

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่รองรับ เข้าถึง เพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ ในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นเยาวชนในยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ เสริมสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลใฝ่เรียน ฝึกให้มีความสามารถในการคิดและการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพื้นฐานธรรมดา เรียนรู้โลกใหม่ แต่ไม่ลืมธรรมชาติและท้องถิ่นของตนเอง แต่จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) พบว่า ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทย ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือหลังการอบรมครูยังมีความอ่อนแอ อีกทั้งรูปแบบการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ระยะเวลาสั้นๆ ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา การพัฒนาส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูว่า รูปแบบการพัฒนาครูควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ไม่ส่งผลกระทบต่อภาระการเรียนการสอนของครู และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบติดตามและช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังได้รับการฝึกอบรมไปแล้วให้ครูสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้ โดยเฉพาะการพัฒนาครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู (ครูบรรจุใหม่) ต้องจัดหาครูพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพเป็นครูเก่งและมีประสบการณ์สูง ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่จะร่วมพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เข้มข้นร่วมกัน สอดคล้องกับระบบการพัฒนาครูใหม่ (Induction) ซึ่งประเทศที่มีผลคะแนนสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programmed for International Student Assessment : PISA) สูง

ส่วนใหญ่มีระบบการพัฒนาครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู (ครูใหม่) โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่อย่างชัดเจน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนจริงและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของครูใหม่เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุง ครูใหม่จะเรียนรู้แบบอย่างที่ดี ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะร่วมกันวางแผนการสอน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ครูบรรจุใหม่ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู เรียกว่า ครูผู้ช่วย ต้องมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ถ้าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กรณีผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความประพฤติไม่ดี ไม่มีความรู้ ไม่มีความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม แต่ถ้าพ้นกำหนดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณา เห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็สั่งให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่จะได้รับแต่งตั้งต่อไป และรายงานหัวหน้าส่วนราชการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี และการกำหนดหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นหลักสูตรบูรณาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

ในการปฏิบัติวิชาชีพครูของครูผู้ช่วย พบปัญหาในการปฏิบัติงานเมื่อเข้าสู่วิชาชีพครูแล้ว คือ ครูผู้ช่วยมีประสบการณ์ทางด้านการสอนน้อย หรือบางครั้งไม่มีประสบการณ์การสอนเลย ครูผู้ช่วยเป็นครูรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ แต่ยังขาดประสบการณ์ และบางครั้งครูผู้ช่วยที่เข้ามาบางคนไม่มีวุฒิทางการศึกษา ไม่มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ไม่รู้จักกลวิธีในการสอน ไม่มีประสบการณ์ในการถ่ายทอด ไม่ได้ผ่านการฝึกให้เป็นครูทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เป็นครูยังไม่สมบูรณ์ (อัญชลี อุดรกิจ และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่ผ่านมา พบว่า ครูผู้ช่วยที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพยังมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้วยคุณภาพ ขาดระบบพี่เลี้ยงผู้ชี้แนะที่ดี การพัฒนาครูผู้ช่วยยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูผู้ช่วยยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน จึงควรมีการวางระบบการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาศักยภาพครู

สู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

จากผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ทำการศึกษโดยใช้แบบสอบถาม ครูผู้ช่วยใน 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านหลักสูตร สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้ช่วยมีสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีสภาพปัญหาและความต้องการเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การกำหนดจุดประสงค์หรือเป้าหมายการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมิน ตามลำดับ ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ใน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2558 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 49.56, 39.07, 41.13, 33.75 ตามลำดับ ส่วนในปีการศึกษา 2559 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 47.41, 39.07, 40.64 และ 29.30 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด (เป้าหมายร้อยละ 50) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2560)

จากปัญหาดังกล่าว การนิเทศการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับและแก้ปัญหาได้ ซึ่งการนิเทศศึกษานับว่ามีบทบาทมากในการที่จะช่วยให้ครูบรรจุใหม่ได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของครูให้ประสบความสำเร็จ คือ การกระตุ้นให้ครูมีความต้องการและกระตือรือร้นที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาวิชาชีพ โดยวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานต้องช่วยกันเสริมพลังอำนาจให้ครูมีพลังใจ พลังสมอง และพลังการปฏิบัติ เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อช่วยเหลือกันในด้านวิชาการ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สุธิภรณ์ ขนอม, 2559)

นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่า การสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของครูโดยเครือข่ายครูและความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้บทบาทความเป็นมืออาชีพของครูเพิ่มขึ้นและส่งผลให้ครูสามารถค้นพบความต้องการของนักเรียนได้ (DuFour, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยประยุกต์มาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

ผ่านการพูดคุย (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของบุคคลในองค์กร (Senge, 1990) การพัฒนาครูด้วยหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นกลวิธีในการพัฒนาให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน ไม่ใช่เป็นผู้รับคำสั่งจากผู้บริหารสถานศึกษาตลอดเวลา จึงอาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งสร้างการรวมตัวกันของครูให้เข้มแข็งเพื่อทำงานสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จนเกิดการสร้างองค์ความรู้หรือยกระดับความรู้จากการทำหน้าที่สอนของครูในภารกิจประจำวัน (Hord, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Fullan (2005) ที่พบว่า โรงเรียนที่พัฒนาโดยรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพวิชาชีพของครู สนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำร่วม ทำงานร่วม และเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนา ซึ่งส่งผลให้การจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาต่างๆ สูงขึ้นอย่างเด่นชัด

ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน และจากการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน เช่น วัชรรา เล่าเรียนดี (2553), ดาวรรณ์ เอมนิล (2555), กฤษขจร ศรีถาวร (2555), ชญากาญจน์ ศรีเนตร (2558), ไพลิน สุ่มังคละ (2559), นัยนา ฉายวงศ์ (2560) และวิชณีย์ ทศตะ (2561) พบว่า กระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ และการสรุปและรายงานผลการนิเทศ ผู้วิจัยจึงนำกระบวนการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยเรียกชื่อกระบวนการดังกล่าวว่า การนิเทศแบบ PDER ซึ่งมีกระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (P-Planning) ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศ (D-Doing) ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ (E-Evaluating) และขั้นตอนที่ 4 การสรุปและรายงานผลการนิเทศ (R-Reporting) ซึ่งการนิเทศแบบ PDER เป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในกระบวนการนิเทศ เพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถพัฒนาบทเรียนในบริบทการทำงานจริงในห้องเรียนและสถานศึกษาของตนเอง เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการทำงานแบบร่วมมือรวมถึงการวางแผนการทำงานเป็นทีม ทำให้ครูผู้ช่วยเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้ได้บทเรียนที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ตามบริบทของตน นอกจากนี้ การนิเทศแบบ PDER ยังทำให้ครูผู้ช่วยสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และผู้วิจัยนำระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยใช้เครือข่าย

กลุ่ม Line มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศด้วย เพื่อให้การติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การเสนอแนะ แหล่งการเรียนรู้ และการนิเทศติดตามผลการพัฒนางานของครูผู้ช่วยได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้ครูผู้ช่วยได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันโดยไม่ทิ้งห้องเรียน สอดคล้องกับแนวคิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ทำให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยไม่ทิ้งห้องเรียน การนิเทศแบบ PDER จะช่วยพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด และการประสานความร่วมมือ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดการนิเทศแบบ PDER เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาผลการนิเทศแบบ PDER เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้ช่วยที่มีต่อการนิเทศแบบ PDER เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้พัฒนา ความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งสามารถพัฒนา ตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
2. สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนในการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ศึกษานิเทศก์และผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนในการพัฒนาการนิเทศในเรื่องอื่น ๆ ได้อย่างหลากหลาย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 198 คน เนื่องจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่ทำการทดสอบใน 4 กลุ่มสาระ การเรียนรู้หลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ของ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด (เป้าหมายร้อยละ 50)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การนิเทศแบบ PDER เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ได้แก่
 - 2.1.1 ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน
 - 2.1.2 ความสามารถในการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน
 - 2.1.3 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศแบบ PDER เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

เนื้อหาที่ศึกษา ประกอบด้วย 6 เรื่อง ได้แก่

- เรื่องที่ 1 ความรู้พื้นฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน
- เรื่องที่ 2 วิธีการและเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน
- เรื่องที่ 3 ภาระงานและเกณฑ์การประเมินภาระงาน
- เรื่องที่ 4 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
- เรื่องที่ 5 การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน
- เรื่องที่ 6 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

ระยะเวลาที่ศึกษา

กุมภาพันธ์ 2560- มีนาคม 2562

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลในระหว่างการจัดการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด แล้วนำผลที่ได้มาตีค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในตัวชี้วัดของมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร ข้อมูลที่ได้ทำให้ทราบความก้าวหน้า จุดเด่น จุดด้อย จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินผลการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้หรือในรายวิชา และการวางแผนออกแบบการจัดการเรียนการสอนของครู

2. การนิเทศ หมายถึง กระบวนการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครูให้ประสบผลสำเร็จ ในการพัฒนา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยมีเป้าหมายปรับปรุง การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เป็นกระบวนการ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

3. การนิเทศแบบ PDER เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ของครูผู้ช่วย หมายถึง กระบวนการนิเทศที่มีลำดับขั้นในการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูผู้ช่วยที่รับการนิเทศสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ สอดคล้องตามหลักสูตร โดยใช้กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (P-Planning) เป็นการวางแผนการดำเนินการนิเทศเพื่อ ความพร้อมก่อนการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศ (D-Doing) เป็นการลงมือปฏิบัติการณ์นิเทศ โดยประยุกต์ใช้ แนวคิดของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกับเครือข่ายกลุ่ม Line

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ (E-Evaluating) เป็นการประเมินผลก่อนดำเนินการนิเทศ ระหว่างดำเนินการนิเทศ และหลังดำเนินการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปและรายงานผลการนิเทศ (R-Reporting) เป็นการสรุปและรายงานผล การนิเทศเพื่อเผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. คู่มือการนิเทศแบบ PDER เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใน ชั้นเรียนของครูผู้ช่วย (สำหรับผู้นิเทศ) หมายถึง เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นสำหรับผู้นิเทศ เพื่อใช้เป็น สื่อประกอบการนิเทศให้ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ PDER ได้ ซึ่งคู่มือการนิเทศประกอบด้วย 4 บท คือ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 วิธีดำเนินการนิเทศ บทที่ 3 การประเมินผล การนิเทศ และบทที่ 4 การสรุปและรายงานผลการนิเทศ

5. ชุดการนิเทศ (สำหรับผู้รับการนิเทศ) คู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อใช้เป็นสื่อประกอบการนิเทศครูผู้ช่วยให้มีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยชุดการนิเทศมีการนำเสนอเนื้อหาและ กิจกรรมที่สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ประกอบด้วย 7 เล่ม คือ เล่มที่ 1 ความรู้พื้นฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน เล่มที่ 2 วิธีการและเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน เล่มที่ 3 ภาระงานและเกณฑ์การประเมินภาระงาน เล่มที่ 4 การวิเคราะห์ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เล่มที่ 5 การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน เล่มที่ 6 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และเล่มที่ 7 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ ในแต่ละเล่มมีรายละเอียด ประกอบด้วย คำนำ คำชี้แจง กระบวนการเรียนรู้จากคู่มือ วิธีการใช้คู่มือ การนำเสนอแนวคิด วัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหาสาระ แบบทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติ และแบบทดสอบหลังเรียน

6. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมกลุ่มของครูผู้ช่วยในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อร่วมพูดคุย สื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ภายใต้การทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) การสร้างความตระหนักร่วมกัน
- 2) การวางแผนการทำงานร่วมกัน
- 3) การร่วมมือร่วมพลังเรียนรู้
- 4) เน้นการลงมือปฏิบัติ
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และ
- 6) การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7. ดัชนีประสิทธิผล (The Effectiveness Index: E.I.) ของชุดการนิเทศ หมายถึง ค่าที่แสดงความก้าวหน้าในการศึกษาความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการเปรียบเทียบคะแนนที่เพิ่มขึ้นของคะแนนที่ได้จากการทดสอบหลังการฝึกอบรมกับคะแนนที่ได้จากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม และคะแนนที่สามารถจะทำได้ที่สูงสุดกับคะแนนที่ได้จากการทดสอบก่อนการฝึกอบรมซึ่งคำนวณตามวิธีของ Hovland และคณะ

8. สัมประสิทธิ์การกระจาย หมายถึง ค่าที่ใช้ในการเปรียบเทียบอัตราส่วนของการกระจาย (S.D.) ของคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ว่ามีการกระจายของคะแนนเป็นร้อยละเท่าไรของคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน คือ

C.V. น้อยกว่า	10 %	หมายถึง	ระดับดีมาก
C.V.	10 % - 15%	หมายถึง	ระดับดี
C.V. มากกว่า	15 %	หมายถึง	ระดับปรับปรุง

9. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้ช่วย หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถของครูผู้ช่วยในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยพิจารณาจากการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตร และการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในชั้นเรียน

9.1 ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน วิธีการและเครื่องมือวัดผลในชั้นเรียน การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด การกำหนดภาระงานและเกณฑ์การประเมิน การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย ซึ่งพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ใช้ในการประเมินครูผู้ช่วยก่อนและหลังการนิเทศ

9.2 ความสามารถในการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติที่ครูผู้ช่วยสามารถวางแผนและออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ครอบคลุม 7 ประเด็น คือ องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ การกำหนดจุดประสงค์หรือเป้าหมายการเรียนรู้ การกำหนดภาระงาน / ชิ้นงาน การกำหนดการประเมิน

กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การรายงานผลการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ ซึ่งพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

9.3 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้ช่วยใน 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการนำเข้าสู่บทเรียน 2) ชั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ชั้นการสรุปบทเรียน และ 4) ชั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากแบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

10. ความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศแบบ PDER หมายถึง ความรู้สึกริเริ่มคิดของครูผู้ช่วยที่มีต่อการนิเทศแบบ PDER เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ประยุกต์ใช้แนวคิดของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านระบบเครือข่ายกลุ่ม Line ซึ่งพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศแบบ PDER

11. ครูผู้ช่วย หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ไม่เกิน 2 ปี และอยู่ระหว่างเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2