนครูโดยให้ตัวประกอบทั้งหมดนี้เป็นเกณฑ์ คือ

¹ Ibid. p. 50

² Ibid. p. 51

- (1). เทคนิคการสอน (2). บุคลิกภาพ (3). การจัดห้องเรียน (4). ผลของการสอนหรือความสำเร็จของนักเรียน (5). ทักษะดีต่ออาชีพครู (6). การฝึกอบรมเป็นครู (7). วินัยในห้องเรียน (8). ความร่วมมือกับผู้อื่น (9). การเตรียมงานประจำวัน (10). สุขภาพของครู

ด.ศ. 1945 เรวิสและคูเปอร์¹ (Reavis and Cooper) สํารวจวิธีการให้คะแนนครูและรวบรวมได้ห้าแบบคือ

1. เป็นรายการคุณสมบัติของครูจะให้ครูเลือกตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ เท่านั้น
2. ให้คะแนนรายงานตามลักษณะนิสัย (Characterization Report)
3. ผู้ให้คะแนนสร้างคำถามหรือข้อความต่าง ๆ ให้ครูตอบ เพื่อผู้ให้คะแนนจะวิจารณ์ครูได้ (Guided-Comment Report)
4. ให้คะแนนตามรายงานที่เป็นความบรรยาย (Descriptive Report)
5. ให้คะแนนตามรายงานแล้วจัดลำดับประสิทธิภาพตามรายงานนั้น (Ranking Report)

นอกจากนี้ เรวิสและคูเปอร์ ได้สร้างเครื่องมือให้คะแนนครูโดยกำหนดคุณสมบัติเป็นเกณฑ์ให้คะแนนและจำนวนข้อความในแต่ละคุณสมบัติเป็นร้อยละดังต่อไปนี้ คือ

- ~ 1. ความสัมพันธ์ต่อสังคม (Social Relations) ร้อยละ 21
2. ทักษะในการสอน (Instructional Skills) ร้อยละ 19
- ~ 3. ลักษณะนิสัย (Personal Characteristic) ร้อยละ 15
- ~ 4. บริการที่ไม่เกี่ยวกับการสอน (Noninstructional School Service) ร้อยละ 14
5. คุณวุฒิของครู (Professional Qualification) ร้อยละ 11
- ~ 6. นิสัยในการทำงาน (Habits of Work) ร้อยละ 10
7. ความสำเร็จของนักเรียน (Pupil Results) ร้อยละ 10

¹ Ibid. pp. 52-54

นอกจากรายงานข้าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้ ยังมีรายงานผลการสำรวจระหว่างค.ศ. 1923 ถึง 1962 ซึ่งแผนกวิจัยของสมาคมการศึกษาแห่งชาติเป็นผู้สั่งแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้คะแนนครูไปยังผู้บริหารโรงเรียนในชนบท คำตอบที่ได้รับทำให้ทราบว่าระหว่างค.ศ. 1923 ถึง 1956 ความนิยมในการให้คะแนนครูลดจํานวนลงจากร้อยละ 55 เป็นร้อยละ 39 และมีข้อที่น่าสังเกตว่า จํานวนร้อยละที่ลดลงนั้น ส่วนใหญ่ลดลงในท้องถิ่นเล็กๆ (ประชากรของท้องถิ่นใหญ่มีมากกว่า 100,000 คน ท้องถิ่นเล็กมีประชากรระหว่าง 2500 คนถึง 5000 คน) แต่ในค.ศ. 1961 ถึง 1962 การให้คะแนนครูได้รับความนิยมนักเพราะมีจํานวนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 39 เป็น 53 ซึ่งจะพิจารณาดูได้ดังนี้

ชุมชนขนาดใหญ่ประชากรตั้งแต่ 100,000 ถึง 499,999 คนจํานวน 145 แห่ง

มีการให้คะแนนครูทุกคนร้อยละ 56

ให้คะแนนบางคนร้อยละ 37

ไม่มีการให้คะแนนครูเลยร้อยละ 6

ชุมชนชนเล็กซึ่งมีประชากรตั้งแต่ 5000 คนถึง 9999 คน จํานวน 186 แห่ง

ให้คะแนนครูทุกคนร้อยละ 55

ให้คะแนนครูบางคนร้อยละ 5

ไม่มีการให้คะแนนครูเลยร้อยละ 32

เนื่องจากในการสำรวจแต่ละครั้งนั้นจะรวมค่าตามการไปประโยชน์จากการให้

คะแนนครูไว้ด้วย ระหว่างค.ศ. 1955 ถึง 1956 มีการนำประโยชน์ของการให้คะแนนไปใช้คิดเป็นร้อยละของจํานวน 1064 คำบ่งชี้คือ

เป็นเครื่องมือนี้เพื่อ 77

เป็นเครื่องตัดสินใจในการแต่งตั้งใหม่ (In deciding on reappointment of teachers on tenure) 71

เป็นเครื่องเสนอแนะให้ครูที่อยู่ในระหว่างทดลองได้ทำงานเป็นการถาวร 56

ให้ครูเลื่อนตำแหน่ง 36

เพื่อจ่ายเงินเกินนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ 16

เพื่อเลือกครูให้ได้รับเงินเพิ่มสูงสุด 7

ในการให้คะแนนครูนี้อาจารย์ใหญ่เป็นบุคคลสำคัญ ผู้ให้คะแนนคนอื่นๆ คือ
 ผู้ชำนาญพิเศษ และข้าราชการ การให้คะแนนครูเพื่อการนิเทศยังมีข้อบกพร่องตรงที่ครู
 ส่วนมากไม่มีส่วนได้เต็มผลของการให้คะแนน จึงไม่ทราบว่าตนเองจะต้องปรับปรุงอะไรบ้าง¹

ค.ศ. 1958 เลสเตอร์ เอส แวนเดอร์ เวอร์ฟ (Lester S. Vander Werf)
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ธเวสต์เทิร์น เขียนหนังสือวิธีที่จะประเมินผลครูและ
 การสอน เจาะลึกหลักการประเมินผลหลักสูตรและการสอนแยกจากกัน สำหรับการประเมินผล
 หลักสูตรเวอร์ฟได้กำหนดตัวประกอบต่อไปนี้เป็นเกณฑ์ คือ

1. คุณภาพของครู
2. บุคลิกภาพ
3. ความสามารถและสติปัญญา
4. ความรู้

ส่วนค่าประเมินผลการสอน เวอร์ฟได้เสนอแนะให้ใช้เครื่องมือประเมินผลหลาย
 ชนิดและแยกสำหรับครูใหม่กับครูที่มีประสบการณ์มาแล้ว สำหรับครูใหม่เวอร์ฟเสนอให้ใช้
 เครื่องมือประเมินผลครูของบีชเชอร์ (The Beecher Teaching Evaluation Record)
 ซึ่งมี 32 ข้อ ดังตัวอย่างเช่น

1. ครูเป็นคุณลักษณะไม่จำเป็น 0 1 2 3 4

หมายความว่าครูไม่เคยมีพฤติกรรมที่แสดงความจำเป็น ตัวอย่างของคุณลักษณะ
 เหล่านี้ได้แก่

ไม่แสดงว่าใครเป็นคนปกครองหรือไม่ยุติธรรม
 จะแนะนำหรือวิจารณ์ตามข้อเท็จจริงเสมอ
 การวิจารณ์ทั้งหลายมีลักษณะก่อไม่ทำลาย
 ประเมินผลนักเรียนอย่างยุติธรรมและเชื่อถือได้

¹ Ibid. pp. 54-62.

² Lester S. Vander Werf, How to Evaluate Teachers and Teaching.
 New York: Rinehart Company, 1958. pp. 1-22.

ไม่วิจารณ์เด็กเรียนอย่างรุนแรง
วางแผนให้นักเรียนไว้ใจ

2. นักเรียนมีความสุขและร่าเริงและที่ทำงานและเล่น 0 1 2 3 4
หมายความว่าครูสร้างบรรยากาศในห้องเรียนได้ดีมากจนเด็กเรียนขอยเรียนด้วยอย่าง
ของพฤติกรรมลักษณะนี้ ได้แก่

นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

นักเรียนมีความเป็นมิตรและร่วมมือกันทำงานอย่างดี

นักเรียน มาไปสมัครเมื่อมีเวลาว่าง

การพบปะระหว่างครูและนักเรียนเต็มไปด้วยมิตรภาพ

สำหรับครูที่มีประสบการณ์เวอร์ปเสนอให้ใช้เครื่องมือประเมินหนึ่ง เรียกว่า "คู่มือ

สำหรับห้องเรียนสมัยใหม่" (The Modern Classroom Guide) ดังตัวอย่าง

1. วัตถุประสงค์ของการทำงานหมู่หรือคนเดียวมีครูและนักเรียนเป็นผู้กำหนดร่วมกับ
พฤติกรรมที่เป็นหลักฐาน :

ความถี่ของการปฏิบัติ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่เคย

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

ทำเสมอ

2. การเรียนรู้ประสบการณ์ ครูและนักเรียนร่วมมือกันวางแผน ดำเนินงาน

และการประเมินผล

พฤติกรรมที่เป็นหลักฐาน :

ความถี่ของการปฏิบัติ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่เคย

การวางแผนประสบการณ์

ทำเสมอ

เนื่องจากครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์กัน การให้คำแนะนำหรืออาจให้นักเรียนเป็นผู้
ให้คำแนะนำได้ แต่จะต้องระวังเรื่องความแตกต่างของการประเมินระหว่างนักเรียนที่ทำงาน
ร่วมกับครูกับวิธีการสอนที่อะไรๆขึ้นอยู่กับครู การยอมรับของนักเรียนในบรรยากาศนี้จะ
แตกต่างกัน ซึ่งศึกษานิเทศก์หรือผู้จัดการประเมินจะทรงพิจารณาให้ดี ตัวอย่างของแบบ

ที่นักเรียนประเพณีผลครู คือ

ใช่ ไม่ใช่ 1. การเรียนอยู่ในชั้นมีเรื่องน่าสนใจอยู่มากจนจนเห็นว่าชั่วโมงเรียนผ่านไปอย่างรวดเร็ว

ใช่ ไม่ใช่ 2. ครูท่านนี้สอนได้ดีจนข้าพเจ้าชอบเรียนวิชานี้มากขึ้น

ใช่ ไม่ใช่ 3. การเรียนในชั้นจำเจ เราทำสิ่งต่างๆกันทุกวัน

ใช่ ไม่ใช่ 4. ครูท่านนี้มีความสามารถอธิบายอย่างแจ่มแจ้ง เข้าใจง่ายและจับความได้ดี

ใช่ ไม่ใช่ 5. ครูท่านนี้สอนข้าพเจ้าให้ฉันสามารถเข้าใจบทเรียนได้¹

นอกจากนี้ยังมีแบบประเมินผลครูสำหรับครูประเมินผลตนเอง เป็นแบบสำรวจ

(Evaluation Inventory) ดังตัวอย่างต่อไปนี้ คือ

	1	2	3	4	5	ขยายเติม
1. ข้าพเจ้าเตรียมการสอนตั้งแต่เริ่มชั้นมีการศึกษาทุกปี						
2. ข้าพเจ้าอธิบายวิธีเรียน มาหาครูมางานผู้ต้องการ เรื่องการบ้านให้เด็ก เรียนทราบถึงเหตุผลเริ่มบทเรียน						
3. ข้าพเจ้าเตรียมการสอนประจำวันล่วงหน้าอย่างดี เตรียมบทเรียนและอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเวลา ²						

ค.ค. 1954 โรเบิร์ต เนลสัน บัช³ (Robert Nelson Bush) เขียนหนังสือ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน เพื่อเป็นการบุกเบิกในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ครูกับผู้แนะแนว และครูกับผู้ปกครองต่อไป จุดมุ่งหมายของการศึกษาเรื่องนี้เพื่อจะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนภายในห้องเรียนได้ถูกต้อง

¹ Ibid. p. 25

² Ibid. pp. 30-31

³

Robert Nelson Bush, The Teacher-Pupil Relationship. New York: Prentice Hall, Inc, 1954. pp. 1-27.

บุรุษไว้วิธีศึกษาเป็นรายบุคคลโดยให้นักเรียนให้คะแนนครู ครูให้คะแนนตนเอง และผู้บริหารให้คะแนนครู ตัวอย่างบุคคลที่บุรุษศึกษาก็มีสมรวาน์เป็นครูสอนมา 31 ปี ทำงานในโรงเรียนมากกว่า 15 ปี มีสมรวาน์ยกอาชีพครูเป็นการถาวร ได้รับปริญญาตรีทางภาษาดอกติดและเยอรมัน วิชาที่สอนคือเลขและเยอรมันระดับโรงเรียนมัธยมชั้นสูง การประเมินผลใช้มาตรการส่วนการให้คะแนนของบุรุษ ปรากฏว่ามีสมรวาน์เป็นครูที่มีความสัมพันธ์กับนักเรียนดี และได้รับการยกย่องว่ามีประสิทธิภาพ เมื่อนักเรียนเป็นผู้ให้คะแนน มีสมรวาน์ได้รับคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของครูทั้งหมด และมีสมรวาน์ประเมินผลตนเองเหนือกว่าระดับเฉลี่ย 6 หัวข้อและต่ำกว่าระดับเฉลี่ย 5 หัวข้อ มีสมรวาน์แสดงความคิดเห็นว่าจะต้องปรับปรุงตนเองอีกมาก

แบบประเมินผลของบุรุษที่คิดแปลงมาจากของอาร์ ซี ไบรอัน (R.C. Bryan) โดยมี พี เอ็ม ซิมอนด์ (P.M. Symond) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียเป็นผู้แนะนำ แบบประเมินผลนี้สำหรับให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นต่อครู ครูแสดงความคิดเห็นโดยคิดว่านักเรียนจะให้คะแนนอย่างไร และผู้บริหารก็ให้คะแนนตามแบบประเมินผลเดียวกันนี้ แบบประเมินผลนี้ชื่อ " ท่านคิดว่าครูของท่านเป็นอย่างไร ? " (What do you think of your teacher ?) ดังตัวอย่าง

ชื่อครู	วิชา	เวลา
1.	ท่านมีความเห็นกับครูที่สอนอย่างไร	เลือกตอบเพียงข้อเดียว
5.	มีความรู้ในวิชาที่สอนมาก และดูเหมือนรอบรู้เกือบทุกอย่าง	แสดงว่า ได้ค้นคว้าวิชาแขนงนี้มามาก
4.	มีความรู้และความเข้าใจวิชานี้ดีมาก	
3.	มีความรู้และความเข้าใจวิชานี้	
2.	มีความรู้จำกัดแก่หนังสือเรียน บางครั้งอธิบายผิดพลาดความจริง	
1.	มีความรู้ไม่พอ อธิบายความจริงผิดบ่อย ๆ	แสดงให้เห็นได้ชัดว่า ไม่เข้าใจคอนสัจของบทเรียน
20.	โปรดเติมเต็มข้อ เสนอแนะเพื่อประกอบการตัดสินครูผู้นี้และวิชานี้	
	บุรุษเติมเต็มคำถามสำหรับประกอบกับแบบประเมินผลนี้อีก 4 ข้อ	คำถามเหล่านี้

ได้ใจว่า " ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับครูท่านนี้? What is your judgement concerning this teacher? ส่วนที่ 4 ข้อหลังนี้มัก เรียนต้องใส่หมายเลขของวงกลมและชื่อครูที่ให้คะแนนด้วย คำถามทั้ง 4 ข้อได้แก่

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัญหาของครู หรือทัศนคติของครูที่มีต่อนักเรียน บัญชีของนักเรียน ปัญหาที่เกิดจากคณะกรรมการ ของวิทยาลัย การประชุมของวิทยาลัย และอะไรก็ตามที่เกี่ยวข้องกับครูผู้นี้
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการใช้เวลาของครูในการแนะนำนักเรียน และช่วยนักเรียนแต่ละคน
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครูท่านนี้กับนักเรียน
4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการปรับตัวของครูคองงานที่ห้า

คำถามแต่ละข้อมีได้เลือกคำตอบ 5 ข้อย่อยและเปิดโอกาสให้นักเรียนเพิ่มเติมข้อความที่ต้องการตอบแต่ไม่มีในแบบสอบถาม

นอกจากนี้ยังมีอีกเล่มของแบบประเมินผลสำหรับนักเรียนและครูเป็นผู้ตอบ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน แบบประเมินผลที่ครูจะตอบเกี่ยวกับนักเรียนสร้างโดย ที. แลง พอร์เกอร์สัน (T.L. Forgeron) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน กับ สจวร์ต ซี. ดีคแมน (Stuart C. Tiedeman) และแบบประเมินผลที่ครูจะตอบเกี่ยวกับนักเรียนผู้สร้าง คือ สภาการศึกษาอเมริกา (American Council on Education) ซึ่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดได้นำมาปรับปรุงใหม่ แบบประเมินผลนี้จะช่วยให้ทราบปฏิกริยาที่ครูมีต่อบุคลิกภาพของนักเรียนส่วนรวมและเป็นรายบุคคล

ค.ศ. 1961 สมาคมการศึกษาสามัญสมาคม ชื่อว่า: (Department of Classroom Teachers of the National Education Association, The National School Boards Association, The American Association of School Administrators) เครื่องวัดการสัมมนาปัญหาประสิทธิภาพของครู นักวิจัยการศึกษาที่จะเข้าร่วมสัมมนาได้เตรียมเขียนรายงานการค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครู การสัมมนาเริ่มมีขึ้นระหว่างเดือนมกราคมถึงสิงหาคม ค.ศ. 1962 มีการอ่านรายงานการค้นคว้าที่เตรียมมาแล้ววิจารณ์และปรับปรุงกับวงที่ประชุม ผลที่สุดได้สรุปเกณฑ์ที่จะใช้พิจารณาประสิทธิภาพของ

ครู 7 ประการดังนี้คือ

1. ประสบการณ์ของครู (Formative Experiences)
2. คุณสมบัติของครู (Teacher Properties)
3. พฤติกรรมของครู (Teacher Behaviors)
4. ผลการสอนในปัจจุบัน (Immediate Effects)
5. ผลงานระยะยาว (Long-term Consequences)
6. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (School and Community Contexts)
7. สภาพภายในชั้นเรียน (Classroom Situation)

นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะเทคนิคในการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์สำหรับผู้ที่ทำการวิจัยต่อไปอีกด้วย¹

ค.ศ. 1966 นอร์มัน เอ สปรินท์แฮล (Norman A. Sprinthall) จอน เอ็ม ไวท์ลีย์ (John H. Whiteley) และราฟ แอล โมเชอร์² (Ralph L. Mosher) เสนอผลการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของครูโดยดูจากการสอน ผู้วิจัยแบ่งครูเป็นสองประเภทคือ ครูที่มีความคล่องแคล่วในการใช้ความคิดเชิงวิภาษการ (Cognitive Flexibility) กับครูที่ไม่คล่องแคล่วในการใช้ความคิดเชิงวิภาษการ (Cognitive Rigidity) ครูประเภทแรกมีความสามารถที่จะคิดด้วยตนเอง พยายามปรับปรุงตนเองให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการสอน เนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ในขอบเขตการสอนจัดว่าเป็นครูมีประสิทธิภาพ ครูประเภทหลังมีคุณสมบัติตรงข้ามกับครูประเภทแรกและจัดว่าเป็นครูไม่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยตั้งเกณฑ์สำหรับพิจารณาประสิทธิภาพของครู 3 ด้านคือ การเตรียมการสอน ทักษะที่มีต่อนักเรียน และการสอน

ผู้วิจัยสรุปตัวอย่างประชากรจากครูฝึกสอนตามโครงการฤดูร้อนในค.ศ. 1964 ของ ฮาร์วาร์ด-นิวตัน (Harvard-Newton) ครูฝึกสอนเหล่านี้สอนวิชาภาษาอังกฤษ สังคม

¹ Biddle, op.cit. pp. 1-31

² Norman A. Sprinthall and others, "A Study of Teacher Effectiveness," The Journal of Teacher Education, 17:93-105, Spring, 1966.

คณิศวศาสตร์ และวิชาเกษตร กลุ่มตัวอย่างมี 28 คน เป็นชาย 15 คนและหญิง 13 คน แต่ละคนมีความสามารถสอบภาษาได้ร้อยละ 94 ขึ้นไปและสอบคณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 82 ขึ้นไป ผู้วิจัยใช้ข้อทดสอบทางจิตวิทยาของรอนชา (Rorschach) และแบบทดสอบความรู้อีก (Visual Impression Test) ก่อนที่นักเรียนจะออกฝึกสอน ข้อมูลที่ได้ทำเป็นมาตราส่วน (Teacher Rating Scale) การทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่หนึ่งได้บรรยายภาพ ตอนที่สองคือการตอบสนองของแบบทดสอบความรู้อีก ตอนที่สามดูหยดหมึก (Inkblot) นำคะแนนที่เป็นตัวทำนายและคะแนนการทดสอบทั้งสามชนิด (Predicted and Observed Performance Rating) มาวิเคราะห์โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบทันท่วง (Rank Order Correlation) ได้ค่า $r +.54, +.49, +.39$ มีนัยสำคัญที่ .01, .01 และ .05 ตามลำดับ

หลังจากนั้นผู้วิจัยสังเกตนักเรียนที่ออกฝึกสอน ใ้เวลาสังเกต 50-60 นาที นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยแบ่งข้อมูลเป็นลักษณะที่ทำนาย (Predicted Performance) กับลักษณะที่สังเกต (Observed Performance) วิเคราะห์โดยใช้ทดสอบด้วยไคสแควร์ (Chi Square Test) ได้ค่าไคสแควร์ 25.49 ขึ้นเหนือความเป็นอิสระ 4 มีนัยสำคัญที่ .1 แสดงว่าครูที่มีประสิทธิภาพคือครูที่มีความคล่องแคล่วทางวิชาการ และครูที่มีความรู้ทางวิชาการดีนับแต่เป็นครูไม่มีประสิทธิภาพ

ก.ค. 1966 ดร. เอ. เอส. พาเทล (Dr. A. S. Patel) และคณะแห่งมหาวิทยาลัยบาโรดา ประเทศอินเดียได้สร้างแบบสำรวจประสิทธิภาพของครูและพัฒนาให้เป็นแบบสำรวจมาตรฐาน จุดมุ่งหมายของการวิจัยคือการสร้างเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อเลือกครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษามัธยมศึกษา เกณฑ์ที่ได้สร้างแบบสำรวจมี 2 ประการคือ

1. ทักษะของครู (Teacher's Attitude)
2. ความสามารถของครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน (Teachers resourcefulness in classroom situation)

¹A. S. Patel, S. Bhattacharya and H. M. Shah, Try-Out and Standardisation of a Teacher Efficiency Inventory. (Research monograph) Baroda:University of Baroda, January, 1967.

แบบสำรวจแบ่งเป็นสองตอน ตอนที่หนึ่งได้แสดงความถี่เห็นข้อความที่สร้างมี 100 ข้อ ตอนที่สองเป็นแบบให้เลือก (Multiple Choice) มี 60 ข้อ เมื่อวิเคราะห์ แต่ละข้อแล้วพร้อมด้วยพิจารณาจากความถี่เห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแบบสำรวจคะแนนครั้งนี้คือ ตอนที่หนึ่งเหลือ 50 ข้อ ตอนที่สองเหลือ 30 ข้อโดยมีค่าความเชื่อถือได้ (Split-half Reliability).75 และ .78 ของตอนที่หนึ่งและตอนที่สองตามลำดับ

ครั้งนี้สุดท้ายสุ่มตัวอย่างนัก เรียนฝึกหัดครูระดับประถมและมัธยมศึกษา 1000 คนในรัฐ กุจราท (Primary and Secondary School Teachers Trainees in the Gujarat State). เวลาที่ใช้ตอบประมาณ 30 นาทีได้ค่าความเชื่อถือได้ (Split-half Reliability) รวมทั้งสองตอน .81 หากความเที่ยงตรงโดยนำคะแนนของแบบสำรวจกับคะแนน สอบมาคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ได้ .72 และหากความเที่ยงตรงโดยคำนวณจากคะแนนที่ครูใหญ่ให้ และคะแนนการตอบได้ .63 ผู้วิจัยใช้หาคะแนนมาตรฐานและตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ (Percentile Norms)

ตัวอย่างของแบบสำรวจตอนที่หนึ่ง

จงอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วแสดงความถี่เห็นแต่ละข้อความในกระดาษคำตอบ

1. การที่เทศบาลจะสร้างหضانการทุกตำบลให้กับเด็ก
 2. นักเรียนควรจะได้รับการศึกษาพิเศษในโรงเรียน
 3. ในการประเมินผลนักเรียนควรจะคำนึงถึงงานประจำตัวของนักเรียนประกอบการสอบได้
- ตัวอย่างของแบบสำรวจตอนที่สอง

1. ท่านทำอย่างไร เมื่อนักเรียนถามคำถามแปลกๆซึ่งท่านไม่ทราบคำตอบ
 - ก. ข้าพเจ้าสัญญาว่าจะบอกให้นักเรียนทราบภายหลังซึ่งต่างถึงหนังสือที่จะบอกคำตอบให้ถูก
 - ข. ข้าพเจ้าจะสารภาพกับนักเรียนว่าข้าพเจ้าไม่สามารถตอบคำถามได้
 - ค. ข้าพเจ้าจะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์นั้น
 - ง. ข้าพเจ้าจะขอให้นักเรียนถามคำถามนั้น
 - จ. ข้าพเจ้าจะตอบคำถามนักเรียนเฉพาะที่ข้าพเจ้าทราบ

พ.ศ. 2511 บัญญา ชื่อตรงตำการวิจัยเพื่อศึกษาเครื่องมือที่จะใช้วิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาในชั้นเรียนของครูกับนักเรียน โดยถือว่า การวิเคราะห์พฤติกรรมในชั้นเรียนของครูกับนักเรียนจะช่วยให้เห็นประสิทธิภาพของครู เนื่องจากปฏิกริยาที่นักเรียนแสดงออกเพื่อตอบโต้พฤติกรรมของครูย่อมจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นประสิทธิภาพของครูได้โดยทางอ้อม ผู้วิจัยได้แบบวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของ เนค เจ ฟลอนเดอร์ (NED A. Flanders) ซึ่งมีประโยชน์แก่การศึกษาระสิทธิภาพของครู เป็นหลักว่า ครูมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิชาให้แก่เด็กนักเรียนเพียงใด ทั้งนี้โดยถือว่าการสอนในชั้นเรียนด้านนักเรียนมีโอกาสแสดงพฤติกรรมร่วมด้วยจะให้ผลดีกว่าการสอนโดยมีครูเป็นผู้แสดงหรือพูดเพียงฝ่ายเดียว

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ได้เป็นครูสอนภาษาไทย สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาปีที่หนึ่งถึงสามปีการศึกษา 511 ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 12 คนและกลุ่มตัวอย่างนักเรียน 112 คน ผู้วิจัยและผู้ร่วมงานทำการสังเกตเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมสามครั้ง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือโดยใช้สูตรของวิลเลียม เอ สกอต (William A. Scott) ค่าความเชื่อถือได้ทั้งสามเป็น 0.784, 0.871 และ 0.830 ตามลำดับ ผู้วิจัยสรุปว่าเครื่องมือวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจานี้เป็นเครื่องมือที่น่าเชื่อถือได้

แม้ว่าการวิจัยด้านประสิทธิภาพของครูมีความเคลื่อนไหวตลอดเวลา วงการศึกษาศาสตร์ของสหรัฐอเมริกาถูกวิจารณ์ในเรื่องนี้มากกว่าไม่มีความก้าวหน้าในเรื่องการวัดประสิทธิภาพของครู ทั้งนี้ เนื่องจากมีความต้องการการประเมินผลครูที่มีความเที่ยงตรงขึ้นจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของครู² และเนื่องจากความรู้และงานวิจัยสาขาวิชาต่าง ๆ

¹ บัญญา ชื่อตรง การวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการใช้การพูดในการเรียนการสอน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2512.

² Robert B. Hayes, "A Way to Measure Classroom Teaching Effectiveness," The Journal of Teacher Education, 14:168, June, 1963.

ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้สังคมมีความต้องการที่จะให้โรงเรียนมีการจัดขบวนการเรียนการสอนให้มีผลต่อคุณภาพของเขาในทางที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูทั้งหลายจึงมีโอกาสได้เผชิญหน้ากับเรื่องประสิทธิภาพเพราะตัวครูเป็นบุคคลสำคัญประกอบการตัดสินคุณภาพของการสอนการเรียนนั้น การประเมินผลจะเข้าไปให้บรรลุดูวัตถุประสงค์เพราะเป็นเครื่องมือของการปรับปรุงอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลตนเองเป็นเครื่องมือจำเป็นต่ออาชีพสอนหนังสือ¹ ดังนั้น งานวิจัยส่วนมากที่ผ่านไปในรอบ 10 ปีของค.ศ. 1960 จึงเป็นการพัฒนาเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะช่วยวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และพยายามสร้างเครื่องมือเพื่อบันทึกพฤติกรรมระหว่างครูกับนักเรียน จุดมุ่งหมายก็เพื่อหาเครื่องมือให้ครูได้รู้จักใช้ลักษณะที่จะมีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียน²

จากรางงานการวิจัยและการค้นคว้าที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพอจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการสร้างแบบสำรวจในแง่การกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินผลประสิทธิภาพของครู ลักษณะของเครื่องมือที่ครูจะสร้างและการหาความเชื่อถือได้ของแบบสำรวจ

1

Myrtle M. Inhoff, "The Teacher in an Era Change," Teacher's Encyclopedia. New Jersey: Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs. 1966. p. 155.

2

Robert L. Ebel (ed.), "Teacher Effectiveness", Encyclopedia of Educational Research. New York: The Macmillan Company, 1969. pp. 1423-1434.