

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "สมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในโครงการครูทายาท" มีความจำเป็นจะต้องศึกษาให้ทราบและเข้าใจถึงเอกสาร แนวคิด ตลอดจนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลของการศึกษาเป็นที่น่าเชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้น การเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะแบ่งออกเป็นเรื่อง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. สภาพการผลิตและการใช้ครู
2. โครงการครูทายาท
3. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครู เสริม
4. สมรรถภาพของครู
5. ลักษณะของครูที่ดี
6. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (มาตรา 23)
7. การประเมินผลผลิต
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. สภาพการผลิตและการใช้ครู

รัฐถือว่าการผลิตครูเป็นเรื่องสำคัญ จึงได้ระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติซึ่งถือเป็นแม่บทหลักในการจัดการศึกษาว่า รัฐเป็นผู้จัดการศึกษาฝึกหัดครูทุกระดับ และพึงดำเนินการผลิตเพื่อให้สถานศึกษาต่าง ๆ มีครูผู้สามารถให้การศึกษาดังกล่าวได้ผลสมบูรณ์ สมความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ รัฐพึงใช้มาตรการพิเศษคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าศึกษาด้านการฝึกหัดครู เพื่อให้ได้บุคคลที่มีสติปัญญาและมีความสามารถที่จะเป็นครู อันเป็นเครื่องแสดงได้เป็นอย่างดีว่าวิชาชีพครูมีความสำคัญมากจนมิอาจให้เอกชนดำเนินการได้ (สุนัตรา มาศดิตถ์, 2532, หน้า 5)

ทั้งนี้จากผลการดำเนินงานของคณะกรรมการนโยบายและแผนการผลิต และการใช้ครู ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก สปช. โดยนำเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาผู้บริหารสถาบันผลิตครู ครั้งที่ 12 ณ โรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างวันที่ 23-25 กุมภาพันธ์ 2532 (ประเวศ วะสี, 2532, หน้า 38) มีสาระสำคัญพอสรุปได้เกี่ยวกับสภาพการผลิตและการใช้ครู คือ ปัจจุบันมี สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู จำนวน 96 แห่งทั่วประเทศอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 20 แห่ง และ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 76 แห่ง ในปี พ.ศ.2531 มีนักศึกษาฝึกหัดครูตั้งแต่ระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกรวมกันทั้งสิ้น 96,208 คน แต่สภาพการใช้ครูระหว่าง ปี พ.ศ.2526-2531 หน่วยงานใช้ครูภาครัฐบาลตั้งตำแหน่งรับครูระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5,517 2,594 1,428 2,026 508 และ 622 ตำแหน่งตามลำดับ สำหรับตำแหน่งครู ระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีจำนวน 4,525 3,484 1,511, 1,772, 2,047 และ 3,426 ตำแหน่งตามลำดับ โดยเฉพาะตำแหน่งครูระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ในสถานศึกษาเอกชนจะมีการ รับประมาณปีละ 2,600 ตำแหน่ง ซึ่งเฉพาะตำแหน่งครูทั้งภาครัฐบาลและเอกชนในปี พ.ศ.2531 เมื่อเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาฝึกหัดครูแล้ว จะมีเพียงประมาณร้อยละ 7 ของจำนวนผู้ สำเร็จการศึกษาฝึกหัดครูเท่านั้น และหากพิจารณาแนวโน้มความต้องการครูเพื่อชดเชยครูเกษียณ อายุในอีก 10 ปีข้างหน้า ระหว่างปี พ.ศ.2533-2542 คาดว่าจะมีครูเกษียณอายุปีละประมาณ 4,473 คน

จากการสรุปเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาของการฝึกหัดครูที่พบ ในการประชุมปฏิบัติการระดับสูงเกี่ยวกับการฝึกหัดครู ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 8-17 พฤศจิกายน 2521 ณ ห้องประชุม ศรีศูรุ กระทรวงศึกษาธิการนั้น (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2525, หน้า 40) ยังพบว่า

1. อาจารย์ในสถาบันการผลิตครูยังมีศรัทธา อุดมการณ์ และเจตคติต่อการผลิตครูอยู่ในระดับต่ำอยู่
2. การผลิตครูอยู่ในความรับผิดชอบของหลายสถาบัน จึงไม่มีการวางแผนร่วมกันหรือประสานงานกัน
3. กระบวนการฝึกอบรมครูยังเน้นภาคทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ
4. การฝึกหัดครูยังขาดระบบการประเมินที่นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุง

5. ยังไม่มีเกณฑ์ที่ตัดมาคัดเลือกครูเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยงานใช้ครู
6. การกระจายอัตรากำลังของอาจารย์ในสถาบันการผลิตครูตามสาขาวิชา

ต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกับความจำเป็น

7. ระบบการฝึกสอนและการนิเทศการฝึกสอนยังขาดประสิทธิภาพ
8. ผู้จบการศึกษาจากสถาบันฝึกหัดครูยังมีพื้นฐานความรู้ที่ใช้สอน และสมรรถภาพ

ในการสอนอยู่ในระดับต่ำ

9. ผู้ที่จบการศึกษาฝึกหัดครูยังมีศรัทธา อุดมการณ์ และเจตคติต่ออาชีพครูในระดับต่ำ

นอกจากนั้นในการประเมินสภาพการจัดการศึกษาและการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ในส่วนของการฝึกหัดครู พบว่า ปัญหาของการฝึกหัดครูที่มีผลกระทบต่อวิชาชีพครู คือ ปัญหาด้านปริมาณ และปัญหาด้านคุณภาพ (ประไพศรี ตยานันท์, 2533, หน้า 14-16)

ปัญหาด้านปริมาณ ได้แก่ สถาบันผลิตครูมีอยู่หลายสังกัด มีทั้งสถาบันประเภทจำกัดรับและประเภทไม่จำกัดรับจึงยากแก่การควบคุมด้านปริมาณ ทำให้การผลิตครูบางสาขาออกมาโดยส่วนรวมเกินความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ในขณะที่เดียวกันการผลิตครูสาขาวิชาอื่นยังมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอแก่ความต้องการ เช่น สาขาไฟฟ้ากำลัง สาขาวิศวกรรมเคมี เป็นต้น

ปัญหาด้านคุณภาพ พบว่า วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูยังไม่เหมาะสม กระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรการฝึกหัดครูยังไม่ได้ปรับปรุงภาคปฏิบัติให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎี การประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันฝึกปฏิบัติยังไม่ดีเท่าที่ควร อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการสอน มาตรการในการโยกย้ายสับเปลี่ยนอาจารย์ในสถาบันผลิตครูส่งผลให้ครูขาดและครูเกินในบางแห่ง และยังขาดการประเมินอย่างมีระบบที่สามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงการผลิตครูให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ประเวศ วะสี (2532, หน้า 38-43) ได้กล่าวถึงผลการดำเนินงานของคณะกรรมการนโยบายและแผนการผลิตและการใช้ครูไว้ดังนี้

## 1. ปัญหาและสาเหตุของปัญหา เกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครู

การผลิตครูในเชิงปริมาณ ไม่สอดคล้องกับนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ เนื่องจากขาดมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้หน่วยงานผลิตครูยังมิได้ใช้มาตรการพิเศษในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาอย่างจริงจังตามนโยบายของรัฐที่ระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ซึ่งการผลิตครูในเชิงปริมาณเกินกว่าตำแหน่งครูที่จัดรับแต่ละปี เป็นจำนวนมาก เนื่องมาจากขาดแผนความต้องการครูที่ชัดเจน ขาดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่เหมาะสม ในขณะที่มีผู้สำเร็จการศึกษาฝึกหัดครูว่างงานจำนวนมาก แต่หน่วยงานใช้ครูบางส่วนยังคงรับผู้ไม่มีวุฒิทางครูเข้าเป็นครู นอกจากนี้สถาบันผลิตครูยังขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาอื่นบางสาขา ในขณะที่เดียวกับบุคลากรที่มีอยู่ยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ รวมทั้งสมรรถภาพในการสอนเท่าที่ควร เนื่องจากขาดแผนพัฒนาบุคลากร

## 2. แนวนโยบายและมาตรการผลิตและการใช้ครู

เพื่อผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและปริมาณเหมาะสมกับความจำเป็นในการใช้ครู เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงมีแนวนโยบายและมาตรการในการผลิตและการพัฒนาครู ดังนี้

### 2.1 ปรับปรุงการผลิตครูให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการใช้ครู ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการเร่งรัดให้มีการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

#### ก. มาตรการด้านปริมาณ

1) ให้หน่วยงานใช้ครูกำหนดแผนการใช้ครูในแผนอัตรากำล้าง 3 ปีให้ชัดเจน และประสานกับสำนักงานงบประมาณ เพื่อขอให้พิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับตำแหน่งครูให้สอดคล้องกับแผนการใช้ครูและเป็นจริงมากที่สุด

2) ดำเนินการติดตามและทบทวนความต้องการในการใช้ครูเป็นระยะ ๆ เพื่อรายงานและชี้ให้เห็นสภาพการใช้ครู โดยในระดับสถานศึกษาควรดำเนินการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาภายใน 6 เดือน และ 1 ปี หลังจากจบการศึกษาแล้วรายงานผลไปยังหน่วยงานระดับกรม กระทรวงในสังกัด และระดับชาติ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนการผลิตครูและแผนการใช้ครู โดยกำหนดเป้าหมายการผลิตครูและเป้าหมายการใช้ครูให้ชัดเจน

3) ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [สกศ.] หน่วยงานระดับกรมและกระทรวงที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูดำเนินการติดตาม และ/หรือกำกับดูแลในเรื่องการผลิตครู เพื่อให้สถาบันผลิตครูดำเนินการผลิตครูให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ข. มาตรการด้านคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู

- 1) ให้สถาบันผลิตครู หน่วยงานใช้ครู หน่วยงานมาตรฐานการผลิต และหน่วยงานมาตรฐานการใช้ครูร่วมกันพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและเกณฑ์การใช้ครู
- 2) ให้กรมเจ้าสังกัดของสถาบันผลิตครู หน่วยงานใช้ครู สำนักงาน กค. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันสร้างระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนครู และสร้างแรงจูงใจให้คนมีสติปัญญาดี มีความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมได้เข้ามาเรียนครู เช่น การให้ทุนการศึกษา และการประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ควรกำหนดขึ้นเงินเดือนของครูให้สูงเป็นพิเศษ รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการสำหรับครูให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้เสียสละปฏิบัติงานในแดนกันดารห่างไกลความเจริญ
- 3) ให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู และจัดให้มีระบบการประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูกับหน่วยงานของรัฐ และระหว่างสถาบันผลิตครูด้วยกันในการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น ควรมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการฝึกสอนและฝึกประสบการณ์
- 4) ให้สถาบันผลิตครูและหน่วยงานใช้ครูร่วมกันจัดการฝึกอบรมก่อนประจำการและครูประจำการ เพื่อให้ได้ครูที่พึงประสงค์
- 5) ให้สำนักงาน กค. กำหนดให้หน่วยงานใช้ครู รับเฉพาะผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำเข้าเป็นครู เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเนื่องจากสถาบันผลิตครูยังไม่สามารถผลิตครูปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ ได้อย่างเพียงพอ และเมื่อรับผู้ไม่มีวุฒิต่างครูเข้าเป็นครูแล้ว หน่วยงานใช้ครูนั้น ๆ ต้องเร่งดำเนินการให้ครูดังกล่าวได้มีความรู้ทางครูก่อนทำหน้าที่สอนและเร่งพัฒนาให้มีวุฒิต่างครูภายในระยะเวลาที่กำหนด

6) ให้สถาบันผลิตครูเปิดโอกาสให้นักศึกษาครูได้เรียนวิชาอื่นเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพครูให้ดียิ่งขึ้น และสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ด้วย ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จปริญญาตรีสาขาอื่นที่ต้องการเป็นครูสามารถเข้าเรียนวิชาครูเพิ่มเติม และได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพครูเสริมเพิ่มขึ้นด้วย

7) ให้มีการจัดกิจกรรม สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกหลักสูตร เพื่อปลูกฝังในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และน้ำใจครู โดยกำหนดให้นักศึกษาครูต้องเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาอย่างน้อยหนึ่งกิจกรรม ในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันผลิตครู รวมทั้งให้เน้นในเรื่องวิธีการสอน ให้มากยิ่งขึ้น

8) ให้สถาบันผลิตครูติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการวางแผนสอนนักศึกษาครู

9) ให้คุรุสภาเร่งดำเนินการออกใบประกอบอาชีพครูให้แก่ครูผู้มีวุฒิทางครู ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนตามข้อกำหนด คุรุสภาอาจให้ใบประกอบอาชีพครูชั่วคราว และกำหนดเงื่อนไข เพื่อให้ครูดังกล่าวต้องพัฒนาตนเอง ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด แล้วจึงออกใบประกอบอาชีพครูถาวรให้

10) ให้คุรุสภารับผิดชอบในเรื่องการประเมินคุณธรรม จริยธรรมครู เพื่อเป็นการควบคุมมาตรฐานของครู

2.2 พัฒนาคณาจารย์ของบุคลากรในสถาบันผลิตครูในด้านวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม อุทิศตนและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตนักศึกษาและสังคม โดยมีมาตรการดังนี้ คือ

1) ให้สถาบันผลิตครูดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถทำการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนได้ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน

2) ให้สถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันสร้างมาตรการ และแรงจูงใจ ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลนเข้ามาเป็นผู้สอนในสถาบันผลิตครูและสนับสนุนบุคลากรที่สอนในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนที่มีอยู่ให้มีโอกาสก้าวหน้าเป็นพิเศษอีกด้วย

3) ให้สถาบันผลิตครูกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นผู้สอนในสถาบันผลิตครู เพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ มีคุณวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น เช่น การคัดเลือกบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีแนวความเป็นครูเข้ามาเป็นผู้สอนในสถาบันผลิตครู แล้วสนับสนุนให้ได้รับทุนไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

4) ให้สถาบันผลิตครูมีการประเมินงานสอน และงานวิชาการของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูเป็นระยะ ๆ ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเอาใจใส่ในเรื่องการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานควบคู่กันไปด้วย และควรเสนอให้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวข้างต้นไปใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งด้วย

2.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยใช้มาตรการดังนี้

1) ให้กรมเจ้าสังกัดของสถาบันผลิตครูขอความร่วมมือจากสำนักงานประมาณในเรื่องงบประมาณขั้นต่ำที่สถาบันผลิตครูควรจะได้รับ และจะต้องเพียงพอกับการดำเนินการ ซึ่งงบประมาณค่าใช้จ่ายต่อหัวในเรื่องการจัดการเรียนการสอนในระดับและสาขาเดียวกัน ควรได้รับงบประมาณใกล้เคียงกันทั้งสถาบันผลิตครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2) ให้สถาบันผลิตครูมีการประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มากขึ้น โดยเฉพาะสถาบันที่อยู่ใกล้เคียงกัน

3) สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูดำเนินการระดมทรัพยากรจากแหล่งอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งชุมชนมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และหารายได้จากแหล่งอื่น ๆ เพื่อสมทบเงินงบประมาณซึ่งได้รับค่อนข้างจำกัด เช่น รายได้จากการบริการทางวิชาการ รายได้จากผลประโยชน์ในทรัพย์สินของสถาบัน รายได้จากการบริจาค รายได้จากค่าบำรุงและค่าธรรมเนียมการศึกษา เป็นต้น

4) ให้ สกศ. ประสานกับสถาบันผลิตครูและหน่วยงานใช้ครู ดำเนินการศึกษาวិเคราะห์กฎหมายระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินที่เป็นอุปสรรค เช่น ไม่สามารถนำเงินรายได้ของสถาบันผลิตครูไปใช้จ่ายเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างคล่องตัว และเร่ง

ดำเนินการเสนอแนะให้รัฐบาลปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป เช่น อาจนำรายได้ไปลงทุนด้านอื่นได้บ้าง เพื่อนำรายได้กลับมาพัฒนาสถานศึกษา

2.4 สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูดำเนินการอนุรักษ์ ส่งเสริม และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีมาตรการดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย อนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมประจำชาติให้มากขึ้น

2) ให้สถาบันผลิตครูส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมให้มีผลงานทางศิลปวัฒนธรรมในลักษณะของวัตถุและสินค้า เพื่อสามารถยึดเป็นอาชีพและเพิ่มรายได้ต่อไปด้วย สำหรับศิลปการแสดงต่าง ๆ ให้เน้นการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมประจำชาติให้มากขึ้น

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูทำการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเพื่อพัฒนาท้องถิ่นหรือชุมชนให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีมาตรการดังนี้

1) ให้สถาบันผลิตครูจัดและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งดำเนินการจัดอบรมเองและหรือส่งบุคลากร ไปรับการพัฒนาจากหน่วยงานอื่น

2) ให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยแก่สถาบันผลิตครูให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นของวิชาชีพครู และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นและชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูดำเนินการแสวงหาแหล่งทุน เพื่อสนับสนุนการวิจัยจากทั้งในและต่างประเทศให้มากยิ่งขึ้นด้วย

3) ให้สถาบันผลิตครูร่วมมือกับหน่วยงานใช้ครูทำการวิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูและแก้ปัญหาการใช้ครู รวมทั้งการแก้ปัญหาของท้องถิ่นและชุมชน และมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูดำเนินการให้บริการทางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการ



1) ให้สถาบันผลิตครูดำเนินการศึกษา สํารวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อนํามากําหนดเป็นนโยบาย จุดมุ่งหมาย และรูปแบบของการให้บริการทางวิชาการ ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชนนั้น ๆ

2) ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถาบันผลิตครูเป็นการเฉพาะ เพื่อกำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันผลิตครูระดมทรัพยากรจากท้องถิ่นมาใช้ในการให้บริการแก่ชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนนั้น ๆ ด้วย

จากสภาพการผลิตและการใช้ครูที่ได้กล่าวมา จึงได้เกิดโครงการครูทายาทขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาคุณภาพครูผู้สอนตกต่ำ และสนองมาตรการด้านคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู โดยเริ่มต้นที่การฝึกหัดครู

## 2. โครงการครูทายาท

โครงการครูทายาท เป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นเป็นแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกหัดครู ด้วยความร่วมมือกันระหว่าง สปช. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กรมการฝึกหัดครู และสถาบันที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา โดยมีมุ่งเน้นที่จะคัดเลือกคนเก่งคนดีเข้ามาเรียนครู ผลิตครูที่มี ความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้าสู่วงการครู

### วัตถุประสงค์ของ โครงการ

โครงการครูทายาทมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการรับนักเรียนที่จะเข้าเรียนในคณะศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์ และวิทยาลัยครู
2. เพื่อปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาในสถาบันการผลิตครูให้สอดคล้องกับ ความคาดหวังที่ต้องการ
3. เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูเข้ามา เป็นครู
4. เพื่อสร้างผู้นำทางการศึกษารุ่นใหม่ให้กับประเทศชาติ

### แนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการคุรุทายาทมีแนวคิดที่สำคัญ คือ จะคัดเลือกบุคคลที่มีสติปัญญาดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชั้นครู เข้ามาศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ในขณะศึกษาอยู่นั้น นักศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ ร่วมกับ สปช. และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครูในสังกัด สปช. หลักสำคัญของการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู คือ บุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนความประพฤติสูง

นักศึกษาของโครงการคุรุทายาทบางคน อาจได้รับทุนการศึกษาจากสถาบันศึกษา หรือสถาบันที่เกี่ยวข้อง และก่อนเข้าศึกษาทุกคนต้องทำสัญญาว่า เมื่อจบการศึกษาแล้วและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด จะได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครูในสังกัด สปช. โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน และต้องทำการสอนในโรงเรียนที่กำหนดไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่เป็นนักศึกษาของโครงการ

### ขั้นตอนและกระบวนการ ในการดำเนินงาน

โครงการคุรุทายาท มีขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความเห็นชอบในแนวคิดการปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนวิชาชั้นครู และบุคคลที่จะเข้ารับราชการครู
2. ตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของโครงการคุรุทายาทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จึงตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ

- 2.1 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 2.2 เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- 2.3 อธิบดีกรมการฝึกหัดครู
- 2.4 คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2.5 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2.6 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- 2.7 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2.8 เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู หรือผู้แทน
- 2.9 เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ หรือผู้แทน
- 2.10 ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2.11 ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นเลขานุการ

### 3. ดำเนินการรับนักศึกษา ดำเนินการโดยการคัดเลือก ดังนี้

3.1 การยื่นใบสมัคร ให้ผู้สนใจยื่นใบสมัครเพื่อขอสมัครรับคัดเลือกเป็นนักศึกษาโครงการครูทายาท ได้ที่สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่สถาบันนั้นกำหนด

#### 3.2 คุณสมบัติของผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือก

3.2.1 เป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยสะสมรวมตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ไม่ต่ำกว่า 3.00 หรืออยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90 ขึ้นไปของกลุ่ม เพื่อเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี หรือเป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 หรืออยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90 ขึ้นไปของกลุ่ม เพื่อเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี

3.2.2 เป็นผู้มีความประพฤติดี มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู โดยต้องมีใบรับรองจากหัวหน้าสถานศึกษา หรืออาจารย์แนะแนว หรืออาจารย์ที่ปรึกษาของสถาบันการศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่

3.2.3 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ภายหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว

3.3 วิธีการคัดเลือกนักศึกษา สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการครูทายาท ดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาโครงการครูทายาทตามวิธีที่กำหนดไว้ของแต่ละสถาบัน ทั้งนี้ต้องยึดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามข้อ 3.2

3.4 สาขาวิชาหรือวิชาเอกที่กำหนด นักศึกษาโครงการครูทายาทต้องเข้าศึกษาในสาขาวิชาหรือวิชาเอก ดังต่อไปนี้

- 3.4.1 สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 3.4.2 สาขาวิชาการอนุบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครู
- 3.4.3 วิชาเอกประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 3.4.4 สาขาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 3.4.5 สาขาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 3.4.6 วิชาเอกการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

#### ศรีนครินทรวิโรฒ

- 3.4.7 สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครู
- 4. สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ  
ครุทายาท มีทั้งหมด 37 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยครู 29 แห่ง และมหาวิทยาลัย 8 แห่ง

#### 5. แนวทางการจัดหลักสูตร

5.1 หลักสูตร นักศึกษา โครงการครุทายาทต้องศึกษาตามหลักสูตรของแต่ละสถาบัน แต่ทาง สปช. จะสนับสนุนทางด้านเอกสาร เช่น ชุดฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ สปช. จัดทำขึ้น เอกสารโครงการต่าง ๆ เป็นต้น และในภาคฤดูร้อนจะจัดให้นักศึกษาได้ฝึกงานหรือดูงานที่ สปช. และหน่วยงานในสังกัด สำหรับการฝึกอบรมนั้นนักศึกษาโครงการครุทายาทต้องฝึกสอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สปช.

5.2 การควบคุมดูแล นักศึกษาโครงการครุทายาทที่ศึกษาในสถาบันการศึกษาที่มีหอพักและสามารถจัดบริการให้ได้ นักศึกษาต้องพักในหอพัก โดยมีอาจารย์พี่เลี้ยงควบคุมดูแล และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

5.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักศึกษาโครงการครุทายาทจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยในทุกภาคเรียนไม่ต่ำกว่า 2.75 และต้องได้รับความเห็นชอบจากสถาบันการศึกษาหรือตามข้อกำหนดของแต่ละสถาบันที่ได้ทำความตกลงกับ สปช.

6. ทนการศึกษา นักศึกษาโครงการครุทายาทอาจได้รับทุนการศึกษาจากองค์การหรือสถาบันที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

All rights reserved

6.1 ทนการศึกษาของ สปช.

6.2 ทนที่สถาบันการศึกษาในโครงการจัดสรรให้

6.3 ทนขององค์การในแต่ละท้องถิ่น เช่น สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น

#### 7. การบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการ

สปช. จะทำความตกลงกับสำนักงาน กค. เพื่อขอบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาโครงการครูทายาท โดยการคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ สปช. จะคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในส่วนกลาง เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีอัตราว่าง ในภูมิภาคเดียวกับที่มหาวิทยาลัยนั้นตั้งอยู่ ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูจะคัดเลือกเพื่อบรรจุให้ดำรงตำแหน่งภายในเขตการศึกษาเดียวกับที่วิทยาลัยครูนั้นรับผิดชอบ

#### เป้าหมายโครงการ

โครงการครูทายาทมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ การรับบุคคลเข้าเป็นนักศึกษาในโครงการและการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสังกัด สปช.

การรับบุคคลเข้าเป็นนักศึกษาในโครงการ ในแต่ละปีจะมีข้าราชการครูสังกัด สปช. เกษียณอายุ ลาออก และอื่น ๆ ประมาณ 6,000 คน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมาเป็นข้าราชการในสังกัดทดแทนกับจำนวนครูดังกล่าว สปช. จึงกำหนดจำนวนผู้เป็นนักศึกษาในโครงการประมาณร้อยละ 15 ของอัตราว่างที่มีอยู่ในปีที่จะมีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยแยกเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี และระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี สำหรับอัตราว่างที่เหลือจะบรรจุจากผู้สำเร็จการศึกษาทั่วไป

โครงการครูทายาทเริ่มดำเนินการทดลองนำร่องระยะ 5 ปี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และจะรับนักศึกษาจำนวนไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราว่างที่มีอยู่ในแต่ละปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการครูทายาท มีดังนี้

1. จะ ได้ผู้ที่มีสติปัญญาดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้าเป็นนักศึกษาครู
2. สถาบันการผลิตครูสามารถผลิตครูได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่ใช้ครู
3. จะ ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดี และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้ามาเป็นครู

(สปช., 2531, หน้า 103-107)

### 3. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม

การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม หมายถึง การปฏิบัติหรือการจัดกิจกรรม หรือการดำเนินงานโครงการเสริมสมรรถภาพทางด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ ให้แก่นักศึกษาครูในโครงการครูทายาท เพื่อให้มีประสบการณ์ในหน้าที่ครูประถมศึกษาเพิ่มขึ้น จากการเรียนการสอนและการฝึกงานปกติในห้องเรียน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เสริมประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างกว้างขวาง ก่อให้เกิดสมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะแก่นักศึกษาครู
2. เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ฝึกงานในหน้าที่ครูโดยตรง อันจะส่งผลถึงการสร้างความรักศรัทธาในอาชีพครู
3. เพื่อให้ให้นักศึกษาครูได้มีโอกาสนพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ซึ่งจะเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการผลิตครู

การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมอยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันระหว่าง สปช. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสถาบันที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา โดยจัดให้มีชั้นทฤภาคฤดูร้อน ต่อเนื่องกันจนนักศึกษาโครงการครูทายาทสำเร็จการศึกษา เพื่อเสริมประสบการณ์เกี่ยวกับสมรรถภาพที่คาดหวังของสังคมและหน่วยงานผู้ใช้ครูให้กับนักศึกษาโครงการครูทายาท เป็นการพัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์ครบถ้วนมากที่สุด โดยยึดสมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ เป็นหลักในการจัดตั้งนี้ คือ

1) การจัดประสบการณ์วิชาชีพรูเสริมสมรรถภาพทางด้านความรู้ เป็นการ จัดประสบการณ์วิชาชีพรูที่เสริมสมรรถภาพของนักศึกษา โครงการครูทายาทเกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะนำไปใช้ในการสอนโดยตรง ความรู้ในทางวิชาชีพรูที่ใช้เป็นพื้นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และความรอบรู้อื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานในหน้าที่ครู เช่น ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษา งานธุรการ งานส่งเสริมการสอน งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานพัฒนาโรงเรียนและชุมชน งานวางแผนและโครงการ งานโครงการพิเศษ และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่ครูควรรทราบ

2) การจัดประสบการณ์วิชาชีพรูเสริมสมรรถภาพทางด้านเทคนิควิธี เป็นการ จัดประสบการณ์วิชาชีพรูที่เสริมสมรรถภาพของนักศึกษา โครงการครูทายาทเกี่ยวกับการนำความรู้ หลักการ วิธีการ ไปปฏิบัติงานในหน้าที่ครูอย่างมีความชำนาญ มีทักษะ ทั้งด้านงานสอน งานกิจการนักเรียน งานธุรการ งานพัฒนาตนเอง และงานพัฒนาสังคม เป็นต้น ทักษะต่าง ๆ ที่นักศึกษาโครงการครูทายาทจะได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูเสริม ได้แก่ ทักษะการสอนอ่านและเขียน ทักษะการเลือก การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ทักษะการวัดและประเมินผล ทักษะการสอนซ่อมเสริม ทักษะการสอนเด็กพิเศษ และทักษะการแนะแนว

3) การจัดประสบการณ์วิชาชีพรูเสริมสมรรถภาพทางด้านคุณลักษณะ เป็นการ จัดประสบการณ์วิชาชีพรูที่เสริมสมรรถภาพของนักศึกษาในโครงการครูทายาทเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ให้ตั้งมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความรัก ความศรัทธาในอาชีพครู มีความตระหนักในคุณค่าของการดำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ และให้มีจิตสำนึกในการพัฒนาสังคมหรือชุมชน สำหรับสิ่งที่จะเสริมสมรรถภาพทางด้านคุณลักษณะ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ จรรยาครู จิตสำนึกในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารชีวิต และกิจกรรมที่เสริมสร้างสมรรถภาพด้านคุณลักษณะ เช่น การตื่นนอนแต่เช้าตรู่ การฝึกระเบียบแถว การสร้างอุดมการณ์ชาติ การบริหารกาย การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การรับประทานอาหาร การบริหารจิต การจัดงานกลุ่ม การศึกษาดูงาน ตลอดจนจนถึงการนันทนาการด้วยเพลงดนตรี เป็นต้น

(สปช., 2531, หน้า 7-9)

จากแนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู เสริมสำหรับนักศึกษาโครงการครุทายาทข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมนักศึกษาโครงการครุทายาทให้เกิดสมรรถภาพทางด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะในรูปแบบของกิจกรรม เพื่อสนองความต้องการของสังคมและหน่วยงานผู้ใช้ครู พร้อมทั้งจะเป็นข้าราชการครูที่มีสมรรถภาพสูงและมีคุณลักษณะของครูที่ดีต่อไป

#### 4. สมรรถภาพของครู

ยูลตัน (Robert W. Houston, 1972 อ้างใน มาณพ ภาษิตวิไลธรรม, 2520, หน้า 4) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถฐาน หรือ สมรรถภาพ (Competency-Base) ว่า หมายถึง เกณฑ์มาตรฐานต่ำสุด ซึ่งแสดงถึงระดับพื้นฐานของคุณค่าที่จะแสดงออกและคุณสมบัติที่ชื่นชอบเขตของการปฏิบัติ

ส่วนแอนเดอสัน (House O. Anderson, 1972 อ้างใน สุพจน์ ศุภกุล, 2521, หน้า 10) กล่าวว่า สมรรถภาพ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เราจะสังเกตเห็นได้ และพฤติกรรมนี้จะมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในทางบวก เช่น สมรรถภาพในการใช้คำถาม สมรรถภาพในการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นต้น

ชมพันธุ์ กุญชร ณ อยุธยา (2522, หน้า 14-25) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคำศัพท์ Performance ว่ามิได้หมายถึงเพียงการแสดงความรู้และทักษะในการสอน ความรู้ในวิชาที่สอน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแสดงว่าเป็นผู้ที่สามารถสอนได้จริง ๆ ซึ่งรวมแล้วหมายถึง การปฏิบัติงานของครูนั่นเอง

ดังนั้น คำศัพท์ Competency หรือ Competency Based จึงมีความหมายเหมือน คำศัพท์ Performance เพียงแต่คำศัพท์ Performance ได้รวมการปฏิบัติงานของครูทุก ๆ ด้าน ตลอดจนเจตคติและค่านิยมที่มีต่อการเป็นครูเข้าไปด้วย

อย่างไรก็ดี ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "สมรรถภาพครู" ไว้หลายความหมาย ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้



นิคม ช่วยปลัด (2522, หน้า 7) เสนอความหมายเพื่อทำวิจัยไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของครูอันจะมีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กาญจนา คุณานุรักษ์ (2527, หน้า 171-175) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของครูอันจะมีต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสมรรถภาพที่ดีของครูมีดังนี้

- 1) ความรู้ดี ครูต้องมีความรู้แตกฉานทั้งในและนอกตำรา กล่าวคือ นอกจากมี ความรู้ ความแม่นยำในเนื้อหาที่จะสอนแล้ว ก็ต้องพยายามศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากหลาย ๆ แหล่ง ให้กว้างขวางออกไปนอกเหนือจากในตำรา
- 2) ใฝ่หาความรู้เสมอ ผู้ที่เป็นครูจะต้องกระตือรือร้น ตื่นตัวก้าวทันโลกและ เหตุการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา หมั่นหาความรู้เพิ่มเติม ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ โดยการหาความรู้ ให้แก่ตนเองแล้วนำมาปรับเข้ากับการเรียนการสอน
- 3) มีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอด ครูจะต้องมีวิธีการถ่ายทอดความรู้ ที่ดีและเหมาะสม รู้จักนำเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในห้องเรียน และยังต้องมีความสามารถนำ ทฤษฎีมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงในชีวิตประจำวันด้วย
- 4) มีความถนัดในวิชาที่สอน ครูควรมีความเชี่ยวชาญและความถนัดในเนื้อหาวิชา ที่สอน เพื่อมิให้ผลเสียหยกเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน
- 5) ส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาและคุณธรรมแก่ผู้เรียน ครูควรมีหน้าที่เป็นผู้ แนะนำแนวทาง ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทาง สติปัญญาของผู้เรียน

นอกจากนั้น สาโรช บัวศรี (ชัยสิทธิ์ ชัยชนะสุวรรณ, 2529, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ ว่า สมรรถภาพครู หมายความว่า นิสิต นักศึกษาต้องสร้างตนเองให้มีความสามารถต่าง ๆ ดังนี้

- 1) สามารถทำการสอนได้เป็นอย่างดี คือ รู้จักนำหลักจิตวิทยาการเรี ยนรู้ หลัก การเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก หลักการทำบรรยากาศให้เหมาะสมที่จะเกิดการเรี ยนรู้ หลักการวางแผนการสอนอย่างละเอียดถี่ถ้วนมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

2) สามารถอบรม แนะนำ และปกครองได้เป็นอย่างดี โดยรู้จักหลักการสร้างคุณธรรมและหลักธรรมต่าง ๆ ของตนเองเพื่อสามารถปกครองตนเองได้ ใช้หลักการและวิธีการของการแนะนำ และใช้ผลการวิจัยและผลของการทดสอบต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ในการอบรม

3) สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยสามารถวางแผนจัดกิจกรรมในหลักสูตรหรือกิจกรรมร่วมหลักสูตรชนิดต่าง ๆ และรับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้นตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้ร่วมงานทุกคนในโรงเรียน

4) สามารถสร้างสัมพันธภาพอันดีและร่วมมือกับชุมชนเป็นอย่างดี เช่น แก้ปัญหาให้ชุมชน สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ขอความร่วมมือจากผู้ปกครองให้ช่วยเหลือโรงเรียน และใช้ทรัพยากรบุคคลหรือสิ่งของ วัสดุท้องถิ่นในชุมชนเพื่อประโยชน์ในการสอน

5) สามารถเป็นครูชั้นอาชีพ ได้แก่ เพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพด้วยการเรียน การพูด การค้นคว้า การวิจัย การเป็นสมาชิกของสมาคม องค์กรหรือสถาบันการศึกษา และให้ความช่วยเหลือแนะนำครูใหม่ ช่วยเหลือแนะนำคุณคณิกเรียนฝึกสอนในโรงเรียนของตน

ส่วน จีน อี ฮอลล์ (Gene E. Hall, 1976) และ ฮาวาร์ด แอล โจนส์ (Howard L. Jones, 1972) (อ้างใน ชุตินา ลวสุตพันธ์, 2524, หน้า 28) ได้จำแนกสมรรถภาพครูออกเป็น 5 ด้าน คือ

1) สมรรถภาพด้านสติปัญญา (Cognitive Competencies) เน้นในด้านความรู้ เชี่ยวชาญ ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอน การวิเคราะห์โปรแกรมและหลักสูตร

2) สมรรถภาพด้านอารมณ์และจิตใจ (Affective Competencies) เป็นสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ และความซาบซึ้งในอาชีพ

3) สมรรถภาพด้านการปฏิบัติ (Performance Competencies) เป็นสมรรถภาพด้านการจัดสื่อการสอน การตั้งคำถาม

4) สมรรถภาพด้านผลการสอน (Consequence or Product Competencies) เป็นสมรรถภาพที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน

5) สมรรถภาพในการศึกษาค้นคว้า (Exploration Competencies) เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในตัวครู

ดังนั้น สมรรถภาพครู จึงหมายถึงการปฏิบัติงานของครูทุกด้านที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในทางบวก และมีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งได้แก่ สมรรถภาพด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านการปฏิบัติ ด้านผลการสอนและด้านการศึกษาค้นคว้า สมรรถภาพครูจึงต้องได้รับการฝึกหัด ครูที่มีสมรรถภาพจะต้องรู้หลักจิตวิทยาการศึกษา การวางแผนการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถที่จะถ่ายทอดวิชาความรู้โดยอาศัยศิลปะและทักษะ มีหลักการและความรู้พื้นฐานดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ตลอดจนเฝ้าหาความรู้อยู่เสมอ อันเป็นคุณสมบัติที่มีผลทางบวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

## 5. ลักษณะของครูที่ดี

เจเลียว บุรีภักดี (2520, หน้า 31) ได้สรุปความหมายของคำว่า "ครู" ว่าหมายถึง ผู้นำทั้งด้านความรู้และความประพฤติ ให้การอบรมแก้ไขส่วนที่บกพร่องและเชิดชูศิษย์

เมื่อพิจารณาจากคำศัพท์ภาษาอังกฤษแล้ว คำว่า "ครู" ตรงกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษ "TEACHERS" ซึ่งตัวสะกดแต่ละตัวของคำศัพท์นี้มีความหมาย (ยนต์ ชุ่มจิต, 2531, หน้า 51-59) ดังนี้

T (Teaching) การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือเป็นงานหลักของครู ครูควรตระหนักในเรื่องการสอนเป็นอันดับแรก โดยถือว่าเป็นหัวใจของความเป็นครู

E (Ethics) จรรยาบรรณ หมายถึง หน้าที่ในการอบรมจรรยาบรรณให้แก่ผู้เรียน ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งนอกเหนือจากการสั่งสอนในด้านวิชาความรู้โดยทั่วไป นอกจากนี้ครูยังต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณอันเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการปลูกฝังศรัทธาให้ศิษย์ประพฤติปฏิบัติตาม

A (Academic) วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบในทางวิชาการอยู่เสมอ กล่าวคือ ต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ครูทุกคนจึงต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการใหม่ ๆ

C (Cultural Heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งหรือรุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่งมีวิธีการที่ครูจะกระทำได้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1) การปฏิบัติตามวัฒนธรรม ชนบทรรมนิยมประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้องเป็นประจำ กล่าวคือ ครูทุกคนจะต้องศึกษาให้เข้าใจในชนบทรรมนิยมประเพณีอันดีงามของชาติอย่างถ่องแท้เสียก่อน ต่อจากนั้นจึงปฏิบัติตามให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้ศิษย์ยึดถือเป็นแบบอย่าง

2) การอบรมสั่งสอนผู้เรียน ให้เข้าใจในวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทยอย่างถูกต้อง และขณะเดียวกันก็กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประพฤติปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามแบบฉบับอันดีงามที่บรรพบุรุษได้ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา

H (Human Relationship) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลทั่ว ๆ ไป มนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูจึงควรสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้เรียน ครูผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง เป็นต้น

E (Evaluation) การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนการสอนผู้เรียน ซึ่งถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครู เพราะการประเมินผลการเรียนการสอนทำให้ครูทราบความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ การจัดอันดับคุณภาพ การใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจ การบันทึกย่อและระเบียบวิธีผสม การศึกษาเป็นรายบุคคล การใช้วิธีสังเกต การให้ปฏิบัติและนำไปใช้ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการประเมินผลการเรียนการสอนควรให้ครอบคลุม 3 ด้านที่สำคัญ คือ ด้านความรู้ (Cognitive Domain) ด้านเจตคติ (Affective Domain) และด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain)

R (Research) การวิจัย หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีแก้ปัญหาและการศึกษาหาความรู้ความจริง โดยใช้วิธีการที่เชื่อถือได้ การวิจัยของครูในที่นี้อาจจะมีความหมายเพียงแค่การค้นหาสาเหตุต่าง ๆ ที่ผู้เรียนมีปัญหาไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบในชั้นสูงได้

S (Service) บริการ หมายถึง การให้บริการ คือ ครูต้องให้บริการแก่สังคมหรือ บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งการให้บริการของครูอาจจะกระทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บริการความรู้ทั่ว ๆ ไป บริการความรู้ด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านอาชีพ บริการให้คำปรึกษา ทารหรือ บริการด้านแรงงาน บริการด้านอาคารสถานที่ เป็นต้น

สำหรับคุณลักษณะของครูที่ต้นพระพุทธเจ้าได้กำหนดไว้ 7 ข้อ (อ้างใน เฉลียว บุรีภักดี, 2520, หน้า 98-99) ดังต่อไปนี้ คือ

1. ปิโย หมายถึง การกระทำตนให้เป็นที่รักของศิษย์และบุคคลทั่วไป
2. ครู หมายถึง เป็นผู้มั่งใจหนักแน่น มีทักษะในการปกครองให้ศิษย์เคารพ
3. ภาวนีโย หมายถึง เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่ามีความรู้และมีความประพฤติดี
4. วิตตา หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการอบรมสั่งสอนศิษย์
5. วจนกขโม หมายถึง เป็นผู้ที่มีความอดทนต่อถ้อยคำ โดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง
6. คัมภีริงกถังกัตตา หมายถึง เป็นผู้ที่สอนจากง่ายไปหายาก หรือจากรูปธรรม

ไปนามธรรม

7. โนจฺจฺฐาเน นีโยชเย หมายถึง เป็นผู้แนะนำศิษย์ให้หลีกเลี่ยงจากอบายมุขทั้งปวง นอกจากนี้ยัง ได้มีสถาบันและบุคคลกล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่ดีไว้ ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (เฉลียว บุรีภักดี, 2520, หน้า 99) กำหนดไว้ว่าครูดีตามหลักพุทธศาสตร์ ต้องมีคุณลักษณะ คือ มีความเมตตากรุณา ไม่ถือตัว มีความอดทน ใจเย็น รักความยุติธรรม มีความรอบคอบ ประพฤติตนน่าเคารพบูชา และรู้ภูมิปัญญาของผู้เรียน เพื่อปรับวิธีสอนของตนให้เหมาะกับผู้เรียน

ลักษณะของครูที่พึงประสงค์ จากการสัมมนาระดับชาติเรื่อง "การปฏิบัติการฝึกหัดครู" เมื่อวันที่ 24-27 ธันวาคม 2524 (เฉลียว บุรีภักดี, 2520, หน้า 102) สรุปได้ว่า

- 1) มีความเป็นครู คือ ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักเมตตาต่อผู้เรียน ใฝ่รู้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความยุติธรรม ใช้ชีวิตที่สงบและเรียบง่าย
- 2) มีความรู้ดี คือ วิชาเฉพาะตามระดับที่จะสอนวิชาชีพครู การวิจัย การประเมินผล และจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ตลอดจนความรู้รอบตัวทั่ว ๆ ไป

3) มีความสามารถในวิธีการสอน การอบรม การพัฒนาผู้นำ ผู้ตามและผู้ประสานงานที่ดีจนเกิดทักษะ

นอกจากนี้ สุนทรามาศดิตถ์ (2532, หน้า 4) ได้สรุปลักษณะของครูที่พึงประสงค์สำหรับสังคมไทยไว้ดังนี้

- 1) มีความสามารถและมีทักษะในวิธีการสอน วิธีอบรม การพัฒนาการเป็นผู้นำ ผู้ตามและผู้ประสานงานที่ดี
- 2) ต้องมีความรู้ดีในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ วิชาชีพเฉพาะซึ่งจะต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งเหมาะสมตามระดับที่ทำการสอน
- 3) มีความรู้ทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการส่งเสริมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ
- 4) ต้องมีความเป็นครู คือ มีความรักเมตตาปราณีต่อเด็ก รักอาชีพครู ใฝ่รู้ มีโลกทัศน์กว้าง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะ มีความยุติธรรม สำหรับครูที่ครูสภาสรรหาขึ้นต้องมีคุณลักษณะคือ มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ สามารถร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ ให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนและตามระเบียบครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ได้กำหนดไว้ว่า ครูต้องมีจรรยาบรรณอันดีงาม และอยู่ในวินัยตามระเบียบประเพณีของครูดังต่อไปนี้ (ยงค์ ชุ่มจิต, 2531, หน้า 137-138)

- 1) เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 2) ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น
- 3) ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศ เวลาของตน ให้แก่ศิษย์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
- 4) รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ช้านชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าว ท้ามประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู

5) ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงาน โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา

6) ถ่ายทอดวิชาความรู้ โดยไม่บิดเบือนและบิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้ผลงานทางวิชาการของตน ไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ

7) ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนและ ไม่เบียดบัง ใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่น ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

8) ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น โดยมีชอบ

9) สุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ ผู้ร่วมงานและสถานศึกษา

10) รักษาความสัมพันธ์ระหว่างครู และช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน

ครูนอกจากจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และชุมชนแล้ว ครูที่จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่ครูด้วย ซึ่งจากชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่มที่ 20 "หัวใจของงานครู" (2529, หน้า 5) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครู คือ หน้าที่โดยตรงและหน้าที่ต่อชุมชน ดังนี้

หน้าที่โดยตรง ได้แก่ หน้าที่ดังต่อไปนี้

1) จัดประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างเต็มที่ในทางที่ดี ในการจัดการเรียนการสอนครูต้องเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น แบ่งกลุ่มทำงานเพื่อฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย พร้อมทั้งจะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในอนาคต

2) หน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อตัวผู้เรียน ครูต้องพยายามเข้าใจผู้เรียนทุกคน ที่สอน การรู้ภูมิหลังของผู้เรียนจะช่วยให้เข้าใจผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ผู้เรียนบางคนมีปัญหาหลายประการอันเป็นอุปสรรคต่อการเรียน และที่สำคัญก็คือ ครูควรเป็นนักประชาธิปไตย แสดงความเป็นมิตรและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้เรียน

3) หน้าที่และความรับผิดชอบงานประจำชั้นและงานสนับสนุนการสอนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถแบ่งแยกออกจากกัน ได้ชัดเจน ดังนี้

3.1 งานประจำชั้น ได้แก่ บัญชีเรียกชื่อ แบบกรอกคะแนนประเมินผลประจำปี สมุดรายงานประจำตัวนักเรียน บัตรสุขภาพ และระเบียบสะสม

3.2 งานสนับสนุนการสอน ได้แก่ งานธุรการ บรรณารักษ์ อนามัยโรงเรียน โภชนาการ การเงิน วัสดุทัศนศึกษา และแนว พัสตุ ทะเบียนและวัดผล

ครูประจำชั้นเป็นผู้หน้าที่โดยตรงที่ต้องทำงานประจำชั้นให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ส่วนครูผู้สอนที่มีได้เป็นครูประจำชั้นก็มีหน้าที่รับผิดชอบงานประจำชั้นร่วมกับครูประจำชั้นในชั้นเรียนที่สอน นอกจากนั้นครูอาจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสนับสนุนการสอนดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น นอกเหนือจากงานประจำชั้น งานสนับสนุนการสอนบางงานอาจจัดเป็นกิจกรรมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น งานโภชนาการ งานบรรณารักษ์ เป็นต้น

4) หน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาส่วนรวมของโรงเรียน ครูควรมีหน้าที่พัฒนาโรงเรียน โดยต้องรู้ระเบียบของโรงเรียน มีความสามัคคีกันภายในหมู่เพื่อนร่วมงานในโรงเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุก ๆ คน ตลอดจนช่วยเหลืองานทุกอย่างของโรงเรียนและหมั่นพิจารณาตนเองอยู่เสมอ

5) หน้าที่ดูแลสวัสดิภาพของผู้เรียน ในระหว่างที่อยู่ในความควบคุมดูแลของครูนับแต่ผู้เรียนก้าวเข้ามาในโรงเรียนตอนเช้า จนกระทั่งก้าวเท้าออกไปจากบริเวณโรงเรียนตอนเย็น หน้าที่ต่อชุมชน มีดังนี้

1) ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำกับผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน ครูควรเป็นที่พึ่งทางด้านสติปัญญาของชุมชน เช่น การให้ความรู้และคำแนะนำแก่ชุมชน อันได้แก่ ความรู้เบื้องต้นทางกฎหมาย การเขียนสัญญาต่าง ๆ ความรู้ทางการเกษตร การศึกษา และสุขภาพอนามัย เป็นต้น

2) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครูต้องมีธรรมาจริยดี คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องราวต่าง ๆ แก่ชุมชน ให้โอกาสชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ร่วมรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน และเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น



3) เป็นผู้เ้าในด้านการพัฒนาชุมชน หน้าที่ของครูในการพัฒนาชุมชนก็คือ กระตุ้น และช่วยเหลือ แนะนำ หรือร่วมทำงานเพื่อให้ชุมชนสามารถช่วยเหลือตนเองได้

4) แก่ปัญหาของสังคม โดยใช้กระบวนการทางการศึกษา ซึ่งมีหลักสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของขั้นตอนการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการให้การศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน จึงสามารถแก้ปัญหาของชุมชนและเป็นหลักสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อให้คนในชุมชนมีคุณภาพได้

ในการผลิตครูให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรมและคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียนและชุมชนนั้น ผู้ที่เป็นครูจะต้องมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างแท้จริง เป็นทุนเดิมอยู่ด้วย ทั้งนี้กระบวนการผลิตครูนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด นักศึกษาโครงการคุรุทายาทที่จบการศึกษาไปแล้ว สบช. จึงคาดหวังไว้ว่าจะเป็นผู้ที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นครูที่มีลักษณะดีพร้อมและมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูง อย่างไรก็ตาม ก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู ผู้จบการศึกษาฝึกหัดครูในโครงการคุรุทายาท จะต้องมีความสมัครใจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (มาตรา 23)

#### 6. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (มาตรา 23)

ภายหลังที่นักศึกษาโครงการคุรุทายาทสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องเป็นผู้ที่มีความสมัครใจที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หมวด 2 บททั่วไป ดังนี้ (ประไพศรี ตยานันท์, 2533, หน้า 217)

มาตรา 23 ผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูได้ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วย

ความบริสุทธิ์ใจ

- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

(6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พ้นราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัติหรือตามกฎหมายอื่น

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(8) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินส่วนตัว

(9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(10) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (7), (8), (9), (10) หรือ (14) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อาจพิจารณา ยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (11) หรือ

(12) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม

(13) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช้เป็นกรณีออกจากงาน

หรือออกจากราชการเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

อาจพิจารณา ยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ การลงมติให้กระทำ โดยลับและมติสำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการครูในการยกเว้นนี้ต้อง เอกฉันท์

## 7. การประเมินผลผลิต

การประเมิน (Evaluation) เป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำอยู่ตลอดเวลา เมื่อต้องการตัดสินใจเลือกระหว่างสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่ง หลาย ๆ อย่าง ในการเลือกนั้นมนุษย์จำต้องใช้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการตัดสินใจ ถ้าการตัดสินใจนั้นกระทำเพื่อตนเอง ผู้เลือกก็เป็นผู้ตั้งเกณฑ์ในการตัดสินใจ ถ้าเป็นการตัดสินใจเพื่อส่วนรวมแล้ว เกณฑ์ดังกล่าวก็ย่อมที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย (อำนาจ จันทรäinen, 2533, หน้า 7)

คำว่า "ประเมิน" ในความหมายเก่าหมายความถึงการตัดสินคุณค่า แต่ในความหมายใหม่ หมายความว่ากิจกรรมที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อให้ได้ข้อสรุปในเรื่องที่ต้องประเมิน การประเมินจะแตกต่างจากการวิจัยตรงที่ว่า การประเมินเน้นที่การนำผลมาประกอบ การตัดสินใจ การสรุปผลจึงแคบ และมีจุดหมายเพื่อการค้นหาคุณค่าบางอย่าง ส่วนการวิจัยเน้นที่ผลการวิจัย การสรุปผลจึงกว้าง และมีจุดหมายเพื่อการค้นหาความจริง (อุทุมพร ทองอุไทย, 2523, หน้า 12-13)

สคริปเว่น (Scriven, 1967) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเน้นการประเมินอยู่ 4 ลักษณะ และหนึ่งในสี่ลักษณะนั้นคือ การประเมินผลสำเร็จ (Pay-off Evaluation) ซึ่งเป็น การประเมินผลที่เกิดจากสิ่งที่ใช้ในการดำเนินการหลักสูตร เช่น การประเมินผลที่เกิดจากการสอนของครูที่มีต่อผู้เรียน ในขณะที่ ไทเลอร์ (Tyler, 1963) ก็ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การประเมินในระยะสุดท้ายหรือการประเมินผลนั้น จะให้ความสนใจประเมินส่วนของการบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนั้น สเตค (Stake, 1967) ได้เขียนบทความเรื่อง The Countenance of Educational Evaluation ไว้ว่า "...การประเมินผลผลิต (Outcome Evaluation) ได้แก่ การประเมินความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ เจตคติ ความคาดหวัง ผลผลิตของหลักสูตรหรือโครงการ รวมถึงผลกระทบต่อการสอนของครู ต่อผู้บริหาร ผู้ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ โดยสนใจผลผลิตที่คาดหวังและผลผลิตที่เป็นจริง..." (อ้างใน บุญส่ง นิลแก้ว, 2530, หน้า 11-18)

การประเมินเป็นกระบวนการที่พยายามค้นหาคำตอบว่า สิ่งที่ต้องการประเมินดีเพียงใด มีสิ่งใดบ้างที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง การประเมินหลักสูตรจะต้องประเมินสิ่งต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้คือ

1. ประเมินความมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา
2. ประเมินการนำหลักสูตรไปใช้
3. ประเมินความสำเร็จของผู้เรียน
4. ประเมินโครงการประเมินผล

(ปรีชา นิพนธ์พิทยา, 2525, หน้า 111-112)

จุดมุ่งหมายของการประเมินที่ปฏิบัติกันส่วนใหญ่มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. การประเมินเพื่อปรับปรุง เป็นการประเมินในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผลการประเมินนั้น ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยมีการวัดผลเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงาน แล้วนำผลจากการวัดนั้นมาประเมินว่ามีความเหมาะสมหรือไม่และสามารถปฏิบัติได้เพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง

2. การประเมินเพื่อสรุปผล เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าได้สนองความต้องการตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด ควรจะใช้สิ่งนี้ต่อไปหรือไม่ หรือควรยกเลิกทั้งหมดหรืออาจจะยกเลิกเพียงบางส่วน

(วิชัย วงษ์ใหญ่, 2525, หน้า 203)

สมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในโครงการคุรุทายาท จึงอยู่ในส่วนของการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ โดยมุ่งประเมินที่ "ครู" ผู้เป็นหัวใจและกุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุจุดหมาย เป็นผู้วางแผนและดำเนินการในเรื่องการนำตัวหลักสูตร แผนการสอน และคู่มือครูมาจัดเป็นกิจกรรมเพื่อให้เกิดประสบการณ์หรือการเรียนรู้ขึ้นในตัวผู้เรียน (ธวัชชัย ชัยจิราฉายกุล, 2529, หน้า 186) นอกจากนี้ "ครู" จะเกี่ยวข้องโดยตรงในการนำหลักสูตรไปใช้โดยทำหน้าที่สอนแล้ว "ผู้บริหาร" จะมีบทบาทในการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ นิเทศ ทั้งนี้ "แผนงาน" ที่ได้มีการออกแบบอย่างมีระบบและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และข้อจำกัดต่าง ๆ ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้เช่นกัน ภารกิจสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่

1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ทรัพยากร หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารหลักสูตรทุกชนิด เพื่อทำความเข้าใจในเจตนารมณ์ของหลักสูตรให้ชัดเจน โดยเฉพาะส่วนที่เป็นจุดหมายของหลักสูตร จุดประสงค์ของกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ในหลักสูตร

1.2 ศึกษาสภาพปัญหา เช่น ปัญหาด้านผู้เรียน ผู้สอน วัสดุอุปกรณ์ ปัญหาด้านระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนปัญหาด้านการบริหาร

1.3 ศึกษาความรู้เฉพาะด้าน เช่น ความเจริญก้าวหน้าหรือการพัฒนาทางวิชาการเฉพาะด้าน

1.4 ศึกษาความต้องการ เช่น ความต้องการของชุมชนหรือสังคม ความต้องการของสถาบันอาชีพ ความต้องการของสถาบันระดับสูง ตลอดจนความต้องการของผู้เรียน

1.5 ศึกษาทรัพยากร เช่น ทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ทั้งของสถาบันและท้องถิ่น

2. การกำหนดแผนการสอน เป็นขั้นที่สำคัญมากเนื่องจากการวางแผนเป็นหัวใจของการทำงาน ดังนั้นการวางแผนที่ดีย่อมนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ ขั้นการวางแผนควรตอบคำถามได้ว่า สอนใคร สอนทำไม สอนอะไร สอนอย่างไร มีแหล่งวิทยาการใดบ้าง ประเมินอย่างไร ในการกำหนดแผนการสอนควรกระทำเป็นขั้นตอน ดังนี้

2.1 การกำหนดจุดประสงค์ เป็นความคาดหวังที่มีต่อผู้เรียน ซึ่งอาจมีทั้งจุดประสงค์นำทาง และจุดประสงค์ปลายทาง และไม่ควรกำหนดไว้กว้างเกินกว่าจะนำมาใช้ได้

2.2 การกำหนดประชากรเป้าหมาย ต้องกำหนดกลุ่มผู้เรียน พร้อมระบุถึงประสบการณ์ ความรู้พื้นฐานความสามารถทั่วไป และทักษะการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้สอนได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อหาจุดเริ่มต้นที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน

2.3 การคัดเลือกและการจัดลำดับเนื้อหา เป็นการคัดเลือกและกำหนดเนื้อหาเฉพาะ พร้อมทั้งจัดลำดับเนื้อหาให้สอดคล้องกับหลักจิตวิทยา พัฒนาการของเด็กไทย ตลอดจนจัดทำรายละเอียดเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการและข้อเท็จจริงของแต่ละท้องถิ่น

2.4 การคัดเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการพิจารณาวิธีสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรด้วย

2.5 การจัดเตรียมวัสดุและสื่อ ได้แก่ การจัดหา รวบรวม คัดเลือกและพัฒนาสื่อ หรือวัสดุอุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงปัญหาหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเมื่อนำไปใช้ในชั้นเรียน

2.6 การกำหนดแนวทางการวัดและประเมิน เป็นการกำหนดวิธีวัดและประเมินด้วยเครื่องมือประเภทต่าง ๆ ที่สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3. การปฏิบัติตามแผนการสอน (การสอน) จะประกอบด้วยกิจกรรม 2 ประเภท คือ

3.1 การเตรียมดำเนินการ ได้แก่ การเตรียมพร้อมทั้งด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่

3.2 การดำเนินการ ได้แก่ การปฏิบัติตามแผนการสอน ตามขั้นตอน วิธีการและใช้ยุทธศาสตร์ทุกประการ

ทั้งนี้การสอนมิใช่เป็นการให้ความรู้ในเนื้อหาแก่ผู้เรียนเท่านั้น แต่เป็นการให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ และเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวผู้เรียน

4. การจัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้จะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดอำนวยความสะดวกและปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น การบริการด้านวัสดุอุปกรณ์ เอกสารหลักสูตรและแหล่งวิชาการ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้ที่คอยกระตุ้นช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ควบคุม ดูแล สนับสนุนประสานงานให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(อำนาจ จันทรำแบน, 2532, หน้า 7-10)

ครูประถมศึกษาในโครงการคุรุทายาทเป็นครูผู้สอนที่สถาบันผลิตครูและ สปช. ได้คัดเลือกมาแล้วเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ นอกจากนี้ยังผ่านกระบวนการเตรียมหรือการผลิตครูตามเงื่อนไขของโครงการ สถาบันผลิตครู และสปช. จึงคาดหวังว่าจะสามารถปฏิบัติภารกิจที่สำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้ได้เป็นอย่างดี เป็นครูที่มีสมรรถภาพ

และมีคุณสมบัติของครูที่ดีตามที่หน่วยงาน ใช้ครูและสังคมต้องการ ดังที่ ธวัชชัย ชัยจิรณายากุล (2529, หน้า 186) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำหลักสูตรไปใช้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูที่จบจากสถาบันผลิตครู ดังนั้นครูที่จบการศึกษาจากสถาบันผลิตครูที่เข้าร่วมในโครงการคุรุทายาท จึงถือเป็นบุคลากรที่หน่วยงาน ใช้ครูและสังคมให้ความสนใจเป็นพิเศษ และสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรเหล่านี้ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อนำพฤติกรรมนั้น ๆ มาประเมินความเป็นไปได้ของการที่จะดำเนิน โครงการต่อไปหรือไม่, หรือปรับปรุง โครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากการที่เริ่มมีหน่วยงาน สถาบัน และนักการศึกษาเริ่มให้ความสนใจทำวิจัยเกี่ยวกับโครงการคุรุทายาท ทั้ง ๆ ที่เป็นโครงการที่เพิ่งจะเริ่มดำเนินการได้ไม่นาน อย่างไรก็ตามโครงการคุรุทายาทได้รับการอนุมัติให้ดำเนิน โครงการต่อไปอย่างต่อเนื่องแล้ว ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 จุดนี้จึงเป็นจุดที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในโครงการคุรุทายาท ทั้งนี้ผลที่ได้รับก็จะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงโครงการต่อไปอีกด้วย

#### 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โครงการคุรุทายาทเป็นโครงการที่เพิ่งจะเริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2530 ยังเป็นโครงการที่ค่อนข้างใหม่ของวงการศึกษาก็ยังไม่ค่อยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการออกมามากนักเท่าที่ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับโครงการคุรุทายาทนั้น มีดังต่อไปนี้

วิทยาลัยครูสงขลา (2532) ได้ทำการประเมินโครงการคุรุทายาทของสหวิทยาลัยทักษิณพบว่า

1) นักศึกษาโครงการคุรุทายาททั้งสอง โปรแกรม คือ โปรแกรมวิชาการประถมศึกษา และ โปรแกรมการศึกษาปฐมวัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 สูงกว่า นักศึกษาปกติอย่างมีนัยสำคัญ .05 โดยมีเกรดเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 2.75 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าการคัดเลือกนักศึกษา สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการสูง ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการคุรุทายาท

2) นักศึกษาโครงการศรุตายาทโปรแกวมการศึกษาปฐมวัย มีเจตคติต่อวิชาชีพรูและมีบุคลิกภาพ ด้านความมีวินัยในตนเอง ไม่แตกต่างจากนักศึกษาปกติ แสดงว่าการคัดเลือกมุ่งเน้นด้านความรู้ ความคิด (Cognitive Domain) มากกว่าด้านความรู้สึก (Affective Domain)

3) นักศึกษาโครงการศรุตายาทโปรแกวมการประถมศึกษา มีเจตคติต่อวิชาชีพรูและมีบุคลิกภาพด้านความมีวินัยในตนเองแตกต่างจากนักศึกษาปกติ ยกเว้นด้านความมีวินัยและความซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า การคัดเลือกนักศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการศรุตายาท

4) การจัดกิจกรรมภาคฤดูร้อน พบว่า หลังจากจัดอบรมแล้วมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้คุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์และควรดำเนินการทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงาน ในด้านการจัดการเรียนการสอน

5) นักศึกษาโครงการศรุตายาทมีเกรดเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 3.24-3.40 แสดงให้เห็นว่า ผลการเรียนของนักศึกษาอยู่ในระดับดี

6) นักศึกษาโครงการศรุตายาททั้งสองโปรแกรม คือ โปรแกรมการประถมศึกษาและโปรแกรมการศึกษาปฐมวัย มีพัฒนาการทางด้านความมีวินัยในตนเองเพียงไม่กี่ด้าน อาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลิกภาพยังไม่ครบตามจำนวนปีที่ศึกษา จึงทำให้พัฒนาการด้านต่าง ๆ ไม่ชัดเจน

ปีต่อมา สปช. (2533) ได้ทำการประเมินโครงการศรุตายาทของทุกสถาบันที่ดำเนินการโครงการนี้ พบว่า

1. ด้านปัจจัย สถาบันที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพร้อม แต่ได้รับงบประมาณสนับสนุน ไม่เพียงพอ ระเบียบกฎเกณฑ์และวิธีดำเนินงานตามโครงการมีความเหมาะสมดี ยกเว้นเกณฑ์การรักษาสภาพการเป็นนิสิตนักศึกษาของโครงการที่เห็นควรปรับปรุง

2. ด้านกระบวนการดำเนินงาน สถาบันที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานตามโครงการได้ทุกขั้นตอน

3. ด้านผลผลิต สถาบันที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา มีความเห็นว่านิสิตนักศึกษาผ่านโครงการศรุตายาทมีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ต่อวิชาชีพรู สอดคล้องกับผลการทดสอบความรู้ของครูโครงการศรุตายาท และความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีครูในโครงการศรุตายาทไปปฏิบัติหน้าที่อยู่ เห็นว่าครูในโครงการศรุตายาทมีเจตคติที่ต่อวิชาชีพรู



4. ด้านผลกระทบ พบว่า นิสิตนักศึกษาที่อยู่ในโครงการมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการรักษาสภาพการเป็นนิสิตนักศึกษาตามโครงการ แต่เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูแล้วเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ส่วนประชาชนและนักศึกษาที่อยู่นอกโครงการส่วนใหญ่ ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และรายละเอียดของโครงการ

ในปีเดียวกัน ประไพศรี ตยานันท์ (2533) ได้ทำการวิจัยโดยประเมินโครงการครู-ทายาทของวิทยาลัยครู พบว่า โครงการครูทายาทเป็นโครงการที่ดี สามารถดำเนินการและผลิตบัณฑิตได้ตามวัตถุประสงค์ คือ

ด้านสภาวะแวดล้อม (Context) พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาทุกระดับ

ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่มีความเหมาะสม แต่ถ้าจะให้โครงการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรพัฒนาหลักสูตรให้เปิดวิชาเลือกเสรีเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะวิชาเกี่ยวกับงานธุรการครูและเพิ่มหน่วยวิชาพิเศษทางดนตรี ศิลปะ และเกษตรมากขึ้น นอกจากนี้ควรทบทวนเกี่ยวกับเกณฑ์การรักษาสภาพนักศึกษา และเกณฑ์การบรรจุเข้ารับราชการ รวมทั้งงบประมาณสำหรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม

ด้านการดำเนินงาน (Process) พบว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ควรปรับปรุงด้านบริการและสวัสดิการ เช่น ท้องผูก ห้องสมุด ตลอดจนการสอนเสริมด้านวิชาการให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานผู้ใช้ครูและผู้ผลิตครู

ด้านผลผลิต (Product) ทั้งผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตและบัณฑิตมีความพึงพอใจโครงการนี้มาก โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชายอมรับว่า บัณฑิตครูทายาทเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูอีกด้วย

ในปี 2535 สำนักงาน กค. ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการครูทายาท พบว่า

1) ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการครูทายาทได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านและค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ดี ยกเว้นด้านงานวินัยและด้านเจตคติต่อวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากสถาบันการศึกษามีวิธีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาเรียนครู รวมทั้งมีการจัดหลักสูตรการฝึกหัดครูและกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการผลิตครูให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในระดับสูง มีคุณธรรมและจริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู สามารถรวบรวมสั่งสอนแนะแนวทางที่เหมาะสมแก่เยาวชนและสังคมได้เป็นอย่างดี

2) เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการครูทายาททุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อนำคุณลักษณะความเป็นครูแต่ละด้านของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันมาเปรียบเทียบกับข้าราชการครูที่ได้รับการคัดเลือกตามโครงการครูทายาท พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ