

การพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินี
เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย



นางสาวกุลวดี ชัยวรสกุล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF THE PORTFOLIO MODEL FOR TEACHER PERFORMANCE
ASSESSMENT OF SAINT PAUL DE CHARTRES IN THAILAND

Miss Kulwadee Chaiworasakul



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Measurement and
Evaluation

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2014

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับ ประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ ปอล เดอ ซาร์ตร แห่งประเทศไทย
โดย	นางสาวกุลวดี ชัยวรสกุล
สาขาวิชา	การวัดและประเมินผลการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตังชนกานนท์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตังชนกานนท์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร. พิกุล เอกวางกูร)

กุลวดี ชัยวรสกุล : การพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย (DEVELOPMENT OF THE PORTFOLIO MODEL FOR TEACHER PERFORMANCE ASSESSMENT OF SAINT PAUL DE CHARTRES IN THAILAND) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. กมลวรรณ ตังธนากานนท์, 181 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา 3) เพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นเจ้าของในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานครู 2) แบบประเมินคุณภาพคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียน ในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย และ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยมี 3 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งหมด 11 มาตรฐาน 19 ตัวชี้วัด

2) รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษามีองค์ประกอบของโครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู โดยขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ วางแผนการจัดทำ รวบรวมและเลือกผลงาน จัดระบบผลงาน ตรวจสอบผลงานของตนเอง และการประเมินและตัดสินผลงาน

3) ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยโดยภาพรวมตามมาตรฐาน 4 ด้าน พบว่ามีคุณภาพในระดับมากที่สุด

5683806127 : MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEYWORDS: TEACHER PORTFOLIO MODEL / TEACHER PERFORMANCE ASSESSMENT

KULWADEE CHAIWORASAKUL: DEVELOPMENT OF THE PORTFOLIO MODEL FOR TEACHER PERFORMANCE ASSESSMENT OF SAINT PAUL DE CHARTRES IN THAILAND. ADVISOR: ASST. PROF. KAMONWAN TANGDHANAKANOND, Ph.D., 181 pp.

The purposes of this study were 1) to synthesize performance standards for teachers to prepare portfolios for teacher performance assessment in schools of St. Paul de Chartres in Thailand, 2) to develop a portfolio model for teacher performance assessment of teachers in schools of St. Paul de Chartres in Thailand, and 3) to determine the quality of the portfolio model for teacher performance assessment of St. Paul de Chartres in Thailand. Sample involved 100 teachers of St. Paul de Chartres in Thailand. Interview guide was used to collect the data about teacher performance assessment and performance standards, whereas questionnaire was employed to collect the data about quality of the portfolio model. Data were analyzed by content analysis, frequency, percentage, mean and standard deviation.

Results were as follows:

1) Performance standards for teachers to prepare portfolios for teacher performance assessment in schools of St. Paul de Chartres in Thailand comprised of three components, i.e. self-development; learners development; and teaching and learning development; 11 standards and 19 indications.

2) Portfolio model for teacher performance assessment in schools of St. Paul de Chartres in Thailand comprised of structure, process, and assessment criteria; the process consists of five stages, i.e., planning, collecting and selecting products, organizing products, checking products and evaluating products.

3) The quality of the portfolio model for teacher performance assessment of teachers in schools of St. Paul de Chartres of Thailand from 4 standards was in the highest level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตังธนภานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขความบกพร่องของวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้กำลังใจ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยอย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร. พิกุล เอกวางกูร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ต่างๆให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ เซอร์วาเลนติน (มุกดา) มุ่งหมาย ท่านอธิการบดี โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ (บางนา) นางนันทวรรณ ถุงทรัพย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์ และคณะครูโรงเรียนในเครือ ภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดกระบวนการวิจัย

ขอขอบคุณนางสาว วาศินี ถีวชวโรจน์ นางสาววิริธิตา สนิทนนท์ และนักเรียนโรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์ทุกคน ที่น่ารักและมีน้ำใจงามให้ความช่วยเหลือดำเนินการในด้านต่างๆอย่างดีมาโดยตลอด รวมทั้งเพื่อนนิสิตมหาบัณฑิตสาขาวัตและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อสมาน ชัยวรสกุล คุณแม่กัญจรรย์รัตน์ เลิศพัฒนกุล ที่มอบความรัก ความอบอุ่น ให้การสนับสนุน ห่วงใย และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	4
บทที่2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับแฟ้มสะสมงานครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ตอนที่ 3 กรอบแนวคิด	36
บทที่3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ระยะที่ 1 การสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการ ประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศ ไทย	38

ระยะเวลาที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครู ของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานครูที่ศึกษา	40
ระยะเวลาที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการ ปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมิน การปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย	46
1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครู ...	47
1.2 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทาง ความคิดเห็นในการประเมิน การปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้	55
ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนใน เครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา..	59
2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสม งานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา	59
2.1.1 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู	59
2.1.2 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู.....	60
2.1.3 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู.....	62
2.2 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับ ประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่ง ประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา	63
2.2.1 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู	63
2.2.2 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู.....	64
2.2.3 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู.....	71

2.3 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของ โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย.....	72
2.3.1 ผลการพัฒนาคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงาน ของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่ง ประเทศไทย.....	73
2.3.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมิน การปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่ง ประเทศไทย.....	82
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการ ปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย	88
3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	88
3.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการ... ปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย	90
บทที่5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผลการวิจัย.....	102
อภิปราย	102
ข้อเสนอแนะ	106
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก	108
ภาคผนวก ข	110
ภาคผนวก ค	112
ภาคผนวก ง.....	161
ภาคผนวก จ	172

ญ

หน้า

รายการอ้างอิง 177

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 181



สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1	การสังเคราะห์โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูโดยทั่วไป.....	10
ตารางที่ 2.2	วิธีการประเมินการปฏิบัติงานครู.....	17
ตารางที่ 2.3	สมรรถนะหลัก (core competency) ในการปฏิบัติงานครูของสำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553).....	22
ตารางที่ 2.4	สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ในการปฏิบัติงานครูของ สำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553).....	26
ตารางที่ 3.1	การสังเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานครูตามโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู	47
ตารางที่ 3.2	มาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ใช้ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมิน การปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ..	51
ตารางที่ 3.3	การสังเคราะห์โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู	60
ตารางที่ 3.4	ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู	61
ตารางที่ 3.5	ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงสร้างแฟ้มสะสมงานครู.....	63
ตารางที่ 3.6	ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู	65
ตารางที่ 3.7	ผลการตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมด้านรูปเล่ม	83
ตารางที่ 3.8	ผลการตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมด้านรูปแบบของคู่มือ	84
ตารางที่ 3.9	จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของครูผู้ตอบแบบสอบถาม.....	88
ตารางที่ 3.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นรายด้าน	92
ตารางที่ 3.11	มาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ใช้ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมิน การปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ..	95

สารบัญภาพ

ภาพที่ 2. 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 37

ภาพที่ 3.1 แนวทางการเก็บหลักฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครู 41

ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนใน
 เครื่องักินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย 76

ภาพที่ 3.3 แนวทางการเก็บหลักฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครู 78

ภาพที่ 3.4 ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนใน
 เครื่องักินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย 99



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู และคุณภาพของครูในหมวด 7 มาตราที่ 52 ว่าด้วยครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีระบบพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมในการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) โดยการพัฒนาครูและคุณภาพของครูนั้นจะต้องพัฒนาจากการทำงานของครู เนื่องจากงานของครูจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของห้องเรียน และโรงเรียน รวมไปถึงการเจริญเติบโตทางความคิด ความรู้ และสติปัญญาของนักเรียน (Goe, 2011) โดยระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526ได้กำหนดไว้ว่า ครูต้องตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์และจะละทิ้งหรือทอดทิ้งงานมิได้ จึงอาจกล่าวได้ว่างานของครูนั้นหมายถึง ภารกิจหรือหน้าที่ ความรับผิดชอบของครูที่มีผลต่อความเป็นไปของโรงเรียนและนักเรียน

งานของครูมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งการทำงานของครูจะสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นจะต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ (Cattetter, 1981) โดยอาศัยวิธีในการประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งวิธีที่เหมาะสมในการศึกษาข้อมูลสำหรับใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูมีหลากหลายวิธี เช่น การพิจารณาจากผลสำรวจความคิดเห็นของนักเรียน การจดบันทึก การสำรวจจากหลักสูตร การสำรวจแบบ Tripod และการใช้แฟ้มสะสมงาน แต่วิธีที่ดีที่สุดในการประเมินการปฏิบัติงานครู คือ การใช้แฟ้มสะสมงาน (Wheeler, 1994) โดยวิธีการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินการปฏิบัติงานครู จะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมมากกว่า เนื่องจากแฟ้มสะสมงานเป็นที่บรรจุหลักฐานการปฏิบัติงานของครู และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะและประเมินผลสรุปรวมได้ด้วย (ลัดดาวัลย์ ชื่อตรง, 2540) นอกจากนี้ Sivakumaran (2010) ยังกล่าวถึงการใช้ประโยชน์จากแฟ้มสะสมงานครู เพื่อเป็นทางเลือกในการประเมินการปฏิบัติงานของครูในการเป็นหลักฐานสำหรับกรมว่าจ้างเข้าทำงาน รวมถึงพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น หรือกำหนดผลตอบแทนที่สูงขึ้น

โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการแก่สังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษาอบรมแก่เยาวชนทั่วโลก บนพื้นฐานจิตตารมณ์ของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต มาจาก

จิตตารมณ์ของนักบุญเปาโล กล่าวคือ มีพระคริสต์เป็นศูนย์กลาง ซึ่งแสดงออกด้วยความรักอย่างลึกซึ้ง ในองค์พระคริสต์ ใส่ใจอย่างร้อนรนในพระวรสารของพระองค์ เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าถึงสัจธรรมอันสูงส่งแห่งความเป็นมนุษย์ด้วยการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบวินัยและเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม นอกจากนี้การสอนในโรงเรียนเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ยังเป็นการอุทิศเพื่อการพัฒนาความรู้ด้านศาสนาของนักเรียน อบรมสั่งสอนนักเรียนในเรื่องพื้นฐานทางศาสนา นอกจากนี้ครูจะเป็นพลังสำคัญในการดำเนินงานทั้งในด้านการอบรมสั่งสอนแล้ว ครูยังเป็นพลังสำคัญในด้านการบริการ และบริหารงานภายในโรงเรียน โดยครูจัดเป็นกลุ่มสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำให้งานให้เกิดความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง พัฒนา หยุดอยู่กับที่หรือถอยหลัง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องมีความเป็นเอกภาพในการจัดการศึกษา และปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการจัดการศึกษาของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย (กมลวรรณ เภกะนันท์, 2540) ดังนั้นการประเมินการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่ในปัจจุบันโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยยังไม่มีวิธีในการประเมินการทำงานของครูที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความเป็นรูปธรรม และตอบสนองกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานครูตามที่โรงเรียนกำหนด จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการพิจารณาการทำงานครูทั้งในส่วนของผลงาน และการติดตามการทำงานเป็นระยะของครูอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน อีกทั้งทางโรงเรียนได้มีนโยบายให้ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนจัดทำแฟ้มสะสมงานควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อแสดงถึงหลักฐานในการปฏิบัติงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม โดยเน้นถึงความครอบคลุมในมาตรฐานการปฏิบัติงานครูทั้งหมด 3 แห่ง คือ มาตรฐานการปฏิบัติงานครูของคุรุสภา สมรรถนะครูที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย แต่ยังไม่มียุทธวิธีของแฟ้มสะสมงานครูอย่างเป็นแบบแผนที่จะตอบสนองต่อการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

จากประเด็นสำคัญที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเห็นว่า ครูเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาทั้งในส่วนของจัดการเรียนการสอน และส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เนื่องจากครูมีอิทธิพลในการที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าหรือล้มเหลวของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาครูนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และวิธีหนึ่งที่เหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานครู คือ การใช้แฟ้มสะสมงานครู โดยแฟ้มสะสมงานครูนั้นเป็นแหล่งของข้อมูลและหลักฐานที่มีความชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและแก้ไขผลงานจากแฟ้มสะสมงานของตนเอง และนำไปแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครู รวมถึงการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยผู้บริหารโรงเรียน และเนื่องจากรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูโดยทั่วไปนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการนำแฟ้มสะสมงานไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยได้จริง จึงจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของ คุรุสภา สมรรถนะครูที่ใช้ในการประเมินการ

ปฏิบัติงานครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของคณะกนิเนนต๋ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

คำถามการวิจัย

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยมีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษาควรเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้มุ่งพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย โดยการศึกษาจากมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของคุรุสภา สมรรถนะครูที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูตามของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของคณะกนิเนนต๋ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย
2. รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยเป็นรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานที่เน้นการประเมินความก้าวหน้าของกระบวนการทำงาน และ การประเมินผลงานที่เป็นผลจากการดำเนินงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

แฟ้มสะสมงานครู หมายถึง สิ่งที่ครูจัดทำขึ้น เพื่อแสดงถึงหลักฐานทั้งในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ โดยมีการเก็บรวบรวมสิ่งที่แสดงถึงความสามารถในหลายๆ ด้าน เช่น ความรู้

ความสามารถในการทำงาน ความสามารถของตนในการสอนที่เกิดขึ้นกับนักเรียน และการพัฒนาตนเอง

รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู หมายถึง โครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์การประเมิน แฟ้มสะสมงานตามมาตรฐานที่ศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนเอง (2) การพัฒนาผู้เรียน และ (3) การพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อแสดงถึงความสามารถในการทำงาน การพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองและผู้เรียน รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการสอนที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

การประเมินการปฏิบัติงานครู หมายถึง การประเมินงานที่ครูปฏิบัติ ในด้านความก้าวหน้าของกระบวนการทำงาน และการประเมินผลงานที่เป็นผลจากการดำเนินงานของครูตามมาตรฐานที่สังเคราะห์ได้

คุณภาพของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู หมายถึง คุณค่าของรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูในด้านโครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงาน ตามมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ (1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ข้อ ดังนี้ 1.1 มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน 1.2 มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ 1.3 มีการแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส 1.4 การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน (2) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ข้อ ดังนี้ 2.1 เน้นถึงการพัฒนา 2.2 มีการระบุการนำไปใช้อย่างชัดเจน 2.3 สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ 2.4 การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2.5 มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม (3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ข้อ ดังนี้ 3.1 สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3.2 วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3.3 มีการจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม และให้ผลที่คุ้มค่า และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ข้อ ดังนี้ 4.1 การระบุบทบาท 4.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4.3 เอกสารในขั้นตอนการประเมิน 4.4 การวัดที่มีความตรง 4.5 การวัดที่มีความเที่ยง 4.6 การควบคุมข้อมูลอย่างมีระบบ 4.7 การควบคุมอคติ และ 4.8 การติดตามตรวจสอบระบบการประเมิน โดยวัดจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทย หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเป็นเจ้าของ ซึ่งจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 21 โรงเรียน (ยกเว้น โรงเรียนเซนต์โยเซฟแม่แจ่ม ซึ่งเป็นโรงเรียนสงเคราะห์)

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้มาตรฐานในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทย

2. ได้รูปแบบและแนวทางในการพัฒนาแฟ้มสะสมงาน ซึ่งสามารถใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทยได้จริง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครู และนำไปพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา รวมถึงตรวจสอบคุณภาพแฟ้มสะสมงานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเสนอรายละเอียดของเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับแฟ้มสะสมงานครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 กรอบแนวคิด

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับแฟ้มสะสมงานครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ความเป็นมาของแฟ้มสะสมงานครู

แฟ้มสะสมงาน (portfolio) มีต้นกำเนิดมาจากวงการศิลปะ โดยนักศิลปะจะคัดเลือกผลงานมาจัดนิทรรศการ เพื่อให้ผู้อื่นได้เห็นคุณค่าความงามในชิ้นงานและความสามารถของเหล่าศิลปิน ต่อมาได้มีการนำแนวคิดการทำงานแบบ portfolio มาใช้ในการประเมินผลนักศึกษา โดยมีการกำหนดการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรว่าจะต้องมีการนำเสนอผลงานที่ดีที่สุดเพื่อให้ผู้อื่นได้ชื่นชมก่อนสำเร็จการศึกษา การนำ portfolio มาใช้ในวงการศึกษานั้นมีจุดเริ่มต้นที่ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อใช้ในการหาวิธีในการปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียนที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ในปี ค.ศ. 1988 ที่รัฐเวอร์มอนต์ได้ใช้ portfolio มาช่วยพัฒนาการเรียนรู้อาชีวคณิตศาสตร์ของนักเรียน และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนแทนการใช้แบบทดสอบแบบเก่า สำหรับประเทศไทยนั้นโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงศึกษาธิการได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำ Portfolio ไปทดลองใช้ในโรงเรียนตัวอย่าง ซึ่งได้รับความแพร่หลาย ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการปฏิรูป 4 ด้าน ได้แก่ (1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา (2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนสอน และ (4) การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา (บุรชัย ศิริมหาสาร, 2544) นอกจากนี้การนำแฟ้มสะสมงานไปใช้ในการประเมินนั้นยังได้รับการพัฒนาอย่างแพร่หลาย และมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบที่จัดทำขึ้นนั้นต่างคำนึงถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของแฟ้มเป็นหลัก โดยมีการตั้งชื่อเฉพาะเพื่อใช้เรียกให้ตรงกับเรื่องนั้นๆ หากแฟ้มสะสมงานดังกล่าวเป็นแฟ้มสะสมงานของครู ก็จะมีการตั้งชื่อว่าแฟ้มสะสมงานครู (teacher portfolio) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมหลักฐานและสะท้อนความสามารถในการสอนของครูนั่นเอง (สุวิทย์ มูลคำ, 2544) ปัจจุบันมีการนำแฟ้มสะสมงานครูไปพิจารณาความดีความชอบจากการจัดทำแฟ้มสะสมงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลจากการประเมินแฟ้มสะสมงานครูจะช่วยพัฒนาตัวครู งานครู และวิชาชีพครูต่อไป (อุทุมพร จามรมาน, 2540)

1.2 ความหมายของแฟ้มสะสมงานครู

แฟ้มสะสมงานครู เป็นการสร้างผลงานตามแนวคิดของการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด และจะมีรายละเอียดมากขึ้นเมื่อมีเครื่องมือที่เน้นการเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนที่ซับซ้อนขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของคำว่า แฟ้มสะสมงานครู แตกต่างกันไปดังนี้

Shulman (1992) ได้อธิบายไว้ในบทความของเขาว่า แฟ้มสะสมงานครู หมายถึง แหล่งรวมในสิ่งที่ขาดหายไปซึ่งเน้นรูปแบบของการประเมินผลตามสภาพจริงมากขึ้น และมีองค์ประกอบที่สำคัญในสำหรับการประเมินครูอย่างเป็นเอกพันธ์

Stronge (1995) กล่าวว่า แฟ้มสะสมงานครู หมายถึง แหล่งรวบรวมที่ให้หลักฐานสรุปเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และการแสดงออกของครูผู้นั้น

Lyons (1998) กล่าวว่า แฟ้มสะสมงานครู หมายถึง แฟ้มสำหรับใส่หลักฐานที่แสดงถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

Wolf (1995) กล่าวว่า แฟ้มสะสมงานครู หมายถึง ผลงานการเรียนการสอนที่มีครูและนักเรียนทำงานที่สร้างขึ้นในบริบทที่หลากหลาย และมีการสะท้อนและการผสมความร่วมมือในด้านความก้าวหน้าของครูและนักเรียนในการเรียนรู้

Diez (1998) และ Percheone (2005) ยังได้ให้ความหมายของแฟ้มสะสมงานครูเป็นไปในแนวทางเดียวกันว่า เป็นการกำหนดและสะสมข้อมูล รวมไปถึงหลักฐานในด้านความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ (ถาวร จันทศิริ, 2540; บุรชัย ศิริมหาสาร, 2544; สุวิทย์ มูลคำ, 2544; อุทุมพร จามรมาน, 2540) ได้ให้ความหมายของแฟ้มสะสมงานครูไปในแนวทางเดียวกันว่า แฟ้มสะสมงานครู เป็นแฟ้มสำหรับเก็บหลักฐานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม เพื่อใช้ในการประเมินตนเอง สะท้อนความคิด และแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการศึกษา ซึ่งรูปแบบของแฟ้มสะสมงานครูนั้นจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และความต้องการของครูแต่ละคน นอกจากนี้แฟ้มสะสมงานครูยังสามารถใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครู บ่งบอกปัญหาในการจัดการเรียนการสอน วิธีการแก้ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูเจ้าของแฟ้ม จึงสามารถนำแฟ้มสะสมงานครูไปใช้ประโยชน์ในการประเมินประสิทธิภาพของครูผู้นั้นได้ นอกจากนี้แฟ้มสะสมงานครูควรได้รับการประเมินจากครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม และบุคคลอื่นๆ เพื่อแสดงถึงข้อดีและข้อด้อยของเนื้อหา และองค์ประกอบภายในแฟ้ม ดังนั้นแฟ้มสะสมงานครูจึงสามารถใช้ในการประเมินสรุปรวม (summative evaluation) และใช้ในการประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า แฟ้มสะสมงานครู หมายถึง แฟ้มที่เก็บสะสมหลักฐานการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ เป็นการบันทึกสะสมประเภทของงานต่างๆที่ครูทำ ทำให้สามารถนำแฟ้มสะสมงานครูไปใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการศึกษาของครู จึงอาจกล่าวได้ว่าแฟ้มสะสมงานครูนั้นเป็นแฟ้มสำหรับเก็บเอกสารและข้อมูลของครูในด้านความรู้ ประสบการณ์และความสามารถของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม รวมไปถึงผลงานการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนทั้งในส่วนของความก้าวหน้าและผลสรุปที่เกิดขึ้น โดยเน้นรูปแบบของการประเมินผลตามสภาพจริงมากขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการประเมินการทำงาน หรือ

การปฏิบัติงานของครู และการใช้แฟ้มสะสมงานครูเพื่อประเมินการปฏิบัติงานนั้นสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มและผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินการทำงานของครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และแสดงให้เห็นถึงความสามารถของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มและตรวจสอบการทำงานจากผลงานของครูผู้นั้นได้

1.3 โครงสร้างแฟ้มสะสมงานครู

โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูนั้นประกอบไปด้วยลักษณะที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีนักการศึกษาได้นำเสนอโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูไว้ ดังนี้

ถาวร จันทศิริ (2540) กล่าวถึงโครงสร้างแฟ้มสะสมงานครูว่า มีองค์ประกอบในส่วนของ การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ และการพัฒนาผลงาน โดยเป็นการเก็บหลักฐานเกี่ยวกับครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มเพิ่มมากขึ้น ซึ่งโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

1. ประวัติของผู้เสนอ

ข้อมูลของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม เช่น ชื่อ นามสกุล ระดับการศึกษา และข้อมูลในด้านการสอน เช่น ระดับชั้นที่สอน และรายวิชาที่สอน

2. กิจกรรมสำคัญในช่วง 3 ปี

หลักฐานในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การเข้าอบรมศึกษาดูงาน การร่วมโครงการพัฒนา การได้รับรางวัล ค่ายกย่อง และการเป็นวิทยากร และเอกสารเผยแพร่

3. การพัฒนาผลงาน

หลักฐานในการพัฒนาผลงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น (1) ผลงานระดับปฏิบัติตามแบบ 3 งาน (2) ผลงานระดับปรับปรุงดัดแปลง 3 งาน และ (3) ผลงานระดับมีอาชีพ 2 งาน

4. ความภาคภูมิใจของผู้นำเสนอ

เอกสารหรือประกาศนียบัตรหรือรางวัลยกย่องชื่นชมที่ภาคภูมิใจของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม

อุทุมพร จามรมาน (2540) ได้กล่าวถึงการจัดทำแฟ้มงานครูว่า จะต้องมีการระบุหน้าที่ของครูออกเป็น 2 ส่วน คืองานหลัก และงานรอง โดยงานหลักของครูนั้นจะเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักเรียนโดยตรง ได้แก่ การวางแผนการสอน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินว่าสามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ และงานรอง คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของนักเรียนโดยอ้อม ได้แก่ การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน การร่วมมือกับผู้ปกครองหรืองานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นแฟ้มสะสมงานครูจึงเน้นในส่วนของพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก

สุวิทย์ มูลคำ (2544) ยังเสนอว่า โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูนั้นจะต้องมีการประมวลผลงานหลักฐานในทุกๆ เรื่องของครูเจ้าของแฟ้ม ไม่เน้นหนักไปที่ด้านใดด้านหนึ่ง โดยอาศัยระยะเวลาในการเก็บข้อมูลและรวบรวมผลงานการปฏิบัติงานและมีการเก็บผลงานอย่างเป็นระบบ จึงทำให้สามารถนำแฟ้มสะสมงานครูนั้นไปใช้ในการนำเสนอเพื่อเป็นหลักฐานในการประเมินด้านวิชาการและด้านการบริหารได้ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ประวัติบุคคล

เอกสารเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม ซึ่งประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ การฝึกอบรมดูงาน รวมไปถึงรางวัลเกียรติยศต่างๆ ที่ครู นักเรียน และโรงเรียนได้รับ

2. ผลงานต่างๆ

หลักฐานในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของครูที่ดี หลักฐานที่แสดงถึงการร่วมทำงานเป็นกลุ่มและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ และการปฏิบัติต่อสังคม การพัฒนา แสวงหาความรู้ใหม่ๆ รวมไปถึงเอกสารหรือข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหรือสื่อบทความทางวิชาการที่เผยแพร่ และรางวัลเกียรติยศที่ครู นักเรียนและโรงเรียนได้รับ และการร่วมมือกับชุมชน และผู้ปกครอง

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2544) ได้ออกแบบโครงสร้างแฟ้มสะสมงานครู เป็น 3 เล่ม ดังนี้

1. แฟ้มสะสมงานวิชาชีพครู เล่ม 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

แฟ้มเล่มนี้ใช้เก็บเอกสารหลักฐานที่สะท้อนถึงภูมิหลังในด้านต่างๆ ของครูผู้เป็นเจ้าของ

2. แฟ้มสะสมงานวิชาชีพครู เล่ม 2 ผลงานวิชาการ (นวัตกรรมด้านการสอน)

แฟ้มเล่มนี้จะเก็บเอกสารหลักฐานผลงานทางวิชาการ หรือนวัตกรรมด้านการสอนที่สะท้อนถึงความเป็นครูปrofessional ของเจ้าของแฟ้ม

3. แฟ้มสะสมงานวิชาชีพครู เล่ม 3 ผลงานที่สนับสนุนงานวิชาการ

แฟ้มเล่มนี้จะเก็บเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับงานที่สนับสนุนงานวิชาการ เช่น งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานสารบรรณ ชุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการทำงานนอกเหนือจากการสอนตามปกติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) กล่าวถึงโครงสร้างแฟ้มสะสมงานครูว่า มีองค์ประกอบเพิ่มเติมในส่วนของกระบวนการพัฒนาผู้เรียน โดยมีการเก็บรวบรวมหลักฐานด้านนวัตกรรม และมีการนำร่องรอยที่ครูบันทึกเข้ามาพิจารณากระบวนการทำงานและการลงมือปฏิบัติจริง (authentic performance) ของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม ซึ่งทำให้เกิดความสอดคล้องกับการประเมินครูตามสภาพจริง และต้องอาศัยระยะเวลาในการเก็บสะสมผลงาน เนื่องจากต้องใช้เวลาในการพัฒนางาน และมีจำนวนชิ้นงานที่มากขึ้น ซึ่งโครงสร้างแฟ้มสะสมงานครูในรูปแบบนี้จะประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว

เอกสารเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพของเจ้าของแฟ้มว่าเป็นใคร มีประวัติการศึกษา การทำงานและลักษณะส่วนตัวเป็นอย่างไร มีข้อมูลแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

2. ประสบการณ์และความสำเร็จของงานในอดีต

หลักฐานเกี่ยวกับประสบการณ์และความสำเร็จของงานในอดีต ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ

3. ผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรม

เป็นการนำเสนอกระบวนการพัฒนาผู้เรียน เป็นผลงานชิ้นเล็กๆหรือนวัตกรรมจำนวนหลายๆ ชิ้นหรือ หลายๆfolio แต่ละfolioจะเป็นหลักฐานร่องรอยการทำงานของครูที่ทำไปบันทึกไป เป็นการนำเสนอ กระบวนการทำงานและการลงมือปฏิบัติจริง (authentic performance) ของครู ผลงานส่วนนี้จึงสอดคล้องกับการประเมินของครูตามสภาพจริง (authentic performance) จำนวนผลงานที่จะเสนอเพื่อขอเลื่อนระดับ ต้องมีอย่างน้อย 12 ชิ้นงาน หรือ 12 folio และใช้เวลาในการพัฒนางาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี ลักษณะของผลงานแต่ละชิ้น มีความยาวประมาณ 8-12 หน้า

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการกล่าวถึงโครงสร้างแฟ้มสะสมงานครูในทำนองเดียวกันว่ามีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ (Rodriguez-Farrar, 2008; Seldin, 2004)

1. ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มสะสมงาน เกี่ยวกับประวัติโดยทั่วไปของครู เพื่อระบุความเป็นเจ้าของหลักฐานในแฟ้มสะสมงานครู รวมไปถึงข้อมูลเกี่ยวกับระดับชั้น จำนวนนักเรียน และรายวิชาที่สอน

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

หลักฐานหรือประกาศนียบัตรต่างๆที่ครูได้รับ เพื่อแสดงถึงความพยายามในการพัฒนาตนเอง และการหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การเข้าร่วมอบรม และเข้าร่วมสัมมนาต่างๆ

3. เอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

เอกสารบันทึกการสอน เอกสารประกอบการสอน ข้อสอบ และสื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บันทึกวิจารณ์ผลการสอนของตนเอง และการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน รวมถึงผลการเข้าสังเกตการณ์การสอน และข้อคิดเห็นของเพื่อนครู

4. เอกสารเกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียน

หลักฐานคะแนนในการทดสอบมาตรฐาน เอกสารแสดงคะแนนก่อนและหลังการเรียนการสอนของผู้เรียน เอกสารการศึกษาบทความหรืองานสร้างสรรค์ และข้อเสนอแนะที่เป็นลายลักษณ์อักษรในงานของผู้เรียน

5. รางวัลหรือความสำเร็จ

รางวัลที่ได้รับการเรียนการสอนการให้คำปรึกษา การฝึกอบรม การเขียนบทความ รวมทั้งการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่บุคคลต่างๆ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูโดยทั่วไป

โครงสร้าง แฟ้มสะสมงานครู	ถาวร จันทศิริ (2540)	อุทุมพร จามรมาน (2540)	สุวิทย์ มูลคำ (2544)	บุรชัย ศิริมหาสาคร (2544)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู (2544)	Seldin (2004)	Rodriguez-Farrar (2008)
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ครูเจ้าของแฟ้ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
หลักฐาน การพัฒนาตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓	✓
หลักฐาน การพัฒนาผู้เรียน		✓	✓		✓	✓	✓
หลักฐานการพัฒนา การเรียนการสอน		✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากการสังเคราะห์โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูโดยทั่วไปพบว่ามียอดประกอบของหลักฐานต่างๆ คือ (1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม (2) หลักฐานการพัฒนาตนเอง (3) หลักฐานการพัฒนาผู้เรียน และ (4) หลักฐานการพัฒนาการเรียนการสอน ดังตารางที่ 2.1 ดังนั้นในการพัฒนารูปแบบแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานจึงควรมียอดประกอบหลัก 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนเอง (2) การพัฒนาผู้เรียน และ (3) การพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อแสดงถึงความสามารถในการทำงาน การพัฒนาความรู้และความสามารถตนเองและผู้เรียน รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการสอนที่เกิดขึ้นกับนักเรียนของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม

1.4 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู

ผลงานในแฟ้มสะสมงานครูเป็นหลักฐานร่องรอยที่เกิดจากการบันทึก การสะสมรวบรวม ร่องรอยการปฏิบัติจริง (authentic performance) รวมไปถึงการแสดงออกถึงความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม ดังนั้นขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครูจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูให้มีการเก็บหลักฐานอย่างมีระบบ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ของแฟ้ม ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่าน (บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2544; สุวิทย์ มูลคำ, 2544) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูเป็นไปในแนวเดียวกันว่า ต้องประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ 4 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนวางแผนจัดทำแฟ้มสะสมงานครู

ขั้นตอนวางแผนจัดทำแฟ้มสะสมงานครู เป็นขั้นตอนในการรวบรวมหลักฐานในการศึกษาหลักสูตรเพื่อวางแผนการสอน และพัฒนาผู้เรียน รวมไปถึงคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา และรวบรวมปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข

2. ขั้นสร้างและเก็บสะสมผลงานในแฟ้มสะสมงานชั่วคราว

ขั้นสร้างและเก็บสะสมผลงานในแฟ้มสะสมงานชั่วคราว เป็นขั้นตอนในการสร้างนวัตกรรมทางด้านการสอน เพื่อใช้แก้ปัญหานักเรียน และประเมินตนเองในจุดดีและจุดด้อยของชิ้นงานนั้นๆ รวมไปถึงการเก็บสะสมงานนวัตกรรมด้านการสอนเรียงตามลำดับก่อนหลัง

3. ขั้นเลือกผลงานดีเด่นเพื่อจัดทำแฟ้มสะสมงานครูฉบับสมบูรณ์

ขั้นเลือกผลงานดีเด่นเพื่อจัดทำแฟ้มสะสมงานครูฉบับสมบูรณ์ เป็นขั้นตอนในการคัดเลือกผลงานดีเด่นของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม และนำมาเก็บเป็นหลักฐานภายในแฟ้มอย่างเป็นหมวดหมู่ รวมทั้งการสรุปผลการประเมินโดยตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง จากนั้นจึงนำผลงานไปแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครู เช่น การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

4. ขั้นประเมินผลด้วยแฟ้มสะสมงานครู

ขั้นประเมินผลด้วยแฟ้มสะสมงานครู เป็นขั้นตอนการประเมินการปฏิบัติงานโดยแฟ้มสะสมงานครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประเมินการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน โดยอาจมีการนำไปพิจารณาความดีความชอบหรือพิจารณาผลตอบแทนต่อไป

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่าน (Rodriguez-Farrar, 2008; Seldin, 2004; ประดิษฐ์ทองคำปลิว & 2541) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูเพิ่มเติมว่าจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนการประเมินค่าผลงาน โดยการสรุปคุณภาพ หรือความสามารถของครูผู้เป็นเจ้าของ เพื่อให้มีการปรับปรุงงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และพัฒนาชิ้นงานที่คัดเลือกไว้ให้ดีกว่าเดิม โดยการปรับปรุงหรือตกแต่งให้น่าสนใจ แล้วนำผลงานที่ดีกว่ามาสะสมไว้ก่อนที่จะนำเสนอผลงานต่อไป

1.5 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู

การประเมินแฟ้มสะสมงานครูคล้ายกับการประเมินงานทั่วไป คือ ต้องสอดคล้องกับงานครู และผลการประเมินต้องเชื่อถือได้ (ถาวร จันทศิริ, 2540) สิ่งสำคัญของการประเมินแฟ้มสะสมงานก็คือการสร้างเกณฑ์การประเมินที่ได้มาตรฐานสำหรับผู้ประเมิน ซึ่งจะทำได้ทำความเข้าใจและสร้างความชัดเจนก่อนที่จะตัดสินใจให้ระดับคะแนนหรือตีค่าเป็นคะแนนแก่ผลงานต่างๆที่สะสมไว้ในแฟ้มสะสมงาน โดยการประเมินแฟ้มสะสมงานส่วนใหญ่จะใช้วิธีการเบื้องต้นใน 5 วิธีนี้(ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช, 2540; สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ, 2544) 1.การประเมินชิ้นงานแต่ละชิ้นในแฟ้มสะสมงานแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยทำการประเมินชิ้นงานแต่ละชิ้นในแฟ้มสะสมงานโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน (scoring rubric) แล้วนำคะแนนมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ยออกมาเป็นคะแนนรวมของแฟ้มสะสมงานทั้งแฟ้ม

2. การประเมินตามองค์ประกอบหรือสมรรถภาพหรือตามมิติของงาน ซึ่งทำการแยกวิเคราะห์ชิ้นงานในแฟ้มสะสมงานตามจุดมุ่งหมายหรือมิติของงาน มีการให้คะแนนแยกไปตาม

จุดมุ่งหมายหรือสมรรถภาพที่ต้องการวัด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละสมรรถภาพที่สร้างขึ้นมา เฉพาะสมรรถภาพนั้น

3. การประเมินแฟ้มสะสมงานโดยรวมผ่านการมองภาพรวมของแฟ้มทั้งหมด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดขึ้นมาเฉพาะ ซึ่งไม่มีการให้คะแนนชิ้นงานเป็นรายชิ้น ซึ่งวิธีที่นิยมใช้ก็คือ การประเมินผลงานด้วยเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริก(scoring rubric) ซึ่งแต่ละแบบมีรายละเอียดแตกต่างกัน (กรมวิชาการ, 2549) โดยการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกที่นิยมใช้มี 2 แบบ คือ (1) รูบริกแบบภาพรวม (holistic rubrics) คือ รูบริกที่พิจารณาจากภาพรวมของชิ้นงาน โดยจะมีอธิบายลักษณะของงานในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน และ (2) รูบริกแบบแยกส่วน (analytic rubrics) รูบริกแบบแยกส่วนให้คะแนนโดยพิจารณาจากแต่ละส่วนของงานซึ่งแต่ละส่วนจะต้องกำหนดแนวทางการให้คะแนนโดยมีคำอธิบายลักษณะของงานในส่วนนั้นๆ ในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน

1.6 การประเมินคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู

การประเมินคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู เป็นการประเมินความเหมาะสม รวมไปถึงความสอดคล้องของโครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์ของการประเมินการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูกับการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ศึกษา โดยต้องอาศัยการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของงานประเมินนั้น ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงการประเมินคุณภาพของการประเมินไว้ดังนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2536) ได้กล่าวถึงการประเมินงานประเมินว่าเป็นการตัดสินคุณภาพของการประเมิน ซึ่งการประเมินจะต้องประกอบด้วยคุณภาพของการกำหนดคำถามของการประเมิน วิธีการประเมิน และผลการประเมิน การตัดสินคุณค่าของการประเมินจำเป็นต้องตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ความสอดคล้อง และความครอบคลุมในด้านความเป็นประโยชน์ ความยุติธรรม และความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันคือต้องมีการพิจารณาใน 3 ด้าน คือ คำถามการประเมิน วิธีการประเมิน และผลการประเมิน

Scriven (2009) ได้ให้แนวทางว่า การประเมินคุณภาพของการประเมินควรพิจารณาประเมินเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ เช่น ความเหมาะสมของการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีการออกแบบเพื่อให้ได้มาซึ่งผลการประเมิน และความสมเหตุสมผล รวมไปถึงการยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง

Stufflebeam (2000) ประธานกรรมการพัฒนามาตรฐานสำหรับการประเมินบุคลากร มีความเชื่อว่าการประเมินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจกรรมของมนุษย์ การประเมินที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า เกณฑ์การประเมินที่ไม่ดีจะเป็นตัวถ่วงและทำลายความก้าวหน้า โดยมาตรฐานสำหรับการประเมินบุคลากรนั้นประกอบด้วยมาตรฐาน 4 หมวด ดังนี้

1. หมวดที่ 1 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ข้อ ดังนี้ (1) มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดแนวทางการประเมินอย่างเป็นทางการ (3) มีการแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

(4) การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน

2. หมวดที่ 2 มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (utility standard) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ข้อ ดังนี้ (1) เน้นถึงการพัฒนา (2) มีการระบุการนำไปใช้อย่างชัดเจน (3) สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ (4) การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (5) มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม

3. หมวดที่ 3 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ข้อ ดังนี้ (1) สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (2) วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (3) มีการจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม และให้ผลที่คุ้มค่า

4. หมวดที่ 4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ข้อ ดังนี้ (1) มีการระบุบทบาท ความรับผิดชอบ และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติที่ต้องการของผู้ที่ถูกระเมินอย่างชัดเจน และผู้ประเมินสามารถที่จะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้ (2) มีการคำนึงถึงบริบทของการทำงานของผู้ถูกระเมินอย่างชัดเจน (3) มีการจัดทำเอกสารหลักฐานเพื่อให้ติดตามตรวจสอบได้ (4) มีการเลือกและพัฒนาเป็นอย่างดีในการนำไปใช้ได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และผู้ต้องการใช้ผลการประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันว่าการประเมินนั้นมีความถูกต้องและเหมาะสม (5) มีการเลือกและพัฒนาเป็นอย่างดีเพื่อประกันถึงความเที่ยงของข้อมูลที่ได้ (6) ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินควรเก็บไว้อย่างเป็นความลับและปลอดภัย (7) ดำเนินการโดยปราศจากอคติ และมีความยุติธรรมในการประเมินผู้ถูกระเมิน และ (8) มีการทบทวนเป็นระยะอย่างมีระบบ

จากแนวทางในการประเมินงานประเมินดังกล่าวพบว่า แนวทางในการประเมินรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครุณั้นประกอบด้วยคุณภาพของการกำหนดคำถาม วิธีการประเมิน และผลการประเมิน รวมไปถึงการตัดสินคุณค่าของการประเมิน และยังเป็นต้องตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ความสอดคล้องและความครอบคลุมในด้านความเป็นประโยชน์ ความยุติธรรม และความน่าเชื่อถือ ซึ่งต้องอาศัยเกณฑ์ในการประเมินต่างๆ มาเกี่ยวข้อง โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 หมวด ได้แก่ (1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ข้อ ดังนี้ 1.1 มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน 1.2 มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ 1.3 มีการแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส 1.4 การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน (2) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ข้อ ดังนี้ 2.1 เน้นถึงการพัฒนา 2.2 มีการระบุการนำไปใช้อย่างชัดเจน 2.3 สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ 2.4 การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2.5 มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม (3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ข้อ ดังนี้ 3.1 สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3.2 วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3.3 มีการจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม และให้ผลที่คุ้มค่า และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ข้อ ดังนี้ 4.1 การระบุบทบาท

4.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4.3 เอกสารในขั้นตอนการประเมิน 4.4 การวัดที่มีความตรง 4.5 การวัดที่มีความเที่ยง 4.6 การควบคุมข้อมูลอย่างมีระบบ 4.7 การควบคุมอคติ และ 4.8 การติดตามตรวจสอบระบบการประเมิน

1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแฟ้มสะสมงานครู

Barton (1995) ได้ศึกษาผลการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลนักศึกษาครูในระดับปริญญาโท ของมหาวิทยาลัยโรตไอส์แลนด์ จำนวน 40 คน พบว่าประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง และเป็นไปได้ด้วยดี การวัดผลมีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง นักศึกษาจะให้การยอมรับมาก ถ้าการประเมินอยู่ในรูปคณะกรรมการหรือเป็นทีมงาน

ลัดดาวลัย ชื่อตรง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบประเมินแฟ้มสะสมงานการสอนของครูประถมศึกษา ของโรงเรียนวัดหนองหมุ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยคือ (1) การสังเกตข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการประมวลผลงานเพื่อนำมาสะสมไว้ในแฟ้มสะสมการสอนรวมทั้งพัฒนาแบบประเมินและเกณฑ์ในการประเมินผลงานในแฟ้มสะสมงานการสอน และสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของครูและนักเรียน และ (2) การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับนโยบาย หลักฐาน เกณฑ์การประเมิน และการประเมินผลการปฏิบัติงานการสอนจากแฟ้มสะสมงานอย่างไม่เป็นทางการ โดยนำมาวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเที่ยงของแบบประเมินแฟ้มสะสมงาน พบว่าการประเมินแฟ้มสะสมงานสำหรับนำมาใช้ประเมินการปฏิบัติงานการสอนของครู จะต้องประเมินผลงานของครูในด้านอื่นๆประกอบด้วย เช่น การปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนต่างๆ เป็นต้น

Gearhart (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินแฟ้มสะสมงานครูเพื่อการเรียนรู้ของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์จำนวน 19 คน ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย โดยมีขั้นตอนในการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูดังนี้ คือ (1) ระบุเป้าหมายการเรียนรู้และการประเมินผลของแฟ้มสะสมงานครู (2) เก็บสะสมหลักฐานหรือชิ้นงานลงในแฟ้มสะสมงานครู (3) ประเมินผลแฟ้มสะสมงานครู โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินแฟ้มสะสมงานครูตั้งแต่ “มีบางส่วนที่สมบูรณ์” จนถึง “สมบูรณ์ครบถ้วน” (4) อภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และ (5) ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนครูที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าแฟ้มสะสมงานครูต้องมีการออกแบบการประเมินที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การรวบรวมและวิเคราะห์หลักฐานเกี่ยวกับความเข้าใจของนักเรียน และใช้ข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินตนเอง

Sithole (2010) ได้ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนโดยแฟ้มสะสมงานครู จากการสังเกตจากนิสิตฝึกสอนสาขาการศึกษาธุรกิจเอบอตสวานา ซึ่งแฟ้มสะสมงานครูได้รับการออกแบบมาเพื่อสังเกตและประเมินการวางแผนการสอน การนำเสนอบทเรียน การจัดการชั้นเรียน และความสามารถทั่วไป เช่น จริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยใช้ผลการเรียน และการประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการประเมิน มีการอภิปรายจุดแข็ง จุดอ่อน และความคิดเห็นอื่น ๆ รวมทั้งการปฏิบัติงานของนิสิตโดยผู้บริหาร และครู พบว่า (1) แฟ้มสะสมงานครูให้หลักฐานที่เป็นรูปธรรมของประสบการณ์ในการสอน (2) แฟ้มสะสมงานครูช่วยให้พวกเขาสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอนและตรวจสอบ

ประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน (3) การใช้แฟ้มสะสมงานครูมีความแตกต่างจากวิธีการแบบดั้งเดิม คือ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักฐาน และสามารถพัฒนาและตรวจสอบทักษะทางด้านการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและ (4) แฟ้มสะสมงานครูช่วยพัฒนาครูและนักเรียนในการปรับปรุงและทำสิ่งที่แตกต่างจากการสะท้อนคิด

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แฟ้มสะสมงานครูนั้นสามารถวัดผลการปฏิบัติงานครูได้อย่างเที่ยงตรง และมีความน่าเชื่อถือ ทั้งในด้านการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านการเรียนการสอน แต่การใช้แฟ้มสะสมงานครูโดยทั่วไปยังเป็นเพียงการประเมินงานสอนของครู ทำให้ยังขาดการประเมินงานของครูในด้านอื่นๆ จึงไม่สามารถประเมินการปฏิบัติงานของครูได้อย่างครอบคลุม ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูขึ้นเพื่อประเมินการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์เป็นเจ้าของซึ่งจัดการศึกษาขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเสนอลักษณะและรายละเอียดต่างๆของการประเมินการปฏิบัติงานครูดังนี้

2.1 ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานครู

ชนาธิป ท้ายแป (2551) ได้กล่าวถึงการประเมินการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง กลไกสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของครูผู้สอนในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีสมรรถภาพและทัศนคติหรือแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน และความมุ่งมั่นจนเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะหรือคุณลักษณะที่สำคัญ

ปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) ได้กล่าวถึงการประเมินการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ยุทธวิธีที่จะเพิ่มความสามารถให้แก่ครู ทั้งในด้านคุณลักษณะ องค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

Lunenburg (2000) ได้กล่าวถึงระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนกำหนดหรือสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบการทำงานของครูว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Coggschall (2008) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานครู หมายถึง การวัดการทำงานของครูโดยมีเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อวัดคุณภาพด้านการปฏิบัติงานของครู เช่น แฟ้มสะสมงานครู การสังเกตการณ์การทำงาน และตัวอย่างงาน เป็นต้น

Goe (2011) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานครู หมายถึง เครื่องมือที่ต้องการข้อมูลที่สำคัญของครูในแต่ละชั้นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในแต่ละวัน จึงจัดเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาและสะท้อนทักษะที่สำคัญ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การประเมินการปฏิบัติงานครูเป็นกระบวนการที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู เพื่อสะท้อนให้เป็นถึงคุณภาพของครูและเพิ่มความสามารถในด้านต่างๆให้กับครูรวมถึงเป็นการหาแนวทางในการพัฒนาครูและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม และระหว่างครูด้วยกัน โดยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อีกด้วย

2.2 องค์ประกอบของการประเมินการปฏิบัติงานครู

องค์ประกอบของการประเมินการปฏิบัติงานครู ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

Stronge (1995) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการประเมินการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้ (1) กำหนดความต้องการของระบบการประเมินการปฏิบัติงาน (2) การเชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ (3) คัดเลือกตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (4) กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (5) เอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน (6) ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงาน และ (7) การเชื่อมโยงกันระหว่าง 6 องค์ประกอบข้างต้น

Odden (2002) กล่าวถึง การประเมินผลครูโดยเน้นมาตรฐาน ควรประกอบด้วย (1) ชุดของมาตรฐานการสอนที่ระบุถึงรายละเอียดที่อาจารย์ควรมีความรู้และความสามารถในการสอน (2) ชุดของขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละมาตรฐาน (3) ชุดของเกณฑ์ในการให้คะแนนเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประเมินถึงวิธีการได้มาซึ่งคะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้และวิธีการรวมคะแนน และ (4) วิธีการใช้ผลการประเมินในรูปขององค์ความรู้ใหม่และการให้ผลตอบแทนแก่อาจารย์ (skills-based pay)

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานครู สามารถสรุปได้ว่า จะต้องมีการกำหนดความต้องการในการประเมินการปฏิบัติงานครูโดยอ้างอิงถึงมาตรฐาน เพื่อระบุและคัดเลือกข้อกำหนดในการปฏิบัติงานครูให้ตรงกับวัตถุประสงค์และสร้างเกณฑ์ในการประเมินรวมถึงดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานครู

2.3 วิธีการประเมินการปฏิบัติงานครู

การประเมินการปฏิบัติงานครูนั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธี โดย Goe (2011) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการประเมินการปฏิบัติงานครูไว้ 5 วิธี ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 วิธีการประเมินการปฏิบัติงานครู

วิธีการประเมิน การปฏิบัติงานครู	งานวิจัยที่พบ	ข้อดี	ข้อเสีย
การสำรวจความคิดเห็น ของนักเรียน (เป็นการสำรวจ ตัวแปรที่เป็น ปัจจัยในผลการ เรียนของ นักเรียน)	-America's Promise Alliance(2010) -Gallup Consulting EducationPractice (2009) -Lopez (2010) -Lopez, Agrawal, and Calderon (2010)	-มีการรักษาความ ปลอดภัยในการสำรวจ ความคิดเห็น -นักเรียนสามารถทำ แบบสำรวจความคิดเห็น ในเวลาน้อยกว่า 10 นาที -การวิเคราะห์ข้อมูลมี ความสัมพันธ์ของผล การสำรวจกับระดับชั้น หรือห้องเรียน	-ไม่สามารถสำรวจ นักเรียนได้อย่างทั่วถึง -ไม่สามารถทำได้ใน นักเรียนต่ำกว่าชั้นป.5 -ต้องใช้อินเทอร์เน็ต
การจดบันทึก (เป็นการจด บันทึกจากการลง มือปฏิบัติ เช่น แผนการสอน งาน และการบ้าน ของนักเรียน รูปภาพ และการ ให้คำแนะนำ นักเรียน)	-Borko, Stecher, Alonzo,Moncure, and McClam (2005) -Borko, Stecher, and Kuffner (2007) -Stecher et al. (2005)	-สามารถเพิ่มความมุ่งมั่น ของครูในการประเมินผล -โรงเรียนและผู้บริหาร สามารถพัฒนาความ ต้องการของครูจากข้อมูล ที่รวบรวมได้โดยการวัดนี้ -มาตรการนี้อาจช่วยครู ในการวิเคราะห์การ ทำงานของนักเรียนผ่าน การอภิปราย	-ใช้ได้เฉพาะวิชาคณิตและ วิทย์ เพราะเน้นการปฏิบัติ -การพัฒนาให้ใกล้เคียงกับ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพของ ครูนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก -ไม่เป็นประโยชน์สำหรับ การวัดที่มีอุปการณ์น้อย -ต้องใช้เวลา และความ พยายามเพื่อให้เสร็จ สมบูรณ์
การสำรวจจาก หลักสูตร (เป็นการสำรวจ ตามหัวข้อและ องค์ความรู้ในการ เรียนการสอน ผ่านการสำรวจ ออนไลน์)	-Blank (2004) -Blank, Porter, and Smithson (2001) -Council of Chief State School Officers (2004) -Council of Chief State School Officers (2010)	-ต้องใช้คณะกรรมการ จำนวนมากในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานครู -มีการปฏิบัติในโรงเรียน เป็นระยะเวลาไม่นาน จึงทำ ให้หาข้อมูลได้ยาก	-อยู่บนพื้นฐานของครูเอง ซึ่งอาจไม่ถูกต้อง -ต้องมีการฝึกอบรม สำหรับครูและผู้บริหารใน การศึกษา และทำความเข้าใจข้อมูลที่จะถูก นำมาใช้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

วิธีการประเมิน การปฏิบัติงานครู	งานวิจัยที่พบ	ข้อดี	ข้อเสีย
<p>แฟ้มสะสมงาน ครู (เป็นการเก็บ หลักฐานของครู เช่น วิดีโอคลิป แผนการสอน ประเมินตนเอง และตัวอย่างการ ทำงาน)</p>	<p>-Goe, Bell, and Little (2008) -Little, Goe, and Bell (2009) -National Comprehensive Center for Teacher Quality (2010)</p>	<p>-มีการรวบรวมและ สะท้อนให้เห็นถึงหลักฐาน ในการจัดกิจกรรมต่างๆที่ เอื้อให้เกิดมุมมองในด้าน การเรียนการสอนของครู -มีการแลกเปลี่ยนระหว่าง ครู ซึ่งจะสามารถสร้างการ เรียนการสอนที่หลากหลาย หลายชั้น -ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ มากขึ้น -การวัดนี้สามารถ ดำเนินการได้ในรูปแบบ ออนไลน์หรือผ่านทาง การสะสมในรูปของแฟ้ม</p>	<p>-ควรมีการให้ผลสะท้อน กลับ -ต้องใช้ระยะเวลานาน -ต้องใช้หลักฐานในการ ประเมิน</p>
<p>การสำรวจแบบ Tripod (เป็นการสำรวจ การรับรู้ ประสบการณ์และ ความรู้ เกี่ยวกับเนื้อหา การเรียนการสอน และความสัมพันธ์ ระหว่างครูและ นักเรียนโดย นักเรียน ครู และ ผู้ปกครอง)</p>	<p>-Bill & Melinda Gates Foundation (2010) -Ferguson (2002)</p>	<p>-สามารถนำมาใช้ในการ รายงานปัจจัยอื่นๆ ที่อาจ ส่งผลกระทบต่อ การเรียน เช่น ความรู้ ความตั้งใจความคาดหวัง และความเชื่อ -มีการสำรวจทั้งมุมมอง ของครูและมุมมองของ นักเรียน -การใช้มุมมองของ นักเรียนเป็นผู้ประเมินทำ ให้มีการให้คะแนนที่ ถูกต้อง</p>	<p>-อยู่บนพื้นฐานของครู ในการรายงานตนเอง ซึ่งอาจไม่ถูกต้อง -นักเรียนไม่สามารถให้ ข้อมูลในบางแง่มุม เช่น ความรู้ในด้านเนื้อหา หลักสูตร และการปฏิบัติ ตามกิจกรรม</p>

การประเมินการปฏิบัติงานครูนั้นอาจจะใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ซึ่งแต่ละวิธีนั้นต่างมีข้อดี และข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป แต่วิธีที่ดีที่สุดในการประเมินการปฏิบัติงานครู คือ การใช้แฟ้มสะสมงาน (Wheeler, 1994) ซึ่งการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินครูนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมมากกว่า รวมทั้งยังสามารถติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ และดูผลสรุปสุดท้ายได้ด้วย (ลัดดาวัลย์ ชื่อตรง, 2540) อย่างไรก็ตามในประเทศไทยได้มีการนำแฟ้มสะสมงานมาใช้เพื่อแสดงถึงความสามารถในการทำงาน พัฒนาความรู้และความสามารถของครู และผู้เรียน รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการสอนที่เกิดขึ้นกับนักเรียนของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม นอกจากนี้โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตรยังมีนโยบายให้ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนจัดทำแฟ้มสะสมงานควบคู่ไปกับการทำงาน เพื่อเก็บหลักฐานในการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ได้จริง และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา

2.4 มาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานครู

การประเมินการปฏิบัติงานครูเป็นการประเมินผลงานครูเพื่อประเมินความสามารถและประสิทธิภาพของครูในด้านต่างๆให้ตรงกับเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาครูและการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินเพื่อระบุคุณลักษณะที่มีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานของครู

คณะกรรมการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานครู 12 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน

หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้นผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเองพัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวก

ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแรงแม้แบบตรงตัวครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินสมรรถนะครูที่เป็นไปในแนวเดียวกันกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่คุรุสภา กำหนดไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 1.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 1.5 ภาวะผู้นำครู
 - 1.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน

ตารางที่ 2.3 สมรรถนะหลัก (core competency) ในการปฏิบัติงานครูของสำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation)

หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1. ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	3. ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	4. ความสามารถในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (service mind)

หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
การบริการที่ดี (service mind)	1. ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	2. การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (self-development)

หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาตนเอง (self-development)	1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
	2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
	3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (team work)

หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (team work)	1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
	2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
	3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ
	4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
	5. การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity)

หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity)	1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
	2. มีวินัย และ ความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม		1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
4. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี		1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 2.4 สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ในการปฏิบัติงานครูของสำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(curriculum and learning management)

หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management)	1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	2. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการ อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
	3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
	4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
	5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (student development)

หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาผู้เรียน (student development)	1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
	2. การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
	3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
	4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแล ช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5. ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management)	1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
	2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
	3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(analysis & synthesis & classroom research)

หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research)	1. การวิเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาคุณภาพปัจจุบัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
	2. การสังเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน
	3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (teacher leadership)

หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
ภาวะผู้นำครู (teacher leadership)	1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (adult development)	1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
	2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (dialogue)	1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (change agency)		1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3. กระตุนผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
	4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (reflective practice)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ 3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา
	5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (concern for improving pupil achievement)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเอง ให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

(relationship & collaborative-building for learning management)

หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ	ตัวชี้วัด	รายการพฤติกรรม
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative for learning)	1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
	2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้จากการศึกษามาตรฐานการศึกษา คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย (2554) พบว่ามีมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานครู คือ ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งหมด 9 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ตัวชี้วัดที่ 2 ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 3 ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา

ตัวชี้วัดที่ 4 ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 5 ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ตัวชี้วัดที่ 6 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความเสมอภาค

ตัวชี้วัดที่ 7 ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน

ตัวชี้วัดที่ 8 ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 9 ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ

อีกทั้งการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยยังยึดมั่นในจิตตารมณ์ของนักบุญเปาโล กล่าวคือ มีพระคริสต์เป็นศูนย์กลาง ซึ่งแสดงออกด้วยความรักอย่างลึกซึ้งในพระองค์พระคริสต์ ใส่ใจอย่างรุ่มร้อนในพระวรสารของพระองค์ (คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร. 2534: 5) โดยให้โรงเรียนเป็นสถานที่เพื่อการเผยแผ่พระวรสาร เพื่อสานต่อพันธกิจของพระเยซูเจ้าในการประกาศข่าวดีแห่งพระวรสาร และเป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น (Be all to all) และคณะครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยจะต้องซึมซาบถึงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในเครือคาทอลิก เพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดีตามคำสอนของพระเยซูเจ้าและนักบุญต่างๆ โดยเฉพาะพระนางมารีย์ นักบุญเปาโล องค์อุปถัมภ์ของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร โดยอาศัยคุณค่าพระวรสารและคำสอนของนักบุญเปาโลในการพัฒนาครูและบุคลากร และการรู้จักไตร่ตรอง ดังเช่นคำสอนของพระเยซูเจ้าที่ทรงสอนให้เราไตร่ตรองอยู่เสมอเพื่อหาความหมายที่ลึกซึ้งของปรากฏการณ์ต่างๆที่เข้ามาในชีวิต และสั่งสอนศิษย์ตามอัตลักษณ์ 8 ประการ คือ (1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ (2) ซื่อสัตย์ สุจริต (3) มีวินัย (4) ใฝ่เรียนรู้ (5) อยู่อย่างพอเพียง (6) มุ่งมั่นในการทำงาน (7) รักความเป็นไทย และ (8) มีจิตสาธารณะ นอกจากนี้ยังยึดคติพจน์ 3 ประการ คือ ซื่อตรง (regularite) เรียบง่าย (simplicite) และการทำงาน (travail) ซึ่งคำว่า ซื่อตรง หมายถึง ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ความซื่อสัตย์ต่อคณะ และความซื่อสัตย์ต่อองค์พระเป็นเจ้า ส่วนคำว่า เรียบง่าย หมายถึง ความสุภาพ เรียบง่าย ยอมรับตนเองและผู้อื่น และคำว่า การงานนั้น หมายถึงการทำงานด้วยน้ำพักน้ำแรงของตนเอง (กมลวรรณ เกษะนันท์, 2555) ซึ่งมีมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานครูคือ การจัดโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามอัตลักษณ์ของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร และผลการดำเนินงานส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามอัตลักษณ์ของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานครู

วิทยา คู่วิรัตน์ (2540) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน

ปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับการประเมิน และตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมิน ตามกรอบมาตรฐานของการประเมินบุคลากร 4 ด้าน คือ (1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม โดยเป็นการพิจารณาถึงว่า การประเมินนั้นมีความเหมาะสมทางด้านกฎหมาย และศีลธรรม (2) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ เป็นการพิจารณาถึงว่า การประเมินนั้นสนองความต้องการในการนำผลการประเมินไปใช้ได้จริง (3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นการพิจารณาถึงว่าการประเมินนั้นสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินการปฏิบัติงานจริงได้ และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง เป็นการพิจารณาถึงว่า การประเมินนั้นได้สารสนเทศที่ถูกต้อง ครบคลุม ครบถ้วน พบว่าภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการสู่สังคม และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยภาระงานของอาจารย์เน้นไปทางด้านงานการเรียนการสอน

Smith (1983) ได้ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานครู พบว่า การประเมินควรมี 2 แบบ คือ (1) การประเมินเพื่อใช้ข้อมูลในการพัฒนางาน และประสิทธิภาพของครู (2) การประเมินเพื่อตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน

Stronge (1995) ได้ทำการวิจัยประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเปรียบเทียบระหว่างครูใหม่และครูผู้มีประสบการณ์ในการสอนพบว่า การประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุง ต้องอาศัยหลักการดังนี้ คือ (1) ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน (2) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน (3) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ (4) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

Odden (2002) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินการเรียนการสอนของครูพบว่า พฤติกรรมของครูในการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการประเมินผลโดยทั่วไปจะให้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขและข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การให้คะแนนและการแสดงความคิดเห็นที่เป็นลายลักษณ์อักษร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การประเมินการปฏิบัติงานครูมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน โดยส่วนใหญ่เน้นหนักไปในเรื่องของการประเมินการปฏิบัติงานทางด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งพบว่ายังขาดองค์ประกอบของการประเมินในด้านของการพัฒนาตนเอง และพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนารูปแบบประเมินที่แสดงถึงหลักฐานในการปฏิบัติงานครูที่ครอบคลุมการทำงานของครูทั้ง 3 ด้าน เนื่องจากประเมิน

งานครูสามารถบรรจุหลักฐานในปฏิบัติงานครู และเป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ รวมทั้งนำไปใช้ในการประเมินผลสรุปรวมในปฏิบัติงานครูได้ด้วย

ตอนที่ 3 กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานครู และแฟ้มสะสมงานครู สามารถสรุปได้ว่าการประเมินการปฏิบัติงานครูจะต้องอาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการ และข้อกำหนดของโรงเรียนที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรงและส่วนอื่นที่สนับสนุนการสอน และวิธีหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลสรุปสุดท้าย รวมทั้งติดตามการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นระยะอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนก็คือ การประเมินการปฏิบัติงานครูโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ซึ่งต้องอาศัยรูปแบบของแฟ้มสะสมงานครูที่สามารถตอบสนองต่อการประเมินการปฏิบัติงานของครูได้จริงและตรงกับความต้องการและข้อกำหนดนั้น

จากการสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครู และโครงสร้างโดยทั่วไปของแฟ้มสะสมงานครู พบว่ามีองค์ประกอบหลักที่จะนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบแฟ้มสะสมงานครู 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนเอง (2) การพัฒนาผู้เรียน และ (3) การพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งพบว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานครูจะส่งผลต่อรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงาน และส่งผลต่อคุณภาพของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครู โดยสามารถเขียนกรอบแนวคิดได้ดังนี้





ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา

ระยะที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การประเมินการปฏิบัติงาน และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สังเคราะห์มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สัมภาษณ์แนวทาง ความคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู

4. สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากเอกสารและงานวิจัย รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อร่างมาตรฐานที่ใช้ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

5. ตรวจสอบมาตรฐานที่สร้างขึ้นในด้านความตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของข้อมูล โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ (1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกในสาขาการ

วัดและประเมินผลการศึกษา และ (2) มีประสบการณ์การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์แนวทาง และความคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้ คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู รวมจำนวน 5 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติดังนี้คือ (1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา และ (2) มีประสบการณ์การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี หรือ (1) เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย และ (2) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท (3) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเป็นเจ้าของ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน (2) แนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานครู ได้แก่ องค์ประกอบของการปฏิบัติงานครู การประเมินการปฏิบัติงานครูในปัจจุบัน และแนวทางการใช้เพิ่มผลงานในการประเมินการปฏิบัติงานครู (ดูภาคผนวก ก) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และกำหนดขอบข่ายของข้อคำถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยทำหนังสือขอความร่วมมือการวิจัยจากงานหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 คน พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

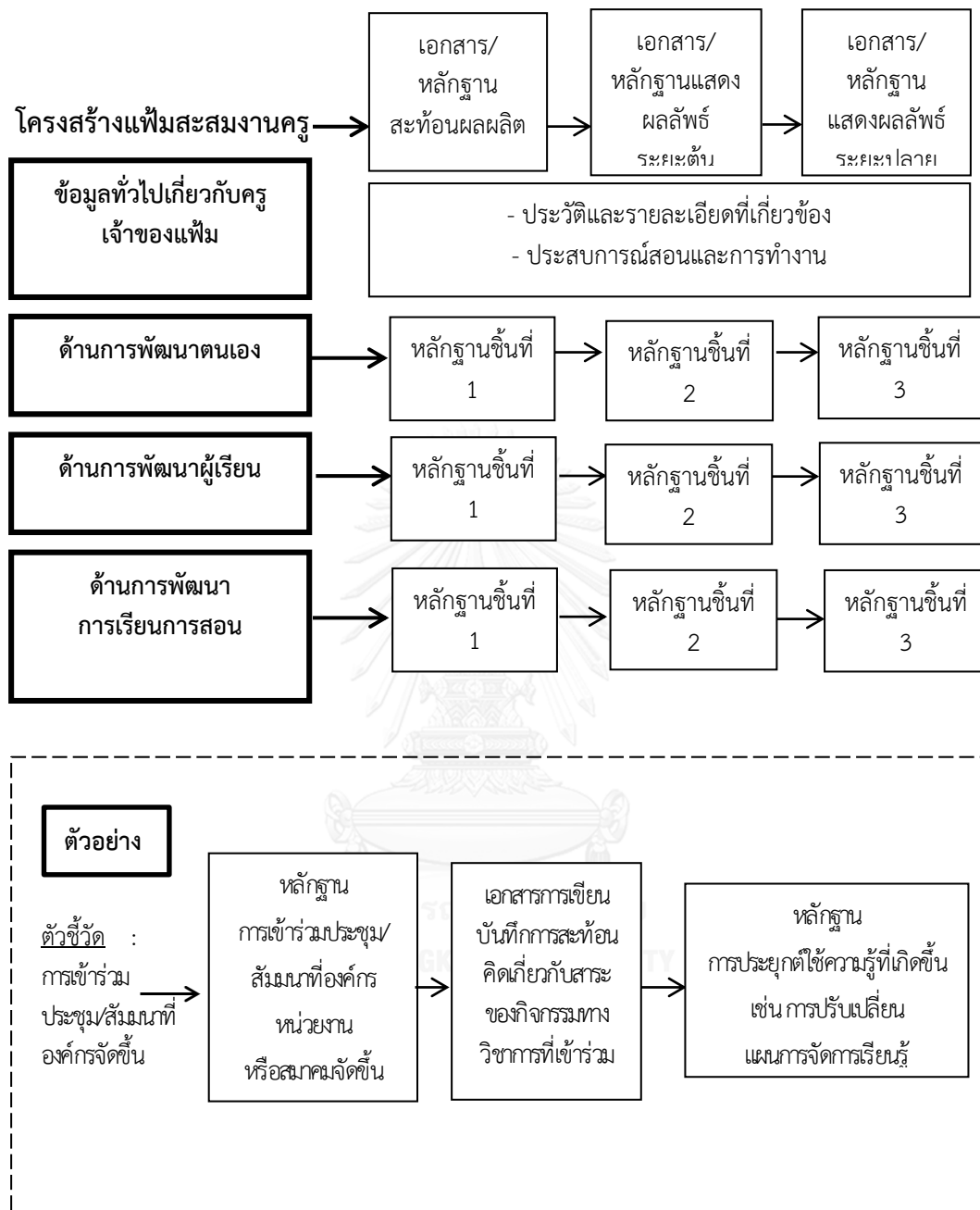
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. พัฒนาและตรวจสอบโครงสร้าง และขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ (1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง และขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู (2) สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้าง และขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู (3) ออกแบบโครงสร้าง และขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู (4) ตรวจสอบการออกแบบโครงสร้าง และขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครูโดยผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการสัมภาษณ์ในข้อ 2

2. สังเคราะห์และตรวจสอบหลักฐานในแฟ้มสะสมงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สังเคราะห์ได้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ (1) ศึกษา และสังเคราะห์หลักฐานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สังเคราะห์ได้ (2) สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักฐานในแฟ้มสะสมงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สังเคราะห์ได้จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู (3) ออกแบบรายละเอียดการเก็บหลักฐานในแฟ้มที่ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์ รวมถึงการสัมภาษณ์ ดังภาพที่ 3.1 (4) ตรวจสอบการออกแบบรายละเอียดของหลักฐานในแฟ้มสะสมงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สังเคราะห์ได้ ในด้านความตรงตามเนื้อหาและความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของหลักฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการสัมภาษณ์ในข้อที่ 2





ภาพที่ 3.1 แนวทางการเก็บหลักฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครู

3. พัฒนาเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงานครู โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ (1) ศึกษาเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงานครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (2) ออกแบบเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงานครู โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ

4. จัดทำคู่มือการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ส่วนที่ 1 บทนำ ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ

วัตถุประสงค์ของระบบการประเมิน และคำนิยามศัพท์ (2) ส่วนที่ 2 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู และขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู (3) ภาคผนวก ได้แก่ ทะเบียนผลงาน แบบตรวจสอบตนเอง แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แผนการพัฒนาดตนเอง แบบประเมินแฟ้มสะสมงานครู เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู และหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน

5. ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ (1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา และ (2) มีประสบการณ์การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี โดยใช้แบบประเมินคุณภาพคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย (ดูภาคผนวก ง)

6. นำคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทยมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. ทดลองใช้คู่มือและแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย โดยการจัดสัมมนาในการใช้รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู และให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมการจัดแฟ้มสะสมงานครูตามรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น โดยใช้เวลา 1 ภาคเรียนการศึกษา จากนั้นจึงพัฒนาคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทยฉบับสมบูรณ์ (ดูภาคผนวก ค)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนาหลักฐาน และเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู รวมจำนวน 5 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติดังนี้ (1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา และ (2) มีประสบการณ์การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี หรือ (1) เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย และ (2) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท (3) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นเจ้าของ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้คู่มือและแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นเจ้าของ ซึ่งได้จากการดำเนินการวิจัย ดังนี้ (1) ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนที่ทำการดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน (2) ดำเนินการเลือกครูแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โรงเรียนละ 20 คน รวมทั้งหมด 100 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ (1) ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นเจ้าของ ไม่น้อยกว่า 3 ปี (2) มีการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในระยะนี้ คือ

1.แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน 1.2 แนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานครู ได้แก่ องค์ประกอบของการปฏิบัติงานครู การประเมินการปฏิบัติงานครูในปัจจุบัน และแนวทางการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินการปฏิบัติงานครู (ดูภาคผนวก ง)

2.แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้าง ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และกำหนดขอบข่ายของข้อคำถาม

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหา ตามประเด็นต่างๆ ดังนี้ (1) ความเหมาะสมด้านรูปแบบ ได้แก่ ขนาดของคู่มือเหมาะสมสำหรับใช้ประกอบการดำเนินงาน ภาษาที่ใช้ในคู่มือมีความเหมาะสม และชัดเจนรูปแบบคู่มือน่าสนใจ น่าอ่าน และมีการเรียงลำดับเนื้อหาของคู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่าย และ (2) ความเหมาะสมด้านรูปแบบของคู่มือ ได้แก่ บทนำ โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู และความเหมาะสมในการกำหนดหลักฐานในแต่ละมาตรฐานและตัวชี้วัด แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย โดยนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ระยะที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู

2.ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่

(1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ข้อ ดังนี้ 1.1 มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน 1.2 มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ 1.3 มีการแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส 1.4 การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน (2) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ข้อ ดังนี้ 2.1 เน้นถึงการพัฒนา 2.2 มีการระบุการนำไปใช้อย่างชัดเจน 2.3 สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ 2.4 การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2.5 มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม (3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ข้อ ดังนี้ 3.1 สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3.2 วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3.3 มีการจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม และให้ผลที่คุ้มค่า และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ข้อ ดังนี้ 4.1 การระบุบทบาท 4.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4.3 เอกสารในขั้นตอนการประเมิน 4.4 การวัดที่มีความตรง 4.5 การวัดที่มีความเที่ยง 4.6 การควบคุมข้อมูลอย่างมีระบบ 4.7 การควบคุมอคติ และ 4.8 การติดตามตรวจสอบระบบการประเมิน

3. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครู

5. สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้เกี่ยวกับความคิดเห็นและความเหมาะสมตามมาตรฐาน

4 ด้านของรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตฯ แห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตฯ แห่งประเทศไทย คือ ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมการจัดแฟ้มสะสมงานครูที่ได้พัฒนาขึ้นในระยะที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตฯ แห่งประเทศไทย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานโดยครูประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับเพศ และอายุของครู

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของครูต่อความเหมาะสมของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงาน โดยมีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความครอบคลุมและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานตามมาตรฐาน 4 ด้าน

2. ความชัดเจนของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินแฟ้มสะสมงาน

3. จุดเด่น และจุดอ่อนของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงาน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นและความเหมาะสมตามมาตรฐาน 4 ด้านของรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย
3. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครู โดยนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ทั้งหมด 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย (2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา และ (3) เพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 1 มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

ในการพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครู ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การประเมินการปฏิบัติงาน และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครู ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทาง ความคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้ เพื่อนำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครู

ตารางที่ 3.1 การสังเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานครูตามโครงสร้างของเพิ่มประสบการณ์ครู

โครงสร้าง เพิ่มสะสม งานครู	มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	ครู สภา	สพฐ. รร.	รร. ในเครือ
การพัฒนา ตนเอง	1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ			
	1.1 การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	✓		
	1.2 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น	✓	✓	
	1.3 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ		✓	
	1.4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้าง เครือข่าย		✓	
	2. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง			
	2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	✓	✓	
	2.2 การวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลอย่างมีเหตุผล และใช้ประกอบในการแก้ปัญหา	✓		
	3. มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
	3.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนด เป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน		✓	
	3.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์		✓	✓
	3.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงาน		✓	
	4. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน			
	4.1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ		✓	
	4.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ		✓	
	4.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม		✓	
	4.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและ เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

โครงสร้าง เพิ่มสะสมงานครู	มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	ครู สภา	สพฐ. รร.	รร. ในเครือ
5. มีภาวะผู้นำครู				
	5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสม กับความเป็นครู		√	
	5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์		√	
	5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง		√	
	5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง		√	
	5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน		√	
6. มีการบริการที่ดี				
	6.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ		√	
	6.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพ		√	
7. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์				
	7.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	√	√	
	7.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน		√	
	7.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือ สถานการณ์ที่หลากหลาย		√	
	7.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	√	√	
	7.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการ พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	√	√	
8. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์				
	8.1 การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	√	√	
	8.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ การจัดการเรียนรู้	√	√	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

โครงสร้าง เพิ่มสะสมงานครู	มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	ครูสภา	สพฐ.	รร. ในเครือ
การพัฒนา ผู้เรียน	1. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน			
	1.1 การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และ กิจกรรมอื่นๆโดยคำนึงถึงประโยชน์ ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก	√		
	2. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ			
	2.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการ ที่แท้จริงของผู้เรียน	√		√
	2.2 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามศักยภาพ ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ		√	√
	2.3 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน		√	
	2.4 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน			
	2.5 การปลุกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน			
	2.6 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็น รายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพ ของผู้เรียน		√	√
	2.7 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไข ปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความ เสมอภาค		√	√
	3. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ			
	3.1 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิด จากการปฏิบัติการเรียนการสอน ให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้อง	√		√

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

โครงสร้าง เพิ่มสะสม งานครู	มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	ครู สภา	สพฐ.	รร. ในเครือ
	3.2 การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย		√	√
	4. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์			
	4.1 การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการ นำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนา ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาพัฒนาผู้เรียน	√		
การพัฒนา การเรียน การสอน	1. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 1.1 การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	√		√
	1.2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร		√	
	2. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่ เสมอ			
	2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ ของการเรียนรู้	√		√
	3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิด แก่ผู้เรียน			
	3.1 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง	√	√	
	3.2 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	√		

จากการสังเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานครูตามโครงสร้างของเพิ่มสะสมงานครูดังกล่าว พบว่ามาตรฐานและตัวชี้วัดของโรงเรียนในเครือเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทยมีองค์ประกอบในแต่ละด้านตามโครงสร้างเพิ่มสะสมงานครู ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาตนเอง รวมทั้งหมด 1 มาตรฐาน 1 ตัวชี้วัด (2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งหมด 2 มาตรฐาน

7 ตัวชี้วัด และ (3) ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งหมด 2 มาตรฐาน 2 ตัวชี้วัด ซึ่งยังไม่ครอบคลุมมาตรฐานและตัวชี้วัดอื่นๆที่พบในคณะกรรมการคุรุสภาและสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้มาตรฐานและตัวชี้วัดของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครูทั้ง 3 ฉบับ (คณะกรรมการคุรุสภา, 2548; มาตรฐานการศึกษา คณะกคินิเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย, 2554; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ยังมีความสอดคล้องกันในบางส่วน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกมาตรฐานและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกันตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไปมาสรุปเป็นมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่ใช้ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือกคินิเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามหัวข้อดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 3.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ใช้ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือกคินิเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

โครงสร้าง แฟ้มสะสมงานครู	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด
การพัฒนา ตนเอง	1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ	1. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่ องค์กร หรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น
	2. การแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาตนเอง	1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
	3. มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
	4. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน	1. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา
	5. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม 3. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการ พัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

โครงสร้าง แฟ้มสะสมงานครู	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด
	6. ร่วมมือกับผู้อื่นใน ชุมชน อย่างสร้างสรรค์	1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการ เรียนรู้
การพัฒนาผู้เรียน	1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ	1. วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่ แท้จริงของผู้เรียน 2. ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามศักยภาพของ ผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ 3. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็น รายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพ ของผู้เรียน 5. ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหา ให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความเสมอภาค
	2. รายงานผลการ พัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	1. การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการ ปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 2. การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
การพัฒนา การเรียนรู้ การสอน	1. พัฒนาแผนการสอน ให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง	1. การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอน ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
	2. พัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มี ประสิทธิภาพ อยู่เสมอ	1. การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตรายการเลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการ ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการ เรียนรู้
	3. จัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผล ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	1. การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตาม สภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง

จากการสังเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดดังกล่าว พบว่ามาตรฐานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่ใช้ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 : ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น

มาตรฐานที่ 2 : การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : 3.1 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

มาตรฐานที่ 4 : ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ : 4.1 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดที่ : 5.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

5.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

มาตรฐานที่ 6 : ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดที่ : 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 : มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่ : 1.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

1.2 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

1.3 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

1.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

1.5 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้าน
การเรียนรู้ด้วยความเสมอภาค

มาตรฐานที่ 2 : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผล
การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย
วิธีการที่หลากหลาย

3. การพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือ
เตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้
ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 2 : พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตรายการเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์
เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์
ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ : 3.1 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการ
แสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง

นอกจากนี้การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต แห่ง
ประเทศไทยยังมีการประเมินองค์ประกอบอื่นๆ ร่วมด้วย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเผยแพร่คุณค่าพระวรสารและคำสอนของนักบุญเปาโล เพื่อสานต่อพันธกิจของ
พระเยซูเจ้าในการประกาศข่าวดีแห่งพระวรสาร และเป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น (Be all to all)
2. การซึมซาบถึงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในเครือคาทอลิก เพื่อการเป็น
แบบอย่างที่ดีตามคำสอนของพระเยซูเจ้าและนักบุญต่างๆ
3. การรู้จักไตร่ตรอง เพื่อหาความหมายที่ลึกซึ้งของปรากฏการณ์ต่างๆที่เข้ามาในชีวิต
4. การสอนตามอัตลักษณ์ 8 ประการ (1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ (2) ซื่อสัตย์ สุจริต
(3) มีวินัย (4) ใฝ่เรียนรู้ (5) อยู่อย่างพอเพียง (6) มุ่งมั่นในการทำงาน (7) รักความเป็นไทย และ
(8) มีจิตสาธารณะ
5. การปฏิบัติตนตามคติพจน์ 3 ประการ คือ ซื่อตรง (regularite) เรียบง่าย (simplicite)
และ การงาน (travail)

1.2 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทาง ความคิดเห็นในการประเมิน การปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทาง ความคิดเห็นในการประเมินการ ปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้ โดยการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาและการประเมินการปฏิบัติงานครู รวมจำนวน 5 ท่าน ซึ่ง ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (informal interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งมี โครงสร้าง (semi-structured interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดของแนวทางใน การประเมินการปฏิบัติงานครู ได้แก่ องค์ประกอบของการปฏิบัติงานครู การประเมินการปฏิบัติงาน ครูในปัจจุบัน และแนวทางการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินการปฏิบัติงานครู ดังนี้

ผลจากการสัมภาษณ์แนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานครูพบว่า การประเมินการ ปฏิบัติงานของครู เป็นการประเมินทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของครู และประเมินผล งานหรือชิ้นงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่แท้จริง ของครู รวมถึงความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติได้อีกด้วย โดยอาจมีการประเมินเป็นระยะ หรืออาจ ประเมินผลลัพธ์ในระยะปลายก็ได้ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากหลักฐานที่แสดงถึงความสามารถหรือ ผลงานของครูผู้นั้น เพื่อสะท้อนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่แท้จริงของครูผู้นั้นใน ด้านต่างๆ โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการ เรียนการสอน ตามลำดับ เนื่องจากการพัฒนาตนเองนั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญก่อนที่จะนำไปสู่การ พัฒนาผู้เรียน และก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนที่ดี และมีคุณภาพตามมา อีกทั้งยังต้องมี องค์ประกอบย่อยอื่นๆในแต่ละองค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักฐานในแต่ละระยะของแต่ละ องค์ประกอบหลัก ซึ่งประกอบด้วย หลักฐานระยะที่ 1 คือ หลักฐานที่แสดงการสะท้อนผลผลิต หลักฐานระยะที่ 2 คือ หลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น และหลักฐานระยะที่ 3 คือ หลักฐานที่ แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย จึงทำให้สามารถแบ่งโครงสร้างแฟ้มสะสมงานครูออกเป็น 3 ด้านหลัก คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาการเรียนการสอน

“แฟ้มสะสมงานครูควรมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน ตามลำดับ เนื่องจากการพัฒนาตนเองนั้นเป็นจุดเริ่มต้น ที่สำคัญก่อนที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน ที่ดี และมีคุณภาพตามมา”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“มาเซอร์ว่าต้องมืองค์ประกอบย่อยอื่นๆในแต่ละองค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักฐานในแต่ละระยะของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งประกอบด้วย หลักฐานระยะที่ 1 คือ หลักฐานที่แสดงการสะท้อนผลผลิต หลักฐานระยะที่ 2 คือ หลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น และหลักฐานระยะที่ 3 คือ หลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“พี่ว่าการประเมินครูควรมีหลักฐานที่แสดงถึงความสามารถหรือผลงานของครูผู้นั้น โดยพิจารณาจากมาตรฐานของโรงเรียน เป็นหลัก เพื่อสะท้อนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่แท้จริง”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“นอกจากการประเมินงานสอนแล้ว การพัฒนาตนเอง ก็กับการพัฒนาผู้เรียน ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ควรประเมินร่วมด้วย”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“พี่คิดว่า การประเมินการปฏิบัติงานครูต้องประเมินผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูผู้นั้นจริงๆ โดยอาจจะประเมินเป็นระยะๆ หรือประเมินโดยรวมทีเดียวก็ได้”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

สำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูในปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์พบว่า วัตถุประสงค์ในการประเมินการปฏิบัติงานครูคือ เพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงาน ความรับผิดชอบ เพื่อพิจารณาความดีความชอบ และพัฒนาศักยภาพของครูให้ดีขึ้น โดยผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู อาจใช้จากบุคคลหลายส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น ผู้บริหาร เพื่อนครู และนักเรียน รวมทั้งการให้ครูประเมินตนเอง เพื่อนำข้อมูลแต่ละแหล่งมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้การประเมินการปฏิบัติงานครูมีหลายวิธี เช่น การวัดผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยให้เขียนตอบ การลงมือปฏิบัติ เป็นต้นโดยอาศัยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการปฏิบัติงานเน้นที่ทักษะความสามารถในการทำงาน การประเมินพฤติกรรมการทำงาน การวัดคุณภาพของผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

“ในการประเมินการปฏิบัติงานครู อาจใช้สถานการณ์เพื่อทดสอบการปฏิบัติงาน หรืออาจมีการมอบหมายให้ทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง นอกจากนี้ ต้องมีวิธีการวัดที่หลากหลาย เช่น การประเมิน โดยวัดตัวอย่างของงานที่ได้จากการปฏิบัติจริงของครู เป็นการวัดผล การปฏิบัติงาน และการประเมินโดยให้เขียนตอบ การวาดภาพ การลงมือปฏิบัติ การสร้างข้อสอบ การจัดทำแผน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการประเมิน”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“ต้องการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบ การวางตัว การปฏิบัติตามระเบียบในครุจารีของโรงเรียน โดยให้ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ นักเรียน รวมถึงตัวเองเป็นผู้ประเมิน ”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“ที่ว่าวัตถุประสงค์หลักของการประเมิน คือ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครู ความรับผิดชอบ และนำผลการประเมินมาพิจารณาความดีความชอบ”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“การประเมินการปฏิบัติงานครูเป็นสิ่งที่ดี เพราะนอกจากจะนำมาพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของครูแล้ว ยังสามารถนำมาพัฒนาจุดอ่อนที่พบให้ดีขึ้นในการปฏิบัติงานต่อไป”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ที่คิดว่าควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินการปฏิบัติงานครู รวมทั้งควรพิจารณา แบบบันทึกการส่งงาน ข้อสอบ คำสั่ง การลงชื่อ มา สาย ขาด ลา ร่วมด้วย”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

สำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยใช้แฟ้มสะสมงานเป็นวิธีการประเมินที่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามสภาพจริงจากการปฏิบัติงานจริงของครู เนื่องจากทำให้เห็นความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู เน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การลงมือสร้างผลงานจะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ ทำให้สามารถสังเคราะห์ความรู้ขึ้นเองได้ และมีความตรงมากกว่าการประเมินด้วยวิธีอื่นๆ เนื่องจากการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงานเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานโดยตรง นอกจากนี้การใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินการปฏิบัติงานครูควรเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดได้ทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับพฤติกรรม ระดับผลลัพธ์ และระดับประสิทธิผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และสามารถประเมินได้ทั้งกระบวนการและผลงาน โดยมีการพิจารณาจากผลงานในแฟ้มสะสมงานในแฟ้มสะสมงานตามโครงสร้างของแฟ้มสะสมงาน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม หลักฐานการพัฒนาตนเอง หลักฐานการพัฒนาผู้เรียน และ หลักฐานการพัฒนาการเรียนการสอน ผ่านขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงาน 8 ขั้นตอน ได้แก่ วางแผนการจัดทำรวบรวมและเลือกผลงาน จัดระบบผลงาน ตรวจสอบผลงานของตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงาน ประเมินและตัดสินผลงาน และจัดนิทรรศการผลงาน ซึ่งในบางครั้งอาจมีการรวบรวมขั้นตอนในบางขั้นเข้าด้วยกันเพื่อความเหมาะสม โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินแบบแยกองค์ประกอบ คือ ประเมินผลงานในแฟ้มแยกประเมินทีละชิ้นงาน และเกณฑ์การประเมินแบบองค์รวม คือ ประเมินผลงานในแฟ้มโดยมองภาพแบบองค์รวมของผลงานทั้งหมดในแฟ้ม ไม่แยกเป็นรายชิ้น

“การประเมินแฟ้มสะสมงานต้องประเมินตามโครงสร้างของแฟ้มสะสมงาน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม หลักฐานการพัฒนาตนเอง หลักฐานการพัฒนาผู้เรียน และหลักฐานการพัฒนาการเรียนการสอน โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินแบบแยกองค์ประกอบ คือ ประเมินผลงานในแฟ้มแยกประเมินทีละชิ้นงาน และเกณฑ์การประเมินแบบองค์รวม คือ ประเมินผลงานในแฟ้มโดยมองภาพแบบองค์รวมของผลงานทั้งหมดในแฟ้ม ไม่แยกเป็นรายชิ้น ”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“แฟ้มสะสมงานครูเป็นส่วนย่อยในการพิจารณาการทำงานของคุณ แต่ก็เป็นสิ่งสำคัญที่คุณควรจะต้องทำ เพราะสามารถใช้ในการดูผลงาน และการปฏิบัติงานตามที่คุรุสภา และคุรุจากรกำหนดไว้”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“การประเมินการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ทำให้สามารถเห็นความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้โดยตรง และสามารถประเมินการปฏิบัติงานได้ 3 ระดับ คือ (1) ระดับพฤติกรรม หมายถึงการประเมินขณะปฏิบัติงาน (2)ระดับผลลัพธ์ หมายถึง การประเมินจากผลงาน และ (3)ระดับประสิทธิผล หมายถึงการประเมินเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยตรง”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ที่ว่าข้อดีของการใช้แฟ้มสะสมงานก็คือ สามารถดูได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ครบทุกข้อ แต่ก็ควรมีการประเมินด้วยวิธีที่หลากหลายตามธรรมชาติของภาระงาน ตามเวลาจริง เช่น ความรับผิดชอบ การส่งงานตามเวลา การดูผลงานด้วยการตรวจจากผลงานที่สร้างขึ้นจริง”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานควรมี 8 ขั้นตอน ได้แก่ วางแผนการจัดทำ รวบรวมและเลือกผลงาน จัดระบบผลงาน ตรวจสอบผลงานของตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงาน ประเมินและตัดสินผลงาน และจัดนิทรรศการผลงาน โดยบางครั้งอาจมีการรวบขั้นตอนในบางขั้นเข้าด้วยกันเพื่อความเหมาะสมก็ได้”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา

ผลการวิจัยในตอนนี้ประกอบด้วย 3 ตอนย่อย ได้แก่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา 2.2 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา และ 2.3 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการจัดทำ หลักฐาน และเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู ซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1.1 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูจำนวน 7 ฉบับ (Rodriguez-Farrar, 2008; Seldin, 2004; ถาวร จันทศิริ, 2540; บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2544; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2544; สุวิทย์ มูลคำ, 2544; อุทุมพร จามรมาน, 2540) พบว่ามีองค์ประกอบของหลักฐานต่างๆ คือ (1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม (2) หลักฐานการพัฒนาตนเอง (3) หลักฐานการพัฒนาผู้เรียน และ (4) หลักฐานการพัฒนาการเรียนการสอน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 3.3 การสังเคราะห์โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู

โครงสร้าง แฟ้มสะสมงานครู	ถาวร จันทศิริ (2540)	อุทุมพร จามรมาน (2540)	สุวิทย์ มูลคำ (2544)	บุรชัย ศิริมหาสาคร (2544)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544)	Seldin (2004)	Rodriguez-Farrar (2008)
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
หลักฐานการพัฒนาตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓	✓
หลักฐานการพัฒนาผู้เรียน		✓	✓		✓	✓	✓
หลักฐานการพัฒนาการเรียนการสอน		✓	✓	✓	✓	✓	✓

ดังนั้นในการพัฒนารูปแบบแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานจึงควรมององค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนเอง (2) การพัฒนาผู้เรียน และ (3) การพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อแสดงถึงความสามารถในการทำงาน การพัฒนาความรู้และความสามารถตนเองและผู้เรียน รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการสอนที่เกิดขึ้นกับนักเรียนของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม

2.1.2 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู มีนักวิชาการหลายท่าน (Rodriguez-Farrar, 2008; Seldin, 2004; บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2544; ประดิษฐ์ ทองคำปลิว, 2541; สุวิทย์ มูลคำ, 2544) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูเป็นไปในแนวเดียวกันว่า ต้องประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 3.4 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู

ขั้นตอนการพัฒนา	ประดิษฐ์ ทองคำปลิว (2541)	สุวิทย์ มูลคำ (2544)	บุรชัย ศิริมหาสาร (2544)	Seldin (2004)	Rodriguez-Farrar (2008)
วางแผนการจัดทำ	✓	✓	✓	✓	✓
สร้างและเก็บสะสมผลงาน	✓	✓	✓	✓	✓
เลือกผลงานดีเด่น	✓	✓	✓	✓	✓
ประเมินค่าผลงาน	✓			✓	✓
ประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓

ดังนั้น ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครูจึงควรประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ คือ (1) วางแผนการจัดทำ (2) สร้างและเก็บสะสมผลงาน (3) เลือกผลงานดีเด่น (4) ประเมินค่าผลงาน และ (5) ประเมินผล โดยในบางครั้งขั้นตอนในการประเมินค่าผลงานอาจรวมอยู่ในขั้นตอนของการเลือกผลงานดีเด่น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงานนั้นๆ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ขั้นวางแผนจัดทำ

ขั้นตอนวางแผนจัดทำแฟ้มสะสมงานครู เป็นขั้นตอนในการรวบรวมหลักฐานในการศึกษาหลักสูตรเพื่อวางแผนการสอน และพัฒนาผู้เรียน รวมไปถึงคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา และรวบรวมปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข

2. ขั้นสร้างและเก็บสะสมผลงาน

ขั้นสร้างและเก็บสะสมผลงาน เป็นขั้นตอนในการสร้างนวัตกรรมทางด้านการสอน เพื่อใช้แก้ปัญหานักเรียน และประเมินตนเองในจุดดีและจุดด้อยของชิ้นงานนั้นๆ รวมไปถึงการเก็บสะสมงาน นวัตกรรมด้านการสอนเรียงตามลำดับก่อนหลัง

3. ขั้นเลือกผลงานดีเด่น

ขั้นเลือกผลงานดีเด่น เป็นขั้นตอนในการคัดเลือกผลงานดีเด่นของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มและนำมาเก็บเป็นหลักฐานภายในแฟ้มอย่างเป็นหมวดหมู่ รวมทั้งการสรุปผลการประเมินโดยตนเอง และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง จากนั้นจึงนำผลงานไปแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครู เช่น การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

4. ชั้นประเมินค่า

ชั้นประเมินค่า เป็นการประเมินค่าผลงาน โดยการสรุปคุณภาพ หรือความสามารถของครูผู้เป็นเจ้าของ เพื่อให้มีการปรับปรุงงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และพัฒนาชิ้นงานที่คัดเลือกไว้ให้ดีกว่าเดิม โดยการปรับปรุงหรือตกแต่งให้น่าสนใจ แล้วนำผลงานที่ดีกว่ามาสะสมไว้ก่อนที่จะนำเสนอผลงานต่อไป

5. ชั้นประเมินผล

ชั้นประเมินผล เป็นขั้นตอนการประเมินการปฏิบัติงานโดยเพิ่มสะสมงานครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประเมินการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน โดยอาจมีการนำไปพิจารณาความดีความชอบหรือพิจารณาผลตอบแทนต่อไป

2.1.3 เกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงานครู

การประเมินเพิ่มสะสมงานครูคล้ายกับการประเมินงานทั่วไป คือ ต้องสอดคล้องกับงานครู และผลการประเมินต้องเชื่อถือได้ (ถาวร จันทศิริ, 2540) สิ่งสำคัญของการประเมินเพิ่มสะสมงานก็คือการสร้างเกณฑ์การประเมินที่ได้มาตรฐานสำหรับผู้ประเมิน ซึ่งจะได้ทำความเข้าใจและสร้างความชัดเจนก่อนที่จะตัดสินใจให้ระดับคะแนนหรือตีค่าเป็นคะแนนแก่ผลงานต่างๆที่สะสมไว้ในเพิ่มสะสมงาน โดยการประเมินเพิ่มสะสมงานส่วนใหญ่จะใช้วิธีการเบื้องต้นดังนี้ (ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช, 2540; สมศักดิ์ ภูวิภาดารรรณ, 2544)

1. การประเมินชิ้นงานแต่ละชิ้นในเพิ่มสะสมงานแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยทำการประเมินชิ้นงานแต่ละชิ้นในเพิ่มสะสมงานโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน (scoring rubric) แล้วนำคะแนนมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ยออกมาเป็นคะแนนรวมของเพิ่มสะสมงานทั้งเพิ่ม

2. การประเมินตามองค์ประกอบหรือสมรรถภาพหรือตามมิติของงาน ซึ่งทำการแยกวิเคราะห์ชิ้นงานในเพิ่มสะสมงานตามจุดมุ่งหมายหรือมิติของงาน มีการให้คะแนนแยกไปตามจุดมุ่งหมายหรือสมรรถภาพที่ต้องการวัด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละสมรรถภาพที่สร้างขึ้นเฉพาะสมรรถภาพนั้น

3. การประเมินเพิ่มสะสมงานโดยรวมผ่านการมองภาพรวมของเพิ่มทั้งหมด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดขึ้นมาเฉพาะ ซึ่งไม่มีการให้คะแนนชิ้นงานเป็นรายชิ้น

ดังนั้นเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงานเพื่อประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร จึงมีเกณฑ์การประเมิน คือ (1) เกณฑ์การประเมินชิ้นงานแต่ละชิ้นในเพิ่มสะสมงาน คือ การประเมินหลักฐานและผลงานในแต่ละระยะ ซึ่งแบ่งออกเป็นผลงานหรือหลักฐานที่สะท้อนผลผลิต ผลลัพธ์ระยะต้น และผลลัพธ์ระยะปลาย (2) การประเมินตามองค์ประกอบหรือสมรรถภาพหรือตามมิติของงาน คือ เกณฑ์การประเมินหลักฐานและผลงานในแต่ละมาตรฐานและตัวชี้วัด และ (3) การประเมินเพิ่มสะสมงานโดยรวมผ่านการมองภาพรวมของเพิ่มทั้งหมด คือ เกณฑ์การประเมินหลักฐานและผลงานในภาพรวมของเพิ่มสะสมงาน ซึ่งทำให้สามารถประเมินผลงานหรือหลักฐานภายในเพิ่มได้ครอบคลุมทั้ง 3 วิธีดังกล่าวข้างต้น

2.2 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครูจำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (informal interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.2.1 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู

ผลการสัมภาษณ์พบว่าควรมีหลักฐานในแฟ้มสะสมงานครู 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม หลักฐานการพัฒนาตนเอง หลักฐานการพัฒนาผู้เรียน และ หลักฐานการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีโครงสร้างหลัก 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนเอง (2) การพัฒนาผู้เรียน และ (3) การพัฒนาการเรียนการสอน ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 3.5 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงสร้างแฟ้มสะสมงานครู

หลักฐานในแฟ้มสะสมงานครู	หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ.	ผู้อำนวยการฯ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ	รวม
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม	✓	✓				2
หลักฐานการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	5
หลักฐานการพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓	✓		4
หลักฐานการพัฒนาการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	5

“โครงสร้างแฟ้มสะสมงานควรประกอบด้วย ข้อมูลเบื้องต้นของครู ชำนาญหรือผลงานของครู หรืออาจจะเพิ่มเกณฑ์การตัดสินแฟ้มสะสมงานเข้ามาด้วยก็ได้ ”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“มาเซอร์ว่าทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม นอกจากชื่อ ประวัติการปฏิบัติงานแล้ว
ควรจะมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม จุดประสงค์ของการประเมินโดยใช้
แฟ้มสะสมงานรายการชิ้นในงานในแฟ้มด้วย”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“โครงสร้างแฟ้มสะสมงานควรมีองค์ประกอบของหลักฐาน การพัฒนาตนเอง
การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“โครงสร้างแฟ้มสะสมงานควรมีองค์ประกอบหลักๆคือ การพัฒนาตนเอง
เช่น การส่งงานตรงเวลา มาทำงานครบ ตรงเวลา และ การพัฒนาการเรียน
การสอนให้ดีขึ้น เช่น การทำแผนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาสื่อที่ทันสมัย
และการพัฒนาผู้เรียนด้วย”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ควรมีกระบวนการ วิธีการ แนวทางการประเมินผลงานในแฟ้มสะสมงานของครู
รวมทั้งเครื่องมือการประเมิน รายละเอียดการให้คะแนนด้วยนะ”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

2.2.2 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู

สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครูจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู พบว่าขั้นตอนที่สำคัญ มี 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1. วาง
แผนการจัดทำ 2. รวบรวมและเลือกผลงาน 3. จัดระบบผลงาน 4. ตรวจสอบผลงานของตนเอง
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู 6. ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงาน 7. ประเมินและตัดสิน
ผลงาน และ 8. จัดนิทรรศการผลงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้เสนอให้
รวมขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู และขั้นตอนการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงานเข้า
เป็นขั้นตอนเดียวกัน โดยให้ทั้งสองขั้นตอนเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอน “ตรวจสอบผลงานของตนเอง”
และให้ขั้นตอนการจัดนิทรรศการผลงานเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอน “ประเมินและตัดสินผลงาน”
ดังนั้นจึงมี 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ วางแผนการจัดทำ รวบรวมและเลือกผลงาน จัดระบบผลงาน
ตรวจสอบผลงานของตนเอง และการประเมินและตัดสินผลงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 3.6 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาเพิ่มสะสมงานครู

ขั้นตอนการจัดทำ	หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ.	ผู้อำนวยการฯ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ	รวม
วางแผนการจัดทำ	✓	✓	✓	✓	✓	5
รวบรวมและเลือกผลงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
จัดระบบผลงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ตรวจสอบผลงานของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	5
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู	✓	✓				2
ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงาน	✓	✓				2
ประเมินและตัดสินผลงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
จัดนิทรรศการผลงาน	✓					1

สำหรับขั้นวางแผนการจัดทำ เป็นขั้นตอนในการวางแผนเพื่อระบุวัตถุประสงค์ในการจัดทำเพิ่มสะสมงาน อีกทั้งขั้นตอนนี้ยังเป็นขั้นตอนในการระบุโครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์การประเมิน และรายละเอียดของเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในแต่ละขั้นของการประเมินเพิ่มสะสมงาน

“ก่อนอื่นต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือรูปแบบของเพิ่มสะสมงานของครูว่ามีเป้าหมายอะไร และกำหนดรูปแบบ โครงสร้าง รายละเอียดแต่ละส่วนว่าประกอบไปด้วยอะไรบ้าง”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“ในการวางแผนควรมีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ มาตรฐาน รวมทั้งตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง แล้วค่อยกำหนดหลักฐานหรือผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนถึงความรู้และความสามารถของเจ้าของ เพิ่มสะสมงาน”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“เพิ่มสะสมงานต้องมีการออกแบบให้มีความเหมาะสม และมีการออกแบบการประเมิน การปฏิบัติงานของครูได้ครอบคลุมทั้งในด้านความรู้ คักยภาพ และพัฒนาการที่เกิดขึ้น”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ขั้นตอนการวางแผนจัดทำ พี่ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดที่ควรจะต้องมี เนื่องจาก จะได้ว่าจะต้องเก็บผลงานอะไร เก็บกี่ชิ้น แล้วสิ่งที่จะประเมิน และจะต้องทำ มีอะไรบ้าง จะได้เตรียมตัวถูก”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“พี่ว่าขั้นแรกของการทำแฟ้มอะไรก็ตาม ควรวางแผนการจัดทำให้ชัดเจนก่อนเลย”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

สำหรับขั้นรวบรวมและเลือกผลงาน เป็นขั้นตอนในการรวบรวมหลักฐาน หรือผลงาน และบันทึกการปฏิบัติงาน ซึ่งเก็บรวบรวมทุกครั้งที่ทำหรือสร้างผลงาน และคัดเลือก ผลงานสำคัญของครู อย่างน้อย 1 ชิ้นในทุกตัวชี้วัด โดยใช้ทะเบียนผลงาน เพื่อระบุวัน เดือน ปีที่ทำ หรือสร้างผลงาน และการคัดเลือกผลงานใส่ในแฟ้มสะสมงาน

“การรวบรวมรวมทั้งการเลือกผลงานสำคัญของครูในการสะสมในแฟ้มเป็นสิ่ง ที่จำเป็นต้องทำต่อจากการวางแผนจัดทำ เนื่องจากจะได้ผลิต และสร้างสรรค์ผลงาน ในแฟ้มให้มีเป็นลักษณะเฉพาะตัว และให้มีความสมบูรณ์ และสะท้อนคิด บรรยาย ความรู้ต่อผลงานในแฟ้ม”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“ขั้นรวบรวมและเลือกผลงาน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มนำผลงานใส่แฟ้ม และคัดเลือกผลงานที่ดีที่สุดเข้าสู่แฟ้มสะสมงาน”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“พี่ว่าการคัดเลือกผลงาน เป็นการคัดเลือกผลงานที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของแฟ้ม เข้าไปยังแฟ้มสะสมงาน ไม่ใช่เอางานทุกอย่างใส่ลงไป และควรมีเอกสารประกอบ การคัดเลือก เพื่อบอกวัน เดือน ปีของผลงานที่เก็บ และเหตุผลที่คัดเลือกผลงาน ขึ้นนั้นเข้ามา”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ผลงานที่ถูกคัดเลือกต้องเลือกมาจากผลงานของตนเองที่ถูกรวบรวม เอาไว้ก่อนหน้านี้”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ขั้นตอนที่สองคือต้องรวบรวมผลงาน แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะผลงานที่โดดเด่น ตรงกับความต้องการเท่านั้นมาใส่ในแฟ้ม”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

สำหรับชั้นจัดระบบผลงาน เป็นขั้นตอนในการจัดระบบหลักฐานและผลงาน
ในแฟ้มให้เกิดความเป็นหมวดหมู่ และมีความสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงาน

“ขั้นตอนนี้ทำให้แฟ้มสะสมงานมีความเป็นหมวดหมู่มากขึ้น หลังจากที่มีการรวบรวมผลงานทั้งหมดไว้ในแฟ้มแล้ว ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงควรอยู่ถัดจากขั้นตอนการรวบรวมและเลือกผลงาน”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“ขั้นตอนนี้ทำให้ได้ประโยชน์ทั้งต่อครูผู้สอน ในเรื่องของความเป็นระเบียบ และเป็นประโยชน์ต่อผู้ประเมิน ในเรื่องของการตรวจสอบเอกสาร”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“เหมือนได้Screen ผลงานที่เลือกมาก่อนตรวจสอบด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“พี่ว่ามันช่วยให้รู้ว่าผลงานที่เลือก แล้วใส่เข้ามาในแฟ้มมีความสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงานรีเปล่า”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“พองานเป็นหมวดหมู่ ก็ตรวจสอบง่ายขึ้นนะ น่าเปิดดูด้วย”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

สำหรับขั้นตรวจสอบผลงานของตนเอง เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบผลงานของตนเอง และสรุปข้อมูลของหลักฐานหรือผลงานผ่านแบบตรวจสอบตนเอง เพื่อให้เพิ่มสะสมผลงานมีความครบถ้วน และสมบูรณ์

“เป็นการตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลงานด้วยตนเอง ก่อนจะมีการประเมิน และตัดสินผลงานต่อไป รวมทั้งอาจมีการนำผลงานในแฟ้มไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับครูอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลเสนอแนะมาปรับปรุง และปรับเปลี่ยนผลงานของตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ครูได้ตรวจสอบผลงาน และปรับปรุงผลงานให้เป็นที่พอใจไว้”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“น่าจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเพิ่มเติมเข้าไปในขั้นนี้ เพื่อให้เห็นข้อดี ข้อด้อยของผลงาน และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“พี่ว่าก็ดีนะ มันเป็นสิทธิ์ของครูที่จะตรวจสอบผลงานก่อนที่จะให้คนอื่นมาประเมินจะได้เอากลับไปแก้ไข และปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ขั้นตอนนี้น่าจะเหมือนกับการปรับปรุงผลงาน ที่เจ้าของแฟ้มสามารถพัฒนาผลงาน และตรวจสอบความครบถ้วนของผลงานภายในแฟ้ม โดยให้เพื่อนครูด้วยกันช่วยกันให้คำแนะนำว่าผลงานยังขาดตกบกพร่องตรงจุดไหน ยังไง”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

สำหรับขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เป็นขั้นตอนที่อยู่หลังจากมีการตรวจสอบผลงานของตนเองเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนครู เพื่อพัฒนา และแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองก่อนการประเมินจริง

“เป็นขั้นตอนที่อยู่หลังจากมีการตรวจสอบผลงานของตนเองเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปแลกเปลี่ยนข้อมูลกับคนอื่น ๆ”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“ขั้นตอนนี้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และผู้ที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อจะได้มีการพัฒนา และแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองก่อนการประเมินจริง”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“พินิจว่าขั้นนี้ควรจะรวมไปกับขั้นตรวจสอบผลงานของตนเองนะ พอเรารู้ว่าขาดอะไรไปก็จะได้ลองแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูไปเลย”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ตรวจสอบผลงานของตนเองเรียบร้อยแล้ว ก็น่าจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูควบคู่กันไปเลยทีเดียว”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“เรารวมขั้นนี้ไปกับขั้นก่อนหน้านี้จะดีกว่าไหม มันน่าจะเกิดประโยชน์มากกว่า”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

สำหรับขั้นปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงาน เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับการเสนอแนะมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงานของตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

“เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับการเสนอแนะมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงานของตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“มาเซอร์ว่าขั้นตอนนี้ควรอยู่หลังจากที่มีการตรวจสอบผลงาน และได้รับ feedback จากเพื่อนครูแล้ว”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“พี่ว่ามันซ้ำซ้อนและยุ่งยาก ถ้าเราเอาขั้นตรวจสอบผลงานของตนเอง ขึ้น แลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู และขั้นตอนนี้มารวมกันเป็นขั้นตอนเดียวเลยน่าจะดีกว่า”
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“พี่ว่าขั้นตรวจสอบผลงานของตนเอง ขึ้น แลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู และขั้นปรับปรุง และปรับเปลี่ยนผลงานมันก็คือการตรวจสอบผลงานด้วยตนเองก่อนจะประเมินจริง”
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ควรรวมขั้นตรวจสอบผลงานของตนเอง ขึ้น แลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู และขั้นปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงานและใช้ชื่อว่าขั้นตรวจสอบผลงานของตนเอง”
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

สำหรับขั้นประเมินและตัดสินผลงาน เป็นขั้นตอนการประเมินการปฏิบัติงานโดยเพิ่มสะสมงานครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประเมินการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน โดยอาจมีการนำไปพิจารณาความดีความชอบ หรือพิจารณาผลตอบแทนต่อไป โดยอาศัยแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลงานจากคะแนนและคำแนะนำ

“อาจจะมีการนำผลงานในแฟ้มไปจัดนิทรรศการผลงาน หรือจัดในเวทีวิชาการ เพื่อเผยแพร่ผลงานของตนเองแก่ผู้อื่นต่อไปก็ได้”
(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประเมินการปฏิบัติงาน โดยอาจมีการนำไปพิจารณาความดีความชอบ หรือพิจารณาผลตอบแทนต่อไป”
(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“พี่ว่าควรมีแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลงานในการประเมินด้วยนะ”
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ขั้นตอนนี้ควรเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อให้ผู้บริหารสรุปภาพรวมการทำงานของคุณคนนั้นไปเลย แล้วก็ใช้เป็นหลักฐานในการขึ้นเงินเดือนได้อย่างชัดเจน”
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ควรจะมีการระบุอย่างชัดเจนว่าจะระยะไหน เก็บผลงานอะไร จะได้มีการประเมินที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งหมด”
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

สำหรับชั้นจัดนิทรรศการผลงาน เป็นการนำผลงานในแฟ้มสะสมงานไปจัดนิทรรศการผลงาน หรือจัดเวทีวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานของตนเองแก่ผู้อื่น

“ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้เจ้าของแฟ้มสะสมงานได้เผยแพร่ผลงานของตนเองแก่ผู้อื่น”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“ควรให้ขั้นตอนการจัดนิทรรศการผลงานเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนประเมินและตัดสินผลงาน”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“จัดนิทรรศการผลงานแล้วประเมินและตัดสินผลงานไปเลยที่เดียวน่าจะชัดเจนกว่า”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ที่ว่าขั้นตอนนี้ดีนะ แต่ควรให้ความสำคัญไม่ใช่จัดขึ้นมาเฉยๆแล้วไม่เกิดประโยชน์ ควรเอามาประเมินและตัดสินผลงานไปด้วยเลย”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ควรรวมอยู่ในขั้นการประเมินและตัดสินผลงาน”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

2.2.3 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครูพบว่าเกณฑ์ การประเมินอาจใช้วิธีในการประเมิน 2 แบบ คือ การประเมินโดยใช้เกณฑ์แบบแยกองค์ประกอบ คือ ประเมินผลงานในแฟ้มแยกประเมินทีละชิ้นงาน แล้วนำคะแนนมารวมกัน เพื่อหาคะแนนเฉลี่ยเป็นคะแนนรวมของแฟ้มสะสมงาน กับการประเมินโดยใช้เกณฑ์แบบองค์รวม คือ ประเมินผลงานในแฟ้มโดยมองภาพแบบองค์รวมของผลงานทั้งหมดในแฟ้ม ไม่แยกเป็นรายชิ้น แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่บรรยายถึงผลงานแต่ละระดับคุณภาพ โดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานในแฟ้มต้องมีความชัดเจน มีรายละเอียดดังนี้

“การประเมินต้องมีการสร้างเกณฑ์ในการประเมินว่าจะใช้เกณฑ์แบบไหน เช่น เกณฑ์แบบแยกองค์ประกอบ เกณฑ์แบบองค์รวม เป็นต้น แต่ถ้าได้ทั้ง 2 แบบ ก็จะเป็นการสะท้อนการทำงานที่ดีมาก”

(หัวหน้ากลุ่มฯ สทศ. / 6 มกราคม 2558)

“การประเมินเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานในแฟ้ม ต้องมีความชัดเจน”

(ผู้อำนวยการฯ / 24 ธันวาคม 2557)

“พี่ว่าต้องมีการสร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนไปเลยว่าเราจะให้คะแนนยังไง พิจารณาจากอะไร แบบไหนถึงได้คะแนนมาก แบบไหนถึงได้คะแนนน้อย แล้วเท่าไรถึงผ่าน เกณฑ์”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“เกณฑ์ต้องระบุมาเลยนะว่า มีผลงานอันนี้ได้กี่คะแนน แล้วถ้ามีผลงานอันนั้นได้ คะแนนเท่าไร”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

“ควรจะมีกระบวนการ วิธีการ แนวทางการประเมินผลงานในแฟ้มสะสมงานของครู รวมทั้งเครื่องมือการประเมิน รายละเอียดการให้คะแนนด้วยนะ”

(ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ / 30 ธันวาคม 2557)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.3 ผลการพัฒนาารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทาง ความคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครู รวมทั้งรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยขึ้น จากนั้นจึงนำคู่มือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ปรับรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการประเมินการปฏิบัติงานครูด้วยแฟ้มสะสมงาน และปรับเกณฑ์การให้คะแนนให้มีความเหมาะสม ครอบคลุมและชัดเจนตาม

คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ร่วมตรวจสอบคุณภาพของ คู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย โดยตรวจสอบความชัดเจนทางด้านภาษา ความเหมาะสมของขั้นตอน การจัดทำแฟ้ม มาตรฐานและตัวชี้วัดในแต่ละด้านของขั้นตอน เกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับแก้การเขียนวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และเครื่องมือให้สอดคล้องกับขั้นตอน และมีความคงเส้นคงวาในการใช้ภาษามากยิ่งขึ้น ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 ผลการพัฒนาคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการสังเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทาง ความคิดเห็นในการ ประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครู รวมทั้งรูปแบบการจัดทำ แฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่ง ประเทศไทย แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการ ปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดที่ น่าสนใจตามประเด็นต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ

1. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากมาตรฐานที่ ศึกษาและสังเคราะห์ได้
2. เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานที่พัฒนาขึ้น

โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู

โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูประกอบด้วยโครงสร้างทั้งหมด 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม (2) การพัฒนาตนเอง (3) การพัฒนาผู้เรียน และ (4) การพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดต่างๆในแต่ละส่วนดังนี้ คือ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม เป็นส่วนที่เก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพของเจ้าของแฟ้มว่าเป็นใคร มีประวัติการศึกษา การทำงานและลักษณะ ส่วนตัวเป็นอย่างไร และเอกสารหลักฐานที่สะท้อนถึงภูมิหลังในด้านต่างๆ ของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น รายวิชาที่สอน ชั้น จำนวนนักเรียน เป็นต้น รวมไปถึงวัตถุประสงค์

ของการจัดทำแฟ้ม และจุดประสงค์ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และทะเบียนผลงานเพื่อจัดลำดับการเก็บหลักฐานหรือผลงานภายในแฟ้ม

2. การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นส่วนที่เก็บหลักฐานต่างๆของครู เพื่อแสดงถึงความพยายามในการพัฒนาตนเอง และการหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การเข้าร่วมอบรม และเข้าร่วมสัมมนาต่างๆตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ดังนี้ คือ

มาตรฐานที่ 1 : ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น

มาตรฐานที่ 2 : การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ (สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนคาทอลิก)

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : 3.1 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

มาตรฐานที่ 4 : ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ : 4.1 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดที่ : 5.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

5.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

(ตามคติพจน์ 3 ประการ และนำไปสู่การเผยแพร่การไตร่ตรองแบบคาทอลิก)

5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

มาตรฐานที่ 6 : ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดที่ : 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

3. การพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาผู้เรียน เป็นส่วนที่เก็บหลักฐานที่แสดงถึงความมุ่งมั่น และวิธีการในการพัฒนาผู้เรียน ผลงานทางวิชาการ หรือนวัตกรรมด้านการสอนที่สะท้อนถึงความพยายามในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ดังนี้ คือ

มาตรฐานที่ 1 : มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่ : 1.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

1.2 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

1.3 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน (เชื่อมโยงกับคุณค่าพระวรสาร)

1.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (ตามอัตลักษณ์ 8 ประการ)

1.5 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียน ด้วยความเสมอภาค

มาตรฐานที่ 2 : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผล
การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. การพัฒนาการเรียนการสอน

การพัฒนาการเรียนการสอน เป็นส่วนที่เก็บบหลักฐาน เอกสารการจัดการเรียนรู้ เอกสารประกอบการสอน ข้อสอบ และสื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บันทึกวิจารณ์ผลการสอนของตนเอง รวมถึงผลการเข้าสังเกตการณ์สอน และข้อคิดเห็นของเพื่อนครู ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดดังนี้

คือ มาตรฐานที่ 1 : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (ผนวกกับคุณค่าพระวรสาร)

มาตรฐานที่ 2 : พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

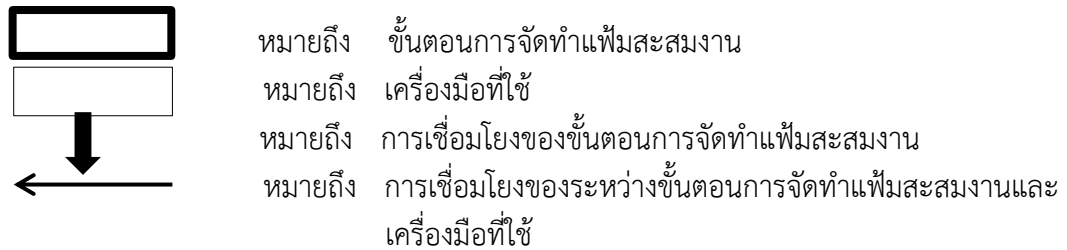
ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

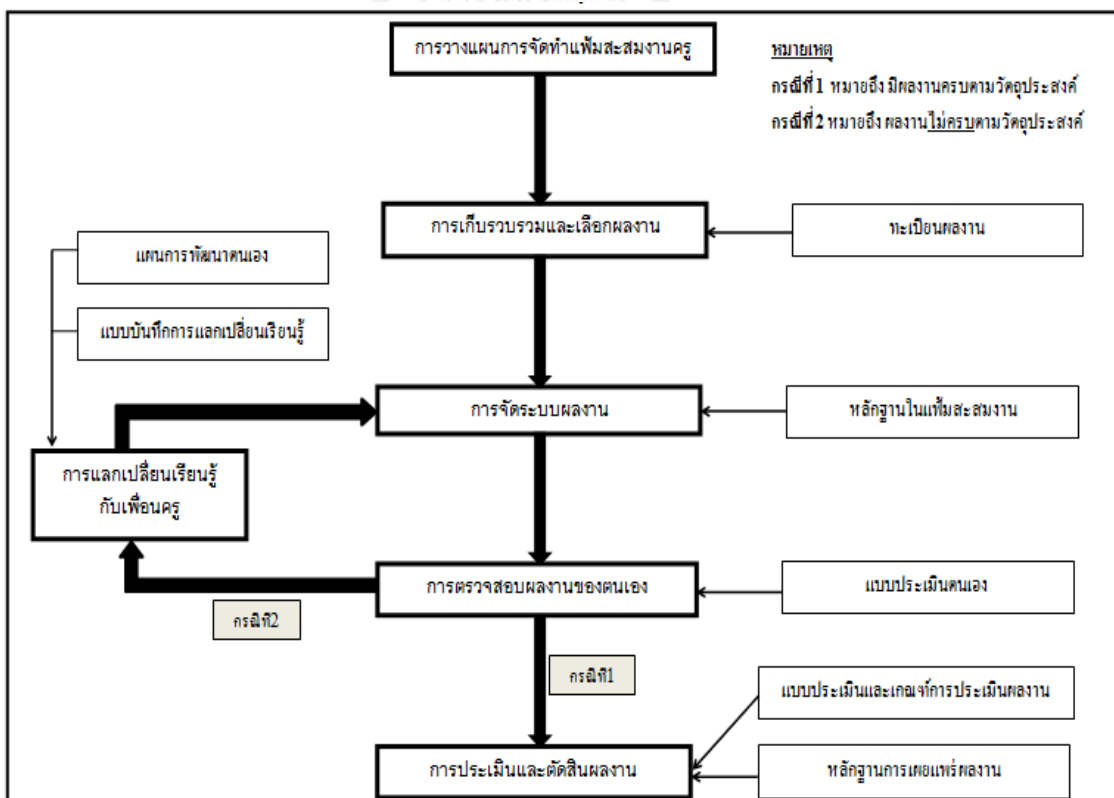
ตัวชี้วัดที่ : 3.1 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง

ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงาน

ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานประกอบด้วยขั้นตอนทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังภาพที่ 4.1 โดยกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆในภาพ ดังนี้



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย



ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการวางแผนเพื่อระบุวัตถุประสงค์ในการจัดทำแฟ้มสะสมงาน คือ ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย อีกทั้งขั้นตอนนี้ยังเป็นขั้นตอนในการระบุโครงสร้าง ขั้นตอนการจัดทำ และ เกณฑ์การประเมิน และ รายละเอียดของ เครื่องมือต่างๆที่ใช้ในแต่ละขั้นของการประเมินแฟ้มสะสมงาน ซึ่งประกอบด้วย ทะเบียนผลงาน หลักฐานในแฟ้มสะสมงาน แบบประเมินตนเอง แบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลงาน แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แผนการพัฒนาตนเอง และหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของแฟ้มสะสมงาน หลักฐานในแฟ้มสะสมงาน และแนวทางในการเก็บหลักฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของแฟ้มสะสมงาน

แฟ้มสะสมงานเน้นการประเมินความก้าวหน้าของกระบวนการทำงาน และ การประเมินผลงานที่เป็นผลจากการดำเนินงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม

2. หลักฐานในแฟ้มสะสมงาน

หลักฐานในแฟ้มสะสมงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 หลักฐานที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นของครู เป็นหลักฐานที่บ่งบอกตัวตนของครูผู้เป็นเจ้าของ แฟ้ม และรายละเอียดเบื้องต้นของแฟ้มสะสมงานดังกล่าว เช่น ชื่อ ประวัติการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม จุดประสงค์ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงานทะเบียนผลงาน เป็นต้น

2.2 หลักฐานหรือผลงานของครู เป็นหลักฐานหรือผลงานของครูในแต่ละระยะทั้ง 3 ระยะ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

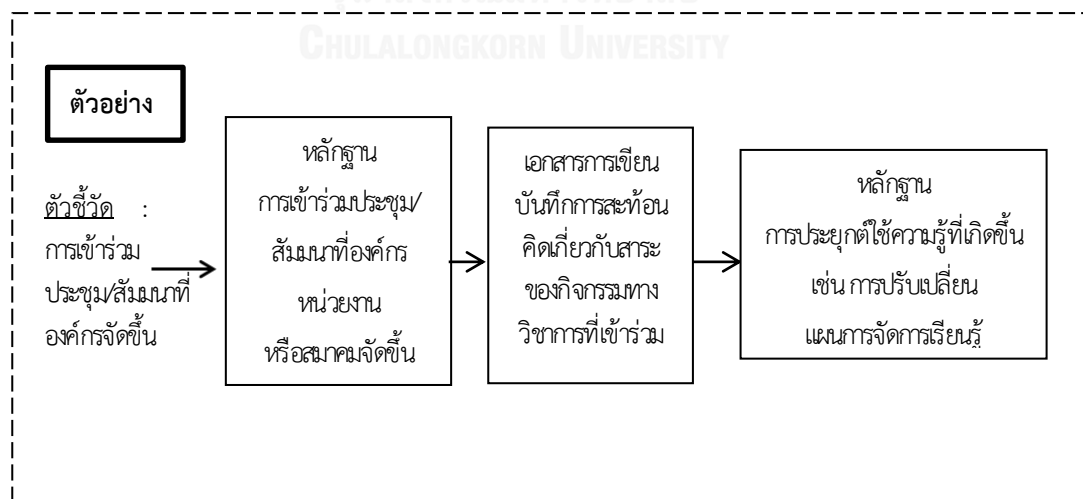
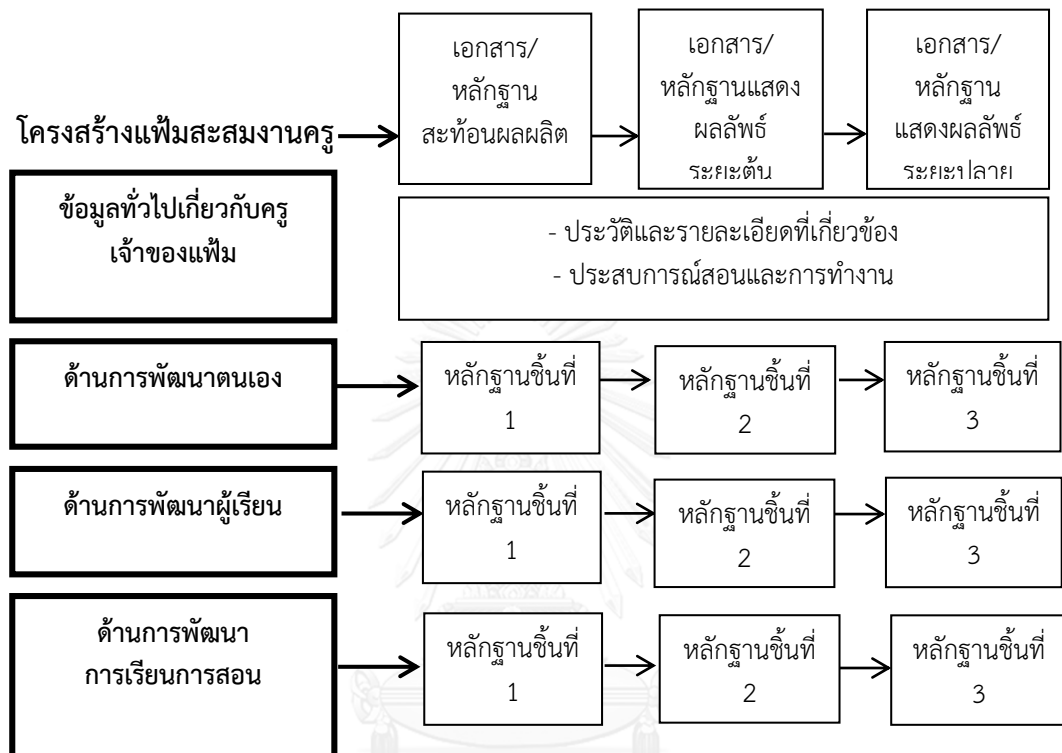
2.2.1 หลักฐานที่แสดงถึงการสะท้อนผลผลิต เป็นหลักฐานที่แสดงถึงผลผลิตชิ้นแรกที่ได้มาจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆตามมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดนั้นๆ โดยหลักฐานประเภทนี้เป็นหลักฐานที่ได้รับมาจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยตรง ซึ่งจะนำไปสู่การต่อยอดในการสร้างผลลัพธ์ในระยะต้นต่อไป เช่น เอกสารหรือเกียรติบัตรที่แสดงถึงการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

2.2.2 หลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น เป็นหลักฐานที่เกิดจากการต่อยอดความคิด เพื่อพัฒนา ริเริ่มหลักฐานในระยะปลายให้บรรลุตามมาตรฐาน หรือ ตัวชี้วัดดังกล่าว เช่น บันทึกการสะท้อนคิด การสรุปความรู้ เป็นต้น

2.2.3 หลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย เป็นหลักฐานแสดงถึงผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายที่บ่งบอกการปฏิบัติงานที่บรรลุมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดนั้นๆ เช่น หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้นชิ้นงานหรือผลงานที่แสดงถึงความเข้าใจในบทเรียนของนักเรียน เป็นต้น

3. แนวทางการเก็บหลักฐาน

การเก็บหลักฐานในแฟ้มสะสมงาน จะเก็บสะสมงานตามโครงสร้างของแฟ้มสะสมงาน คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน ตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง เป็นระยะทั้งหมด 3 ระยะ ดังตัวอย่าง



ภาพที่ 3.3 แนวทางการเก็บหลักฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครู

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและเลือกผลงาน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการรวบรวมหลักฐานหรือผลงาน และบันทึกการปฏิบัติงาน ซึ่งเก็บรวบรวมทุกครั้งที่ทำหรือสร้างผลงาน และคัดเลือกผลงานสำคัญของครูอย่างน้อย 1 ชิ้นในทุกตัวชี้วัด โดยใช้ทะเบียนผลงาน เพื่อระบุวัน เดือน ปีที่ทำหรือสร้างผลงาน และการคัดเลือกผลงานใส่ในแฟ้มสะสมงาน ดังตัวอย่าง

ทะเบียนผลงาน

วัน เดือน ปี ที่ทำ/สร้างผลงาน	ผลงาน	คัดเลือกใส่ใน แฟ้มสะสมงาน	
		คัดเลือก	ไม่ คัดเลือก
DD/MM/YYYY	เกียรติบัตรเข้ารับการอบรมการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	√	
DD/MM/YYYY	ภาพถ่ายสื่อการสอนเรื่อง “วิญจักร์เครปส์”		√

ขั้นตอนที่ 3 จัดระบบผลงาน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการจัดระบบหลักฐานและผลงานในแฟ้มให้เกิดความเป็นหมวดหมู่ และมีความสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงาน ดังตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 หลักฐานด้านการพัฒนาตนเอง			
มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	หลักฐาน/ชิ้นงานแสดง		
	ผลผลิต	ผลลัพธ์ระยะต้น	ผลลัพธ์ระยะปลาย
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ			
1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่ องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	-เอกสารเขียนบันทึกการ สะท้อนคิดเกี่ยวกับสาระของ กิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ ที่เกิดขึ้น เช่น หากเข้ารับการ อบรมเรื่องวิธีการจัดการเรียนรู้ หลักฐานในระยะนี้ ต้องสะท้อน การปรับปรุงกิจกรรมการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาแผนการจัดการ เรียนรู้

จากมาตรฐานและตัวชี้วัดดังกล่าว ครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มจะต้องทำการจัดระบบหลักฐานหรือชิ้นงาน ดังนี้

1. ผลผลิต : หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น
2. ผลลัพธ์ระยะต้น : เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับสาระของกิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม
3. ผลลัพธ์ระยะปลาย : หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น หากเข้ารับการอบรมเรื่องวิธีการจัดการเรียนรู้ หลักฐานในระยะนี้ ต้องสะท้อนการปรับปรุงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบผลงานของตนเอง

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบผลงานของตนเอง และสรุปข้อมูลของหลักฐานหรือผลงานผ่านแบบตรวจสอบตนเอง เพื่อให้แฟ้มสะสมผลงานมีความครบถ้วน และสมบูรณ์ ก่อนที่จะผ่านการประเมินและตัดสินผลงานต่อไป ดังตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม	ผลการตรวจสอบ	
	มี	ไม่มี
1. ประวัติ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น รายวิชาที่สอน ชั้น จำนวนนักเรียน	√	
2. ประสบการณ์สอน และการทำงาน		√
3. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม และจุดประสงค์ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน	√	
4. ทะเบียนผลงาน		√

สรุปผลการประเมินตนเอง

ผลการสำรวจพบว่า มีจำนวนหลักฐานหรือผลงานทั้งหมด 4 งาน พบว่า ขาดไป 2 งาน ได้แก่(หลักฐาน/ผลงาน) คือ 1. ประสบการณ์สอน และการทำงาน

2. ทะเบียนผลงาน

หากการตรวจสอบพบว่ายังขาดส่วนใดส่วนหนึ่งของหลักฐานหรือผลงานไป ครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มสะสมงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในส่วนของหลักฐานที่ยังไม่มีการเก็บรวบรวมไว้ พร้อมบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดด้อยของงาน และกระบวนการทำงานสำหรับนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงผลงานของตนเอง พร้อมทั้งวางแผนการเก็บรวบรวมหลักฐานใหม่อีกครั้ง ผ่านแบบบันทึกการพัฒนาตนเอง และนำข้อมูลที่ได้รับการเสนอแนะและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อนครูมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงานภายในแฟ้มสะสมงานของตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินและตัดสินผลงาน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการประเมินการปฏิบัติงานโดยเพิ่มคะแนนครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประเมินการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน โดยอาจมีการนำไปพิจารณาความดีความชอบหรือพิจารณาผลตอบแทนต่อไป โดยอาศัยแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลงาน จากคะแนนและคำแนะนำ ดังตัวอย่าง

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
ตัวชี้วัดที่ 3.1 : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อนผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	ควรมีหลักฐานที่แสดงถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เข้าร่วมสัมมนาที่ตรงประเด็นมากกว่านี้	1
ผลลัพธ์ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับสาระของกิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม		2
ผลลัพธ์ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น		0

รวม 3 คะแนน

ส่วนที่ 2 หลักฐานด้านการพัฒนาตนเอง		เกณฑ์การประเมิน	
มาตรฐานที่ 1: ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ			
ตัวชี้วัดที่ 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น			
หลักฐานหรือผลงาน			
สะท้อนผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	1. มีการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	
ผลลัพธ์ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับสาระของกิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม	2. มีการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดอย่างชัดเจนและเป็นประโยชน์	
ผลลัพธ์ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น	3. มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น	
		ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ	
		ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ	
		ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ	

จากตัวอย่างพบว่ามียอดประกอบของผลงานหรือหลักฐานที่สะท้อนผลผลิต และผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น แต่ยังขาดผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย จึงทำให้ได้ผลการประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละระยะรวม 2 คะแนน

สำหรับผลการประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละมาตรฐาน พบว่าอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ เนื่องจากได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และผลการประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละตัวชี้วัดพบว่าอยู่ในระดับพอใช้ เนื่องจาก ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

จากนั้นจึงทำการประเมินผลงานและหลักฐานในภาพรวมของแฟ้มสะสมงาน (ศึกษาจากเกณฑ์การประเมิน) และนำผลงานในแฟ้มไปจัดนิทรรศการหรือจัดเวทีวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานของตนเองแก่ผู้อื่น โดยมีหลักฐานการเผยแพร่ผลงานประกอบการเผยแพร่

2.3.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ร่วมตรวจสอบคุณภาพ ความชัดเจนทางด้านภาษา ความเหมาะสมด้านรูปแบบ ความเหมาะสมด้านรูปแบบของคู่มือ และความเหมาะสมในการกำหนดหลักฐานในแต่ละมาตรฐานและตัวชี้วัด แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนต่อไปนี้

- 4.50-5.00 ข้อความนั้นตรงกับความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 ข้อความนั้นตรงกับความเหมาะสมในระดับมาก
- 2.50-3.49 ข้อความนั้นตรงกับความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 ข้อความนั้นตรงกับความเหมาะสมในระดับน้อย
- 1.00-1.49 ข้อความนั้นตรงกับความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยพบว่ามีคุณภาพในระดับมาก ซึ่งมีข้อมูลรายด้านเป็นดังต่อไปนี้

สำหรับความเหมาะสมด้านรูปแบบ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก 3 รายการ คือ (1) ขนาดของคู่มือเหมาะสมสำหรับใช้ประกอบการดำเนินงาน ($M = 3.50, SD = 0.71$) (2) ภาษาที่ใช้ในคู่มือมีความเหมาะสม และชัดเจน ($M = 3.50, SD = 0.71$) (3) มีการเรียงลำดับเนื้อหาของคู่มือ อ่านแล้วเข้าใจง่าย ($M = 3.50, SD = 0.71$) ตามลำดับ และมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง 1 รายการ คือ รูปแบบคู่มือน่าสนใจ น่าอ่าน ($M = 3.00, SD = 0.71$) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 3.7 ผลการตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมด้านรูปเล่ม

ข้อรายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ความหมาย
ความเหมาะสมด้านรูปเล่ม			
1. ขนาดของคู่มือเหมาะสมสำหรับใช้ประกอบการดำเนินงาน	3.50	.71	มาก
2. ภาษาที่ใช้ในคู่มือมีความเหมาะสม และชัดเจน	3.50	.71	มาก
3. รูปแบบคู่มือน่าสนใจ น่าอ่าน	3.00	.00	ปานกลาง
4. มีการเรียงลำดับเนื้อหาของคู่มือ อ่านแล้วเข้าใจง่าย	3.50	.71	มาก

สำหรับความเหมาะสมด้านรูปแบบของคู่มือ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้าน พบว่า ส่วนที่ 1 บทนำ มีความเหมาะสมในระดับมาก 2 รายการ คือ (1) มีการระบุความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือไว้อย่างชัดเจน ($M = 3.50, SD = 0.71$) และ (2) บทนำมีความเชื่อมโยง และสอดคล้องกับการใช้แฟ้มสะสมงานเพื่อประเมินการปฏิบัติงานครู ($M = 3.50, SD = 0.71$) ส่วนที่ 2 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู มีความเหมาะสมในระดับมาก 4 รายการ คือ (1) มีการอธิบายรายละเอียดโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูได้อย่างเหมาะสม และชัดเจน ($M = 4.00, SD = 0.00$) (2) โครงสร้างมีความสอดคล้อง และเหมาะสมต่อการนำไปประเมินการปฏิบัติงานครู ($M = 4.00, SD = 0.00$) (3) มีการระบุมาตรฐานหรือตัวชี้วัดในแต่ละส่วนของโครงสร้างอย่างชัดเจน ($M = 4.00, SD = 0.00$) และ (4) มีการระบุมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับโครงสร้างในแต่ละส่วน ($M = 4.00, SD = 0.00$) ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 รายการ คือ (1) มีเกณฑ์การประเมินและตัดสินหลักฐานในแต่ละขั้นตอนที่แสดงผลผลิต ผลลัพธ์ระยะต้น และผลลัพธ์ระยะปลายที่เหมาะสม เข้าใจง่าย และชัดเจน ($M = 4.50, SD = 0.71$) มีความเหมาะสมในระดับมาก 7 รายการ คือ (1) เนื้อหาสามารถอธิบายขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูได้อย่างชัดเจน ($M = 4.00, SD = 0.00$) (2) มีการอธิบายความสำคัญ และรายละเอียดในแต่ละขั้นได้อย่างเหมาะสม เข้าใจง่าย ($M = 4.00, SD = 0.00$) (3) มีแนวทางการเก็บหลักฐานในแต่ละขั้นตอนที่เห็นภาพชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงประเด็น ($M = 4.00, SD = 0.00$) (4) ขั้นตอนในแต่ละขั้นมีความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($M = 4.00, SD = 0.00$) (5) เครื่องมือที่ใช้ในมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับขั้นตอนในแต่ละขั้น ($M = 4.00, SD = 0.00$) (6) ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู มีความเหมาะสม และชัดเจน ($M = 3.50, SD = 0.71$) (7) มีการกำหนดหลักฐานที่แสดงผลผลิต ผลลัพธ์ระยะต้น และผลลัพธ์ระยะปลายได้เหมาะสมกับมาตรฐาน และตัวชี้วัดในแต่ละด้านของขั้นตอน ($M = 3.50, SD = 0.71$) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 3.8 ผลการตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมด้านรูปแบบของคู่มือ

ข้อรายการ	M	SD	ความ หมาย
ความเหมาะสมด้านรูปแบบของคู่มือ			
ส่วนที่1 บทนำ			
1. มีการระบุความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือไว้อย่างชัดเจน	3.50	.71	มาก
2. บทนำมีความเชื่อมโยง และสอดคล้องกับการใช้แฟ้มสะสมงานเพื่อประเมินการปฏิบัติงานครู	3.50	.71	มาก
ส่วนที่2 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู			
1. มีการอธิบายรายละเอียดโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูได้อย่างเหมาะสม และชัดเจน	4.00	.00	มาก
2. โครงสร้างมีความสอดคล้อง และเหมาะสมต่อการนำไปประเมินการปฏิบัติงานครู	4.00	.00	มาก
3. มีการระบุมาตรฐานหรือตัวชี้วัดในแต่ละส่วนของโครงสร้างอย่างชัดเจน	4.00	.00	มาก
4. มีการระบุมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับโครงสร้างในแต่ละส่วน	4.00	.00	มาก
ส่วนที่3 ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู			
1. เนื้อหาสามารถอธิบายขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูได้อย่างชัดเจน	4.00	.00	มาก
2. มีการอธิบายความสำคัญ และรายละเอียดในแต่ละขั้นได้อย่างเหมาะสม เข้าใจง่าย	4.00	.00	มาก
3. ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู(แผนภาพที่1)มีความเหมาะสม และชัดเจน	3.50	.71	มาก
4. มีแนวทางการเก็บหลักฐานในแต่ละขั้นตอนที่เห็นภาพชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงประเด็น	4.00	.00	มาก
5. มีการกำหนดหลักฐานที่แสดงผลผลิต ผลลัพธ์ระยะต้น และผลลัพธ์ระยะปลายได้เหมาะสมกับมาตรฐาน และตัวชี้วัดในแต่ละด้านของขั้นตอน ดังนี้			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อรายการ	M	SD	ความหมาย
5.1 ด้านการพัฒนาตนเอง			
มาตรฐานที่ 1 : ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ครูอยู่เสมอ	4.00	.00	มาก
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือ หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น			
มาตรฐานที่ 2 : การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง	3.50	.71	มาก
ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ			
มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.50	.71	มาก
ตัวชี้วัดที่ : 3.1 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์			
มาตรฐานที่ 4 : ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	3.50	.71	มาก
ตัวชี้วัดที่ : 4.1 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็น สมาชิกที่ดีของสถานศึกษา			
มาตรฐานที่ 5 : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.00	.00	มาก
ตัวชี้วัดที่ : 5.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อน ร่วมงาน			
5.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	3.50	.71	มาก
5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัด การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	.00	มาก
มาตรฐานที่ 6 : ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	3.00	.00	ปานกลาง
ตัวชี้วัดที่ : 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้			
6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.00	.00	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ชื่อรายการ	M	SD	ความหมาย
5.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน			
มาตรฐานที่ 1 : มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ			
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน	4.00	.00	มาก
1.2 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	3.50	.71	มาก
1.3 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	3.50	.71	มาก
1.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.00	.00	มาก
1.5 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความเสมอภาค	4.00	.00	มาก
มาตรฐานที่ 2 : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ			
ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการณ์การสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	4.00	.00	มาก
2.2 การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.00	.00	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ชื่อรายการ	M	SD	ความหมาย
5.3 ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน			
มาตรฐานที่ 1 : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึก การสอน หรือ เตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการ เรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	4.00	.00	มาก
มาตรฐานที่ 2 : พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์เอกสาร สิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้	3.50	.71	มาก
มาตรฐานที่ 3 : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิด แก่ผู้เรียน ตัวชี้วัดที่ : 3.1 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบ ผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง	4.00	.00	มาก
6. มีเกณฑ์การประเมินและตัดสินหลักฐานในแต่ละชั้นตอนที่แสดงผล ผลิต ผลลัพธ์ระยะต้น และผลลัพธ์ระยะปลายที่เหมาะสม เข้าใจง่าย และชัดเจน	4.50	0.71	มากที่สุด
7. ชั้นตอนในแต่ละชั้นมีความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.00	.00	มาก
8. เครื่องมือที่ใช้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับชั้นตอนในแต่ละชั้น ดังนี้			
8.1 ทะเบียนผลงาน	4.00	.00	มาก
8.2 หลักฐานในแฟ้มสะสมงาน	4.00	.00	มาก
8.3 แบบประเมินตนเอง	4.00	.00	มาก
8.4 แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.00	.00	มาก
8.5 แผนการพัฒนาตนเอง	4.00	.00	มาก
8.6 แบบประเมินแฟ้มสะสมงานครู	4.00	.00	มาก
8.7 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู	4.00	.00	มาก
8.8 หลักฐานการเผยแพร่ผลงาน	4.00	.00	มาก

จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับแก้การเขียนวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และเครื่องมือให้สอดคล้องกับ
ชั้นตอน และมีความคงเส้นคงวาในการใช้ภาษามากยิ่งขึ้น ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงาน ครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ภายหลังจากการเก็บข้อมูลจริง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26 กลุ่มตัวอย่างสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการประเมินผู้เรียนด้วยแฟ้มสะสมงานครู 1 ครั้ง มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ 2 ครั้ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 3.9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (100 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	19	19.00
หญิง	81	81.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	17	17.00
31-40 ปี	26	26.00
41-50 ปี	39	39.00
มากกว่า 51 ปี	18	18.00
ระดับชั้นที่สอน (1 ระดับ)		
มัธยมศึกษาปีที่ 1	16	16.00
มัธยมศึกษาปีที่ 2	14	14.00
มัธยมศึกษาปีที่ 3	11	11.00

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (100 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 4	25	25.00
มัธยมศึกษาปีที่ 5	16	16.00
มัธยมศึกษาปีที่ 6	12	12.00
ระดับชั้นที่สอน (2 ระดับขึ้นไป)		
มัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 4	1	1.00
มัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 5	2	2.00
มัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 6	2	2.00
มัธยมศึกษาปีที่ 3 4 และ 5	1	1.00
ระดับการศึกษา		
สูงกว่าปริญญาโท	1	1.00
ปริญญาโท	25	25.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	74.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	14	14.00
5-10 ปี	22	22.00
11-15 ปี	23	23.00
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	41	41.00
การผ่านการอบรมเกี่ยวกับ การประเมินผู้เรียน ด้วยแฟ้มสะสมงานครู		
ไม่เคย	12	12.00
1 ครั้ง	70	70.00
2 ครั้ง	14	14.00
3 ครั้ง	4	4.00

หมายเหตุ : จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) = 100 คน

3.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นประยุกต์ใช้มาตรฐานการประเมิน คือ มาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ (Stufflebeam, 2000) ซึ่งมาตรฐานการประเมินแบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ได้แก่ (1) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง หลังจากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องในด้านข้อคำถามและความเหมาะสมของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยทำการปรับปรุงและนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนต่อไปนี้

- 4.50-5.00 ข้อความนั้นตรงกับตรงกับความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 ข้อความนั้นตรงกับตรงกับความเหมาะสมในระดับมาก
- 2.50-3.49 ข้อความนั้นตรงกับตรงกับความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 ข้อความนั้นตรงกับตรงกับความเหมาะสมในระดับน้อย
- 1.00-1.49 ข้อความนั้นตรงกับตรงกับความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยพบว่า มีคุณภาพในระดับมากที่สุด ซึ่งมีข้อมูลรายมาตรฐานเป็นดังต่อไปนี้

สำหรับมาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้าน พบว่า ตรงกับความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4 รายการ คือ (1) เกิดคุณค่าและกระตุ้นให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.63, SD = 0.61$) (2) การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($M = 4.51, SD = 0.66$) (3) สารสนเทศของผลกาประเมินที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ ($M = 4.51, SD = 0.69$) และ (4) มีการระบุนำไปใช้อย่างชัดเจน ($M = 4.51, SD = 0.67$) ตามลำดับ และ ตรงกับความเหมาะสมในระดับมาก 1 รายการ คือ มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม ($M = 4.49, SD = 0.63$)

สำหรับมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้านพบว่า ตรงกับความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3 รายการ คือ (1) วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($M = 4.59, SD = 0.67$) (2) วิธีการและขั้นตอนการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($M = 4.58, SD = 0.64$) (3) เป็นวิธีการที่มีค้ำค่ากับการลงทุน และสามารถทำได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม ($M = 4.54, SD = 0.64$) ตามลำดับ

สำหรับมาตรฐานด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้านพบว่า ตรงกับความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4 รายการ คือ (1) มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน ($M = 4.67, SD = 0.53$) (2) มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ ($M = 4.57, SD = 0.59$) (3) ผลการประเมินตรงกับความเป็นจริงและเปิดเผย ($M = 4.55, SD = 0.66$) (4) การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับ การประเมิน ($M = 4.54, SD = 0.66$) ตามลำดับ

สำหรับมาตรฐานด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้านพบว่า ตรงกับความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 7 รายการ คือ (1) มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมิน ($M = 4.50, SD = 0.69$) (2) มีการดำเนินการโดยปราศจากอคติ และมีความยุติธรรมในการประเมิน ($M = 4.66, SD = 0.54$) (3) มีการบรรยายแหล่งข้อมูล การได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน ($M = 4.60, SD = 0.569$) (4) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง ($M = 4.56, SD = 0.57$) (5) มีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมินอย่างเป็นความลับและปลอดภัย ($M = 4.56, SD = 0.63$) (6) วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเพียงพอ ($M = 4.56, SD = 0.61$) (7) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง ($M = 4.54, SD = 0.61$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 3.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นรายด้าน

ชื่อรายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ความหมาย
มาตรฐานการใช้ประโยชน์			
(1) เกิดคุณค่าและกระตุ้นให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.63	.61	มากที่สุด
(2) มีการระบุการนำไปใช้อย่างชัดเจน	4.51	.67	มากที่สุด
(3) สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ	4.51	.69	มากที่สุด
(4) การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.51	.66	มากที่สุด
(5) มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม	4.49	.63	มาก
มาตรฐานความเป็นไปได้			
(1) วิธีการและขั้นตอนการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.58	.64	มากที่สุด
(2) วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.59	.67	มากที่สุด
(3) เป็นวิธีการที่คุ้มค่ากับการลงทุน และสามารถทำได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม	4.54	.64	มากที่สุด
มาตรฐานความเหมาะสม			
(1) มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	4.67	.53	มากที่สุด
(2) มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ	4.57	.59	มากที่สุด
(3) ผลการประเมินตรงกับความเป็นจริงและเปิดเผย	4.55	.66	มากที่สุด
(4) การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน	4.54	.66	มากที่สุด
มาตรฐานความถูกต้อง			
(1) วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเพียงพอ	4.56	.61	มากที่สุด
(2) มีการบรรยายแหล่งข้อมูล การได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน	4.60	.57	มากที่สุด
(3) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง	4.56	.57	มากที่สุด
(4) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง	4.54	.61	มากที่สุด
(5) มีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมินอย่างเป็นทางการลับและปลอดภัย	4.56	.63	มากที่สุด
(6) มีการดำเนินการโดยปราศจากอคติ และมีความยุติธรรมในการประเมิน	4.66	.54	มากที่สุด
(7) มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมิน	4.50	.69	มากที่สุด

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ ยังให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมตามมาตรฐาน 4 ด้านของรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ดังนี้

“แฟ้มสามารถเอาไปใช้ได้จริง แล้วก็กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาการในการทำงานอยู่เสมอ อีกอย่างคือแฟ้มสะสมงานครูของโรงเรียนเราก็จะได้เป็นรูปแบบเดียวกันด้วย”

(ครู 1)

“ดีนะ ง่ายต่อการใช้ เพราะว่ามีคู่มือการจัดทำ และพี่ก็สามารถแปลผลคะแนนได้เอง”

(ครู 2)

“พี่ว่าแฟ้มของน้องมันมีข้อดี คือ สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน แล้วก็รองรับนโยบายของโรงเรียนที่ให้ครูทำแฟ้มสะสมงาน และที่สำคัญคือตรงตามมาตรฐานที่โรงเรียนต้องการ”

(ครู 3)

“รายการหลักฐานที่ครูต้องเก็บละเอียดมาก พี่ว่ามันดีนะ มีคุณภาพด้วย แต่ครูส่วนใหญ่ไม่ค่อยชอบเก็บหลักฐานเยอะๆ หรอก”

(ครู 4)

“เป็นวิธีการที่มีค้ำค่ากับการลงทุนนะ ได้ทั้งผลงานของตัวเอง ได้ทั้งใช้ในการประเมินการทำงาน”

(ครู 5)

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมตามมาตรฐาน 4 ด้านของรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย พบว่า สามารถนำรูปแบบของแฟ้มสะสมงานครูดังกล่าวไปใช้ได้จริง รวมทั้งง่ายต่อการใช้ และเป็นการกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาการในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีรูปแบบที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน รองรับนโยบายของโรงเรียนในการให้ครูทำแฟ้มสะสมงาน และตรงตามมาตรฐานที่โรงเรียนต้องการ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ยังมีคุณภาพและค้ำค่ากับการลงทุน เนื่องจากการเก็บหลักฐานหรือผลงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มเอง และใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครู ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินทั้ง 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และ มาตรฐานด้านความถูกต้อง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย ทำให้ได้ข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย

วิธีการศึกษาได้ใช้วิธีวิจัยใช้การสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (informal interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แนวทาง ความคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้ จากผู้เชี่ยวชาญ และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่คณะภคินีเซนต์ปอลเดอ ชาร์ตเตอร์ เป็นเจ้าของ เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครูและรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง และสร้างคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพโดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นและความเหมาะสมตามมาตรฐาน 4 ด้านของรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย และสังเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นและความเหมาะสมตามมาตรฐาน 4 ด้านของรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ เป็นเจ้าของ ซึ่งได้จากการสุ่มโรงเรียนที่ทำการดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน โดยการเลือกครูแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โรงเรียนละ 20 คน รวมทั้งหมด 100 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเป็นเจ้าของ ไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครูจำนวน 3 ฉบับ (คณะกรรมการคุรุสภา, 2548; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2544; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนจากโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย เกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทาง ความคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงคัดเลือกมาตรฐานและตัวชี้วัดที่มีเอกสารหรือผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงตั้งแต่ 2 แหล่งขึ้นไปมาเป็นมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยโดยในด้านการพัฒนาตนเองมี 6 มาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาผู้เรียนมี 2 มาตรฐาน 7 ตัวชี้วัด และมี 3 มาตรฐาน 3 ตัวชี้วัด รายละเอียดดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 3.11 มาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ใช้ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

โครงสร้าง	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด
แฟ้มสะสมงานครู		
การพัฒนาตนเอง	1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	1. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น
	2. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง	1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
	3. มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
	4. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	1. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา
	5. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
		2. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม
		3. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

โครงสร้าง แฟ้มสะสมงานครู	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด
	6. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์	1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการ จัดการเรียนรู้
การพัฒนาผู้เรียน	1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้ เต็มตามศักยภาพ	1. วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่ แท้จริงของผู้เรียน 2. ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามศักยภาพของ ผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ 3. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็น รายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน 5. ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไข ปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความ เสมอภาค
	2. รายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนได้อย่าง มีระบบ	1. การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจาก การปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 2. การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
การพัฒนา การเรียน การสอน	1. พัฒนาแผนการสอนให้ สามารถปฏิบัติได้เกิดผล จริง 2. พัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ 3. จัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน	1. การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการ สอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอน ที่ สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 1. การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิค วิธีการ ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการ เรียนรู้ 1. การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตาม สภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติ จริง

นอกจากนี้การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยยังมีการประเมินองค์ประกอบอื่นๆ ร่วมด้วย ซึ่งสามารถ สรุปได้ดังนี้

1. การเผยแพร่คุณค่าพระวรสารและคำสอนของนักบุญเปาโล เพื่อสานต่อพันธกิจของพระเยซูเจ้าในการประกาศข่าวดีแห่งพระวรสาร และเป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น (Be all to all)
2. การซึบซาบถึงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในเครือคาทอลิก เพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดีตามคำสอนของพระเยซูเจ้าและนักบุญต่างๆ
3. การรู้จักไตร่ตรอง เพื่อหาความหมายที่ลึกซึ้งของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต
4. การสอนตามอัตลักษณ์ 8 ประการ (1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ (2) ซื่อสัตย์ สุจริต (3) มีวินัย (4) ใฝ่เรียนรู้ (5) อยู่อย่างพอเพียง (6) มุ่งมั่นในการทำงาน (7) รักความเป็นไทย และ (8) มีจิตสาธารณะ
5. การปฏิบัติตนตามคติพจน์ 3 ประการ คือ ซื่อตรง (regularite) เรียบง่าย (simplicite) และ การงาน (travail)

ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา

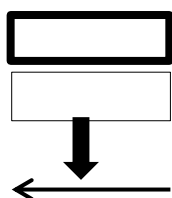
รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จาก การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครู รวมทั้งรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยขึ้น จากนั้นจึงนำคู่มือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ปรับรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการประเมินการปฏิบัติงานครูด้วยแฟ้มสะสมงาน และปรับเกณฑ์การให้คะแนนให้มีความเหมาะสม ครอบคลุมและชัดเจนตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ร่วมตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย โดยตรวจสอบความชัดเจนทางด้านภาษา ความเหมาะสมของขั้นตอนการจัดทำแฟ้มมาตรฐานและตัวชี้วัดในแต่ละด้านของขั้นตอน เกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับแก้การเขียนวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และเครื่องมือให้สอดคล้องกับขั้นตอนและมีความคงเส้นคงวาในการใช้ภาษามากยิ่งขึ้น ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญผลการวิจัยในส่วนนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูจำนวน 7 ฉบับ (Rodriguez-Farrar, 2008; Seldin, 2004; ถาวร จันทศิริ, 2540; บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2544; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2544; สุวิทย์ มูลคำ, 2544; อุทุมพร จามรมาน, 2540) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู จำนวน 5 คน พบว่า แฟ้มสะสมงานครูควรมีองค์ประกอบของหลักฐานแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม (2) หลักฐานการพัฒนาตนเอง (3) หลักฐานการพัฒนาผู้เรียน และ (4) หลักฐานการพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู (Rodriguez-Farrar, 2008; Seldin, 2004; บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2544; ประดิษฐ์ทองคำปลิว, 2541; สุวิทย์ มูลคำ, 2544) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู จำนวน 5 คน พบว่า ขั้นตอนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครูมี 8 ขั้นตอน ได้แก่ (1) วางแผนการจัดทำ (2) รวบรวมและเลือกผลงาน (3) จัดระบบผลงาน (4) ตรวจสอบผลงานของตนเอง (5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู (6) ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงาน และ (7) ประเมินและตัดสินผลงาน (8) จัดนิทรรศการผลงาน แต่มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้เสนอให้รวมขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู และขั้นตอนการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงานเข้าเป็นขั้นตอนเดียวกัน โดยให้ทั้งสองขั้นตอนเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอน “ตรวจสอบผลงานของตนเอง” และให้ขั้นตอนการจัดนิทรรศการผลงานเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอน “ประเมินและตัดสินผลงาน” ดังนั้นจึงมี 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ (1) วางแผนการจัดทำ (2) รวบรวมและเลือกผลงาน (3) จัดระบบผลงาน (4) ตรวจสอบผลงานของตนเอง และ (5) การประเมินและตัดสินผลงาน ดังภาพที่ 5.1 โดยกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆในภาพ ดังนี้



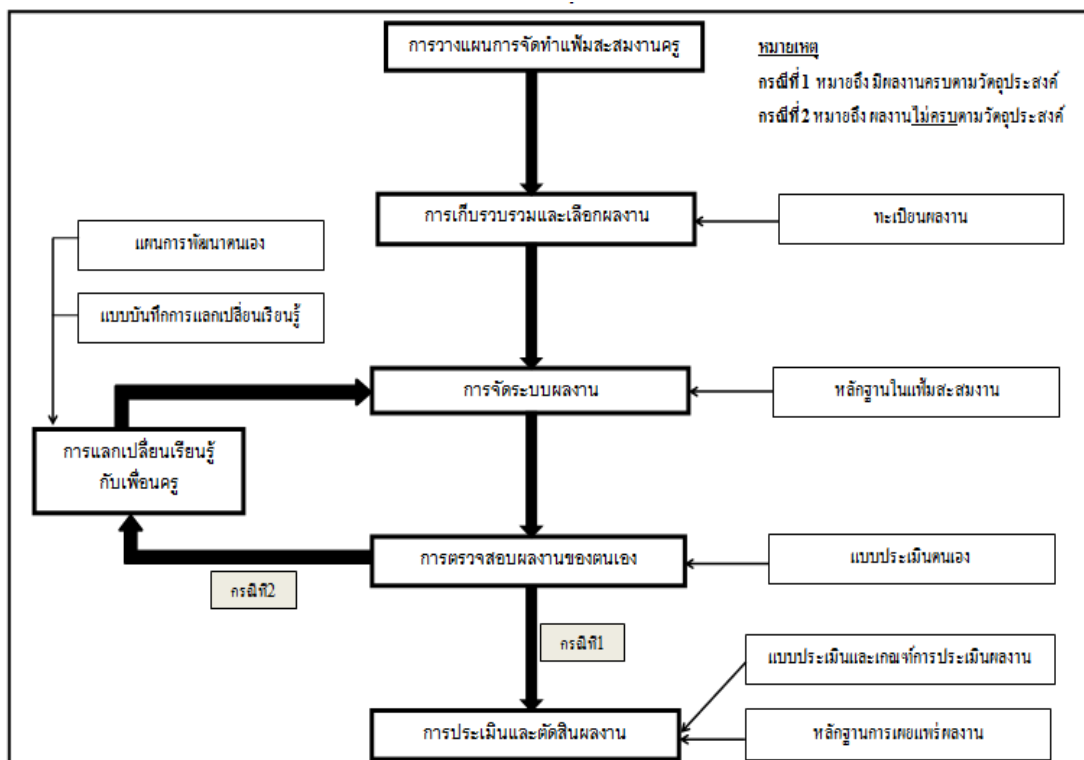
หมายถึง ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงาน

หมายถึง เครื่องมือที่ใช้

หมายถึง การเชื่อมโยงของขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงาน

หมายถึง การเชื่อมโยงของระหว่างขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานและเครื่องมือที่ใช้

ภาพที่ 3.4 ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย



2.3 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงาน (ถาวร จันทศิริ, 2540; สุวิทย์ มูลคำ, 2544; อุทุมพร จามรมาน, 2540) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู จำนวน 5 คน พบว่า เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครูคล้ายกับการประเมินงานทั่วไป คือ ต้องสอดคล้องกับงานครู และผลการประเมินต้องเชื่อถือได้ จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครูนั้นประกอบด้วย (1) เกณฑ์การประเมิน ชิ้นงานแต่ละชิ้นในแฟ้มสะสมงาน คือ การประเมินหลักฐานและผลงานในแต่ละระยะ ซึ่งแบ่งออกเป็น ผลงานหรือหลักฐานที่สะท้อนผลผลิต ผลลัพธ์ระยะต้น และผลลัพธ์ระยะปลาย (2) การประเมินตามองค์ประกอบหรือสมรรถภาพหรือตามมิติของงาน คือ เกณฑ์การประเมินหลักฐานและผลงานในแต่ละมาตรฐานและตัวชี้วัด และ (3) การประเมินแฟ้มสะสมงานโดยรวมผ่านการมองภาพรวมของแฟ้มทั้งหมด คือ เกณฑ์การประเมินหลักฐานและผลงานในภาพรวมของแฟ้มสะสมงานและคำแนะนำ ดังตัวอย่าง

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
ตัวชี้วัดที่ 3.1 : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	ควรมีหลักฐาน ที่แสดงถึงการ ประยุกต์ใช้ ความรู้ที่เข้า ร่วมสัมมนาที่ ตรงประเด็น มากกว่านี้	1
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับ สาระของกิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม		2
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น		0

รวม 3 คะแนน

ส่วนที่ 2 หลักฐานด้านการพัฒนาตนเอง			
มาตรฐานที่ 1: ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ			
ตัวชี้วัดที่ 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น			
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน	
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	1. มีการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น 2. มีการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดอย่างชัดเจนและเป็นประโยชน์	
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับสาระ ของกิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม	3. มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น ระดับ3 มีความสมบูรณ์ทั้ง 3 ข้อ	
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น	ระดับ2 มีความสมบูรณ์ทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีความสมบูรณ์น้อยกว่า 2 ข้อ	

จากตัวอย่างพบว่ามีองค์ประกอบของผลงานหรือหลักฐานที่สะท้อนผลผลิต และผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น แต่ยังขาดผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย จึงทำให้ได้ผลการประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละระยะรวม 2 คะแนน

สำหรับผลการประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละมาตรฐาน พบว่าอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ เนื่องจากได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และผลการประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับพอใช้ เนื่องจาก ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จากนั้นจึงทำการประเมินผลงานและหลักฐานในภาพรวมของแฟ้มสะสมงานต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ภายหลังจากการเก็บข้อมูลจริง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26 กลุ่มตัวอย่างสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการประเมินผู้เรียนด้วยเพิ่มสะสมงานครู 1 ครั้ง มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ 2 ครั้ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14

3.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ประยุกต์ใช้มาตรฐานการประเมิน คือ มาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) ภายใต้งานดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ (Stufflebeam, 2000) ซึ่งมาตรฐานการประเมินแบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ได้แก่ (1) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง หลังจากนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องในด้านข้อคำถามและความเหมาะสมของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยทำการปรับปรุงและนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีคุณภาพในระดับมากที่สุด ข้อมูลรายมาตรฐานเป็นดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ พบว่า ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุด 4 รายการ คือ เกิดคุณค่าและกระตุ้นให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สารสนเทศของผลกาประเมินที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ และมีการระบุนำไปใช้อย่างชัดเจน ตามลำดับ และ ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก 1 รายการ คือ มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ พบว่า ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมา คือ วิธีการและขั้นตอนการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และเป็นวิธีการที่มีค้ำกับการลงทุน และสามารถทำได้ในระยะเวลาที่เหมาะสมตามลำดับ

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้านพบว่า ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ รองลงมา คือ ผลการประเมินตรงกับความเป็นจริงและเปิดเผย และการรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน ตามลำดับ

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่า ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมิน รองลงมา คือ มีการดำเนินการโดยปราศจากอคติ และมีความยุติธรรมในการประเมิน มีการบรรยายแหล่งข้อมูล การได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง มีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมินอย่างเป็นความลับ และปลอดภัย บริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่าง และมีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปราย

จากผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นการอภิปรายที่น่าสนใจดังนี้

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตฯ แห่งประเทศไทยที่สังเคราะห์ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครูจำนวน 3 ฉบับ (คณะกรรมการคุรุสภา, 2548 ; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 ; มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตฯ แห่งประเทศไทย, 2554) พบว่ามีความสอดคล้องกันทั้งในส่วนของมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานครูตามโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู โดยมาตรฐานและตัวชี้วัดของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตฯ แห่งประเทศไทยมีองค์ประกอบในแต่ละด้านตามโครงสร้างแฟ้มสะสมงานครู ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาตนเอง รวมทั้งหมด 1 มาตรฐาน 1 ตัวชี้วัด (2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งหมด 2 มาตรฐาน 7 ตัวชี้วัด และ (3) ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งหมด 2 มาตรฐาน 2 ตัวชี้วัด ซึ่งยังไม่ครอบคลุมมาตรฐานและตัวชี้วัดอื่นๆที่พบในคณะกรรมการคุรุสภาและสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้มาตรฐาน

และตัวชี้วัดของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครูทั้ง 3 ฉบับ (คณะกรรมการคุรุสภา, 2548 ; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 ; มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย, 2554) และผลจากการสัมภาษณ์ ยังมี ความสอดคล้องกันในบางส่วน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกมาตรฐานและตัวชี้วัดที่มีเอกสารหรือผู้ให้ สัมภาษณ์กล่าวถึงตั้งแต่ 2 แหล่งขึ้นไปมาเป็นมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน ครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ซึ่งทำให้ได้โครงสร้างแบ่งเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ได้มาตรฐานรวมทั้งหมด 11 มาตรฐาน ได้ตัวชี้วัดรวม 19 ตัว ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาตนเอง 6 มาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด (2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 2 มาตรฐาน 7 ตัวชี้วัด และ (3) ด้านการพัฒนา ผู้เรียน 3 มาตรฐาน 3 ตัวชี้วัด รวมถึงได้เกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวชี้วัด โดยในแต่ละตัวชี้วัด ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์การประเมิน 3 ระดับ โดยมีเกณฑ์การประเมิน คือ (1) เกณฑ์การประเมิน ชิ้นงานแต่ ละชิ้นในแฟ้มสะสมงาน คือ การประเมินหลักฐานและผลงานในแต่ละระยะ ซึ่งแบ่งออกเป็น ผลงาน หรือหลักฐานที่สะท้อนผลผลิต ผลลัพธ์ระยะต้น และผลลัพธ์ระยะปลาย (2) การประเมินตาม องค์กรประกอบหรือสมรรถภาพหรือตามมิติของงาน คือ เกณฑ์การประเมินหลักฐานและผลงานในแต่ละ มาตรฐานและตัวชี้วัด และ (3) การประเมินแฟ้มสะสมงานโดยรวมผ่านการมองภาพรวมของแฟ้ม ทั้งหมด คือ เกณฑ์การประเมินหลักฐานและผลงานในภาพรวมของแฟ้มสะสมงาน ซึ่งทำให้สามารถ ประเมินผลงานหรือหลักฐานภายในแฟ้มได้ครอบคลุมกับมาตรฐานและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของ ครูในด้านต่างๆ และยังคงสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศ ไทย (มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย, 2554) ในส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง คือ (1) การเผยแพร่คุณค่าพระวรสารและคำสอนของนักบุญเปาโล (2) การชื่นชมถึงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนในเครือคาทอลิก (3) การรู้จักไตร่ตรอง (4) การสอนตามอัตลักษณ์ 8 ประการ และ (5) การปฏิบัติตนตามคติพจน์ 3 ประการ คือ ซื่อตรง (regularite) เรียบง่าย (simplicite) และ การงาน (travail) เนื่องจากได้มีการสอดแทรกเรื่องเหล่านี้ ภายใต้อนุมาตรฐานและตัวชี้วัดในแต่ละด้าน จึงทำให้สามารถประเมินการปฏิบัติงานครูได้ครบถ้วนทั้งใน ส่วนของมาตรฐานการศึกษาและพันธกิจของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่ง ประเทศไทย รวมทั้งมาตรฐานและตัวชี้วัดเพิ่มเติมจากคณะกรรมการคุรุสภาและสำนักพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย

2. รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือ ภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย มีองค์ประกอบคือ 2.1 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู 2.2 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู และ 2.3 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

2.1 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู 3 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ด้านการพัฒนาตนเอง 2.1.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน และ 2.1.3 ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู 5 ขั้นตอน ได้แก่

2.2.1 ขั้นตอนวางแผนการจัดทำ 2.2.2 ขั้นตอนรวบรวมและเลือกผลงาน
2.2.3 ขั้นตอนจัดระบบผลงาน 2.2.4 ขั้นตอนตรวจสอบผลงานของตนเอง โดยมีการรวม
ขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู และขั้นตอนการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงาน
เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอน เพื่อเรียนรู้และปรับเปลี่ยนผลงานของตนให้สมบูรณ์และ
ครบถ้วนก่อนที่จะเข้าสู่ขั้นตอนต่อไป และ 2.2.5 ขั้นตอนการประเมินและตัดสินผลงานโดย
อาศัยการจัดนิทรรศการผลงานเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนเพื่อเผยแพร่ความรู้และตัดสิน
ผลงานในขั้นตอนเดียว โดยหลังจากที่มีการการจัดนิทรรศการผลงานแล้ว ครูผู้เป็นเจ้าของ
แฟ้ม จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป จึงควร
มีการวางแผน และ พัฒนาการจัดทำแฟ้มสะสมงานของตน ในภาคการศึกษาถัดไป

2.3 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู 3 เกณฑ์ ได้แก่

2.3.1 เกณฑ์การประเมินชิ้นงานแต่ละชิ้นในแฟ้มสะสมงาน คือ
การประเมินหลักฐานและผลงานของครูในแต่ละระยะทั้ง 3 ระยะ คือ

2.3.1.1 หลักฐานที่แสดงถึงการสะท้อนผลผลิต เป็นหลักฐานที่
แสดงถึง ผลผลิตขั้นแรกที่ได้มาจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆตามมาตรฐาน
หรือตัวชี้วัดนั้นๆ โดยหลักฐานประเภทนี้เป็นหลักฐานที่ได้รับมาจากการปฏิบัติงาน
หรือกิจกรรมโดยตรง ซึ่งจะนำไปสู่การต่อยอดในการสร้างผลลัพธ์ในระยะต้นต่อไป
เช่น เอกสารหรือเกียรติบัตรที่แสดงถึงการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

2.3.1.2 หลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น เป็นหลักฐานที่เกิดจาก
การต่อยอดความคิด เพื่อพัฒนา ริเริ่มหลักฐานในระยะปลายให้บรรลุตามมาตรฐาน
หรือตัวชี้วัดดังกล่าว เช่น บันทึกการสะท้อนคิด การสรุปความรู้ เป็นต้น

2.3.1.3 หลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย เป็นหลักฐานแสดงถึง
ผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายที่บ่งบอกการปฏิบัติงานที่บรรลุมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดนั้นๆ เช่น
หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น ชิ้นงานหรือผลงานที่แสดงถึงความเข้าใจใน
บทเรียนของนักเรียน เป็นต้น โดยหลักฐานดังกล่าวสามารถเป็นหลักฐานแสดงถึง
การผลงานในแต่ละระยะ และผลลัพธ์ที่บ่งบอกการปฏิบัติงานที่บรรลุมาตรฐาน
หรือตัวชี้วัดนั้นๆ ได้อย่างชัดเจน

2.3.2 การประเมินตามองค์ประกอบหรือสมรรถภาพหรือตามมิติของงาน
คือ เกณฑ์การประเมินหลักฐาน และผลงานในแต่ละมาตรฐานและตัวชี้วัด

2.3.3 การประเมินแฟ้มสะสมงานโดยรวมผ่านการมองภาพรวมของแฟ้มทั้งหมด คือ เกณฑ์การประเมินหลักฐานและผลงานในภาพรวมของแฟ้มสะสมงาน

ซึ่งเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครูดังกล่าวสามารถทำให้สามารถประเมินการปฏิบัติงานครูได้ตรงกับสภาพจริงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการประเมินจากหลักฐานจริง ทั้งหลักฐานที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นของครู หลักฐานในรูปแบบการประเมินความก้าวหน้า และกระบวนการทำงาน และการประเมินผลงานที่เป็นผลมาจากการดำเนินงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม ได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากการประเมินจากผลงานหรือหลักฐาน 3 ระยะ โดยมีผลผลิตที่แสดงถึงกระบวนการทำงาน ผลลัพธ์ระยะต้นที่แสดงถึงความก้าวหน้า และผลลัพธ์ระยะปลายที่แสดงถึงผลจากการดำเนินงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม ซึ่งแตกต่างไปจากแฟ้มสะสมงานครูโดยทั่วไปที่เป็นเพียงการประเมินผลผลิตเท่านั้น จึงยังไม่ใช่การประเมินการปฏิบัติงานครูที่มีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูอย่างแท้จริง นอกจากนี้การประเมินการปฏิบัติงานครูดังกล่าวจะสามารถใช้ข้อมูลในการพัฒนางาน และประสิทธิภาพของครู และตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป Barton, J., & Collins, A. (1993) โดยทั้งนี้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องที่มีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงานครูควรมีการพิจารณาสัดส่วนระหว่างการใช้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานจริงของครูและการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานครูโดยใช้แฟ้มสะสมงานดังกล่าวก่อนนำไปใช้ในการตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ยุติธรรม และเหมาะสมกับการประเมินการปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง

3. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ตามมาตรฐาน 4 ด้าน คือ (1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ข้อ ดังนี้ 1.1 มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน 1.2 มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ 1.3 มีการแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส 1.4 การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน (2) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ข้อ ดังนี้ 2.1 เน้นถึงการพัฒนา 2.2 มีการระบุการนำไปใช้อย่างชัดเจน 2.3 สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ 2.4 การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2.5 มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม (3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ข้อ ดังนี้ 3.1 สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3.2 วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3.3 มีการจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม และให้ผลที่คุ้มค่า และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ข้อ ดังนี้ 4.1 การระบุบทบาท 4.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4.3 เอกสารในขั้นตอนการประเมิน 4.4 การวัดที่มีความตรง 4.5 การวัดที่มีความเที่ยง 4.6 การควบคุมข้อมูลอย่างมีระบบ 4.7 การควบคุมอคติ และ 4.8 การติดตามตรวจสอบระบบการประเมิน พบว่า โดยภาพรวมมีคุณภาพในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี

คุณภาพในด้านต่างๆ สามารถนำไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูได้จริง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่สามารถตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผลประเมินของครูจริงในโรงเรียนกับผลประเมินเพิ่มได้เพราะว่า ผลประเมินในโรงเรียนเป็นความลับ แต่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบผลคร่าวๆ ด้วยวิธีการสังเกตและการสอบถามข้อมูล เพื่อยืนยันความตรงตามสภาพของผลประเมินเพิ่มสะสมงาน โดยพบว่าครูส่วนใหญ่ที่มีผลการประเมินเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือข่ายคณิศรเขตปอ ดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยในระดับมาก จะมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนเองได้รับ ทั้งในด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน และมีฐานเงินเดือนในระดับที่สูงมากกว่าครูที่มีผลการประเมินเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือข่ายคณิศรเขตปอ ดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยในระดับน้อย นอกจากนี้ควรมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินเพิ่มสะสมงานของครูที่ผ่านและครูที่ไม่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำเพิ่มสะสมงานครูที่มีผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในแต่ละระดับเพื่อให้มั่นใจได้ว่าครูกลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำเพิ่มสะสมงานเข้าใจรูปแบบและกระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ในการที่จะนำรูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือข่ายคณิศรเขตปอ ดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานครูควรจะต้องแจ้งให้ครูทราบเรื่องการประเมินการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงานอย่างทั่วถึง และอธิบายกระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมงาน มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจของครูก่อนจัดทำเพิ่มสะสมงาน
2. โรงเรียนที่นำรูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือข่ายคณิศรเขตปอ ดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยไปใช้ อาจมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนหลักฐานและเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ภาคผนวก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

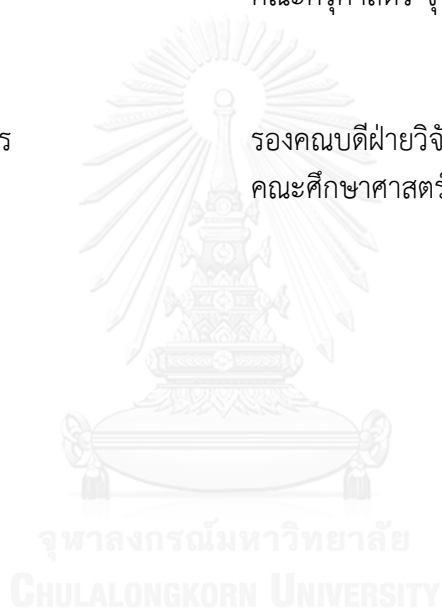
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาชีผล | ประธานสาขาวิชาการวัดและประเมินผล
การศึกษา ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ดร. พิภูล เอกวรารากร | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ดร.วิชฌุ ทรัพย์สมบัติ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2. เซอร์วาเลนติน (มุกดา) มุ่งหมาย ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ (บางนา)
3. นางนันทวรรณ ถุทรัพย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์
4. นางสาวสมพร บรรตวรธรณ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบุคลากร โรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์
5. นายสุริยา แจ่มจำรัส ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์

ภาคผนวก ค

คู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครู
ของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย (ฉบับสมบูรณ์)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**คู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครู
ของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย (ฉบับสมบูรณ์)**

บทนำ

โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการแก่สังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษาอบรมแก่เยาวชนทั่วโลก เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าถึงสัจธรรมอันสูงส่งแห่งความเป็นมนุษย์ด้วยการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบวินัยและเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม ครูจึงเป็นพลังสำคัญในการดำเนินงานทั้งในด้านการอบรมสั่งสอนและด้านการบริการ และบริหารงานภายในโรงเรียน โดยครูจัดเป็นกลุ่มสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำให้งานให้เกิดความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง พัฒนา หดุดอกอยู่กับที่หรือถอยหลัง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องมีความเป็นเอกภาพในการจัดการศึกษา และปฏิบัติตามภายใต้นโยบายการจัดการศึกษาของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย (กมลวรรณ เภกะนันท์, 2555) ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยการปฏิบัติงานของครูจะสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นจะต้องอาศัยการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน (Castetter, 1992) โดยใช้วิธีในการประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งวิธีที่เหมาะสมในการศึกษาข้อมูลสำหรับใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูมีหลากหลายวิธี เช่น การพิจารณาจากผลสำรวจความคิดเห็นของนักเรียน การจดบันทึกการสำรวจจากหลักสูตร การสำรวจแบบTripod และการใช้แฟ้มสะสมงาน แต่วิธีที่ดีที่สุดในการประเมินการปฏิบัติงานครู คือการใช้แฟ้มสะสมงาน (Wheeler, 1994) โดยวิธีการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินการปฏิบัติงานครูจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมมากกว่าวิธีการอื่นๆ เนื่องจากแฟ้มสะสมงานเป็นที่บรรจุหลักฐานการปฏิบัติงานของครู และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ และประเมินผลสรุปรวมได้ด้วย (ลัดดาวัลย์ ชื่อตรง, 2540) นอกจากนี้ Sivakumaran, Holland and Heyning (2010) ยังกล่าวถึงการใช้ประโยชน์จากแฟ้มสะสมงานครู เพื่อเป็นทางเลือกในการประเมินการปฏิบัติงานของครูในการเป็นหลักฐานสำหรับการว่าจ้างเข้าทำงาน รวมถึงพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น หรือกำหนดผลตอบแทนที่สูงขึ้นได้อีกด้วย

ปัจจุบันโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยได้มีนโยบายให้ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนจัดทำแฟ้มสะสมงานควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อแสดงถึงหลักฐานในการปฏิบัติงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ของแฟ้มสะสมงานครูอย่างเป็นทางการที่ชัดเจนและเป็นแบบแผนที่จะตอบสนองต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์

ปอล เดอชาร์ตร และยังมีวิธีในการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความ เป็นรูปธรรม และตอบสนองกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานครูตามที่โรงเรียนกำหนด จึงทำให้เกิด ปัญหาในเรื่องของการพิจารณาการทำงานครูทั้งในส่วนของผลงาน และการติดตามการทำงานเป็น ระยะเวลาของครูอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน จากประเด็นสำคัญที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเห็นว่า รูปแบบเพิ่มสะสมงานครูโดยทั่วไปนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการนำเพิ่มสะสมงาน ไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยได้จริง จึงจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการ ปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย ดังนั้นคู่มือการจัดทำ เพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่ง ประเทศไทยจึงถูกสร้างขึ้นเพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงาน ของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจาก การศึกษาและสังเคราะห์จากมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของคุรุสภา สมรรถนะครูที่ใช้ในการประเมิน การปฏิบัติงานครูตามของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และ มาตรฐานการปฏิบัติงานครูของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย โดยเน้นที่การ ประเมินความก้าวหน้าของกระบวนการทำงาน และ การประเมินผลงานที่เป็นผลจากการดำเนินงาน ของครูผู้เป็นเจ้าของเพิ่ม ซึ่งครอบคลุมไปถึงโครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์การประเมิน เพิ่มสะสมงาน รวมไปถึงรายละเอียดของหลักฐานภายในเพิ่ม และเครื่องมือที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนการ พัฒนา ซึ่งได้แนบมาในภาคผนวกท้ายคู่มือเล่มนี้แล้ว

วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ

1. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นจากมาตรฐานที่ ศึกษาและสังเคราะห์ได้
2. เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามรูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานที่พัฒนาขึ้น

คำนิยามศัพท์

เพิ่มสะสมงานครู หมายถึง สิ่งที่ครูจัดทำขึ้น เพื่อแสดงถึงหลักฐานทั้งในเชิงคุณภาพ และเชิง ปริมาณ โดยมีการเก็บรวบรวมสิ่งที่แสดงถึงความสามารถในหลายๆ ด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน ความสามารถของตนในการสอนที่เกิดขึ้นกับนักเรียน และการพัฒนาตนเอง

รูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานครู หมายถึง โครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์การ ประเมินเพิ่มสะสมงานตามมาตรฐานที่ศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนเอง (2) การพัฒนาผู้เรียน และ(3) การพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อแสดงถึงความสามารถในการทำงาน

การพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองและผู้เรียน รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการสอนที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

การประเมินการปฏิบัติงานครู หมายถึง การประเมินงานที่ครูปฏิบัติ ในด้านความก้าวหน้าของกระบวนการทำงาน และการประเมินผลงานที่เป็นผลจากการดำเนินงานของครูตามมาตรฐานที่ศึกษา

ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเป็นเจ้าของ ซึ่งจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 21 โรงเรียน (ยกเว้น โรงเรียนเซนต์โยเซฟแม่แจ่ม ซึ่งเป็นโรงเรียนสงเคราะห์)

โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู

โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูประกอบด้วยโครงสร้างในการเก็บหลักฐานทั้งหมด 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม (2) การพัฒนาตนเอง (3) การพัฒนาผู้เรียน และ (4) การพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดต่างๆในแต่ละส่วนดังนี้ คือ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม เป็นส่วนที่เก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพของเจ้าของแฟ้มว่าเป็นใคร มีประวัติการศึกษา การทำงานและลักษณะส่วนตัวเป็นอย่างไร และเอกสารหลักฐานที่สะท้อนถึงภูมิหลังในด้านต่างๆ ของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น รายวิชาที่สอน ชั้น จำนวนนักเรียน เป็นต้น รวมไปถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม และจุดประสงค์ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และทะเบียนผลงานเพื่อจัดลำดับการเก็บหลักฐานหรือผลงานภายในแฟ้ม

2. การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นส่วนที่เก็บหลักฐานต่างๆของครู เพื่อแสดงถึงความพยายามในการพัฒนาตนเอง และการหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การเข้าร่วมอบรม และเข้าร่วมสัมมนาต่างๆตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ดังนี้ คือ

มาตรฐานที่ 1 : ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น

มาตรฐานที่ 2 : การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ (สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนคาทอลิก)

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ : 3.1 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

มาตรฐานที่ 4 : ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ : 4.1 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของ
สถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดที่ : 5.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

5.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม (ตามคติพจน์ 3 ประการ และนำไปสู่
การเผยแพร่การไตร่ตรองแบบคาทอลิก)

5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผล
สำเร็จตามเป้าหมาย

มาตรฐานที่ 6 : ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดที่ : 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

3. การพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาผู้เรียน เป็นส่วนที่เก็บหลักฐานที่แสดงถึงความมุ่งมั่น และวิธีการในการพัฒนา
ผู้เรียน ผลงานทางวิชาการ หรือนวัตกรรมด้านการสอนที่สะท้อนถึงความพยายามในการพัฒนา
ผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ดังนี้ คือ

มาตรฐานที่ 1 : มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ตัวชี้วัดที่ : 1.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

1.2 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็น
ระบบ

1.3 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน (เชื่อมโยงกับคุณค่าพระวรสาร)

1.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการ
พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (ตามอัตลักษณ์ 8 ประการ)

1.5 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการ
เรียนด้วยความเสมอภาค

มาตรฐานที่ 2 : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการ
พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอน
ให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย
วิธีการที่หลากหลาย

4. การพัฒนาการเรียนการสอน

การพัฒนาการเรียนการสอน เป็นส่วนที่เก็บหลักฐาน เอกสารการจัดการเรียนรู้ เอกสารประกอบการสอน ข้อสอบ และสื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บันทึกกิจกรรมผลการสอนของตนเอง รวมถึงผลการเข้าสังเกตการณ์สอน และข้อคิดเห็นของเพื่อนครู ตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (ผนวกกับคุณค่า พระวรสาร)

มาตรฐานที่ 2 : พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

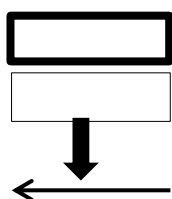
ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ : 3.1 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการ ปฏิบัติจริง

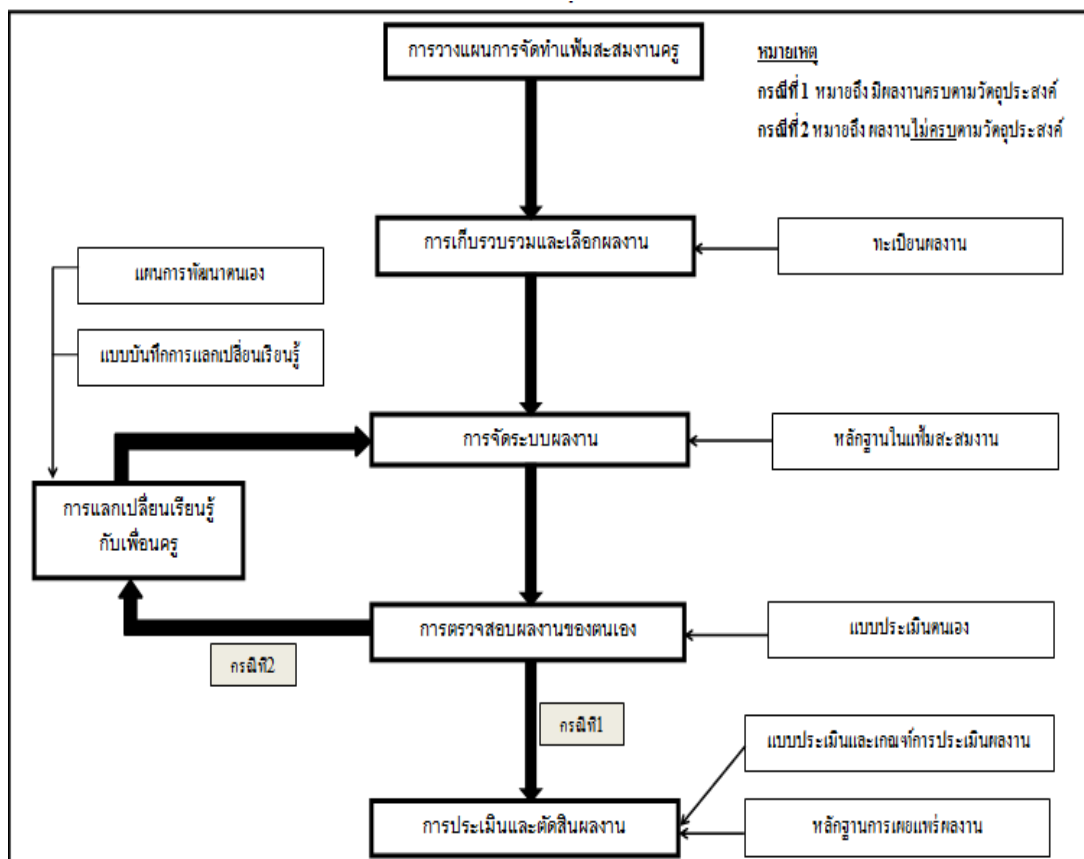
ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู

ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานประกอบด้วยขั้นตอนทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังภาพที่ 1 โดยกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆในแผนภาพ ดังนี้



- หมายถึง ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงาน
- หมายถึง เครื่องมือที่ใช้
- หมายถึง การเชื่อมโยงของขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงาน
- หมายถึง การเชื่อมโยงของระหว่างขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานและเครื่องมือที่ใช้

ภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย



ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการวางแผนเพื่อระบุวัตถุประสงค์ในการจัดทำแฟ้มสะสมงาน คือ ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย อีกทั้งขั้นตอนนี้ยังเป็นขั้นตอนในการระบุโครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และ เกณฑ์การประเมิน และ รายละเอียดของ เครื่องมือต่างๆที่ใช้ในแต่ละขั้นของการประเมินแฟ้มสะสมงาน ซึ่งประกอบด้วย ทะเบียนผลงาน หลักฐานในแฟ้มสะสมงาน แบบประเมินตนเอง แบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลงาน แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แผนการพัฒนาตนเอง และหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของแฟ้มสะสมงาน หลักฐานในแฟ้มสะสมงาน และแนวทางในการเก็บหลักฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของแฟ้มสะสมงาน

แฟ้มสะสมงานเน้นการประเมินความก้าวหน้าของกระบวนการทำงาน และการประเมินผลงานที่เป็นผลจากการดำเนินงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม

2. หลักฐานในแฟ้มสะสมงาน

หลักฐานในแฟ้มสะสมงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 หลักฐานที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นของครู เป็นหลักฐานที่บ่งบอกตัวตนของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม และรายละเอียดเบื้องต้นของแฟ้มสะสมงานดังกล่าว เช่น ชื่อ ประวัติการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม จุดประสงค์ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ทะเบียนผลงาน เป็นต้น

2.2 หลักฐานหรือผลงานของครู เป็นหลักฐานหรือผลงานของครูในแต่ละระยะทั้ง 3 ระยะ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

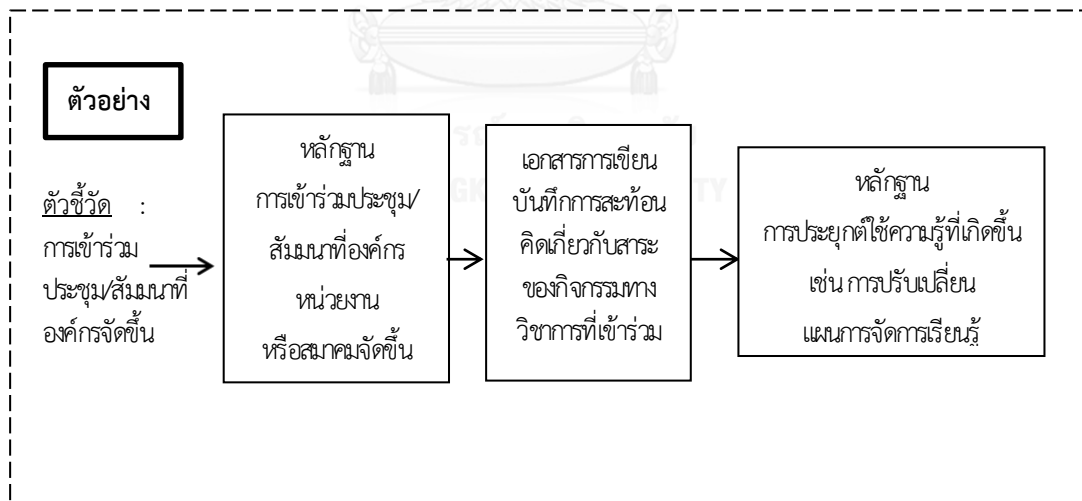
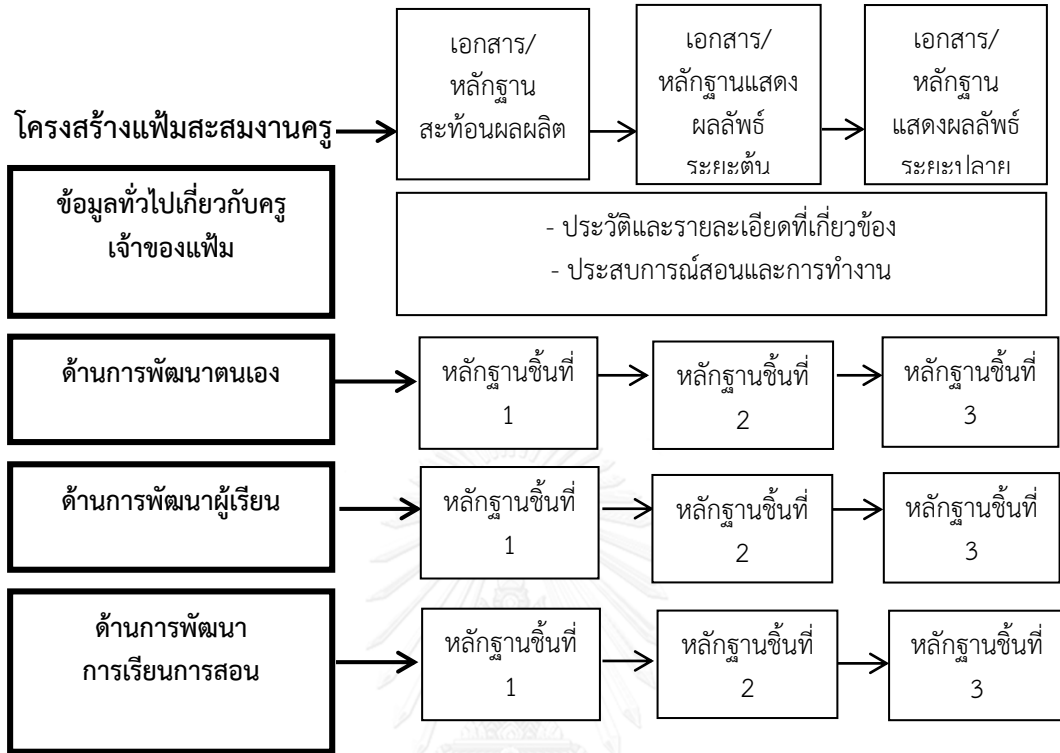
2.2.1 หลักฐานที่แสดงถึงการสะท้อนผลผลิต เป็นหลักฐานที่แสดงถึงผลผลิตขั้นแรกที่ได้มาจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆตามมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดนั้นๆ โดยหลักฐานประเภทนี้เป็นหลักฐานที่ได้รับมาจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยตรง ซึ่งจะนำไปสู่การต่อยอดในการสร้างผลลัพธ์ในระยะต้นต่อไป เช่น เอกสารหรือเกียรติบัตรที่แสดงถึงการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

2.2.2 หลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น เป็นหลักฐานที่เกิดจากการต่อยอดความคิด เพื่อพัฒนา ริเริ่มหลักฐานในระยะปลายให้บรรลุตามมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดดังกล่าว เช่น บันทึกการสะท้อนคิด การสรุปความรู้ เป็นต้น

2.2.3 หลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย เป็นหลักฐานแสดงถึงผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย ที่บ่งบอกการปฏิบัติงานที่บรรลุมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดนั้นๆ เช่น หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น ชิ้นงานหรือผลงานที่แสดงถึงความเข้าใจในบทเรียนของนักเรียน เป็นต้น

3. แนวทางในการเก็บหลักฐาน

การเก็บหลักฐานในแฟ้มสะสมงาน จะเก็บสะสมงานตามโครงสร้างของแฟ้มสะสมงาน คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน ตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง เป็นระยะทั้งหมด 3 ระยะ ดังตัวอย่าง



ภาพที่ 2 แนวทางการเก็บหลักฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครู

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและเลือกผลงาน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการรวบรวมหลักฐานหรือผลงาน และบันทึกการปฏิบัติงาน ซึ่งเก็บรวบรวมทุกครั้งที่ทำหรือสร้างผลงาน และคัดเลือกผลงานสำคัญของครูอย่างน้อย 1 ชิ้นในทุกตัวชี้วัด โดยใช้ทะเบียนผลงาน(ดูภาคผนวก) เพื่อระบุวัน เดือน ปีที่ทำหรือสร้างผลงาน และการคัดเลือกผลงานใส่ในแฟ้มสะสมงาน ดังตัวอย่าง

ทะเบียนผลงาน

วัน เดือน ปี ที่ทำ/สร้างผลงาน	ผลงาน	คัดเลือกใส่ใน แฟ้มสะสมงาน	
		คัดเลือก	ไม่ คัดเลือก
DD/MM/YYYY	เกียรติบัตรเข้ารับการอบรมการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	√	
DD/MM/YYYY	ภาพถ่ายสื่อการสอนเรื่อง “วิัจกรเครปส์”		√

ขั้นตอนที่ 3 จัดระบบผลงาน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการจัดระบบหลักฐานและผลงานในแฟ้มให้เกิดความเป็นหมวดหมู่ และมีความสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงาน ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 หลักฐานในแฟ้มสะสมงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม

- ประวัติ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น รายวิชาที่สอน ชั้น จำนวนนักเรียน เป็นต้น
- ประสบการณ์สอน และการทำงาน
- วัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม และจุดประสงค์ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- ทะเบียนผลงาน

ส่วนที่ 2 หลักฐานด้านการพัฒนาตนเอง

มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	หลักฐาน/ชิ้นงานแสดง		
	ผลผลิต	ผลลัพธ์ระยะต้น	ผลลัพธ์ระยะปลาย
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ			
1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่ องค์กร หน่วยงานหรือ สมาคมจัดขึ้น	-เอกสารการเขียนบันทึก การสะท้อนคิดเกี่ยวกับ สาระของกิจกรรมทาง วิชาการที่เข้าร่วม	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น หากเข้ารับการอบรม เรื่องวิธีการจัดการเรียนรู้ โดยหลักฐานในระยะนี้ ต้องสะท้อนการปรับปรุง กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแผนการจัดการ เรียนรู้
2. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง			
2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ	-หลักฐานการค้นคว้าหาความรู้ เช่น การศึกษาวิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา	-เอกสารการสรุปความรู้ และการเขียนบันทึกการ สะท้อนคิด	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น บันทึกผลการนำวิจัยที่ ศึกษาไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้

มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	หลักฐาน/ชิ้นงานแสดง		
	ผลผลิต	ผลลัพธ์ระยะต้น	ผลลัพธ์ระยะปลาย
3. มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
3.1 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	-หลักฐานการประเมินการปฏิบัติงาน เช่น ประวัติการมาทำงานสาย ขาด ลา -แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 โดยครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้	-แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 (ที่แสดงถึงการปรับปรุง) โดยครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้	-แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 3 (ที่แสดงถึงพัฒนาการ) โดยครูต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
4. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน			
4.1 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนคาทอลิก)	-หลักฐานการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา เช่น ภาพถ่าย การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	-การประเมินการปฏิบัติตน โดยตนเอง นักเรียน และเพื่อนร่วมงาน	-เอกสารวางแผนการพัฒนาตนเอง และหลักฐานการปฏิบัติจริง
5. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์			
5.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	-หลักฐานการมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมทีม หรือ สาขาวิชา บันทึกการสอนแทน เป็นต้น	-หลักฐานการแลกเปลี่ยนและอภิปรายความรู้ระหว่างเพื่อนครู	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น การปรับปรุงวิธีการสอน
5.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม(ตามคติพจน์ 3 ประการ และนำไปสู่การเผยแพร่การไตร่ตรองแบบคาทอลิก)	-หลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่แสดงถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิด	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น ปรับปรุงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	หลักฐาน/ชิ้นงานแสดง		
	ผลผลิต	ผลลัพธ์ระยะต้น	ผลลัพธ์ระยะปลาย
5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	-เอกสารการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น การเข้าประชุม และสัมมนาที่เกี่ยวข้อง	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดและการวางแผนโครงการ	-หลักฐานโครงการทางวิชาการที่แสดงถึงการพัฒนาการจัดการศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น โครงการทางวิชาการ โครงการรักษากำลังงาน
6. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์			
6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	-หลักฐานการแบ่งปันความรู้ในการจัดการเรียนรู้ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน	-บันทึกการสะท้อนคิดและการวางแผนเพื่อต่อยอดในอนาคต	-โครงการหรือกิจกรรมที่มีการต่อยอดจากการแบ่งปันความรู้
6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้	-หลักฐานการเข้าประชุม หรือ สัมมนาที่แสดงถึงความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ เช่น ภาพถ่าย บันทึกการประชุม เป็นต้น	-หลักฐานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ภายในชุมชน เช่น การจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กหรือบุคคลต่างๆในชุมชน	-ผลสรุปภาพรวมของกิจกรรมในด้านการให้ความร่วมมือ
ส่วนที่ 3 หลักฐานด้านการพัฒนาผู้เรียน			
1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ			
1.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน	-เอกสารการวางแผนการบันทึกข้อมูลนักเรียน	-การทำวิจัยในชั้นเรียน	-บันทึกการนำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้
1.2 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	-แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการเตรียมการสอนตามหน่วยการเรียนรู้	-บันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้และสื่อการสอน	-การเก็บสะสมตัวอย่างก่อน ระหว่าง และหลังการจัดการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ/การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	หลักฐาน/ชิ้นงานแสดง		
	ผลผลิต	ผลลัพธ์ระยะต้น	ผลลัพธ์ระยะปลาย
1.3 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ผู้เรียน (เชื่อมโยงกับ คุณค่าพระวรสาร)	-เอกสารและบันทึก การจัดการเรียนรู้ และ ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	-เอกสารแสดงถึงการ เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนที่ ได้รับจากครู เช่น สมุด จริยศึกษา	-ภาพถ่าย และหลักฐาน การทำความดีโดยการลง มือปฏิบัติของนักเรียน
1.4 การจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเป็น รายบุคคล และใช้ ข้อมูลในการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน (ตามอัตลักษณ์ 8 ประการ)	-เอกสารการสื่อสารกับ ผู้ปกครอง และ นักเรียน	-หลักฐานการติดตาม นักเรียนในการปฏิบัติตาม คำแนะนำ	-บันทึกเกี่ยวกับศักยภาพ และคุณลักษณะของ ผู้เรียน
1.5 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และ แก้ไขปัญหาให้แก่ ผู้เรียนทั้งด้านการ เรียนด้วยความเสมอภาค	-หลักฐานการจัด กิจกรรมโครงการ คลินิก เพื่อให้ คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ ผู้เรียน	-หลักฐานการประเมินการ ปฏิบัติ และการให้ คำแนะนำแก่ผู้เรียนเป็น รายบุคคล	-หลักฐานที่แสดง พัฒนาการ/การ เปลี่ยนแปลงของผู้เรียน เช่น พัฒนาการของผลการ เรียนในรายวิชานั้นๆ
2. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ			
2.1 การรายงานผล การพัฒนาผู้เรียนที่ เกิดจากการ ปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	-ผลรายงานศักยภาพ ผู้เรียนก่อนการเรียน การสอน	-เอกสารการวางแผนการ จัดการเรียนรู้อันครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	-ผลเปรียบเทียบ พัฒนาการของผู้เรียน ก่อน-หลังการเรียน การจัดการเรียนรู้ (ในรูปของ กราฟ)
2.2 การวัดและ ประเมินผลที่มุ่งเน้น การพัฒนา การเรียนรู้ของ ผู้เรียนด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	-ตัวอย่างข้อสอบ และ เครื่องมือที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการ เรียนรู้ด้านต่างๆ สำหรับตรวจสอบและ ประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน	-ผลการตรวจสอบคุณภาพ ของข้อสอบและเครื่องมือ ในการตรวจสอบและ ประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	-บันทึกจุดดี จุดเด่น ของ ตัวอย่างข้อสอบ และ เครื่องมือในการตรวจสอบ และประเมินผล และ/หรือ แผนการพัฒนาวิธี/ เครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน

มาตรฐาน/ตัวชี้วัด	หลักฐาน/ชิ้นงานแสดง		
	ผลผลิต	ผลลัพธ์ระยะต้น	ผลลัพธ์ระยะปลาย
ส่วนที่ 4 หลักฐานด้านการพัฒนาการเรียนการสอน			
1. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง			
1.1 การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้าง แผนการสอน บันทึกการสอนหรือ เตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้ผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์ ของการเรียนรู้ (ผนวกกับคุณค่า พระวรสาร)	-แผนการจัดการ เรียนรู้ที่แสดงถึงกล ยุทธ์ในการสอนที่ หลากหลาย	-การบันทึกเสียงและวิดีโอ พร้อมการวิเคราะห์และ เขียนประเมินตนเอง -หลักฐานแสดงการ ปรับเปลี่ยนสื่อหรือ แผนการจัดการเรียนรู้	- ชิ้นงานหรือหลักฐาน การปฏิบัติกิจกรรมของ ผู้เรียนที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการ เรียนรู้
2. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ			
2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์เอกสาร สิ่งพิมพ์ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการ เรียนรู้	-การระบุทรัพยากรการเรียนรู้ และสื่อที่ออกแบบได้ตรงกับ ความต้องการและมีความ เหมาะสมในแผนการจัดการ เรียนรู้	-ภาพถ่ายสื่อพร้อม การวิเคราะห์และ เขียนประเมิน ตนเอง	-หลักฐานของผู้เรียนที่ แสดงถึงความเข้าใจ บทเรียนตามที่กำหนดไว้ ในจุดประสงค์ของการ เรียนรู้ผ่านสื่อที่ครูผลิตขึ้น เช่น แบบประเมินหรือ บันทึกความเข้าใจของ ผู้เรียนจากการเรียนรู้ผ่าน สื่อที่ครูผลิต
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน			
3.1 การจัดการเรียนการ สอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในการ แสวงหาความรู้ ตามสภาพ ความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง	-แผนการจัดการเรียนรู้ที่ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการค้นคว้าที่ หลากหลาย และตรง ตามศักยภาพของแต่ละ บุคคล	-บันทึกการใช้ แผนการจัดการ เรียนรู้ และ แนวทางการ ปรับปรุง	-ผลงานของผู้เรียนแต่ละ บุคคลที่แสดงถึง ความสำเร็จในการค้นคว้า หาความรู้

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบผลงานของตนเอง

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบผลงานของตนเอง และสรุปข้อมูลของหลักฐานหรือผลงานผ่านแบบตรวจสอบตนเอง (ดูภาคผนวก) เพื่อให้เพิ่มสะสมผลงานมีความครบถ้วน และสมบูรณ์ ก่อนที่จะผ่านการประเมินและตัดสินผลงานต่อไป ดังตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม	ผลการตรวจสอบ	
	มี	ไม่มี
1. ประวัติ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น รายวิชาที่สอน ชั้น จำนวนนักเรียน เป็นต้น	√	
2. ประสบการณ์สอน และการทำงาน		√
3. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม และจุดประสงค์ของการประเมิน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน	√	
4. ทะเบียนผลงาน		√

สรุปผลการประเมินตนเอง

ผลการสำรวจพบว่า มีจำนวนหลักฐานหรือผลงานทั้งหมด 4 งาน พบว่า ขาดไป 2 งาน
ได้แก่(หลักฐาน/ผลงาน) คือ 1. ประสบการณ์สอน และการทำงาน
2. ทะเบียนผลงาน

หากการตรวจสอบพบว่ายังขาดส่วนใดส่วนหนึ่งของหลักฐานหรือผลงานไป ครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้มสะสมงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในส่วนของหลักฐานที่ยังไม่มีการเก็บรวบรวมไว้ พร้อมบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ดูภาคผนวก) เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ จุดเด่น จุดด้อยของงาน และกระบวนการทำงานสำหรับนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงผลงานของตนเอง พร้อมทั้งวางแผนการเก็บรวบรวมหลักฐานใหม่อีกครั้งผ่านแบบบันทึกการพัฒนาตนเอง (ดูภาคผนวก) และนำข้อมูลที่ได้รับข้อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อนครูมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงานภายในแฟ้มสะสมงานของตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินและตัดสินผลงาน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการประเมินการปฏิบัติงานโดยเพิ่มสะสมงานครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประเมินการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน โดยอาจมีการนำไปพิจารณาความดีความชอบหรือพิจารณาผลตอบแทนต่อไป โดยอาศัยแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลงาน (ดูภาคผนวก) จากคะแนนและคำแนะนำ (ศึกษาจากเกณฑ์การประเมิน) ดังตัวอย่าง

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
ตัวชี้วัดที่ 3.1 : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อนผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กรหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	ควรมีหลักฐานที่แสดงถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เข้าร่วมสัมมนาที่ตรงประเด็นมากกว่านี้	1
ผลลัพธ์ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับสาระของกิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม		2
ผลลัพธ์ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น		0
			รวม 3 คะแนน

ส่วนที่ 2 หลักฐานดำเนินการพัฒนาตนเอง			
มาตรฐานที่ 1: ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ			
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น			
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน	
สะท้อนผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กรหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	1. มีการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	
ผลลัพธ์ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับสาระของกิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม	2. มีการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดอย่างชัดเจนและเป็นประโยชน์	
ผลลัพธ์ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น	3. มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น	
		ระดับ 3 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ	
		ระดับ 2 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ	
		ระดับ 1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ	

สำหรับผลการประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละมาตรฐาน พบว่าอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ เนื่องจากได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และผลการประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับพอใช้ เนื่องจาก ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

จากนั้นจึงทำการประเมินผลงานและหลักฐานในภาพรวมของเพิ่มสะสมงาน (ศึกษาจากเกณฑ์การประเมิน) และนำผลงานในแฟ้มไปจัดนิทรรศการหรือจัดเวทีวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานของตนเองแก่ผู้อื่น โดยมีหลักฐานการเผยแพร่ผลงานประกอบการเผยแพร่ (ดูภาคผนวก) ดังนี้

ภาคผนวก



แบบตรวจสอบตนเอง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม	ผลการตรวจสอบ	
	มี	ไม่มี
1. ประวัติ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น รายวิชาที่สอน ชั้น จำนวนนักเรียน เป็นต้น		
2. ประสบการณ์สอน และการทำงาน		
3. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม จุดประสงค์ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน		
4. ทะเบียนผลงาน		

ส่วนที่ 2 หลักฐานด้านการพัฒนาตนเอง				
มาตรฐานที่ 1: ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ				
ตัวชี้วัด	หลักฐานหรือผลงาน		ผลการตรวจสอบ	
			มี	ไม่มี
1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น	สะท้อนผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม /สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น		
	ผลลัพธ์ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับสาระของกิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม		
	ผลลัพธ์ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น		
2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	สะท้อนผลผลิต	-หลักฐานการค้นคว้าหาความรู้ เช่น การศึกษาวิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา		
	ผลลัพธ์ระยะต้น	-เอกสารการสรุปความรู้ และการเขียนบันทึกการสะท้อนคิด		
	ผลลัพธ์ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น บันทึกผลการนำวิจัยที่ศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้		

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน				
ตัวชี้วัด	หลักฐานหรือผลงาน		ผลการตรวจสอบ	
			มี	ไม่มี
3.1 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการประเมินการปฏิบัติงาน -แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่1		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่2		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่3		
มาตรฐานที่ 4 : ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน				
4.1 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนคาทอลิก)	สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา เช่น ภาพถ่าย การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-การประเมินการปฏิบัติตน โดยตนเอง นักเรียน และเพื่อนร่วมงาน		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-เอกสารวางแผนการพัฒนาดตนเอง และ หลักฐานการปฏิบัติจริง		
มาตรฐานที่ 5 : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์				
5.1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมทีม หรือ สาขาวิชา บันทึกการสอนแทน เป็นต้น		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการแลกเปลี่ยน และอภิปราย ความรู้ระหว่างเพื่อนครู		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น การปรับปรุงวิธีการสอน		
5.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม (ตามคติพจน์ 3 ประการ และนำไปสู่การเผยแพร่การไตร่ตรองแบบคาทอลิก)	สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่แสดงถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม เช่น กิจกรรมการไตร่ตรอง		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิด		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น ปรับปรุงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ KM		

ตัวชี้วัด	หลักฐานหรือผลงาน		ผลการตรวจสอบ	
			มี	ไม่มี
5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	สะท้อนผลผลิต	-เอกสารการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น การเข้าประชุม และสัมมนาที่เกี่ยวข้อง		
	ผลลัพธ์ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดและการวางแผนโครงการ		
	ผลลัพธ์ระยะปลาย	-หลักฐานโครงการทางวิชาการที่แสดงถึงการพัฒนาการจัดการศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย		
มาตรฐานที่ 6 :ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์				
6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	สะท้อนผลผลิต	-หลักฐานการแบ่งปันความรู้ในการจัดการเรียนรู้ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน		
	ผลลัพธ์ระยะต้น	-บันทึกการสะท้อนคิดและการวางแผนเพื่อต่อยอดในอนาคต		
	ผลลัพธ์ระยะปลาย	-โครงการหรือกิจกรรมที่มีการต่อยอดจากการแบ่งปันความรู้		
6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้	สะท้อนผลผลิต	-หลักฐานการเข้าประชุม หรือ สัมมนาที่แสดงถึงความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้		
	ผลลัพธ์ระยะต้น	-หลักฐานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ภายในชุมชน		
	ผลลัพธ์ระยะปลาย	-ผลสรุปภาพรวมของกิจกรรมในด้านการให้ความร่วมมือ		

ส่วนที่ 3 หลักฐานด้านการพัฒนาผู้เรียน				
มาตรฐานที่ 1: มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ				
ตัวชี้วัด	หลักฐานหรือผลงาน		ผลการตรวจสอบ	
			มี	ไม่มี
1.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน	สะท้อนผลผลิต	-เอกสารการวางแผนการบันทึกข้อมูลนักเรียน		
	ผลลัพธ์ระยะต้น	-การทำวิจัยในชั้นเรียน		
	ผลลัพธ์ระยะปลาย	-บันทึกการนำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้		

ตัวชี้วัด	หลักฐานหรือผลงาน		ผลการ ตรวจสอบ	
			มี	ไม่มี
1.2 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	สะท้อน ผลผลิต	-แผนการจัดการเรียนรู้ และแฟ้มการเตรียมการสอนตามหน่วยการเรียนรู้		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-บันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้และสื่อการสอน		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-การเก็บสะสมตัวอย่างก่อน ระหว่าง และหลังการจัดการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ/การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน		
1.3 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน (เชื่อมโยงกับคุณค่าพระวรสาร)	สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารและบันทึกการจัดการเรียนรู้ และปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารแสดงถึงการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนที่ได้รับจากครู เช่น สมุดจรรยาศึกษา		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-ภาพถ่าย และหลักฐานการทำความดีโดยการลงมือปฏิบัติของนักเรียน		
1.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (ตามอัตลักษณ์ 8 ประการ)	สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารการสื่อสารกับผู้ปกครองและนักเรียน		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการติดตามนักเรียนในการปฏิบัติตามคำแนะนำ		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-บันทึกเกี่ยวกับศักยภาพ และคุณลักษณะของผู้เรียน		
1.5 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไข ปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความเสมอภาค	สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการจัดกิจกรรมโครงการคลินิก เพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการประเมินการปฏิบัติ และการให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานที่แสดงพัฒนาการ/การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน เช่น พัฒนาการของผลการเรียนในรายวิชานั้นๆ		

มาตรฐานที่ 2 : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ				
ตัวชี้วัด	หลักฐานหรือผลงาน		ผลการตรวจสอบ	
			มี	ไม่มี
2.1 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	สะท้อนผลผลิต	-ผลรายงานศักยภาพผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน		
	ผลลัพธ์ระยะต้น	-เอกสารการวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง		
	ผลลัพธ์ระยะปลาย	-ผลเปรียบเทียบพัฒนาการของผู้เรียนก่อน-หลังการเรียนการจัดการเรียนรู้		
2.2 การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	สะท้อนผลผลิต	-ตัวอย่างข้อสอบ และเครื่องมือที่หลากหลายและสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้านต่างๆ สำหรับตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		
	ผลลัพธ์ระยะต้น	-ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบและเครื่องมือในการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		
	ผลลัพธ์ระยะปลาย	-บันทึกจุดดี จุดเด่น ของตัวอย่างข้อสอบและเครื่องมือในการตรวจสอบและประเมินผล และ/หรือ แผนการพัฒนาวิธี/เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		

ส่วนที่ 4 หลักฐานด้านการพัฒนาการเรียนการสอน				
มาตรฐานที่ 1 : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง				
	หลักฐานหรือผลงาน		ผลการตรวจสอบ	
			มี	ไม่มี
1.1 การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (ผนวกกับคุณค่าพระวรสาร)	สะท้อนผลผลิต	-แผนการจัดการเรียนรู้ที่แสดงถึงกลยุทธ์ในการสอนที่หลากหลาย		
	ผลลัพธ์ระยะต้น	-การบันทึกเสียงและวิดีโอพร้อมการวิเคราะห์และเขียนประเมินตนเอง -หลักฐานแสดงการปรับเปลี่ยนสื่อหรือแผนการจัดการเรียนรู้		
	ผลลัพธ์ระยะปลาย	- ชิ้นงานหรือหลักฐานการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้		

มาตรฐานที่ 2 : พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ				
หลักฐานหรือผลงาน			ผลการตรวจสอบ	
			มี	ไม่มี
2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการ เรียนรู้	สะท้อน ผลผลิต	-การระบุทรัพยากรการเรียนรู้และสื่อที่ ออกแบบได้ตรงกับความต้องการ และมีความเหมาะสมในแผนการจัดการ เรียนรู้		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-ภาพถ่ายสื่อพร้อมการวิเคราะห์และเขียน ประเมินตนเอง		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานของผู้เรียนที่แสดงถึงความเข้าใจ บทเรียนตามที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ของ การเรียนรู้ผ่านสื่อที่ครูผลิตขึ้น		
มาตรฐานที่ 3 : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน				
3.1 การจัดการเรียน การสอนที่มุ่งเน้นให้ ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความ แตกต่างของบุคคลด้วย การปฏิบัติจริง	สะท้อน ผลผลิต	-แผนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้โดยการค้นคว้า ที่หลากหลาย และตรงตามศักยภาพของ แต่ละบุคคล		
	ผลลัพธ์ ระยะต้น	-บันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ และ แนวทางการปรับปรุง		
	ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-ผลงานของผู้เรียนแต่ละบุคคลที่แสดงถึง ความสำเร็จในการค้นคว้าหาความรู้		

สรุปผลการประเมินตนเอง

ผลการสำรวจพบว่า มีจำนวนหลักฐานหรือผลงานทั้งหมด งาน พบว่า ขาดไป งาน
ได้แก่(หลักฐาน/ผลงาน) คือ

.....

แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วันที่.....

ชื่อ..... นามสกุล

1. จุดเด่น และจุดด้อยของแฟ้มสะสมงาน คือ

2. ความรู้ที่ได้รับในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่

3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงผลงานของตนเอง ได้แก่



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ลงชื่อ

(ผู้บันทึก)

แผนการพัฒนาตนเอง

ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....

ชื่อ.....นามสกุล

1. สิ่งที่ต้องพัฒนา และ/หรือ ปรับปรุงตนเอง คือ

2. วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา และ/หรือ ปรับปรุงตนเอง คือ

ผลการปฏิบัติ

<input type="checkbox"/> ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก	<input type="checkbox"/> ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก
--	---

ลงชื่อ

(ผู้บันทึก)

แบบประเมินเพิ่มสะสมงานครู

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินการจัดทำเพิ่มสะสมงานโดยผู้บริหาร เพื่อประเมินการปฏิบัติงานครูผู้เป็นเจ้าของเพิ่ม
2. ผู้ประเมินควรศึกษาองค์ประกอบของหลักฐานและเกณฑ์การประเมินอย่างละเอียดหรือให้เข้าใจก่อนทำการประเมิน
3. ผู้ประเมินต้องทำการบันทึกคะแนน และ ให้คำแนะนำในส่วนที่ต้องการเพิ่มเติมหรือปรับปรุง
4. ในกรณีที่มีหลักฐานหรือผลงานไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ ให้คะแนนเป็น 0 ในหลักฐานระยะนั้น
5. เกณฑ์การแปลผลคะแนน
 - 5.1 การประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละระยะ

5.1.1 ผลงานหรือหลักฐานที่สะท้อนผลผลิต	1 คะแนน
5.1.2 ผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น	1 คะแนน
5.1.3 ผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย	1 คะแนน
 - 5.2 การประเมินผลงานและหลักฐานในแต่ละมาตรฐาน/ตัวชี้วัด
 - 5.2.1 ความหมายของระดับคะแนนในแต่ละมาตรฐาน
ระดับผ่านเกณฑ์ หมายถึง ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป
ระดับควรปรับปรุง หมายถึง ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 50
 - 5.2.2 ความหมายของระดับคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด
ระดับ 3 หมายถึง ดี
ระดับ 2 หมายถึง พอใช้
ระดับ 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง
 - 5.3 การประเมินผลงานและหลักฐานในภาพรวมของเพิ่มสะสมงาน (เต็ม 60 คะแนน)
ระดับดี ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป หรือได้คะแนนตั้งแต่ 45-60 คะแนน
ระดับพอใช้ ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50-74 หรือได้คะแนนตั้งแต่ 31-44 คะแนน
ระดับปรับปรุง ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 50 หรือได้คะแนนต่ำกว่า 30 คะแนน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
-ประวัติ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น รายวิชาที่สอน ชั้น จำนวนนักเรียน เป็นต้น -ประสบการณ์สอน และการทำงาน - วัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม และจุดประสงค์ ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน - ทะเบียนผลงาน			

ส่วนที่ 2 หลักฐานด้านการพัฒนาตนเอง			
มาตรฐานที่ 1: ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ			
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่ องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่ องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิด เกี่ยวกับสาระของกิจกรรมทางวิชาการ ที่เข้าร่วม		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น		
มาตรฐานที่ 2 : การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง			
ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการค้นคว้าหาความรู้ เช่น การศึกษาวិทยานิพนธ์และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการสรุปความรู้และการเขียน บันทึกการสะท้อนคิด		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น บันทึกผลการนำวิจัยที่ศึกษาไปใช้ใน การจัดการเรียนรู้		

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
ตัวชี้วัดที่ : 3.1 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการประเมินการปฏิบัติงาน -แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่1		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงานและ การจัดการเรียนรู้ ครั้งที่2		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงานและ การจัดการเรียนรู้ ครั้งที่3		
มาตรฐานที่ 4 : ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน			
ตัวชี้วัดที่ : 4.1 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา เช่น ภาพถ่าย การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-การประเมินการปฏิบัติตน โดยตนเอง นักเรียน และเพื่อนร่วมงาน		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-เอกสารวางแผนการพัฒนาตนเอง และ หลักฐานการปฏิบัติจริง		
มาตรฐานที่ 5 : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์			
ตัวชี้วัดที่ : 5.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมทีม หรือ สาขาวิชา บันทึกการสอนแทน เป็นต้น		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการแลกเปลี่ยน และอภิปราย ความรู้ระหว่างเพื่อนครู		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น การปรับปรุงวิธีการสอน		

ตัวชี้วัดที่ : 5.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่แสดงถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม เช่น กิจกรรมการไตร่ตรอง		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิด		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น เช่น ปรับปรุงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ KM		
ตัวชี้วัดที่ : 5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น การเข้าประชุม และสัมมนาที่เกี่ยวข้อง		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดและการวางแผนโครงการ		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-หลักฐานโครงการทางวิชาการที่แสดงถึงการพัฒนาการจัดการศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย		
มาตรฐานที่6 :ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์			
ตัวชี้วัดที่ : 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการแบ่งปันความรู้ในการจัดการเรียนรู้ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน		
ผลลัพธ์ ระยะ ต้น	-บันทึกการสะท้อนคิดและการวางแผนเพื่อต่อยอดในอนาคต		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-โครงการหรือกิจกรรมที่มีการต่อยอดจากการแบ่งปันความรู้		

ตัวชี้วัดที่ : 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการเข้าประชุม หรือ สัมมนาที่แสดงถึงความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้		
ผลลัพธ์ ระยะ ต้น	-หลักฐานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ภายในชุมชน		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-ผลสรุปภาพรวมของกิจกรรมในด้านการให้ความร่วมมือ		

ส่วนที่ 3 หลักฐานด้านการพัฒนาผู้เรียน			
มาตรฐานที่ 1: มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ			
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารการวางแผนการบันทึกข้อมูลนักเรียน		
ผลลัพธ์ ระยะ ต้น	-การทำวิจัยในชั้นเรียน		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-บันทึกการนำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้		
ตัวชี้วัดที่ : 1.2 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-แผนการจัดการเรียนรู้ และแฟ้มการเตรียมการสอนตามหน่วยการเรียนรู้		
ผลลัพธ์ ระยะ ต้น	-บันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ และสื่อการสอน		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-การเก็บสะสมตัวอย่างก่อน ระหว่าง และหลังการจัดการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ/ การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน		

ตัวชี้วัดที่ : 1.3 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารและบันทึกการจัดการเรียนรู้ และ ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารแสดงถึงการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนที่ได้รับจากครู เช่น สมุดจรรยาศึกษา		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-ภาพถ่าย และหลักฐานการทำความดีโดยการ ลงมือปฏิบัติของนักเรียน		
ตัวชี้วัดที่ : 1.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็น รายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารการสื่อสารกับผู้ปกครอง และนักเรียน		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการติดตามนักเรียนในการปฏิบัติตาม คำแนะนำ		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-บันทึกเกี่ยวกับศักยภาพ และคุณลักษณะของ ผู้เรียน		
ตัวชี้วัดที่ : 1.5 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไข้ปัญหา ให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความเสมอภาค		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการจัดกิจกรรมโครงการคลินิก เพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไข้ปัญหา ให้แก่ผู้เรียน		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการประเมินการปฏิบัติ และการให้ คำแนะนำแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-หลักฐานที่แสดงพัฒนาการ/การเปลี่ยนแปลง ของผู้เรียน เช่น พัฒนาการของผลการเรียนใน รายวิชานั้นๆ		

มาตรฐานที่ 2 : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ			
ตัวชี้วัดที่: 2.1 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารการวางแผนการบันทึกข้อมูล นักเรียน		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้ ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้อง		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-ผลเปรียบเทียบพัฒนาการของผู้เรียนก่อน- หลังการเรียนการจัดการเรียนรู้		
ตัวชี้วัดที่ : 2.2 การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-ตัวอย่างข้อสอบ และเครื่องมือที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้านต่างๆ สำหรับ ตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบและ เครื่องมือในการตรวจสอบและประเมินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียน		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-บันทึกจุดดี จุดเด่น ของตัวอย่างข้อสอบ และ เครื่องมือในการตรวจสอบและประเมินผล และ/หรือ แผนการพัฒนาวิธี/เครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		

ส่วนที่ 4 หลักฐานด้านการพัฒนาการเรียนการสอน			
มาตรฐานที่ 1 : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง			
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกรายการหรือเตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อนผลผลิต	-แผนการจัดการเรียนรู้ที่แสดงถึงกลยุทธ์ในการสอนที่หลากหลาย		
ผลลัพธ์ระยะต้น	-การบันทึกเสียงและวิดีโอพร้อมการวิเคราะห์และเขียนประเมินตนเอง -หลักฐานแสดงการปรับเปลี่ยนสื่อหรือแผนการจัดการเรียนรู้		
ผลลัพธ์ระยะปลาย	- ชิ้นงานหรือหลักฐานการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้		
มาตรฐานที่ 2 : พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ			
ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อนผลผลิต	-การระบุทรัพยากรการเรียนรู้อะไรและสื่อที่ออกแบบได้ตรงกับความต้องการและมีความเหมาะสมในแผนการจัดการเรียนรู้		
ผลลัพธ์ระยะต้น	-ภาพถ่ายสื่อพร้อมการวิเคราะห์และเขียนประเมินตนเอง		
ผลลัพธ์ระยะปลาย	-หลักฐานของผู้เรียนที่แสดงถึงความเข้าใจบทเรียนตามที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ของการเรียนรู้ผ่านสื่อที่ครูผลิตขึ้น		

มาตรฐานที่ 3 : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน			
ตัวชี้วัดที่ : 3.1 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง		ผลการประเมิน	
หลักฐานหรือผลงาน		คำแนะนำ	คะแนน
สะท้อน ผลผลิต	-แผนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้โดยการค้นคว้าที่หลากหลาย และตรง ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล		
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-บันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ และ แนวทางการปรับปรุง		
ผลลัพธ์ ระยะ ปลาย	-ผลงานของผู้เรียนแต่ละบุคคลที่แสดงถึง ความสำเร็จในการค้นคว้าหาความรู้		



เกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงานครู

คำชี้แจง

1. รายละเอียดของเกณฑ์การให้คะแนนผลงานและหลักฐาน มีดังนี้

1.1 เกณฑ์การให้คะแนนผลงานและหลักฐานในแต่ละระยะ แบ่งออกเป็น

1.1.1 ผลงานหรือหลักฐานที่สะท้อนผลผลิต 1 คะแนน

1.1.2 ผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น 1 คะแนน

1.1.3 ผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย 1 คะแนน

1.2 เกณฑ์การให้คะแนนผลงานและหลักฐานในแต่ละมาตรฐาน/ตัวชี้วัด แบ่งออกเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม (3 คะแนน)

ส่วนที่ 2 หลักฐานด้านการพัฒนาตนเอง (27 คะแนน)

มาตรฐาน	ตัวชี้วัด	คะแนน
มาตรฐานที่ 1	ตัวชี้วัดที่ : 1.1	3
มาตรฐานที่ 2	ตัวชี้วัดที่ : 2.1	3
มาตรฐานที่ 3	ตัวชี้วัดที่ : 3.1	3
มาตรฐานที่ 4	ตัวชี้วัดที่ : 4.1	3
มาตรฐานที่ 5	ตัวชี้วัดที่ : 5.1 , 5.2 , 5.3	9
มาตรฐานที่ 6	ตัวชี้วัดที่ : 6.1 , 6.2	6

ส่วนที่ 3 หลักฐานด้านการพัฒนาผู้เรียน (21 คะแนน)

มาตรฐาน	ตัวชี้วัด	คะแนน
มาตรฐานที่ 1	ตัวชี้วัดที่ : 1.1 , 1.2 , 1.3	15
มาตรฐานที่ 2	, 1.4 1.5 ตัวชี้วัดที่ : 2.1 , 2.2	6

ส่วนที่ 4 หลักฐานด้านการพัฒนาการเรียนการสอน (9 คะแนน)

มาตรฐาน	ตัวชี้วัด	คะแนน
มาตรฐานที่ 1	ตัวชี้วัดที่ : 1.1	3
มาตรฐานที่ 2	ตัวชี้วัดที่ : 2.1	3
มาตรฐานที่ 3	ตัวชี้วัดที่ : 3.1	3

ระดับคะแนนในแต่ละมาตรฐาน : ระดับผ่านเกณฑ์ หมายถึง ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป
ระดับควรปรับปรุง หมายถึง ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 50

ระดับคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด : ระดับ 3 หมายถึง ดี
ระดับ 2 หมายถึง พอใช้
ระดับ 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

2. เกณฑ์การประเมินผลงานและหลักฐานในภาพรวมของแฟ้มสะสมงาน (เต็ม 60 คะแนน)
ระดับดี ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป หรือได้คะแนนตั้งแต่ 45-60 คะแนน
ระดับพอใช้ ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 50-74 หรือได้คะแนนตั้งแต่ 31-44 คะแนน
ระดับปรับปรุง ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 50 หรือได้คะแนนต่ำกว่า 30 คะแนน



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม	
หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
-ประวัติ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น รายวิชาที่สอน ชั้น จำนวนนักเรียน เป็นต้น -ประสบการณ์สอน และการทำงาน - วัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้ม และจุดประสงค์ ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน - ทะเบียนผลงาน	ระดับ 3 มีองค์ประกอบของหลักฐานครบถ้วนทุกข้อ ระดับ 2 ขาดองค์ประกอบของหลักฐาน 1 ข้อ ระดับ 1 ขาดองค์ประกอบของหลักฐานตั้งแต่ 2 ข้อ ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 หลักฐานด้านการพัฒนาตนเอง	
มาตรฐานที่ 1: ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น	
หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต -หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา ที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น	1. มีการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น 2. มีการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดอย่าง ชัดเจนและเป็นประโยชน์ 3. มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติไม่น้อยกว่า 2 ข้อ
ผลลัพธ์ ระยะต้น -เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อน คิดเกี่ยวกับสาระของกิจกรรมทาง วิชาการที่เข้าร่วม	
ผลลัพธ์ ระยะปลาย -หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ เกิดขึ้น	
มาตรฐานที่ 2 : การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง	
ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	
หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต -หลักฐานการค้นคว้าหาความรู้ เช่น การศึกษาวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา	1. มีการค้นคว้าหาความรู้ เช่น การศึกษา วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สาขาวิชา 2. มีการสรุปความรู้และการเขียนบันทึกการ สะท้อนคิดอย่างชัดเจนและเป็นประโยชน์ 3. มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติไม่น้อยกว่า 2 ข้อ
ผลลัพธ์ ระยะต้น -เอกสารการสรุปความรู้และการเขียน บันทึกการสะท้อนคิด	
ผลลัพธ์ ระยะปลาย -หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ เกิดขึ้น เช่น บันทึกผลการนำวิจัยที่ ศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	
ตัวชี้วัดที่ : 3.1 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	
หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
<p>สะท้อน ผลผลิต</p> <p>-หลักฐานการประเมินการปฏิบัติงาน -แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่1</p>	<p>1. มีการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน ครั้งที่1 (ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้)</p> <p>2. มีการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน ครั้งที่2 (ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้) ที่แสดงถึงการปรับปรุงการทำงานตนเอง</p> <p>3. มีการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน ครั้งที่3 (ต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้) ที่แสดงถึงพัฒนาการการทำงานของตนเอง</p> <p>ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ</p>
<p>ผลลัพธ์ ระยะต้น</p> <p>-แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่2</p>	
<p>ผลลัพธ์ ระยะปลาย</p> <p>-แบบบันทึกการนิเทศการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่3</p>	
มาตรฐานที่ 4 : ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	
ตัวชี้วัดที่ : 4.1 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	
หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
<p>สะท้อน ผลผลิต</p> <p>-หลักฐานการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดี ของสถานศึกษา เช่น ภาพถ่าย การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>1. มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของ สถานศึกษา</p> <p>2. มีการวางแผนการพัฒนาด้านตนเองในการ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดี ของสถานศึกษา</p> <p>3. มีการปฏิบัติตนที่แสดงถึงการเป็นแบบอย่าง ที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา</p> <p>ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ</p>
<p>ผลลัพธ์ ระยะต้น</p> <p>-การประเมินการปฏิบัติตน โดยตนเอง นักเรียน และเพื่อน ร่วมงาน</p>	
<p>ผลลัพธ์ ระยะปลาย</p> <p>-เอกสารวางแผนการพัฒนาด้านตนเอง และ หลักฐานการปฏิบัติจริง</p>	

มาตรฐานที่ 5 : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์		
ตัวชี้วัดที่ : 5.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน		
	หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมทีม หรือ สาขาวิชา บันทึกการสอนแทน เป็นต้น	1. มีส่วนร่วมกับผู้ร่วมงานเพื่อหาแนวทาง วิธีการ และรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อการบรรลุ วัตถุประสงค์
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการแลกเปลี่ยน และ อภิปรายความรู้ระหว่างเพื่อนครู	2.มีการขอคำแนะนำ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อหาแนวทาง วิธีการและรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อการบรรลุ วัตถุประสงค์
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ ที่เกิดขึ้น เช่น การปรับปรุงวิธีการสอน	3.มีการเขียนบันทึกการสะท้อนคิด หรือ การ นำความรู้ไปใช้อย่างชัดเจน และปฏิบัติได้จริง
ตัวชี้วัดที่ : 5.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม		
	หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมหรือ การปฏิบัติงานที่แสดงถึงบทบาทของ ผู้นำและผู้ตาม เช่น กิจกรรมการ ไตร่ตรอง	1. มีการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่ แสดงถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อน คิด	2. มีการเขียนบันทึกการสะท้อนคิด หรือ การ นำความรู้ไปใช้อย่างชัดเจนและเกิดประโยชน์
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ เกิดขึ้น เช่น ปรับปรุงกิจกรรมการ จัดการเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการ เรียนรู้ KM	3. มีหลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น
		ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ

ตัวชี้วัดที่ : 5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย		
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น การเข้าประชุม และสัมมนาที่เกี่ยวข้อง	1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา 2. มีการเขียนบันทึกการสะท้อนคิด หรือ การนำความรู้ไปใช้อย่างชัดเจนและเกิดประโยชน์
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดและการวางแผนโครงการ	3. มีการสร้างโครงการทางวิชาการที่แสดงถึงการพัฒนาการจัดการศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานโครงการทางวิชาการที่แสดงถึงการพัฒนาการจัดการศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ
มาตรฐานที่6 :ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์		
ตัวชี้วัดที่ : 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้		
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการแบ่งปันความรู้ในการจัดการเรียนรู้ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน	1. มีการแบ่งปันความรู้ในการจัดการเรียนรู้ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนที่แสดงถึงความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2. มีการเขียนบันทึกการสะท้อนคิด หรือ การนำความรู้ไปใช้อย่างชัดเจนและเกิดประโยชน์
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-บันทึกการสะท้อนคิดและการวางแผนเพื่อต่อยอดในอนาคต	3. มีการสร้างโครงการหรือจัดกิจกรรมที่มีการต่อยอดจากการแบ่งปันความรู้
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-โครงการหรือกิจกรรมที่มีการต่อยอดจากการแบ่งปันความรู้	ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ

มาตรฐานที่ 6 :ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์		
ตัวชี้วัดที่ : 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้		
	หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการเข้าประชุม หรือ สัมมนาที่แสดงถึงความร่วมมือในการ จัดการเรียนรู้	1. มีการเข้าประชุม หรือ สัมมนาที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการจัดการเรียนรู้
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ภายใน ชุมชน	2. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ จัดการเรียนรู้ภายในชุมชน
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-ผลสรุปภาพรวมของกิจกรรมในด้าน การให้ความร่วมมือ	3. มีการสรุปภาพรวมของกิจกรรมในด้านการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการ เรียนรู้ภายในชุมชน
		ระดับ 3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ 2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ 1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 หลักฐานด้านการพัฒนาผู้เรียน		
มาตรฐานที่ 1: มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ		
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน		
	หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารการวางแผนการบันทึกข้อมูล นักเรียน	1. มีการวางแผนการบันทึกข้อมูลนักเรียนที่ แสดงถึงความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-การทำวิจัยในชั้นเรียน	2. มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อวิเคราะห์วินิจฉัย ปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-บันทึกการนำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้	3. มีการนำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน
		ระดับ 3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ 2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ 1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ

ตัวชี้วัดที่ : 1.2 ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ		
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-แผนการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มการเตรียมการสอนตามหน่วยการเรียนรู้	1. มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และเตรียมการสอนตามศักยภาพของผู้เรียน 2. มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-บันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้และสื่อการสอน	3. มีการแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ/การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-การเก็บสะสมตัวอย่างก่อน ระหว่าง และหลังการจัดการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ/การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน	ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ
ตัวชี้วัดที่ : 1.3 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน		
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารและบันทึกการจัดการเรียนรู้ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. การจัดการเรียนรู้มีการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารแสดงถึงการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนที่ได้รับจากครู เช่น สมุดจรรยาศึกษา	3. มีการติดตามผลและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-ภาพถ่าย และหลักฐานการทำความดีโดยการลงมือปฏิบัติของนักเรียน	ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ

ตัวชี้วัดที่ : 1.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน		
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารการสื่อสารกับผู้ปกครอง และนักเรียน	1. มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. มีการใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการติดตามนักเรียนในการ ปฏิบัติตามคำแนะนำ	3. มีการติดตามผลของผู้เรียนในด้านการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-บันทึกเกี่ยวกับศักยภาพ และ คุณลักษณะของผู้เรียน	ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ
ตัวชี้วัดที่ : 1.5 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความเสมอภาค		
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการจัดกิจกรรมโครงการ คลินิก เพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน	1. มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียน 2. มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-หลักฐานการประเมินการปฏิบัติ และ การให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนเป็น รายบุคคล	3. มีการติดตามผู้เรียน และแสดงพัฒนาการ/ การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานที่แสดงพัฒนาการ/การ เปลี่ยนแปลงของผู้เรียน เช่น พัฒนาการของผลการเรียนในรายวิชา นั้นๆ	ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ

มาตรฐานที่ 2 : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ		
ตัวชี้วัดที่: 2.1 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง		
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-เอกสารการวางแผนการบันทึกข้อมูล นักเรียน	1. มีการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 2. มีการติดตามผู้เรียนอย่างเป็นระยะ
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการวางแผนการจัดการ เรียนรู้ให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	3. มีการเปรียบเทียบพัฒนาการของผู้เรียน ก่อน-หลังการเรียนการจัดการเรียนรู้ ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-ผลเปรียบเทียบพัฒนาการของผู้เรียน ก่อน-หลังการเรียนการจัดการเรียนรู้	ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ
ตัวชี้วัดที่ : 2.2 การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย		
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-ตัวอย่างข้อสอบ และเครื่องมือที่ หลากหลายและสอดคล้องกับการ เรียนรู้ด้านต่างๆ สำหรับตรวจสอบ และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	1. เครื่องมือและวิธีการประเมินสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ 2. เครื่องมือและวิธีการประเมินเหมาะสมกับ ระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-ผลการตรวจสอบคุณภาพของ ข้อสอบและเครื่องมือในการ ตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3. เครื่องมือและวิธีการประเมินหลากหลาย ประกอบกันตั้งแต่2วิธีขึ้นไป และครอบคลุมกับ การเรียนรู้
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-บันทึกจุดดี จุดเด่น ของตัวอย่าง ข้อสอบ และเครื่องมือในการ ตรวจสอบและประเมินผล และ/หรือ แผนการพัฒนาวิธี/เครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ

ส่วนที่ 4 หลักฐานด้านการพัฒนาการเรียนการสอน		
มาตรฐานที่ 1 : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง		
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้		
หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน	
สะท้อน ผลผลิต	-แผนการจัดการเรียนรู้ที่แสดงถึงกลยุทธ์ในการสอนที่หลากหลาย	1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบและมีการบูรณาการสอดคล้องเชื่อมโยงกัน
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-การบันทึกเสียงและวิดีโอพร้อมการวิเคราะห์และเขียนประเมินตนเอง -หลักฐานแสดงการปรับเปลี่ยนสื่อหรือแผนการจัดการเรียนรู้	2. เลือกสื่อการเรียนรู้ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ระดับสติปัญญา ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	- ชิ้นงานหรือหลักฐานการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	3. มีการดัดแปลงสื่อ หรือนวัตกรรมจากแหล่งเรียนรู้ภายใน และ/หรือ ภายนอกโรงเรียน
มาตรฐานที่ 2 : พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ		
ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้		
หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน	
สะท้อน ผลผลิต	-การระบุทรัพยากรการเรียนรู้อะไรและสื่อที่ออกแบบได้ตรงกับความต้องการและมีความเหมาะสมในแผนการจัดการเรียนรู้	1. การระบุทรัพยากรการเรียนรู้อะไรและสื่อที่ออกแบบได้ตรงกับความต้องการและมีความเหมาะสมในแผนการจัดการเรียนรู้
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-ภาพถ่ายสื่อพร้อมการวิเคราะห์และเขียนประเมินตนเอง	2. มีการดัดแปลงทรัพยากรการเรียนรู้อะไรและสื่อที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานของผู้เรียนที่แสดงถึงความเข้าใจบทเรียนตามที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ของการเรียนรู้ผ่านสื่อที่ครูผลิตขึ้น	3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือก เตรียม ผลิต ใช้ และเก็บบำรุงรักษาทรัพยากรการเรียนรู้อะไรและสื่อต่างๆ
ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติไม่น้อยกว่า 2 ข้อ		

มาตรฐานที่ 3 : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน		
ตัวชี้วัดที่ : 3.1 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง		
หลักฐานหรือผลงาน		เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-แผนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการค้นคว้าที่หลากหลาย และตรงตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	1. มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการค้นคว้าที่หลากหลาย 2. มีการพัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-บันทึกการใช้แผนการจัดการเรียนรู้และแนวทางการปรับปรุง	3. มีการแสดงถึงความสำเร็จในการค้นคว้าหาความรู้ของผู้เรียน
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-ผลงานของผู้เรียนแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสำเร็จในการค้นคว้าหาความรู้	ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ

หลักฐานการเผยแพร่ผลงาน

วันที่..... สถานที่

ชื่อ..... นามสกุล

ภาพถ่ายการเผยแพร่ผลงาน

ผลการเผยแพร่ผลงาน

<input type="checkbox"/> ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก	<input type="checkbox"/> ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก
--	---

แนวทางในการเผยแพร่ผลงานครั้งต่อไป

.....

ลงชื่อ

(ผู้บันทึก)

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ



แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินการปฏิบัติงานครู

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน

วัน-เวลาที่ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง

การสัมภาษณ์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทาง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานครู การประเมินการปฏิบัติงานครู และการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินการปฏิบัติงานครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณที่ท่านได้เสียสละเวลาในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

1. การปฏิบัติงานครูควรมีองค์ประกอบในเรื่องใดบ้าง

1.1 องค์ประกอบหลัก (รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ+ลำดับความสำคัญ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 องค์ประกอบย่อย (รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ+ลำดับความสำคัญ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การประเมินการปฏิบัติงานครูในปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร

2.1 วัตถุประสงค์ในการประเมินการปฏิบัติงานครู

.....

.....

.....

.....

2.2 ผู้ประเมินการปฏิบัติงานครู

.....

.....

.....

.....

2.3 วิธีการประเมินการปฏิบัติงานครู (ข้อดี/ข้อจำกัดของแต่ละวิธี)

.....

.....

.....

.....

2.4 เครื่องมือในการประเมินการปฏิบัติงานครู (การใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมิน+ข้อดี/ข้อจำกัด)

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการใช้เพิ่มสะสมงานในการประเมินการปฏิบัติงานครุมีลักษณะเป็นอย่างไร

3.1 โครงสร้างเพิ่มสะสมงาน (องค์ประกอบ+หลักฐานในแต่ละระยะ)

.....

.....

.....

.....

3.2 ขั้นตอนการพัฒนาเพิ่มสะสมงาน (รายละเอียดในแต่ละขั้น)

.....

.....

.....

.....

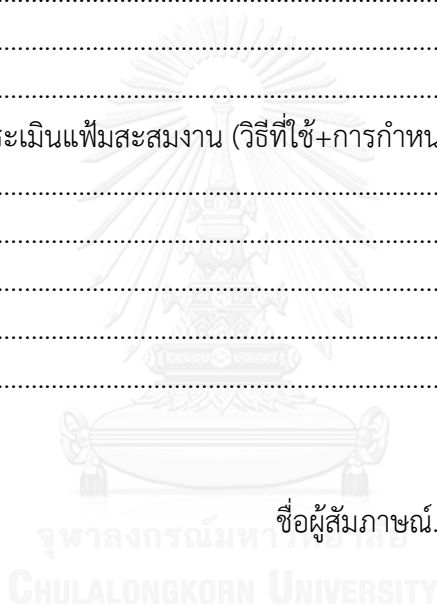
3.3 เกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงาน (วิธีที่ใช้+การกำหนดเกณฑ์+รายละเอียดของเกณฑ์)

.....

.....

.....

.....



ชื่อผู้สัมภาษณ์..... วันที่.....

**แบบประเมินคุณภาพคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครู
ของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับ
ประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

2. การตอบแบบประเมินฉบับนี้ในตอนที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ

แล้วตอบคำถามตามความเป็นจริง ในการตอบแบบประเมินในตอนที่ 2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
ข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามแต่ละข้อตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
โดยให้ระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/สอดคล้อง/ชัดเจนมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/สอดคล้อง/ชัดเจนมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/สอดคล้อง/ชัดเจนปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/สอดคล้อง/ชัดเจนน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/สอดคล้อง/ชัดเจนน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาในการตอบข้อความ คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพและปรับปรุงคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับ
ประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยให้มีความ
เหมาะสมต่อไป

นางสาว กุลวดี ชัยวรสกุล
นิสิตปริญญาโท สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-สกุล

2. อายุ

- 25-30 ปี
 31-35 ปี
 มากกว่า 35 ปี

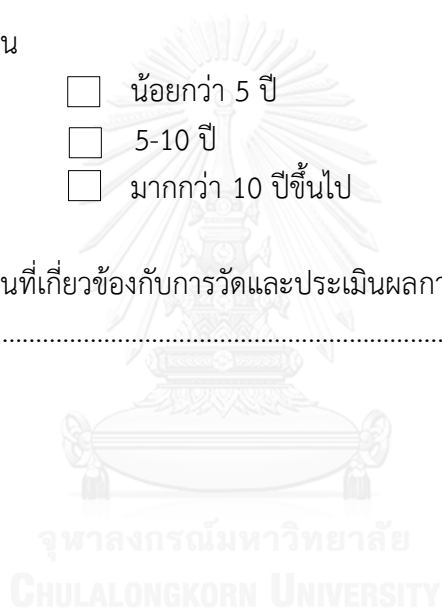
3. วุฒิการศึกษา สาขา

4. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 5-10 ปี
 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษา

.....



ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงาน
ครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
ความเหมาะสมด้านรูปเล่ม						
1. ขนาดของคู่มือเหมาะสมสำหรับใช้ประกอบการดำเนินงาน						
2. ภาษาที่ใช้ในคู่มือมีความเหมาะสม และชัดเจน						
3. รูปแบบคู่มือน่าสนใจ น่าอ่าน						
4. มีการเรียงลำดับเนื้อหาของคู่มือ อ่านแล้วเข้าใจง่าย						
ความเหมาะสมด้านรูปแบบของคู่มือ						
ส่วนที่1 บทนำ						
1. มีการระบุความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือไว้ อย่างชัดเจน						
2. บทนำมีความเชื่อมโยง และสอดคล้องกับการใช้แฟ้มสะสมงาน เพื่อประเมินการปฏิบัติงานครู						
ส่วนที่2 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู						
1. มีการอธิบายรายละเอียดโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูได้อย่าง เหมาะสม และชัดเจน						
2. โครงสร้างมีความสอดคล้อง และเหมาะสมต่อการนำไปประเมิน การปฏิบัติงานครู						
3. มีการระบุมาตรฐานหรือตัวชี้วัดในแต่ละส่วนของโครงสร้างอย่าง ชัดเจน						
4. มีการระบุมาตรฐานหรือตัวชี้วัดที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับ โครงสร้างในแต่ละส่วน						
ส่วนที่3 ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู						
1. เนื้อหาสามารถอธิบายขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูได้ อย่างชัดเจน						
2. มีการอธิบายความสำคัญ และรายละเอียดในแต่ละขั้นได้อย่าง เหมาะสม เข้าใจง่าย						
3. ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู(แผนภาพที่1)มีความ เหมาะสม และชัดเจน						

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
4. มีแนวทางการเก็บหลักฐานในแต่ละขั้นตอนที่เห็นภาพชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงประเด็น						
5. มีการกำหนดหลักฐานที่แสดงผลผลิต ผลลัพธ์ระยะต้น และผลลัพธ์ระยะปลายได้เหมาะสม กับมาตรฐาน และตัวชี้วัดในแต่ละด้านของขั้นตอน ดังนี้						
5.1 ด้านการพัฒนาตนเอง						
มาตรฐานที่ 1 : ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น						
มาตรฐานที่ 2 : การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ตนเอง ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ ความรู้ ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ						
มาตรฐานที่ 3 : มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ : 3.1 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์						
มาตรฐานที่ 4 : ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ตัวชี้วัดที่ : 4.1 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและ เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา						
มาตรฐานที่ 5 : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ตัวชี้วัดที่ : 5.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน 5.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม 5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัด การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย						

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
5.2 <u>ด้านการพัฒนาผู้เรียน</u>						
<p>มาตรฐานที่ 1 : มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ : 1.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความ</p> <p>ต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน</p> <p>1.2 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p> <p>1.3 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน</p> <p>เป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการ พัฒนาศักยภาพ</p> <p>ของผู้เรียน</p> <p>1.4 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหา</p> <p>ให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความเสมอภาค</p>						
<p>มาตรฐานที่ 2 : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่าง</p> <p>มีระบบการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการ</p> <p>ปฏิบัติการเรียนการสอนให้ ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการ</p> <p>ดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง</p>						
<p>2.2 การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการ</p> <p>เรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p>						
5.3 <u>ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน</u>						
<p>มาตรฐานที่ 1 : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถ</p> <p>ปฏิบัติได้เกิดผลจริง</p> <p>ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเลือกใช้ ปรับปรุง</p> <p>หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือ</p> <p>เตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรม</p> <p>การเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>ของการเรียนรู้</p>						

ชื่อรายการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
<p>มาตรฐานที่ 2 : พัฒนาศือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ : 2.1 การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกลงใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสาร สิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้</p>						
<p>มาตรฐานที่ 3 : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ : 3.1 การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง</p>						
<p>6. มีเกณฑ์การประเมินและตัดสินหลักฐานในแต่ละขั้นตอนที่แสดงผลผลิต ผลลัพธ์ระยะต้น และผลลัพธ์ระยะปลายที่เหมาะสม เข้าใจง่าย และชัดเจน</p>						
<p>7. ขั้นตอนในแต่ละขั้นมีความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p>						
<p>8. เครื่องมือที่ใช้ไม่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับขั้นตอนในแต่ละขั้น ดังนี้</p>						
8.1 ทะเบียนผลงาน						
8.2 หลักฐานในแฟ้มสะสมงาน						
8.3 แบบประเมินตนเอง						
8.4 แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
8.5 แผนการพัฒนาตนเอง						
8.6 แบบประเมินแฟ้มสะสมงานครู						
8.7 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู						
8.8 หลักฐานการเผยแพร่ผลงาน						

ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับ
ประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ

()



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงาน
สำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต
แห่งประเทศไทย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงาน
สำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต
แห่งประเทศไทย**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และ ตอนที่ 2 การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทย เป็นแบบประเมินชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกตามมาตรฐานการประเมิน คือ (1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (2) มาตรฐานความเป็นไปได้ (3) มาตรฐานความเหมาะสม และ (4) มาตรฐานความถูกต้อง

ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบข้อความทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่ง และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของท่านหรือโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยวิเคราะห์ในภาพรวมและเก็บข้อมูลเป็นความลับ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นางสาว กุลวดี ชัยวรสกุล
นิสิตปริญญาโท สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง ตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับชั้นที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 1	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 2
<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 3	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 4
<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 5	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 6
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี
--	-----------------------------------	---	---
5. ประสบการณ์การทำงาน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 5-10 ปี	<input type="checkbox"/> 11-15 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
--	----------------------------------	-----------------------------------	--
6. การเคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผู้เรียนด้วยแฟ้มสะสมงานครู

<input type="checkbox"/> ไม่เคย	<input type="checkbox"/> 1 ครั้ง	<input type="checkbox"/> 2 ครั้ง	<input type="checkbox"/> 3 ครั้ง
---------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

ตอนที่ 2 การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับ ประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย เป็นแบบ ประเมินชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกตามมาตรฐานการประเมิน คือ (1) มาตรฐานการใช้ ประโยชน์ (2) มาตรฐานความเป็นไปได้ (3) มาตรฐานความเหมาะสม และ (4) มาตรฐานความถูกต้อง

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความพึงพอใจ ในแต่ละองค์ประกอบย่อยของรูปแบบการ จัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
มาตรฐานการใช้ประโยชน์					
(1) เกิดคุณค่าและกระตุ้นให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง					
(2) มีการระบุนำไปใช้อย่างชัดเจน					
(3) สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมีความ น่าเชื่อถือ					
(4) การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมี คุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
(5) มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่ การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม					
มาตรฐานความเป็นไปได้					
(1) วิธีการและขั้นตอนการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง					
(2) วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
(3) เป็นวิธีการที่คุ้มค่ากับการลงทุน และสามารถทำได้ใน ระยะเวลาที่เหมาะสม					
มาตรฐานความเหมาะสม					
(1) มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน					
(2) มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ					
(3) ผลการประเมินตรงกับความเป็นจริงและเปิดเผย					
(4) การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน					

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มาตรฐานความถูกต้อง					
(1) วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเพียงพอ					
(2) มีการบรรยายแหล่งข้อมูล การได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน					
(3) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง					
(4) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง					
(5) มีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมินอย่างเป็นความลับและปลอดภัย					
(6) มีการดำเนินการโดยปราศจากอคติ และมีความยุติธรรมในการประเมิน					
(7) มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมิน					

ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงาน
ครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

รายการอ้างอิง

- Barton, J. C. (1995). *Portfolio Assessment: A handbook for educators*. Addison-Wesley.
- Castetter. (1981). *The personnel function in educational administration*. New York: Macmillan.
- Cogshall, J. (2008). *Using Performance-Based Assessment to Identify and Support High-Quality Teachers*. Washington, DC: Learning Point Associates.
- Diez, M. (1998). *The role of standards and assessment: A dialogue*. In M. Diez (Ed.), *Changing the practice of teacher education: Standards and assessment as a lever for change*. Washington, DC: American Association of Colleges for Teacher Education.
- Gearhart, M. (2008). *Assessment Portfolios as Opportunities for Teacher Learning*. Los Angeles: University of California.
- Goe, L. a. B., C (2011). *Approaches to Evaluating Teacher Effectiveness*. Washington, DC
- National Comprehensive Center for Teacher Quality.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein. (2000). *Educational administration: Concepts and practices*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Lyons, N. (1998). *With portfolio in hand: Validating the new teacher professionalism*. New York: Teachers College Press.
- Odden, K., Heneman&Milanowski (2002). *Enhancing Teacher Quality through Knowledge and Skills-based Pay*. Philadelphia.
- Percheone, R., Pigg, M., Chung, R., & Souvney, R , . (2005). *Performance assessment and electronic portfolios: Their effect on teacher learning and education* (Vol. 78): Clearing House.
- Rodriguez-Farrar, H. (2008). *Teaching Assistants and Teaching Fellows*. Brown University: The Sheridan Center for Teaching and Learning.
- Scriven. (2009). Meta-Evaluation Revisited. *Journal of MultiDisciplinary Evaluation*, 6(11).

- Seldin, P. (2004). *The Teaching Portfolio: A Practical Guide to Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions* (Vol. 3rd edition).
- Shulman, L. (1992). *Portfolios for teacher education: A component of reflective teacher education*. American Educational Research Association, San Francisco.
- Sithole, B. M. (2010). *Portfolio Assessment of Teaching Practice : Views From Business Education In-Service Student Teachers*. University of Botswana, Gaborone, Botswana.
- Sivakumaran. (2010). Hiring agents' expectations for new teacher portfolios. *National forum of teacher education journal*, 20(3).
- Smith. (1983). quantitative versus qualitative research. *Education researcher*, 12(3), 6-13.
- Stronge, J. H., Helm (1995). *Evaluation Handbook for Professional Support Personnel*. Kalamazoo, MI: Center for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation, Western Michigan University.
- Stufflebeam. (2000). *The personnel evaluation standards*. United state: SAGE publication.
- Wheeler. (1994). Teacher Portfolio. *Journal of Teacher Education*, 1, 22-23.
- Wolf, K., Whinery, B., & Hagerty, P. (1995). Teaching portfolios and portfolioconversations for teacher educators and teachers. *Action in Teacher Education*, 17(1), 30-39.
- กมลวรรณ เกษะนันท์. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ. (2549). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการคุรุสภา. (2548). *ที่ระลึกงานวันครู*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- ชนาธิป ทั้ยแป. (2551). *การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน .การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ : (ปริญญาคุชฎีบัณฑิต)*, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. (2540). *การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการของแฟ้มสะสมงาน*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

- ถาวร จันทศิริ. (2540). กระบวนการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียน. วารสารข้าราชการครู, 1 (ตุลาคม-ธันวาคม), 11-22.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2544). การสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงาน. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ประดิษฐ์ ทองคำปลิว. (2541). จากหลักสูตรสู่แฟ้มผลงานข้าราชการครู: กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ชุม.
- ประดิษฐ์ ทองคำปลิว, & (2541). จากหลักสูตรสู่แฟ้มผลงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ชุม.
- ปิยะธิดา ทองอร่าม. (2552). การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาตรฐานการศึกษา คณะกณีนีเซนตโปล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย. (2554). สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร.
- ลัดดาวัลย์ ซื่อตรง. (2540). การพัฒนาแบบประเมินแฟ้มสะสมงานการสอนของครูประถมศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนวัดหนองหญ่ จังหวัดนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา คูวีรัตน์. (2540). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2536). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2544). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่: THE KNOWLEDGE CENTER.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). เส้นทางวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2544). แฟ้มสะสมงาน. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

อุทุมพร จามรमान. (2540). แพ้มีสะสมงานของนักเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารโรงเรียนเพื่อ
การพัฒนาักเรียน. กรุงเทพมหานคร: หจก. ฟีนีพิบลิชชิง.



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกุลวดี ชัยวรสกุล เกิดเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2532 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยี การศึกษา จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2555 และเข้าศึกษาต่อ ระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาวิจัยและ จิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2556 ปัจจุบัน ทำงานที่โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ในตำแหน่งครูผู้สอน

