

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ
 - 1.3 หลักการนิเทศ
 - 1.4 กระบวนการนิเทศการศึกษา
 - 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา
2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 ปัจจัยสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. สมรรถนะครู
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 3.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 3.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน
 - 4.1 ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 4.2 จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 4.3 ประเภทของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 4.4 ระดับของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 4.5 ประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 4.6 วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน
 - 4.7 แนวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 - 4.8 หลักฐานการเรียนรู้/ภาระงาน/ชิ้นงานประเภทต่าง ๆ
 - 4.9 เกณฑ์การประเมิน (Rubrics)

4.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

5. ครูผู้ช่วย

5.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

5.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5.3 การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

คำว่า การนิเทศ (Supervision) แปลว่า การให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุง ดังนั้น การนิเทศ การศึกษาก็น่าจะหมายถึง การให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษาโดยเฉพาะใน โรงเรียนได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า การนิเทศการศึกษา ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Harris (1985) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง การที่บุคคลากรในโรงเรียน กระทำต่อบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน

Glickman (2010) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ของ ทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู (Direct assistance to teachers) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) การให้บริการเสริมวิชาการ (In service training) การพัฒนากลุ่ม (Group development) และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมเดช สีแสง (2551) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นกระบวนการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

วัชรรา เล่าเรียนดี (2553) ให้ความหมายของการนิเทศว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วย การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกันและกันระหว่างผู้ให้การนิเทศ หรือผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ หรือ ระหว่างเพื่อนครู เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของ ครูเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

ฉันทนา จันท์บรรจง (2554) ให้ความหมายว่าของการนิเทศว่า เป็นกระบวนการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ครูให้ประสบผลสำเร็จ ในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยมีเป้าหมาย ปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เป็น กระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เป็นทิศทางสำคัญของการดำเนินการนิเทศการศึกษาซึ่งนักการศึกษาหลายท่าน กล่าวไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนเป็นการมุ่งปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน

1.2 การนิเทศการสอน ช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

1.3 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพของนักเรียน

2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

3. เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

วิชา เล่าเรียนดี (2553) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การปรับกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยกระบวนการนิเทศช่วยเหลือแนะนำ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ การใช้และการสร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย

Glickman (2010) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เพื่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน (Improve student learning) โดยผ่านการให้การนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ คือ 1) การให้การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct assistance) 2) การพัฒนากลุ่ม (Group development) 3) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) 4) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) 6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่คำนึงถึงความแตกต่างในด้านต่างๆ (Building community, Facilitating change and Addressing diversity)

สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศได้ว่า เป็นการปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ สนับสนุนให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ การใช้และการสร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอน ให้ครูสามารถพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลถึงผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

หลักการนิเทศการศึกษา

อดุลย์ วงศ์ก้อม (2552) ได้สรุปหลักการนิเทศ ดังนี้

1. หลักการประชาธิปไตย เป็นการนำเอาปรัชญาและแนวคิดเรื่องประชาธิปไตยมาใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศ โดยเฉพาะการนิเทศแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศที่ต้องการให้เกิดความช่วยเหลือกัน ยอมรับกันทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม ร่วมรับผิดชอบด้วยกันในการทำงานจะร่วมกันวางแผน มีใช่เป็นการสั่งการจากผู้มีอำนาจฝ่ายเดียว กระบวนการนิเทศการศึกษามีได้คำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการยอมรับบทบาทของกันและกันที่เปลี่ยนในฐานะผู้นำและผู้ตาม โดยถือหลักการ ดังนี้ ต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน ร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน ต้องยึดวิธีการแห่งปัญญา ในการตกลง ตัดสินหรือไต่ตรองในเรื่องทั้งปวง

2. หลักวิทยาศาสตร์ หลักการนิเทศเชิงวิทยาศาสตร์ที่ได้นำมาใช้ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศเปลี่ยนไปคือแทนที่ผู้นิเทศจะแนะนำครูเรื่องวิธีการสอนโดยทั่วไป ผู้นิเทศต้องค้นหาวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้ครูนำไปปฏิบัติหรือค้นหาวิธีที่เหมาะสมด้วยตนเองโดยมีผู้นิเทศเป็นผู้ช่วยเหลือ ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไป การนิเทศเชิงวิทยาศาสตร์ได้กลายเป็นการเน้นหนักเรื่องวิจัยและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้ดีขึ้น เพราะหลักวิทยาศาสตร์ในการนิเทศคือ กระบวนการค้นหาความจริงในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการนิเทศและปรับปรุงการสอน

3. หลักการสร้างสรรค์ เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้คนและงานได้ มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การนิเทศเชิงสร้างสรรค์ได้ก่อให้เกิดแนวคิดในการนิเทศหลายประการ คือ 1) การนิเทศเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือกระบวนการกลุ่ม 2) การนิเทศเป็นการแนะแนว 3) การนิเทศเป็นการจัดและปรับปรุงหลักสูตร 4) การนิเทศโดยทีมการสอน เป็นการสร้างความเป็นผู้นำในการนิเทศให้กับครูแม่แบบเพื่อพัฒนางานนิเทศของตนต่อไป

4. หลักภาวะผู้นำ งานด้านการนิเทศการศึกษาก่อให้เกิดแนวคิด การนิเทศแบบภาวะผู้นำร่วมกัน ซึ่งเป็นการนิเทศที่เน้นให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นในกลุ่มและใช้ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในแต่ละคนผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยใช้ภาวะผู้นำที่ทุกคนมีอยู่และได้พัฒนานั้นมาร่วมกันทำงานและความคิดนั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป นับเป็นแนวโน้มประการหนึ่งของการนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน

5. หลักการติดต่อสื่อสาร ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการหนึ่งของการนิเทศ การศึกษาที่ศึกษานิเทศก์จะต้องให้ความสำคัญและจะต้องสร้างให้เกิดขึ้น ไม่ใช่ในฐานะผู้ส่งสารและผู้รับข่าวสารเท่านั้นแต่ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก นักพัฒนา ผู้ดูแลและผู้มีส่วนร่วมในระบบติดต่อ สื่อสาร

สุทธนู ศรีไสย์ (2555) มีข้อเสนอเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาว่า เป็นหลักปฏิบัติในการพัฒนาครู นั่นคือปรับปรุงการสอนในชั้นเรียนและในโรงเรียน โดยให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนพัฒนาความสามารถ มีแนวความคิดและยึดมั่นอยู่กับการปฏิบัติงานในอาชีพครูตลอดได้ มี 2 ประการ ดังนี้

1. การนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรจะต้องตอบสนองต่อการพัฒนาครู ให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ครูแต่ละคนไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจหรือมีแนวคิดเหมือนกัน ทุกคน นอกจากนี้การนิเทศไม่ควรช่วยเหลือกลุ่มครูให้มีลักษณะเดียวกันทุกกลุ่ม

2. การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง วิถีชีวิตในวัยผู้ใหญ่ของครู การกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ควรกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจากวัยเริ่มเป็นผู้ใหญ่จนถึงวัยกลางคน สำหรับวัยผู้ใหญ่ตอนปลายครูควรจะได้รับ การลดความรับผิดชอบมาเพื่อให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพ

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษา เป็นการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การนิเทศควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนงานอย่างเป็นระเบียบ เป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นให้โอกาสทุกคนได้ แสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์ ทั้งด้านความคิดและ การกระทำ ซึ่งการปฏิบัตินิเทศต้องยึดหลักการ มนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นส่วนสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การนิเทศศึกษาบรรลุตาม จุดหมายที่กำหนดไว้ เพราะกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติงานอันประกอบไปด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล ดังนั้นหากผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการนิเทศ การศึกษาได้ปฏิบัติตามนิเทศตามกระบวนการ จะสามารถทำให้การนิเทศศึกษามีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการศึกษา ดังนี้

สจด์ อุทรานันท์ (2530) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาที่เรียกว่า PIDRE ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. วางแผนการนิเทศ (Planning-P) เป็นการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งสภาพปัญหา ความต้องการที่จะนิเทศ วางแผนการปฏิบัติงานการนิเทศ
2. ให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Information-I) เป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่ จะดำเนินการ ขั้นตอนในการดำเนินการมีความจำเป็นสำหรับการนิเทศอย่างไร ผลจะเป็นอย่างไรเพื่อให้ ความรู้ในการปฏิบัติที่ถูกต้อง
3. การปฏิบัติงาน (Doing-D) เป็นการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ 1) การปฏิบัติงานของผู้รับ การนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการให้ ความรู้ในสิ่งที่ทำ 2) การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ขั้นนี้ผู้นิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งาน สำเร็จออกมาตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง และ 3) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศในเรื่อง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผล
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) เป็นการเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับ การนิเทศมีความมั่นใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating-E) ผู้นิเทศจะประเมินผล การดำเนินงานเพื่อรวบรวมผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงผลงาน

วัชร่า เล่าเรียนดี (2553) สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษามี 7 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2) เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา 3) นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติ 4) ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธี สอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สนใจ 5) จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวัน เวลาที่จะสังเกตการสอน ประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ 6) ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ และ 7) สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

ดาวรรณ เอมนิล (2555) ได้สรุปกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน 3) การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ 4) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5) การประเมินผลและการรายงาน ผลนิเทศ

กฤษขจร ศรีถาวร (2555) ได้สรุปกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนการนิเทศ 2) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ 3) ขั้นติดตามผลการนิเทศ 4) ขั้นประเมินผล/สรุปผลการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สพฐ. (2555) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศ การศึกษาออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการในขั้นตอนแรก ของการนิเทศ เพื่อให้ผู้นิเทศได้ทราบสภาพปัญหาหรือความต้องการว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะเป็นข้อมูลใน การวางแผนและกำหนดทางเลือกต่อไป

2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก โดยนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ประกอบกับทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อจัดลำดับความสำคัญและวางแผนว่าจะกำหนดทางเลือกในการนิเทศอย่างไร เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดี ที่สุดที่คิดว่าจะสนองวัตถุประสงค์ได้ผลสูงสุดและเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่

3. การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ เป็นการผลิตสื่อที่ใช้ในการปฏิบัติงานการนิเทศเพื่อ แก้ปัญหาและการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ผู้รับการนิเทศเพื่อให้ทราบที่มาของปัญหาความต้องการ และการวางแผนแก้ปัญหาได้ถูกต้อง

4. การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการนำสื่อหรือเครื่องมือที่เตรียมไว้แล้วมาดำเนินการไปในคราว เดียวกันกับการออกไปปฏิบัติการควบคุม กำกับดูแล

5. การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศ การประเมิน ผลกระทำได้หลายวิธีและนำผลจากการประเมินมาสรุปและรายงานผล นอกจากนี้ยังใช้ผลการประเมิน เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาสภาพปัญหาและการวางแผนการปฏิบัติการดำเนินการ ต่อไปอีกด้วย

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ศนฐ. (2556) ได้เสนอ กระบวนการนิเทศการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การสรุปผลการนิเทศ และ 4) การรายงานผลการนิเทศ

ชญาภาญจ ศรีเนตร (2558) สรุปรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจความต้องการและความจำเป็น 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ และ 5) การขยายผล ยกย่องและเชิดชูเกียรติ

ไพลิน สุ่มงคล (2559) สรุปกระบวนการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 6 ขั้นตอน คือ 1) วางแผนการนิเทศ (Planning) 2) การให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing) 3) การลงมือปฏิบัติงาน (Doing) 4) สร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcing) 5) ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) และ 6) การพัฒนาให้ต่อเนื่อง (Continuous)

นัยนา ฉายวงศ์ (2560) สรุปกระบวนการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ และ 4) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

วิชนีย์ ทศตะ (2561) สรุปกระบวนการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียกว่า กระบวนการนิเทศแบบ NPSFE ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพและความต้องการในการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมกัน ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนด ทางเลือกในการแก้ปัญหา และจัดลำดับปัญหาที่ต้องได้รับการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ ผู้นิเทศและผู้ รับการนิเทศร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ต้องการนิเทศ กำหนดแนวทางและวิธีการในการนิเทศ กำหนดวัน เวลาและระยะเวลาในการนิเทศภายใน 3) การปฏิบัติการนิเทศ ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามลำดับขั้นตอน และกิจกรรมที่กำหนดในแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดในด้านที่ ต้องการนิเทศ 4) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการ นิเทศ วิพากษ์ผลการปฏิบัติการนิเทศและวิเคราะห์ผลการนิเทศร่วมกัน นิเทศทบทวนและสรุปประเด็น จากผลการนิเทศร่วมกัน และ 5) การประเมินผล การสรุปและจัดทำรายงานผลการนิเทศ

จากกระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ แยกแยะรายละเอียดเพื่อหาความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน แสดงรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของกระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ความถี่ร้อยละ	หมายเหตุ
ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ			✓		✓		✓			✓	40	1 = สัจด์ อุทรานันท์ (2530)
การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	✓	✓						✓	✓		40	2 = วัชรา เล่าเรียนดี (2553)
การวางแผน/การจัดทำแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100	3 = ดาวรรณ เอมินิล (2555)
เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา		✓									10	4 = กฤษขจร ศรีถาวร (2555) 5 = สพฐ. (2555)
นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติ		✓									10	6 = ศนฐ. (2556) 7 = ชญาภาญจร์ ศรีเนตร (2558)
สร้างสื่อ/เครื่องมือนิเทศ			✓		✓						20	
การปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100	8 = ไพลิน สุ่มังคละ (2559)
การสร้างเสริมกำลังใจในการนิเทศ	✓							✓			20	9 = นัยนา ฉายวงค์ (2560)
การติดตามผล/ให้ข้อมูลย้อนกลับ				✓						✓	20	10 = วิชนีัย ทศตะ (2561)
การประเมินผลการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100	
การรายงานผลการนิเทศ		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	80	
ขยายผลยกย่องเชิดชูเกียรติ							✓				10	
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง								✓			10	

จากตาราง 1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของกระบวนการนิเทศการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยได้รวมกระบวนการนิเทศที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกันได้ จำนวน 13 กระบวนการ จากนั้นผู้วิจัยทำการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศโดยใช้เกณฑ์ความถี่

ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการเลือกกระบวนการนิเทศที่นำมาศึกษา และผู้วิจัยตั้งชื่อกระบวนการนิเทศนี้ว่า “การนิเทศแบบ PDER” ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นขั้นเดียวกัน ได้แก่ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การวางแผนการนิเทศ กำหนดแผน การวางแผน ขั้นตอนการวางแผน และวางแผนนิเทศ แต่เนื่องจากในขั้นการวางแผนจะต้องมีการใช้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ และมีการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศเพื่อใช้ในการนิเทศด้วย ดังนั้นจึงรวมขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ และการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศเข้าในขั้นวางแผน โดยใช้ชื่อว่า “การวางแผนการนิเทศ (P-Planning)”

ขั้นที่ 2 การดำเนินการนิเทศ ได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นขั้นเดียวกัน ได้แก่ ขั้นการดำเนินการนิเทศ ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ การดำเนินงานตามแผน ดำเนินการนิเทศ การลงมือปฏิบัติงาน การปฏิบัติการนิเทศ โดยใช้ชื่อว่า “การดำเนินการนิเทศ (D-Doing)”

ขั้นที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นขั้นเดียวกัน ได้แก่ การควบคุม และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการนิเทศ การประเมินติดตามผล ขั้นการวัดและประเมินผลการนิเทศ การประเมินผล ประเมินและติดตามผล การประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินผลการนิเทศ (E-Evaluating)”

ขั้นที่ 4 การสรุปและรายงานผลการนิเทศ ได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นขั้นเดียวกัน ได้แก่ การรายงานผล การรายงานผลสำเร็จ การรายงานผลการนิเทศ การรายงานผลนิเทศ สรุปผลการนิเทศ การสรุปและจัดทำรายงานผลการนิเทศ โดยใช้ชื่อว่า “การสรุปและรายงานผลการนิเทศ (R-Reporting)”

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศแบบ PDER หมายถึง ลำดับขั้นในการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ (P-Planning) 2) การดำเนินการนิเทศ (D-Doing) และ 3) การประเมินผลการนิเทศ (E-Evaluating) และ 4) การสรุปและรายงานผลการนิเทศ (R-Reporting) โดยกระบวนการนิเทศทั้ง 4 ขั้นตอน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

ศิริประภา พงุทธิกุล (2557) ได้วิจัยและพัฒนาระบบการนิเทศตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษา ปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการนิเทศตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีโครงสร้างประกอบด้วย 1) แนวคิดพื้นฐานของกระบวนการ ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การเรียนรู้แบบร่วมมือ

การสะท้อนความคิด และทฤษฎีวัฒนธรรมเชิงสังคม 2) หลักการพื้นฐานของกระบวนการฯ ได้แก่ นิสิตมีบทบาทหลักในการชี้แนะ ตนเอง สะท้อนความคิด สร้างองค์ความรู้ในฐานะผู้ปฏิบัติ ภายใต้วงจรเกลียวเวียนแห่งการทำงานกลุ่มแบบร่วมมือกัน อย่างลุ่มลึกและต่อเนื่อง โดยอาจารย์นิเทศก์เป็นกัลยาณมิตรสนับสนุนกระตุ้นให้คำปรึกษา 3) วัตถุประสงค์ คือ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 4) เนื้อหาประกอบด้วย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กอนุบาล และกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 5) ขั้นตอนของกระบวนการแบ่งได้ 6 ระยะ ได้แก่ กำหนดบทเรียน วิจัยบทเรียน อภิปรายบทเรียน วิจัยบทเรียน รอบที่สอง อภิปรายบทเรียนรอบที่สอง และรวบรวมการเรียนรู้ 6) ลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียน เป็นการทำงานแบบร่วมมือที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของกระบวนการอย่างเคารพความเท่าเทียมกัน 7) การประเมินผล ได้แก่ การประเมินตามมาตรฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิต

2. ผลการดำเนินงานกระบวนการนิเทศฯ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการ นิสิตร้อยละ 100 พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น ตั้งแต่ 1 - 4 ระดับ ทุกหน่วยสมรรถนะ หลังเข้าร่วมกระบวนการ นิสิตมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ 3 ขึ้นไป ร้อยละ 100 ใน 17 หน่วยสมรรถนะ และร้อยละ 94.12 ในอีก 1 หน่วยสมรรถนะตามลำดับ และนิสิตร้อยละ 100 มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการระดับมากขึ้นไปทุกตัวบ่งชี้

นพพรพรรณ ญาณโกมุท (2558) ได้วิจัยพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการศึกษาชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้น มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ ของรูปแบบ กระบวนการนิเทศภายใน และการประเมินผลรูปแบบ ผลการประเมินคุณภาพ ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง ผลการใช้รูปแบบ พบว่า หลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะในการนิเทศภายในสูงขึ้น โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการนิเทศภายในหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการนิเทศภายในหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558) ได้วิจัยพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประกอบด้วย 1) กระบวนการนิเทศภายใน มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ 2) ปัจจัยเชิงบวก

สนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้นิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในของ สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ไพลิน สุ่มังคละ (2559) ได้วิจัยพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ 1) บุคลากรนิเทศ 2) กระบวนการนิเทศภายใน 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ภายใน 4) ขอบข่ายการนิเทศภายใน

2. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูทั้ง 4 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. รูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ 1) บุคลากรนิเทศ 2) กระบวนการนิเทศภายใน 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน 4) ขอบข่าย การนิเทศภายใน ส่วนกระบวนการนิเทศภายใน 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) วางแผนการนิเทศ 2) การให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน 3) การลงมือปฏิบัติงาน 4) สร้างเสริมกำลังใจ 5) ประเมินผลการนิเทศ 6) การพัฒนาให้ต่อเนื่อง ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ผลจากแบบบันทึกผลหลังการปฏิบัติ ผู้ทดลอง ใช้มีความเห็นว่าเป็นไปตามเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 28.57 มีความเห็นว่าได้มากกว่าเป้าหมายคิดเป็น ร้อยละ 71.43 และมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

นัยนา ฉายวงศ์ (2560) ได้วิจัยพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อ พัฒนาความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น มี 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ นิเทศ และการวัดผลประเมินผล กระบวนการนิเทศ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 2) การปฏิบัติการณ์นิเทศ และ 3) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

2. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ มีดังนี้

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนหลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศ และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ความสามารถด้านการจัดทำเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ความสามารถด้านการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ความสามารถด้านการจัดทำรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

วิชณี ทศตะ (2561) ได้วิจัยพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ขอบข่ายนิเทศภายในโรงเรียน 3) กระบวนการนิเทศแบบ NPSFE และ 4) ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน

2. รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และเป็นประโยชน์โดยรวมในระดับมาก

3. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่นิเทศหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ มีความสามารถตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากขึ้นไป และมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับมากขึ้นไป และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้มาสังเคราะห์ แล้วสรุปเป็นกระบวนการนิเทศแบบ PDER ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ (P-Planning) 2) การดำเนินการนิเทศ (D-Doing) และ 3) การประเมินผลการนิเทศ (E-Evaluating) และ 4) การสรุปและรายงานผลการนิเทศ (R-Reporting) โดยกระบวนการนิเทศทั้ง 4 ขั้นตอน มีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาษาไทยมีการใช้อย่างหลากหลาย เช่น ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ สำหรับในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Professional Learning Community” ชื่อย่อ คือ “PLC” ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

DuFour et. al (2010) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Toole and Louis (2002) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้ให้ความหมายของสังคมแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า สังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะของหน่วยงานหรือชุมชนที่ดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องพร้อมๆ กัน เกี่ยวกับการอนุรักษ์ บำรุง รักษา พัฒนา ปกป้อง คุ้มครอง พิทักษ์ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ และปลูกจิตสำนึกให้แก่สมาชิกได้เรียนรู้ด้วยวิธีการผ่านผู้รู้ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและจากองค์ความรู้ต่างๆ ซึ่งทำให้สมาชิกสามารถสร้างความรู้ สร้างทักษะ และมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการเลือกและตัดสินใจในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตให้ มีความเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานหรือชุมชนนั้นๆ

วิจารณ์ พานิช (2555) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ว่าหมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ นั่นคือการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI - Continuous Quality Improvement) และอีกความหมายหนึ่งที่ วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอไว้ในหนังสือ วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ว่า PLC คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2554) กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านบทเรียนที่ช่วยให้ครูรู้และเข้าใจศักยภาพของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นกระบวนการที่เกิดในห้องเรียนคุณภาพ อันประกอบด้วย การมีแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ ICT การใช้วินัยเชิงบวก การวัดและประเมินผลรอบด้านภายใต้กระบวนการสอนแนะ (Coaching) และกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพูดคุย เชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล

การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องภายใต้การทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน

ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวคิดทางทฤษฎีที่ประกอบด้วยแบบแผนทางพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแบบแผนทางความเชื่อหรือบรรทัดฐาน เช่น เป้าหมาย และค่านิยม เป็นต้น ส่วนนิยามของคำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผลและร่วมมือร่วมพลังในการปฏิบัติงาน และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ

วิจารณ์ พานิช (2553) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิบัติการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกัน ทั้งจากภายในและจากภายนอก

2. เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ ปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบ เพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่ตนทดลองมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่จากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่คนศึกษาและเผยแพร่ไว้

3. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลังและสร้างสรรค์ ช่วยในการออกแบบวิธีวิทยาการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัย และการสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบทความเป็นจริงของสังคมไทยของวงการศึกษไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้น แต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็บริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครู

4. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful tool) ที่ทำให้การสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective communication) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555) สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. เน้นการเรียนรู้
2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย
3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
4. เน้นการลงมือทำ
5. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
6. เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเมืองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and values) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน นับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต่างๆ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชนในทำนองเดียวกัน พบว่า การมีพันธกิจ (Mission) ร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ (Learning community) ในโรงเรียน ในที่นี้จะเห็นว่าถึงแม้การมีพันธกิจร่วมกันและการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันจะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่ทั้งสองสิ่งนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) โรงเรียนต้องการให้ครูมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลาย ที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ทั้งนี้สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้น่าจะมาจากความคาดหวังระดับสูงของครูต่อนักเรียนบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และข้อผูกพันของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) การร่วมมือรวมพลังนี้เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้นโดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการสอน หรือโดยการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิดหรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างความเข้าใจระหว่างครู ซึ่งมักจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน โดยมีความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังนี้ไม่ใช่ลักษณะการร่วมมือรวมพลังของครูเพียงไม่กี่คน แต่เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized practice) ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานได้ในลักษณะเช่นนี้จะมีการพูดคุยสนทนากันมากขึ้นระหว่างครูด้วยกัน โดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังไม่สามารถทำได้ในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากครูคนอื่นๆ ที่ประสบ

ความสำเร็จและสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความสำเร็จ อันจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue) การพูดคุยสนทนาระหว่างครู ควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร ความเสมอภาค และความเป็นธรรมของโรงเรียนอีกด้วย เพราะว่าประเด็นเหล่านี้อาจจะกลายเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่ามี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วย

1. ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่และรับฟัง รวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ที่ยึดเหนี่ยวกันไว้ด้วยความรู้สึกแบบเกื้อกูลเอื้ออาทร

2. ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ มีลักษณะการนำที่เริ่มจากนำตนเองเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่มีพลังเพียงพอในการเหนี่ยวนำศักยภาพผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำร่วมด้วย โดยเน้นการทำหน้าที่เอื้ออำนวยปัจจัยต่าง ๆ อย่างเข้าใจบริบท เพื่อนำเร้าให้คนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพตนเองโดยมีผู้นำเป็นทั้งแบบอย่างและแรงบันดาลใจ

3. วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม เป็นผลสืบเนื่องจากระบบเปิดที่เอื้อให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าในงานนั้น ๆ ทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจกับทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย

4. ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ระบบเปิดเป็นระบบที่เป็นผลจากบรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบชุมชนกัลยาณมิตร จนเกิดความไว้วางใจจึงกล้าเปิดเผยความรู้สึก จึงทำให้เกิดบรรยากาศรับฟัง รวมถึงการเผยความสามารถทางวิชาชีพ

5. ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้เรียนสู่ภาวะความเป็นครู เป็นกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ในการมุ่งการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกันบนพื้นฐานของการมีวุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นเครื่องมือตระหนักรู้ถึงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอันเป็นพลังขับเคลื่อนเพื่อความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนร่วมกัน

6. พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริง เป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับระบบเปิด กระตุ้นให้เกิดระบบทีมเรียนรู้ในพื้นที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนร่วมกันเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้ความสำคัญกับเวลาในการร่วมแรงร่วมใจเรียนรู้จากงานจริงแบบ “คลุกคลีเรียนรู้ร่วมกันในงาน” และลดการแทรกแซงการพัฒนาครูนอกหน้างานจริง

Newmann and Wehlage (1996) ได้กล่าวถึงลักษณะ 5 ประการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. กำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and norms) โดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ความคาดหวังตามบริบทของโรงเรียน ผู้ปกครอง ครูและผู้บริหาร
2. มีจุดเน้นที่ชัดเจนสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน (Clear and consistent)
3. การสนทนาสะท้อนผลที่นำไปสู่การสนทนาอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องในหมู่ครูเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียน (Reflective dialogue)
4. ปรับปรุงการปฏิบัติสู่ชุมชน (Deprivatizing practice)
5. ส่งเสริมความร่วมมือรวมพลัง (Focusing on collaboration)

Hord (1997) ได้ศึกษาและสรุปลักษณะของการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จ มีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. สนับสนุนและกระจายอำนาจ (Supportive and shared leadership) การมีส่วนร่วมด้านงบประมาณอย่างมีหลักการของผู้นำ การให้อำนาจและความรับผิดชอบโดยเชิญชวนที่มงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) วิสัยทัศน์ร่วมกันที่ได้รับการพัฒนาจากความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ในส่วนของทีมงานต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและที่มีการพูดคุยสม่ำเสมอ และอ้างอิงเพื่อการทำงานของทีมงาน
3. เก็บเกี่ยวความรู้สร้างสรรค์ (Collective creativity) การเก็บเกี่ยวความรู้จากทีมงานและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล (Shared personal practice) การเยี่ยมชมและติดตามตรวจสอบพฤติกรรมของครูแต่ละคนในห้องเรียนจากเพื่อนร่วมงาน เสนอแนะข้อมูลย้อนกลับ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาทั้งรายบุคคลและชุมชน
5. สนับสนุนตามเงื่อนไข (Supportive conditions) เงื่อนไขทางกายภาพและความสามารถของมนุษย์ที่สนับสนุนการดำเนินงาน

Dufour and Eaker (1998) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่ามี 6 ประการ ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Mission, Vision, and Values) เป็นความมุ่งมั่นร่วมมือกันที่จะสร้างหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่เชื่อมต่อความเชื่อ และสิ่งที่พวกเขาสร้างขึ้นในโรงเรียน ซึ่งจะถูกจดจำจนฝังใจจากผู้คนทั่วทั้งโรงเรียน
2. สร้างวัฒนธรรมการสืบเสาะ (Collective inquiry) เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงฟื้นฟูให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กิจกรรมการแก้ปัญหาเปิดกว้าง รับความคิดใหม่ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ และสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงาน ซึ่งตระหนักดีว่ากระบวนการในการค้นหาคำตอบมีความสำคัญมากกว่าการมีคำตอบ

3. สร้างทีมร่วมมือกันเรียนรู้ (Collaborative teams) โครงสร้างพื้นฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของทีมงานที่มีการทำงานโดยมีจุดประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นการเสริมสร้างศักยภาพของโรงเรียนในการเรียนรู้จึงเป็นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่างานเดี่ยว การเรียนรู้ของทีมมุ่งเน้นไปที่การฟื้นฟูองค์ความรู้ เพิ่มใจในการทำงานร่วมกันและมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. วางแนวทางการดำเนินงานและทดลองสิ่งใหม่ (Action orientation and experimentation) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยสมาชิกขององค์กรเกิดแรงบันดาลใจในการดำเนินการเพื่อทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมักจะร้องขอให้มีการพัฒนา การทดสอบและประเมินทฤษฎี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น การพัฒนาทฤษฎีขึ้นใหม่ การทดลองใช้แบบทดสอบใหม่ในการประเมินผล เป็นต้น

5. ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) ตามผลการประเมินของผลลัพธ์และยังคงค้นหาแนวทางที่มีลักษณะที่ดีกว่า นับเป็นหัวใจของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาต่างรับรู้ความจริงที่ว่าพันธกิจวิสัยทัศน์และอุดมการณ์จะไม่ประสบความสำเร็จเต็มที่ แต่จะต้องทำต่อไปให้เป็นกิจวัตร

6. กำหนดผลลัพธ์ (Results orientation) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความตระหนักดีว่าความพยายามที่จะพัฒนาการกำหนดพันธกิจวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการสืบค้น สร้างทีมร่วมมือกันเรียนรู้ ดำเนินการและเน้นการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการประเมินผลบนพื้นฐานของผลลัพธ์มากกว่าเจตนาที่ตั้งไว้ โดยสะท้อนผลเพื่อที่จะศึกษาการดำเนินงานและผลกระทบจากการดำเนินการ

Hord and Tobia (2012) ได้มีการวิเคราะห์และปรับปรุงรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรูปแบบใหม่ขึ้นมา ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าความรู้อย่างต่อเนื่องบนฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และจากการเข้าเยี่ยมชมโรงเรียนที่ยังคงดำเนินงานโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยให้ความสำคัญกับการเป็นครูมืออาชีพมากขึ้น มีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. ให้การสนับสนุนและเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and shared leadership) ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ เชิญชวนสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกปลอดภัยให้กับสมาชิก สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานและหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเหนือการสื่อสารของกลุ่ม ผู้นำมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้เข้าร่วมกลุ่ม

2. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การร่วมมือกันทำงาน ปลูกฝังจิตสำนึกที่มุ่งมั่นในการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งวิสัยทัศน์นี้จะได้รับการดำเนินการในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง

คณะผู้บริหาร นักการศึกษาในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการตรวจสอบความคาดหวังของหน่วยงานกับการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ดีเพื่อให้ตรงกับความต้องการ ร่วมรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3. มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (Intentional collective learning and application of learning) ครูผู้สอนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจ เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน โดยมองว่าการเรียนรู้เป็นจุดมุ่งหมายที่ต้องการ หลังจากที่กำหนดปัญหาที่สำคัญในโรงเรียน ครูผู้สอนจะร่วมกันศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและร่วมกันพัฒนาแผนงานเพื่อแก้ไขปัญหา ทำให้กระบวนการที่เพิ่มขีดความสามารถในตัวเองโดยตรงของผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ครูยอมรับแนวทางการทำงานแบบร่วมมือกัน เพราะจะเปลี่ยนเป็นคำแนะนำที่มีคุณภาพสูงสำหรับนักเรียน

4. ช่วยเหลือสนับสนุนตามเงื่อนไข (Supportive conditions) แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ เงื่อนไขทางกายภาพและเงื่อนไขของความสัมพันธ์ เงื่อนไขทางกายภาพ เป็นเส้นทางการแลกเปลี่ยนและความต้องการสำหรับครูทำงานร่วมกัน เช่น เวลาและสถานที่ในการพบปะ วัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรบุคคล ครูต้องการเวลาในการวางแผนการเรียนการสอน การสังเกตห้องเรียนของคนอื่นและร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ เงื่อนไขของสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้เข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดี สร้างความไว้วางใจให้การสนับสนุนและมีทักษะในการสื่อสารเมื่อมีความเห็นขัดแย้งเกิดขึ้น และใช้วิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอย่างมีประสิทธิภาพ

5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีของแต่ละบุคคล (Shared practice) เป็นการทบทวนพฤติกรรมของครูจากเพื่อนร่วมงานและรวมถึงข้อเสนอแนะให้ข้อมูลย้อนกลับและให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานรายบุคคลและสนับสนุนการปรับปรุงชุมชน ครูสามารถแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการโดยการบอกเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้พัฒนาขึ้น หรือเป็นทางการโดยเชิญชวนให้ไปเยี่ยมชมชั้นเรียนของตนและสังเกตความก้าวหน้าของบทเรียนจากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง ที่สำคัญ คือ การเสนอแนะหลังจากการอภิปรายหรือการสังเกตชั้นเรียน ในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย การสนทนาที่เปิดกว้างเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เสนอแนะการพัฒนาเป็นรายบุคคลและองค์กร

จากการศึกษาลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แยกแยะรายละเอียดเพื่อหาความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน แสดงรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	2	3	4	5	6	7	ความถี่ร้อยละ	หมายเหตุ
การร่วมมือรวมพลัง/ สร้างทีม ร่วมมือกันเรียนรู้/ มีวัฒนธรรม ร่วมมือกัน/ เน้นการเรียนรู้/ เก็บ เกี่ยวความรู้อย่างสร้างสรรค์/ ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		57.14	1 = วิจารณ์ พานิช (2555) 2 = ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) 3 = วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)
เน้นการลงมือทำ/ การปฏิบัติสู่ ชุมชน/พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริง	✓		✓	✓				14.29	4 = Newmann and Wehlage (1996)
มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง/ ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	✓			✓		✓		42.85	5 = Hord (1997)
เน้นที่ผล	✓							28.57	6 = Dufour and Eaker (1998)
วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม/กำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกัน		✓	✓	✓	✓	✓		71.43	7 = Hord and Tobia (2012)
การวางเป้าหมาย/จุดเน้น ร่วมกัน/วางแนวทางการ ดำเนินงานและทดลองสิ่งใหม่		✓		✓		✓		42.85	
สนับสนุนและกระจายอำนาจ					✓			14.29	
แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี/ การสะท้อนผลการปฏิบัติ/การ ชี้แนะการปฏิบัติ/ชุมชน กัลยาณมิตรตามวิถีไทย/ระบบ เปิดแบบฉันทกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน		✓	✓	✓	✓		✓	71.43	
การสนับสนุนและเป็นผู้นำ ร่วมกัน/ ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ			✓				✓	28.57	
สนับสนุนตามเงื่อนไข					✓			28.57	
สร้างวัฒนธรรมการสืบเสาะ/ ร่วมกันตั้งคำถาม	✓					✓		14.29	

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 7 ท่าน ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้ จำนวน 11 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบที่นำมาศึกษา ทำให้ได้ลักษณะของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักร่วมกัน ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกัน โดยใช้ชื่อว่า “การสร้างความตระหนักร่วมกัน”

2. การวางแผนการทำงานร่วมกัน ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การวางเป้าหมาย จุดเน้นร่วมกัน วางแนวทางการดำเนินงานและทดลองสิ่งใหม่ โดยใช้ชื่อว่า “การวางแผนการทำงานร่วมกัน”

3. การร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การร่วมมือรวมพลัง สร้างทีมร่วมมือกันเรียนรู้ มีวัฒนธรรมร่วมมือกัน เน้นการเรียนรู้ เก็บเกี่ยวความรู้อย่างสร้างสรรค์ และระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้ชื่อว่า “การร่วมมือรวมพลังเรียนรู้”

4. เน้นการลงมือปฏิบัติ ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ เน้นการลงมือทำ การปฏิบัติสู่ชุมชน และพื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริง โดยใช้ชื่อว่า “เน้นการลงมือปฏิบัติ”

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี การสะท้อนผลการปฏิบัติ การชี้แนะการปฏิบัติ ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย และระบบเปิดแบบพหุกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน โดยใช้ชื่อว่า “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์”

6. การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ชื่อว่า “การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ปัจจัยสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวถึงเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับรากถึงโคน โดยปัจจัยที่สำคัญคือ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน
2. การเปลี่ยนแปลงการสอบ
3. การเปลี่ยนแปลงปฏิกริยา หรือการดำเนินการเมื่อมีนักเรียนเรียนล้าหลัง
4. การเปลี่ยนแปลงการทำงานของครู
5. การเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน

Forde et al. (2006) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องการโอกาสสำหรับครูในการประชุมพบปะหารือ และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้โดยการสนับสนุนจากโครงสร้างภายใน ในการจัดสรรจัดพื้นที่สำหรับการพบปะหารือและทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้การเข้าถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญการ เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมปฏิบัติการ พัฒนาวิชาชีพที่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สารสนเทศและแนวคิดใหม่ๆ ระหว่างครูด้วยกัน

นอกจากนี้ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารในการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติและสร้างศรัทธา ความเชื่อของครูก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้บรรลุเป้าหมาย

Lima (2007) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมีกลไกทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับขัดเกลาทางสังคมให้กับสมาชิกใหม่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางองค์กร เนื่องจากโรงเรียนมักจะไม่มียุทธศาสตร์อย่างเป็นทางการในการขัดเกลาหรือสร้างบรรทัดฐานขององค์กร และผู้บริหารมักให้ความสนใจเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ ซึ่งส่งผลให้ครูใหม่เรียนรู้วิธีที่จะแก้ปัญหาจากครูที่มีประสบการณ์หรือครูที่อยู่ในโรงเรียนมาก่อน ดังนั้น การมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งจะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือและคุณภาพในการสอนของครูได้ นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ในบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพ และการจัดฝึกอบรมให้กับครูถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสร้างโอกาสให้ครูพบปะหารือกัน และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู การเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ในโรงเรียน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการที่จะสามารถเข้า

ร่วมและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระดับโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิริยะ วรายุ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนดอนมดู่ (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวางแผน พบว่า มีการแต่งตั้งทีมงานร่วมกับผู้วิจัยทำการเทียบเคียงสมรรถนะในวิจัย และให้ความรู้กับทีมงานร่วมวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการทำการเทียบเคียงสมรรถนะการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หัวข้อในการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คู่มือในการดำเนินการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนบ้านดอนมดู่ (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา และมีการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของทั้งสองโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาสูงกว่าโรงเรียนบ้านดอนมดู่ (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) ทุกรายการ

3. ผลการบูรณาการ พบว่า ควรมีการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบ เพราะทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกัน จะต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันไม่สามารถดำเนินการได้เฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง และได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้สูงขึ้น เทียบเท่ากับผลการดำเนินการของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา เพื่อลดช่องว่างของการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมดู่ (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

4. ผลการปฏิบัติ พบว่า มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวทางในการจัดทำแผนดำเนินการ และมีการดำเนินการปรับเทียบซ้ำ เมื่อแล้วเสร็จ การดำเนินการตามแผนดำเนินการ ผลที่ปรากฏคือ การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบของโรงเรียนบ้านดอนมดู่ (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) เพิ่มขึ้นจากเดิมและใกล้เคียงกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนามากที่สุด

สมุทรา สมปอง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนที่ร่วมวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ผลที่คาดหวัง

3. ผลการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก ด้านความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของครู พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ครูมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านผลงานการพัฒนาการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูมีผลงานสอดคล้องกับบทเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า ครูมีความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

ศิริรัตน์ โกศล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการสนับสนุนและเป็นผู้นำร่วม ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน และด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้นำร่วม ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน และด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ได้ 11 แนวทาง ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ได้ 9 แนวทาง ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน ได้ 18 แนวทาง และด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ 14 แนวทาง และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

สุธิภรณ์ ขนอม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูประถมศึกษามีสององค์ประกอบหลัก คือ (1) แนวคิดและหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ความร่วมมือของทีมงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ การแบ่งปันวิถีปฏิบัติ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ และ (2) กระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นดำเนินการ ขั้นตรวจสอบ และขั้นปรับปรุงแก้ไข

2) รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูสร้างขึ้นภายใต้ 2 องค์ประกอบหลัก ดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

3) ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และพฤติกรรมความสามารถในการสอนภาษาไทยของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูในระดับมาก

กวิสรา ชื่นอุรา (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการในการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาสำคัญที่พบ คือ การวัดและประเมินผลทักษะการคิดของผู้เรียน

2. สภาพการณ์เบื้องต้นเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดในโรงเรียนเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการในการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัญหาที่พบ คือ ขาดความเชื่อมโยงในการจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาทักษะการคิด

3. รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิด โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) แนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน 8 ขั้นตอน (2) แนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิด 2 แนวทาง (3) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน (4) แนวทางการดำเนินกิจกรรมโดยจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะการคิดในโรงเรียน 6 องค์ประกอบ (5) แนวทางการนิเทศติดตามการดำเนินงาน และ (6) การประเมินผล

4. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิด พบว่า

4.1 ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบที่สะท้อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งการประเมินตนเองและบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบที่สะท้อนการเป็นโรงเรียนส่งเสริมการคิดทั้งการประเมินตนเองและบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิด โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย เช่น การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการวัดและประเมินผลทักษะการคิด ความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และในการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาควรดำเนินการให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ เนื่องจากทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และผลจากการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาครู พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศให้ครูผู้สอนมีความสามารถในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

สมรรถนะครู

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน จากการสำรวจของบริษัทด้านการจัดการชื่อ Bain & Company ที่ได้เก็บข้อมูลจาก 708 บริษัททั่วโลก พบว่า ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือการบริหารสมัยใหม่ที่บริษัทต่าง ๆ นิยมนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการ และได้รับความพึงพอใจสูงสุดเป็นอันดับ 3 นอกจากนี้ มากกว่าครึ่งหนึ่งของบริษัทที่ติดอันดับ Fortune 500 ได้ใช้ระบบสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตน จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น (ชูชัย สมิทธิไกร, 2556)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ แม็คเคลแลนด์ (McClelland) อธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ว่าคุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง กล่าวคือ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแต่ละคนเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ (Management Study Guide, 2017)



ภาพ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)

ที่มา Management Study Guide, 2017

1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความสามารถต่าง ๆ (Skills) ที่แต่ละบุคคลมี

1.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ในเนื้อหาวิชาหรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจากการศึกษาเรียนรู้และประสบการณ์

1.2 ทักษะหรือความสามารถต่าง ๆ (Skills) เป็นความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เป็นอย่างดี

2. ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ได้แก่ ค่านิยม (Values) แรงจูงใจ (Motives) อุปนิสัย (Traits) และภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image)

2.1 ค่านิยม (Values) คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนา คุณค่าและความถูกต้องของสังคม

2.2 แรงจูงใจ (Motives) คือ พลังขับเคลื่อนที่เกิดภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การกระทำของบุคคลนั้น

2.3 อุปนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เป็นความเคยชิน หรือพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติหรือการตอบสนองอย่างคงที่

2.4 ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image) คือ ลักษณะนิสัยหรือภาพลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น ความยึดหยุ่น การควบคุมตนเอง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายด้วย โมเดลภูเขา น้ำแข็ง คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นคุณลักษณะ อื่นๆ ของบุคคล เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ อุปนิสัย และภาพลักษณ์ของตนเอง

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Competence หรือ Competency ได้มีนักการศึกษา ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายลักษณะ ดังนี้

Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ

อนุชา เฟื่องสุวรรณ (2549) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลและมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในฐานะเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนตอบสนอง วัตถุประสงค์และภารกิจที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในที่สุด

มาฆมาส กาญจนการ (2549) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะคิด ภาพลักษณ์ของ ตนเอง บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น และต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงออกจากบุคคลอื่นได้ อย่างเป็นเหตุเป็นผล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้าง ผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2556) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ บุคคล และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้การปฏิบัติ ตนของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งสามารถวัดได้และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมของ องค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลบรรลุตามเป้าหมาย

ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้ เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้โดดเด่นกว่าคนอื่น

3. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้ เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงาน ในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2549) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะของบุคคล (Personal competencies) เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรม ซึ่งเป็น ความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการลอกเลียนแบบ

2. สมรรถนะของงาน (Job competencies) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาท นั้นๆ ต้องการ เพื่อให้ทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะขององค์กร (Organization competencies) เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะ ขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จ เช่น บริษัทซัมซุงเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องโทรศัพท์มือถือชั้นนำของโลก

ชูชัย สมितिไกร (2556) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเหมือนกัน ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือตำแหน่งใด เช่น การทำงานเป็นทีม ความซื่อสัตย์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่งๆ

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้อง มี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะ ส่วนบุคคล สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะขององค์กร

องค์ประกอบของสมรรถนะ

เขาวรัตน์ เตมียกุล (2552) กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะว่า มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานความรู้ และความสามารถที่ปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547) กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
 2. ความรู้ หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
 3. แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย
- ชูชัย สมิทธิไกร (2556) กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. แบบจำลองสมรรถนะ (Competency model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มต้นจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และปัจจัยแวดล้อมมาเป็นตัวตั้ง เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาว่า เมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นเช่นนี้แล้ว สมรรถนะขององค์การต้องเป็นอย่างไร เพื่อให้องค์การสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายดังกล่าว

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency categories) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency name and definition) สมรรถนะแต่ละด้านต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามที่ชัดเจน เพื่อสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency scale) คือระดับของความสามารถ หรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral indicators) คือสิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

คำว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom assessment) มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ไตรรงค์ เจนการ (2549) ให้ความหมายของ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom assessment) ว่าหมายถึง การเก็บรวบรวมการสังเคราะห์การตีความและการนำข้อมูลสารสนเทศไปช่วยเหลือครูผู้สอนพิจารณาตัดสินใจ การประเมินผลในชั้นเรียนเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศดำเนินการเลือกหนทางที่เหมาะสมต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและสรุปลงความเห็นเกี่ยวกับการใช้ผลลัพธ์เพื่อยกระดับการตัดสินใจของครูผู้สอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

องอาจ นัยวัฒน์ (2553) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom assessment) ว่า เป็นกระบวนการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดการในชั้นเรียน และการจัดกิจกรรมด้านอื่นๆ ของครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้วัดประเมิน วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้วยเครื่องมือวัดค่าเป็นตัวเลขหรือวิธีการที่เผยให้ทราบถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในรูปถ้อยคำทางภาษา ทั้งนี้การเลือกใช้เครื่องมือวัดประเมินขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างคุณสมบัติของเครื่องมือและวิธีการประเมินกับประเภทของผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้องการวัดประเมิน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2557) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom assessment) ว่าหมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอนและหลังการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด นำผลที่ได้มาตีค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในตัวชี้วัดของมาตรฐานสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร ข้อมูลที่ได้ก็นำไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินใจผลการเรียนรู้รวบยอดในเรื่องหรือหน่วยการเรียนรู้หรือในรายวิชาและการวางแผนออกแบบการจัดการเรียนการสอนของครู

Cizek (1997) กล่าวไว้ว่า Classroom assessment คือกระบวนการที่ได้วางแผนเพื่อเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศตรงกับเป้าหมายซึ่ง 1) ครอบคลุมและมีรายละเอียดของจุดแข็งและจุดอ่อนของนักเรียน 2) เป็นการวางแผนและยกระดับการเรียนการสอนให้สูงขึ้น 3) หรือประเมินผลความก้าวหน้าและตัดสินใจเกี่ยวกับตัวผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินใจ

ผลการเรียนรู้รวบยอดในเรื่องหรือหน่วยการเรียนรู้หรือในรายวิชา และการวางแผนออกแบบการจัดการเรียน การสอนของครู ซึ่งเป็นการวัดและประเมินผลระหว่างการจัดการเรียนการสอนหรือหลังการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับ พฤติกรรมที่ต้องการวัด แล้วนำผลที่ได้มาตีค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในตัวชี้วัดของมาตรฐานสาระ การเรียนรู้ของหลักสูตร

จุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ดังนี้ (สำนักวิชาการและ มาตรฐานการศึกษา, 2557)

1. การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นการประเมินระหว่างการเรียนการสอน (Formative assessment) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่องบันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้อง ปรับปรุง แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู

2. การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้ หรือจบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับผลการเรียน หรือให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับ การเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้ออกาส ผู้เรียนแสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างนักเรียน

ประเภทของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สามารถแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ ในการจำแนก (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2557)

1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้จำแนกตามขั้นตอนการจัดการเรียนการสอน ก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน ดังนี้

1.1 การประเมินเพื่อจัดวางตำแหน่ง (Placement assessment) เป็นการประเมินก่อนเริ่ม เรียนเพื่อต้องการข้อมูลที่แสดงความพร้อม ความสนใจ ระดับความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน เพื่อให้ผู้สอนนำไปใช้กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ วางแผน และออกแบบกระบวนการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับผู้เรียนทั้งรายบุคคล รายกลุ่มและรายชั้นเรียน

1.2 การประเมินเพื่อวินิจฉัย (Diagnostic assessment) เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อค้นหาว่า ผู้เรียนรู้อะไรมาบ้างเกี่ยวกับสิ่งที่จะเรียน สิ่งที่ยังไม่รู้มาก่อนนี้ถูกต้องหรือไม่ จึงเป็นการใช้ในลักษณะประเมิน ก่อนเรียน นอกจากนี้ยังใช้เพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ที่มักจะเป็นเฉพาะเรื่อง เช่น ปัญหาการออกเสียงไม่ชัด แล้วหาวิธีปรับปรุงเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา และเรียนรู้ขั้นต่อไป วิธีการประเมินใช้ได้ทั้งการสังเกต การพูดคุย สอบถาม หรือการใช้แบบทดสอบก็ได้

1.3 การประเมินเพื่อการพัฒนา (Formative assessment) เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Assessment for Learning) ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดการเรียนการสอน โดยมีใช้ใช้แต่การทดสอบระหว่างเรียนเป็นระยะ ๆ อย่างเดียว แต่เป็นการที่ครูเก็บข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไม่เป็นทางการด้วย ขณะที่ให้ผู้เรียนทำภาระงานตามที่กำหนด ครูสังเกต ซักถาม จดบันทึก แล้ววิเคราะห์ข้อมูลว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือไม่ จะต้องให้ผู้เรียนปรับปรุงอะไร หรือผู้สอนปรับปรุงอะไร เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามมาตรฐาน/ตัวชี้วัด การประเมินระหว่างเรียนดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การให้ข้อเสนอแนะข้อสังเกตในการนำเสนอผลงาน การพูดคุยระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล การสัมภาษณ์ตลอดจนการวิเคราะห์ผลการสอบ เป็นต้น

1.4 การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ (Summative assessment) มักเกิดขึ้นเมื่อจบหน่วยการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัด และยังใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับ การประเมินก่อนเรียน ทำให้ทราบพัฒนาการของผู้เรียน การประเมินสรุปผลการเรียนรู้ยังเป็นการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตอนปลายปี/ปลายภาคอีกด้วย การประเมินสรุปผลการเรียนรู้ใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินได้อย่างหลากหลาย โดยปกติมักดำเนินการอย่างเป็นทางการมากกว่าการประเมินระหว่างเรียน

2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ดังนี้

2.1 การประเมินขณะเรียนรู้ (Assessment as Learning , AaL) เป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ขณะเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนตระหนักในการเรียนรู้ของตนเองสามารถวางแผนการเรียนรู้ กำกับการเรียนรู้ วินิจฉัย ประเมิน และปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเอง การให้ผู้เรียนออกแบบแผนการเรียนรู้ ฝึกให้ผู้เรียนคิดทบทวนเกี่ยวกับการเรียนรู้และกลยุทธ์ในการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองตลอดเวลา

2.2 การประเมินเพื่อเรียนรู้ (Assessment for Learning , AfL) เป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ ตามสภาพจริงเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อระบุและวินิจฉัยปัญหาการเรียนรู้และให้ข้อติชมที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดีขึ้น โดยใช้วิธีการประเมินหลากหลายและเพื่อให้เข้าใจการเรียนรู้ของผู้เรียนในแง่มุมต่างๆ อย่างรอบด้าน อันจะนำไปสู่การปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment of Learning , AoL) เป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งแสดงถึงมาตรฐานทางวิชาการในเชิงสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สารสนเทศดังกล่าวนำไปใช้ในการกำหนดระดับคะแนนให้ผู้เรียนรวมทั้งใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน

3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้จำแนกตามวิธีการแปลความหมายผลการเรียนรู้ มี 2 ประเภทที่แตกต่างกันตามลักษณะการแปลผลคะแนน ดังนี้

3.1 การวัดและประเมินแบบอิงกลุ่ม (Norm-referenced assessment) เป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อนำเสนอผลการตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเปรียบเทียบกับตนเองภายในกลุ่มหรือในชั้นเรียน

3.2 การวัดและประเมินแบบอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced assessment) เป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อนำเสนอผลการตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเปรียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

ระดับของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2557)

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ การจัดการเรียนการสอนใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ภาระงานแฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมินในการกรณีที่ไม่ว่างตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินอ่าน คติวิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติผลการประเมินระดับสถานศึกษา จะเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบายหลักสูตร โครงการหรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบสามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูล สนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีการเรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึงที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

ประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ให้ได้ว่าซึ่งข้อมูลที่ต้องการเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอีกทั้งยังมีประโยชน์ในการตรวจสอบคุณภาพการสอนของครู จึงนับว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

สมนึก ภัททิยธนี (2558) และพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2559) กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกันว่าผลจากวัดและประเมินจะคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำไปใช้กับใคร ในกิจการใด ซึ่งสามารถสรุปประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

ประโยชน์ต่อนักเรียน

1. ช่วยให้นักเรียนได้ทราบว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ เด่น - ด้อยเพียงใด มีความสามารถอยู่ในระดับใด และหากมีข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไข
2. ช่วยให้นักเรียนเห็นความสามารถและความถนัดของตนเอง ทำให้เข้าใจตนเองยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะรักษามาตรฐานไว้ช่วยให้ผลการเรียนดีขึ้นตามลำดับ
4. ทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะการสอบแต่ละครั้งทำให้ผู้เรียนต้องอ่านหนังสือทบทวนเนื้อหา มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
5. ทำให้ทราบจุดมุ่งหมายในการเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะก่อนสอนครูจะแจ้งจุดประสงค์ที่จะประเมินให้ทราบ

ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

1. ทำให้ครูได้ทราบผลการเรียนของผู้เรียนว่าเก่ง-อ่อนเพียงใด รู้จักนักเรียนในด้านต่าง ๆ ละเอียดยิ่งขึ้นเพื่อหาทางช่วยเหลือ
2. ทำให้ครูทราบผลการบรรลุจุดประสงค์การเรียนของผู้เรียนว่ามีผู้เรียนผ่านจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด เทคนิควิธีสอนที่ครูใช้เหมาะสมเพียงใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงตนเองของครู
3. ผลการประเมินจะทำให้ครูใช้เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนยิ่งขึ้น
4. ช่วยให้คุณได้ตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบว่ามีความยากง่ายเพียงใด มีค่าอำนาจจำแนก ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเพียงใด
5. ช่วยให้ครูสามารถรายงานผลการศึกษาให้นักเรียน ผู้ปกครอง อาจารย์ฝ่ายแนะแนวและสถาบันการศึกษาที่นักเรียนจะไปเรียนต่อทราบ

ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง

1. ทำให้ทราบความสามารถ หรือสมรรถภาพในการเรียนของบุตรหลาน
2. ช่วยทำให้ผู้ปกครองรู้จักและเข้าใจบุตรหลานได้ดียิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้ปกครองในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน หรือการศึกษาต่อของบุตรหลาน

ประโยชน์ต่อฝ่ายแนะแนว

1. ฝ่ายแนะแนวจะนำผลการเรียนไปประกอบการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียน
2. ช่วยให้ฝ่ายแนะแนวแนะนำการเรียน หรือแนะแนวอาชีพได้ถูกต้อง
3. ช่วยให้ฝ่ายแนะแนว เสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร

ประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร

1. ใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา พัฒนา การวางแผนการเรียนการสอน และดำเนินงานบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ การเลื่อนชั้น การรับนักเรียนเข้าใหม่ การจัดชั้นเรียน และแนวทางการใช้หลักสูตร
3. ทำให้ทราบมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น มาตรฐานความสามารถของผู้เรียน มาตรฐานความสามารถของครู เป็นต้น
4. ใช้เป็นข้อมูลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ผู้ปกครองและประชาชนได้ทราบ

ประโยชน์ต่อการวิจัย

1. เครื่องมือในการวัดและประเมินผลสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยได้
2. ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย

กล่าวโดยสรุปการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลในทุก ๆ ฝ่าย กล่าวคือ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาการศึกษาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

วิธีการที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรเลือกใช้หรือคิดค้นวิธีการที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการนำผลการประเมินไปใช้ ดังนั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีวิธีการประเมินที่หลากหลายดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2557)

1. การสังเกตพฤติกรรม เป็นการเก็บข้อมูลจากการปฏิบัติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้สังเกตสามารถทำได้ตลอดเวลา แต่มีข้อควรคำนึงถึง คือไม่ควรขัดจังหวะขณะทำกิจกรรมหรือขณะคิด ในการเก็บข้อมูลอาจมีเครื่องมือช่วยในการเก็บในหลายลักษณะแล้วแต่ลักษณะข้อมูลและการใช้ประโยชน์ เช่น สมุดจดบันทึก แบบมาตราส่วนประเมินค่า แบบตรวจสอบรายการ

2. การสอบปากเปล่า เป็นวิธีการให้ผู้เรียนได้แสดงออกด้วยการพูด ตอบประเด็นต่าง ๆ ที่ครูเป็นผู้กำหนดขึ้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ การประเมินนี้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน สามารถมีการอภิปรายโต้แย้ง ขยายความ ปรับแก้ไขความคิดกันได้ มีข้อที่พึงระวังคือ อย่าเพิ่งขัดความคิดขณะที่ผู้เรียนกำลังพูด

3. การพูดคุย เป็นการสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน สามารถทำเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลก็ได้ การพูดคุยจะช่วยให้ครูผู้สอนติดตามตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้น้อยเพียงใด เหมาะสำหรับเป็นข้อมูลที่ใช้พัฒนา

4. การสอบถาม เป็นการเก็บข้อมูลจากนักเรียนที่สามารถอ่านและเขียนได้ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจ ความสนใจ หรือข้อมูลพื้นฐานในด้านการฟัง การพูด การอ่านหรือการเขียนกิจวัตรประจำวัน ข้อมูลส่วนตัว

5. การเขียนสะท้อนการเรียนรู้ (Journals) เป็นการเขียนตอบกระทู้ หรือคำถามของครู ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความรู้ ทักษะที่กำหนดในตัวชี้วัด การเขียนสะท้อนการเรียนรู้ทำให้ผู้สอนทราบความก้าวหน้าในผลการเรียนรู้ และยังสามารถประเมินพัฒนาการด้านทักษะการเขียนได้ด้วย

6. การประเมินการปฏิบัติ (Performance assessment) เป็นวิธีการประเมินงานหรือกิจกรรมที่ครูมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาของผู้เรียน การประเมินลักษณะนี้จะประเมินใน 2 ประเด็นหลัก คือการประเมินภาระงาน (Tasks) หรือกิจกรรม และเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) การประเมินการปฏิบัติ อาจปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะงานหรือประเภทกิจกรรม ดังนี้

6.1 ภาระงานหรือกิจกรรมที่เน้นขั้นตอนการปฏิบัติและผลงาน เช่น การทดลอง วิทยาศาสตร์ การจัดนิทรรศการ การแสดงละคร แสดงเคลื่อนไหว การประกอบอาหาร การประดิษฐ์ การสำรวจ การนำเสนอ การจัดทำแบบจำลอง เป็นต้น ผู้สอนจะต้องสังเกตและประเมินวิธีการทำงานที่เป็นขั้นตอนและผลงานของผู้เรียน

6.2 ภาระงานหรือกิจกรรมที่เน้นการสร้างลักษณะนิสัย เช่น การรักษาความสะอาด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรักษาสาธารณสุขสมบัติ กิจกรรมหน้าเสาธง เป็นต้น ลักษณะการประเมินเป็นการประเมินวิธีการสังเกตและจดบันทึกเหตุการณ์เกี่ยวกับผู้เรียน

6.3 ภาระงานที่มีลักษณะเป็นโครงการหรือโครงงาน ภาระงานนี้เป็นกิจกรรมที่เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ดังนั้นการประเมินจึงควรมีการประเมินเป็นระยะ ๆ เช่น ระยะก่อนดำเนินการ เป็นการประเมินเพื่อเตรียมความพร้อม และความเป็นไปได้ ขณะดำเนินการ การประเมินระหว่างดำเนินการ เป็นการประเมินการปฏิบัติจริงตามแผน วิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ ถ้าไม่เป็นไปตามแผนให้แก้ไขตามแผนให้แก้ไขปรับปรุงระหว่างปฏิบัติ สำหรับการประเมินระยะสิ้นสุดการดำเนินโครงการหรือโครงงาน เป็นการประเมินผลงาน ผลกระทบและวิธีการนำเสนอผลการดำเนินงาน

6.4 ภาระงานที่เน้นผลผลิต การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินคุณภาพของผลงานซึ่งจะเห็นได้จากการนำเสนอแผนผังความคิด แผนผังการทำงาน แผนที่ แผนภูมิ กราฟ ตาราง ภาพ เป็นต้น โดยอาจต้องใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลประกอบการประเมินควบคู่ไปด้วย เช่น แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบบันทึกพฤติกรรม แบบตรวจสอบรายงาน แบบบันทึกผลการปฏิบัติ เป็นต้น

7. การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (Portfolio assessment) เป็นการเก็บรวบรวมชิ้นงานของผู้เรียนเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้เรียน เช่น แฟ้มสะสมงานที่แสดงความก้าวหน้าของผู้เรียน ต้องมีผลงานในช่วงเวลาต่าง ๆ ที่แสดงความก้าวหน้าของผู้เรียน หากเป็นแฟ้มสะสมงานดีเด่นต้องแสดงผลงานที่สะท้อนความสามารถของผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องแสดงความคิดเห็นหรือเหตุผลที่เลือกผลงานนั้นเก็บไว้ตามวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงานแนวทางในการจัดทำแฟ้มสะสมงาน มีดังนี้

7.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงานว่าต้องการสะท้อนความก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้เรียนในเรื่องใดด้านใด ทั้งนี้อาจพิจารณาจากตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้

7.2 วางแผนการจัดทำแฟ้มสะสมงานที่เน้นการจัดทำชิ้นงาน กำหนดเวลาของการจัดทำแฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมิน

7.3 จัดทำแฟ้มสะสมงานและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด

7.4 ให้ผู้เรียนเก็บรวบรวมชิ้นงาน

7.5 ผู้เรียนประเมินชิ้นงานเพื่อพัฒนาชิ้นงาน นอกจากตนเองเป็นผู้ประเมินแล้วควรมีการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยให้เพื่อน ผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

7.6 ให้ผู้เรียนคัดเลือกชิ้นงานตามเงื่อนไขที่ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนด เช่น ชิ้นงานที่ยากที่สุด ชิ้นงานที่ชอบที่สุด เป็นต้น โดยดำเนินการเป็นระยะ ๆ

7.7 ให้ผู้เรียนนำชิ้นงานที่คัดเลือกแล้วจัดทำเป็นแฟ้มที่สมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยหน้าปก คำนำ สารบัญ ชิ้นงาน แบบประเมินแฟ้มสะสมงานและอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

7.8 ผู้เรียนต้องสะท้อนความรู้สึกและความคิดเห็นต่อชิ้นงาน

7.9 สถานศึกษาคควรจัดให้ผู้เรียนแสดงแฟ้มสะสมงานและชิ้นงานเมื่อสิ้นภาคเรียน หรือปีการศึกษาตามความเหมาะสม

8. การวัดและประเมินผลด้วยแบบทดสอบ เป็นการประเมินตัวชี้วัดด้านการรับรู้ ข้อเท็จจริง (Knowledge) ผู้สอนควรเลือกใช้แบบทดสอบให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมิน นั้น ๆ เช่น แบบทดสอบเลือกตอบ แบบทดสอบถูก-ผิด แบบทดสอบจับคู่ แบบทดสอบเติมคำ แบบทดสอบ ความเรียง เป็นต้น ทั้งนี้แบบทดสอบที่จะใช้ต้องเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง (Validity) และเชื่อมั่นได้ (Reliability)

9. การประเมินด้านความรู้สึกนึกคิด (Attitude) เป็นการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะและเจตคติ ที่ควรปลูกฝังในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการวัดและประเมินผลเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุด ไปสูงสุด ดังนี้

9.1 ชั้นรับรู้ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกว่ารู้จัก เต็มใจ สนใจ

9.2 ชั้นตอบสนอง เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงว่าเชื่อฟัง ทำตาม อาสาทำ พยายามที่จะทำ

9.3 ชั้นเห็นคุณค่า (ค่านิยม) เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงความเชื่อ ซึ่ง แสดงออกโดยการกระทำหรือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ยกย่องชมเชย สนับสนุน ช่วยเหลือหรือทำกิจกรรม ที่ตรงกับความเชื่อของตน ทำด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา และปฏิเสธที่จะกระทำในสิ่งที่ขัดแย้งกับความเชื่อ ของตน

9.4 ชั้นจัดระบบคุณค่าเป็นการประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม อภิปราย เปรียบเทียบ จนเกิดอุดมการณ์ในความคิดของตนเอง

9.5 ชั้นสร้างคุณลักษณะ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่มีแนวโน้มว่าจะประพฤติ ปฏิบัติเช่นนั้นอยู่เสมอในสถานการณ์เดียวกัน หรือเกิดเป็นอุปนิสัย

10. การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) เป็นการประเมินด้วย วิธีการที่หลากหลาย เพื่อสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน จึงควรใช้การประเมินการปฏิบัติ (Performance assessment) ร่วมกับการประเมินด้วยวิธีการอื่น ภาระงานควรสะท้อนสภาพความเป็นจริง หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริงมากกว่าเป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ไป ดังนั้นการประเมินสภาพจริงจะต้องออกแบบ การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลไปด้วยกัน และกำหนดเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องหรือใกล้เคียง กับชีวิตจริง

11. การประเมินตนเองของผู้เรียน (Student self - assessment) เป็นการประเมิน เพื่อทำให้ผู้เรียนได้คิดใคร่ครวญว่าได้เรียนรู้อะไร เรียนรู้อย่างไร และผลงานที่ทำนั้นดีแล้วหรือยัง การประเมินตนเองจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้การประเมินตนเอง ของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีเกณฑ์ที่บ่งบอกความสำเร็จ

ของชิ้นงาน/ภาระงาน และมาตรการการปรับปรุงแก้ไขตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตนเองมีหลายรูปแบบ เช่น การอภิปราย การเขียนสะท้อนผลงาน การใช้แบบสำรวจ การพูดคุยกับผู้สอน เป็นต้น

12. การประเมินโดยเพื่อน (Peer assessment) เป็นเทคนิคการประเมินที่ให้เพื่อนประเมินเพื่อน ซึ่งผู้สอนต้องอธิบายผลที่คาดหวังให้ผู้เรียนทราบก่อนที่จะลงมือประเมิน ผู้เรียนต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนว่าเขากำลังตรวจสอบอะไรในงานของเพื่อน

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จะมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามลักษณะวิธีการประเมิน ดังนั้นผู้ประเมินต้องคิดพิจารณาเลือกรูปแบบหรือลักษณะของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินต่าง ๆ ดังที่ กรมวิชาการ (2545) กล่าวไว้ดังนี้

1. แบบสังเกต ครูสามารถสังเกตนักเรียนแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มในเวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการสังเกต ถ้าหากครูสังเกตบ่อย ๆ สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ครูจะสังเกตเห็นถึงความตั้งใจ ความขยันหมั่นเพียร ลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ และสุขภาพของนักเรียน การสังเกตของครูอาจทำในห้องเรียน นอกห้องเรียน ที่โรงอาหาร ที่สนามฟุตบอลก็ได้ แบบสังเกตที่นิยมใช้จะมีแบบสำรวจรายการ แบบจัดอันดับ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งจะมีรูปแบบเป็นแบบบรรยาย แบบตัวเลข แบบกราฟ และแบบเปรียบเทียบ

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ได้จากการซักถามพูดคุย ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์นั้นมิใช่การพูดคุยกันเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการประจันหน้ากัน จึงทำให้ครูสามารถสังเกตกิริยาท่าทาง ท่วงทีการพูดโต้ตอบได้อีกด้วย การสัมภาษณ์อาจทำในหรือนอกเวลาเรียน ในหรือนอกห้องเรียน หรือโดยการนัดหมาย การสัมภาษณ์ที่ดีต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนว่าครูต้องการอยากจะได้ข้อมูลเรื่องใด แบบบันทึกการสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม

3. แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความแล้วให้ผู้ตอบเขียนตอบเอง ดังนั้นแบบสอบถามจึงต้องมีคำชี้แจงในประเด็นที่ต้องการ เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจตรงกัน เช่น แบบสอบถามการใช้เวลาที่บ้านก็จะประกอบด้วยข้อความหรือข้อความเกี่ยวกับการใช้เวลาของนักเรียนที่บ้านเป็นส่วนใหญ่ แบบสอบถามมีหลายประเภท บางประเภทนิยมให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายตอบบางประเภทเป็นคำถามสั้นๆ และบางประเภทเป็นมาตราส่วนประมาณค่า เป็นต้น แบบสอบถามนี้อาจส่งให้ผู้ปกครองตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพครอบครัว ประเภทของแบบสอบถามที่เป็นข้อความที่นิยมใช้กัน ได้แก่แบบประมาณค่า แบบเติมคำ/วลี แบบจัดอันดับ แบบจับคู่ แบบถูก-ผิด เอา-ไม่เอา แบบความเรียง บรรยายพรรณนา แบบชี้เม้นต์ แบบให้เหตุระบุนเหตุผล แบบอนุกรม แบบให้ต่อแบบรูปแบบ และแบบให้สถานการณ์นำแล้วแก้ปัญหา

4. แบบบันทึกทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากร่องรอยของการปฏิบัติ (ไม่มีการสร้างสถานการณ์) พฤติกรรมทุกอย่างของนักเรียนเป็นไปตามธรรมชาติ เช่น แบบบันทึกที่แสดงถึงการเข้าชมนิทรรศการ การเข้าห้องสมุด การเลือกซื้อหนังสือ การเยี่ยมอุปกรณ์ เป็นต้น

5. แบบวัดเจตคติ มีวิธีการสร้างแบบวัดเจตคติหลายวิธีด้วยกันแต่วิธีที่นิยมใช้มี 3 วิธี คือ เทคนิคของเทอร์สตัน เทคนิคของลิเคอร์ท และเทคนิคนัยจำแนกของออสกูด

6. แบบทดสอบ มี 3 ประเภท คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบทดสอบ ความถนัด และแบบทดสอบบุคลิกกับสังคม

นอกจากนี้ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช (2544) กล่าวว่า ครูควรมีเครื่องมือวัดผลที่หลากหลายและเป็นไปตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการ ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ซึ่งเครื่องมือวัดผลที่ครูสามารถนำไปใช้ได้มี 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือวัดผลที่ใช้สำหรับการประเมินอย่างเป็นทางการ ซึ่งครูควรพัฒนาให้มีคุณภาพเป็นที่น่าเชื่อถือและได้มาตรฐาน สิ่งที่ชี้ว่าแบบทดสอบนั้นได้มาตรฐานก็คือ มีความเที่ยงตรงสูง (Content validity) และมีความเชื่อมั่นสูง (Reliability) เครื่องมือกลุ่มนี้ ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบวัดความคิดขั้นสูง แบบวัดความคิดเชิงจริยธรรม แบบวัดเจตคติทางการเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมทั้งพฤติกรรมทางการเรียนและพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม

กลุ่มที่ 2 เครื่องมือประเมินความสามารถจริงในองค์กรวม เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินความสามารถของผู้เรียนที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับวิธีการประเมินของครู ดังนี้

1. แบบประเมินคุณค่าของชิ้นงาน กรณีวัดความสามารถจากชิ้นงาน
2. แบบประเมินคุณค่าการปฏิบัติงาน กรณีประเมินจากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งครูต้องกำหนดแนวทางในการประเมินอย่างชัดเจน โดยจัดทำเครื่องมือที่เรียกว่า รูบริก (Rubrics)
3. แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เป็นเครื่องมือที่นิยมในการประเมินความสามารถจริงของผู้เรียน ครูควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้และธรรมชาติวิชา โดยแฟ้มสะสมงานที่ควรใช้ได้แก่ แฟ้มสะสมงานเฉพาะเรื่อง ตามลักษณะความสามารถที่ต้องการประเมิน เช่น แฟ้มสะสมงาน การอ่าน แฟ้มสะสมงานการเขียน แฟ้มสะสมงานการทดลอง เป็นต้น และแฟ้มสะสมงานรวม เช่น แฟ้มสะสมงานโครงการ เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเป็นเครื่องยืนยันการปฏิบัติจริง เครื่องมือในกลุ่มนี้เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ตรวจสอบยืนยันความสามารถ โดยดูจากพยานหลักฐานที่ยืนยันหรือบ่งชี้ เช่น

1. แบบตรวจบันทึก เช่น บันทึกประจำวัน บันทึกการอ่าน บันทึกการเขียน บันทึกการศึกษาดูงานนอกสถานที่ บันทึกการค้นคว้า เพื่อพิจารณาความสามารถหรือคุณลักษณะบางประการของผู้เรียนจากสิ่งที่ผู้เรียนจดบันทึก เช่น การทำงานอย่างเป็นระบบ อาจดูจากบันทึกประจำวันของนักเรียน การทำงานกลุ่ม อาจดูจากบันทึกการประชุมกลุ่ม ความสามารถในการค้นคว้า อาจดูจากบันทึกการค้นคว้า เป็นต้น

2. การให้ผู้เรียนรายงานตนเอง อาจอยู่ในรูปของการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือรายงานปากเปล่าก็ได้

ดังนั้นพอจะสรุปได้ว่าวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในชั้นเรียนมีหลายประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะวิธีใช้และประโยชน์ต่างกัน ผู้ใช้เครื่องมือวัดผลแต่ละ ชนิดมีความจำเป็นอย่างยี่งที่จะต้องทราบลักษณะประโยชน์และข้อจำกัดต่าง ๆ ของเครื่องมือเหล่านั้นจึง จะสามารถใช้เครื่องมือวัดผลในการรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจะได้บอกสภาพจริงของ ผู้เรียนมากที่สุด

แนวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551

หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2557)

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเปิด โอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการจัดการเรียนรู้และตัดสินผลการเรียน
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมิน การอ่าน คิควิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้
5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้
7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่างๆ
8. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผล การเรียนรู้ รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

แนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน

การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

สิ่งที่ผู้สอนต้องทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือ (1) ผลการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระ (2) ผลการเรียนรู้ด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน (3) ผลการเรียนรู้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างน้อย 8 ประการ และ (4) ผลการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร 4 ประการดังกล่าวข้างต้น มีที่มาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยทั้ง 3 ด้าน มีลักษณะสำคัญที่สามารถนำมาอธิบายโดยสังเขปดังนี้คือ

1. ผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย

ผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสามารถด้านสติปัญญา 6 ด้าน คือ ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการคิดสร้างสรรค์ โดยพฤติกรรมที่สะท้อนว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย ได้แก่ การบอกเล่า อธิบาย หรือเขียนแสดงความคิดรวบยอดโดยการตอบคำถาม เขียนแผนภูมิ แผนภาพ นำเสนอแนวคิด ขั้นตอนในการแก้ปัญหา การจัดการ การออกแบบประดิษฐ์หรือสร้างสรรค์ชิ้นงาน เป็นต้น

2. ผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย

ผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนความสามารถด้านการเรียนรู้ในการจัดการอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติ โดยพฤติกรรมที่สะท้อนว่าผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย คือผู้เรียนมีการแสดงอารมณ์ ความรู้สึกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมและมีค่านิยมพื้นฐานที่ได้รับการปลูกฝัง โดยแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อย่างน้อย 8 ประการตามหลักสูตร

3. ผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

ผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศที่แสดงถึงทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ที่เกิดจากการประสานงานของสมองและกล้ามเนื้อที่ใช้งานอย่างคล่องแคล่วประสานสัมพันธ์กัน

กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ผู้สอนควรปฏิบัติ มีดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา สัดส่วนคะแนนระหว่างเรียนกับคะแนนปลายปี/ปลายภาค เกณฑ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนด ตลอดจนต้องคำนึงถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสมรรถนะต่าง ๆ ที่ต้องการ

ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เพื่อนำไปบูรณาการสอดแทรกในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงธรรมชาติรายวิชา รวมถึงจุดเน้นของสถานศึกษา

2. จัดทำโครงสร้างรายวิชาและแผนการประเมิน

2.1 วิเคราะห์ตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้แล้วจัดกลุ่มตัวชี้วัด การวิเคราะห์ตัวชี้วัดจะช่วยผู้สอนในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและประเมินให้ครอบคลุมทุกด้านที่ตัวชี้วัดกำหนด หากเป็นรายวิชาเพิ่มเติมให้วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2 กำหนดหน่วยการเรียนรู้โดยเลือกมาตรฐาน/ตัวชี้วัดที่สอดคล้องสัมพันธ์กันหรือประเด็นปัญหาที่อยู่ในความสนใจของผู้เรียน ซึ่งอาจจัดเป็นหน่วยเฉพาะวิชาหรือหน่วยบูรณาการ แต่ละหน่วยการเรียนรู้อาจนำการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้ด้วยก็ได้ ในขณะเดียวกันผู้สอนควรวางแผนการประเมินที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ด้วย กรณีที่ตัวชี้วัดใดปรากฏอยู่หลายหน่วยการเรียนรู้ ควรพัฒนาตัวชี้วัดนั้นในทุกหน่วยการเรียนรู้ ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ก่อนบันทึกสรุปผล เพื่อสามารถประเมินผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม

2.3 กำหนดสัดส่วนเวลาเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ตามโครงสร้างรายวิชา โดยคำนึงถึงความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้

2.4 กำหนดภาระงานหรือชิ้นงานหรือกิจกรรมที่เป็นหลักฐานแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถที่สะท้อนตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ การกำหนดภาระงานหรือชิ้นงาน

2.5 กำหนดเกณฑ์สำหรับประเมินภาระงาน/ชิ้นงาน/กิจกรรม โดยใช้เกณฑ์การประเมิน (Rubrics) หรือกำหนดเป็นร้อยละหรือตามที่สถานศึกษากำหนด

2.6 สำหรับตัวชี้วัดที่ยังไม่ได้รับการประเมินโดยภาระงาน ให้เลือกวิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม

3. ชี้แจงรายละเอียดของการวัดและประเมินผลให้ผู้เรียนเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ เครื่องมือ ภาระงาน เกณฑ์คะแนน ตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ ในการจัดทำโครงสร้างรายวิชาและแผนการประเมิน ผู้สอนอาจจัดทำได้หลายลักษณะ

4. การจัดการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ควรวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน ประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน และการประเมินความสำเร็จหลังเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ประเมินวิเคราะห์ผู้เรียน

การประเมินวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นหน้าที่ของครูผู้สอนในแต่ละรายวิชา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะและความพร้อมด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่เหมาะสม แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง ซ่อมเสริมหรือเตรียมผู้เรียนทุกคนให้มีความพร้อมและมีความรู้พื้นฐาน

ซึ่งจะช่วยให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนได้เป็นอย่างดี แต่จะไม่นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการเรียน มีแนวปฏิบัติดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์ความรู้และทักษะที่เป็นพื้นฐานของเรื่องที่จะเรียนรู้

4.1.2 เลือกรูปแบบวิธีการและเครื่องมือสำหรับประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานอย่างเหมาะสม เช่น การใช้แบบทดสอบ การสอบถามผู้สอน การพิจารณาแฟ้มสะสมงานที่ผ่านมา เป็นต้น

4.1.3 ดำเนินการประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้เรียน

4.1.4 นำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะเรียน

4.2 การประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน

การประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน เป็นการประเมินที่มุ่งตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียน ในการบรรลุมาตรฐาน/ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้วางแผนไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศไปพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและเกิดพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน การประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียนที่ดำเนินการอย่างถูกหลักวิชาและต่อเนื่องจะให้ผลการประเมินที่สะท้อนความก้าวหน้าในการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียนอย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ โดยผู้สอนเลือกวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติวิธีการประเมินที่เหมาะสม สำหรับการประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน ได้แก่ การประเมินจากสิ่งที่ผู้เรียนได้แสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นผลจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนสามารถเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลได้หลากหลาย ดังนี้

4.2.1 เลือกรูปแบบวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ เช่น การประเมินด้วยการสังเกต การซักถาม การตรวจแบบฝึกหัด การประเมินตามสภาพจริง เป็นต้น

4.2.2 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินที่กำหนด

4.2.3 ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.2.4 นำผลไปพัฒนาผู้เรียน

4.3 การประเมินความสำเร็จหลังเรียน เป็นการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียนใน 2 ลักษณะ คือ

4.3.1 การประเมินเมื่อจบหน่วยการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เรียนเพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ พัฒนาการของผู้เรียนเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินวิเคราะห์ผู้เรียน ทำให้สามารถประเมินศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความสำเร็จภายหลังการเรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไข วิธีการเรียนของผู้เรียน การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน หรือซ่อมเสริมผู้เรียนให้บรรลุตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ การประเมินความสำเร็จหลังเรียนนี้ จะสอดคล้อง

กับการประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน หากใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินชุดเดียวกันหรือคู่ขนานกัน เพื่อดูพัฒนาการของผู้เรียนได้ชัดเจน

4.3.2 การประเมินปลายปี/ปลายภาคเป็นการประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงแก้ไข ซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินตัวชี้วัด การประเมินปลายปี/ปลายภาค สามารถใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินได้อย่างหลากหลายและเลือกใช้ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด อาจใช้แบบทดสอบชนิดต่าง ๆ หรือประเมินโดยใช้ภาระงานหรือกิจกรรม โดยมีขั้นตอนหรือวิธีการดังนี้

- 1) เลือกวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผล
- 2) สร้างเครื่องมือประเมิน
- 3) ดำเนินการประเมิน
- 4) นำผลการประเมินไปใช้ตัดสินผลการเรียน แก้ไขผลการเรียน

หลักฐานการเรียนรู้/ภาระงาน/ชิ้นงานประเภทต่าง ๆ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เน้นการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้กระทำลงมือปฏิบัติ แสดงความสามารถ มีใช้เพียงการบอกความรู้ในเรื่องที่ได้เรียนมา การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนจึงถูกกำหนดด้วยกิจกรรม ผลงาน ภาระงานที่ให้ผู้เรียนทำเพื่อแสดงพัฒนาการ การเรียนรู้ตามมาตรฐาน/ตัวชี้วัดในแต่ละสาระการเรียนรู้ หลักฐานการเรียนรู้ (Evidence of learning) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นรูปธรรมว่า มีร่องรอย/หลักฐานใดบ้างที่แสดงถึงผล การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สัมพันธ์โดยตรงกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัด โดยทั่วไปจำแนกหลักฐานการเรียนรู้เป็น 2 ประเภท คือ

3.9.1 ผลผลิต , รายงานที่เป็นรูปเล่ม สิ่งประดิษฐ์ แบบจำลอง แฟ้มสะสมงาน แผนภูมิ ผังมโนทัศน์ การเขียนอนุทินการเขียนความเรียง คำตอบที่ผู้เรียนสร้างเอง โครงงาน ฯลฯ

3.9.2 ผลการปฏิบัติ , การรายงานด้วยวาจา การสาธิต การทดลอง การปฏิบัติการ ภาคสนาม การอภิปราย การจัดนิทรรศการ การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนของครู รายงานการประเมินตนเองของผู้เรียน ฯลฯ

เกณฑ์การประเมิน (Rubrics)

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2557) ได้กล่าวถึง เกณฑ์การประเมิน (rubric assessment) ว่าเป็นแนวทางการให้คะแนนที่ประกอบด้วยเกณฑ์ด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ประเมินค่าผลการปฏิบัติของผู้เรียนในภาระงาน/ชิ้นงานที่ซับซ้อนทำให้ผู้เรียนได้ทราบว่าผู้สอนคาดหวังอะไรบ้างจากชิ้นงานที่มอบหมาย การให้คะแนนของรูบริก ก็คือการตอบคำถามว่านักเรียนทำอะไรได้สำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จในชั้นต่าง ๆ กัน หรือมีผลงานเป็นอย่างไรนั่นเอง การให้คะแนนรูบริกมี 2 แบบ คือ

1. การให้คะแนนเป็นภาพรวม (Holistic score) คือการให้คะแนนงานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง โดยดูภาพรวมของชิ้นงานว่ามีความเข้าใจ ความคิดรวบยอด การสื่อความหมาย กระบวนการที่ใช้และผลงานเป็นอย่างไร

แล้วเขียนอธิบายคุณภาพของงานหรือความสำเร็จของงานเป็นชั้นๆ โดยอาจจะแบ่งระดับคุณภาพตั้งแต่ 0 – 4 หรือ 0 – 6 สำหรับในขั้นต้นการให้คะแนนรูบรีคอาจจะแบ่งวิธีการให้คะแนนหลายวิธี เช่น

วิธีที่ 1 แบ่งงานตามคุณภาพเป็น 3 กอง คือ

กองที่ 1 ได้แก่ งานที่มีคุณภาพเป็นพิเศษและเขียนอธิบายลักษณะของงานที่มีคุณภาพเป็นพิเศษ

กองที่ 2 ได้แก่ งานที่ยอมรับได้ และเขียนอธิบายลักษณะของงานที่ยอมรับได้

กองที่ 3 ได้แก่ งานที่ยอมรับได้น้อยหรือยอมรับไม่ได้และเขียนอธิบายลักษณะของงานที่ยอมรับได้น้อย

จากนั้นก็นำงานแต่ละกองมาให้คะแนนเป็น 2 ระดับ คือ

งานกองที่ 1 จะให้คะแนน 6 หรือ 5

งานกองที่ 2 จะให้คะแนน 4 หรือ 3

งานกองที่ 3 จะให้คะแนน 2 หรือ 1

วิธีที่ 2 กำหนดระดับความผิดพลาด โดยพิจารณาจากความบกพร่องของคำตอบว่ามีมากน้อยเพียงใด แล้วหักจากระดับคะแนนสูงสุดมาทีละระดับ ดังนี้

- | | |
|-------|---|
| คะแนน | 4 หมายถึง คำตอบถูกแสดงเหตุผลถูกต้อง แนวคิดชัดเจน |
| | 3 หมายถึง คำตอบถูก เหตุผลถูกต้อง อาจมีข้อผิดพลาดเล็กน้อย |
| | 2 หมายถึง เหตุผล หรือการคำนวณผิดพลาด แต่มีแนวทางที่จะไปสู่คำตอบ |
| | 1 หมายถึง แสดงวิธีคิดเล็กน้อยแต่ไม่ได้คำตอบ |
| | 0 หมายถึง ไม่ตอบหรือตอบไม่ถูกเลย |

หรือ 4 หมายถึง การสาธิตหรือแสดงออกให้เห็นถึงการเข้าใจที่สมบูรณ์ครบถ้วน ถูกต้องแม่นยำในหลักการ ความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงของงานหรือสถานการณ์ที่กำหนดรวมทั้งเสนอแนวคิดใหม่ que แสดงถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงกฎเกณฑ์ หรือลักษณะของข้อมูล

3 หมายถึง การแสดงออกให้เห็นถึงการเข้าใจที่สมบูรณ์ ครบถ้วนถูกต้อง ในหลักการ ความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงของงานหรือสถานการณ์ที่กำหนด

2 หมายถึง การแสดงออกให้เห็นถึงการเข้าใจไม่สมบูรณ์ครบถ้วนถูกต้อง ในหลักการความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงของงานหรือสถานการณ์ที่กำหนดในบางส่วน

1 หมายถึง การแสดงออกให้เห็นถึงการเข้าใจในหลักการความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงของงาน หรือสถานการณ์ที่กำหนดน้อยมาก และเข้าใจไม่ถูกต้องในบางส่วน

0 หมายถึง ไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ

มาตรวัดนี้บรรยายความสามารถการแสดงออกตั้งแต่ระดับ 0 ซึ่งต่ำสุดไปจนถึงระดับ 4 ซึ่งเป็นความสามารถสูงสุด โดยปกติระดับของรูบรีค จะต้องมีการพิจารณาว่าระดับใดจะเป็นที่ยอมรับได้ จะเห็น

ได้ว่าตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป มีคำอธิบายถึงการแสดงออกที่ยอมรับได้เพราะนักเรียนแสดงออกถึงความเข้าใจที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ถูกต้องในหลักการความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงของงานหรือสถานการณ์ที่กำหนด

2. การให้คะแนนแบบแยกองค์ประกอบ (Analytic score) เพื่อให้การมองคุณภาพงานหรือความสามารถของนักเรียนได้อย่างชัดเจนจึงได้มีการแยกองค์ประกอบของการให้คะแนนและอธิบายคุณภาพของงานในแต่ละองค์ประกอบเป็นระดับ โดยทั่วไปแล้วจะมีการแยกองค์ประกอบของงานเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ความเข้าใจในความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริง เป็นการแสดงให้เห็นว่านักเรียนเข้าใจในความคิดรวบยอด หลักการในปัญหาที่ถามกระจ่างชัด

2.2 การสื่อความหมาย สื่อสาร คือ ความสามารถในการอธิบาย นำเสนอ การบรรยาย เหตุผลแนวคิด ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์

2.3 การใช้กระบวนการและยุทธวิธี สามารถเลือกใช้ยุทธวิธีกระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ผลสำเร็จของงาน ความถูกต้องแม่นยำในผลสำเร็จของงาน หรืออธิบายที่มาและตรวจสอบผลงาน

กล่าวโดยสรุป วิธีการให้คะแนนตามแนวทางประเมินแบบนี้ เน้นการให้ข้อมูลสามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความรอบรู้ของนักเรียนว่ามีลักษณะอย่างไร และความสำเร็จหรือความรอบรู้ในระดับที่แตกต่างกันนั้น มีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร ไม่ใช่ให้ความหมายแค่ ได้-ตก ผ่าน-ไม่ผ่าน หรือระดับของการผ่านเท่านั้น แต่มุ่งการนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนานักเรียนและครูเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

สุรีย์ แก้วเศษ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคู่มือในการประเมินตามสภาพจริงวิชาพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของบทเรียนแบบโปรแกรม เรื่อง การประเมินตามสภาพจริงวิชาพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา เท่ากับ 80.06/80.57

2. ความสามารถของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านความรู้ในการประเมินตามสภาพจริงหลังการศึกษบทเรียนแบบโปรแกรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านพฤติกรรมปฏิบัติและเจตคติของครูพลศึกษาที่มีต่อการประเมินตามสภาพจริงอยู่ในระดับมาก

3. เจตคติของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคู่มือโดยใช้บทเรียนโปรแกรมและการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

สุปราณี เพชรา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

2. การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงมีประสิทธิภาพ 84.67/85.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 80/80

3. ประสิทธิภาพของการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง พิจารณา 3 ด้าน

3.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์หลังเรียนโดยใช้รูปแบบการวัดและประเมินตามสภาพจริงสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์สูงขึ้น

3.3 ด้านความสนใจในการเรียนคณิตศาสตร์ พบว่า นักเรียนมีความสนใจในการเรียนคณิตศาสตร์หลังเรียนโดยใช้รูปแบบการวัดและประเมินตามสภาพจริงสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชานันต์ ดิยง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ หลักการของโปรแกรม จุดหมายของโปรแกรม สมรรถนะที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นตามจุดหมายของโปรแกรม สารที่ใช้พัฒนา กิจกรรมที่ใช้พัฒนา และแนวทางการประเมินผลตามโปรแกรม โดยโปรแกรมดังกล่าวผู้เชี่ยวชาญประเมินโดยใช้เกณฑ์ Joint Committee พบว่าโปรแกรมมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความสมเหตุสมผล และมีความถูกต้องแม่นยำอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการศึกษาผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน พบว่า

2.1. ผลการประเมินสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน ผลการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน พบว่า ก่อนการพัฒนา กลุ่มนักร้อง มีสมรรถนะด้านความรู้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 56.37 โดยมีสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ ส่วนหลังการพัฒนา กลุ่มนักร้องมีสมรรถนะด้านความรู้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 68.16 โดยสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบ พบว่า ครูมีสมรรถนะด้านความรู้หลังการอบรมพัฒนาสูงกว่าก่อนการอบรมพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มทดลองใช้ พบว่า ก่อนการพัฒนา มีสมรรถนะด้านความรู้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม คิดเป็นร้อยละ 58.80 โดยมีสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ ส่วนหลังการพัฒนา มีสมรรถนะด้านความรู้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70.60 โดยสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบ พบว่า ครูมีสมรรถนะด้านความรู้หลังการอบรมพัฒนาสูงกว่าก่อนการอบรมพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลในชั้นเรียน ทั้งในระหว่างการอบรมพัฒนาและระหว่างการนิเทศติดตาม พบว่า ในภาพรวมครูกลุ่มนักร้องมีสมรรถนะด้านทักษะความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินอยู่

ในระดับดี ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาความสามารถในการสร้างเครื่องมือแต่ละประเภท คือ การสร้างเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ การสร้างเครื่องมือแบบประเมินทักษะ การสร้างแบบประเมินคุณลักษณะ พบว่า ครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับดีผ่านเกณฑ์ทุกประเภท และกลุ่มทดลองใช้จริงครูมีสมรรถนะทักษะความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินอยู่ในระดับดี ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาความสามารถในการสร้างเครื่องมือแต่ละประเภท คือ การสร้างเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ การสร้างเครื่องมือแบบประเมินทักษะ การสร้างแบบประเมินคุณลักษณะพบว่า ครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับดีผ่านเกณฑ์ทุกประเภท และกลุ่มทดลองใช้จริงครูมีสมรรถนะทักษะความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินอยู่ในระดับดี ผ่านเกณฑ์ทุกประเภท

ผลการประเมินตนเองของครูด้านสมรรถนะด้านความสามารถในการวัดและประเมินผล ในชั้นเรียนที่เป็นผลที่ได้จากการนิเทศติดตาม พบว่า ครูกลุ่มทดลองนำร่องมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และกลุ่มทดลองใช้จริงมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการพัฒนามีต่อโปรแกรมการพัฒนา พบว่า กลุ่มทดลองนำร่องมีผลการประเมินความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มทดลองใช้จริงมีผลการประเมินความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ชรินทร์ เจริญไชย (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการประเมินตามสภาพจริงของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 เขตพื้นที่ มีสภาพการประเมินตามสภาพจริงในระดับปานกลาง มีมีนัยสำคัญการประเมินตามสภาพจริง อยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการประเมินตามสภาพจริง โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากการสัมภาษณ์ครูที่ปฏิบัติงานการสอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ทุกขั้นตอนของการประเมินตามสภาพจริงนั้น ครูยังมีปัญหาในการปฏิบัติ ไม่เข้าใจในกระบวนการและยังไม่มี ความมั่นใจในการประเมินตามสภาพจริง

2. รูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น ประกอบกับการสังเคราะห์สารสนเทศที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ นำมากำหนดเป็นโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริง ทำให้ได้โครงสร้างที่มีลักษณะเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพก่อนพัฒนา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัญหา การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การวางแผนพัฒนาครู ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การอบรม การวางแผนการให้คำปรึกษา/อำนวยความสะดวก 3) การดำเนินการพัฒนาครู ประกอบด้วย การดำเนินการอบรมการให้คำปรึกษา/อำนวยความสะดวก 4) การประเมินผลการพัฒนาครู ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การสรุปผลการประเมิน และในส่วนของขั้นตอนการพัฒนาครู

จะเป็นการอบรมเพื่อพัฒนาครูและการให้คำปรึกษา และการอำนวยความสะดวก ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการออกแบบและขับเคลื่อนการพัฒนาครู

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริงหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ครูมีเจตคติต่อการประเมินตามสภาพจริงหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และครูมีความสามารถในการประเมินตามสภาพจริงหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในภาพรวมด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม ครูเห็นด้วยในระดับมาก และด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการพัฒนาด้านการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนหลังได้รับการพัฒนาสูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา มีความสามารถตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอยู่ในระดับมากขึ้นไป และมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาอยู่ในระดับมากขึ้นไป ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ เพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

ครูผู้ช่วย

ครูผู้ช่วย คือ ตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ และอยู่ระหว่างเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี ผู้ที่จะสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นครูผู้ช่วยได้ ต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูฯ โดยตำแหน่งของข้าราชการครู ประกอบด้วย

1. ครูผู้ช่วย
2. ครู (คศ.1)
3. ครูชำนาญการ (คศ.2)
4. ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
5. ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)
6. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.5)

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ 0206.4 / ว3 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งของครูผู้ช่วย ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและ การเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

1.2 ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมี ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

1.4 เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีทักษะการคิด

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.6 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะ การทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

1.7 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม ความเป็นไทยที่พึงงาม

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน รายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2.3 ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจั ดการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาชีพและวิธีการสอน

3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ครูผู้ช่วยมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน และต้องมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้นก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการจัดการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ มีการศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น สาระการเรียนรู้ช่วงชั้น ตัวชี้วัด เพื่อกำหนดเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา สาระการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ

1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และมีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนจัดการเรียนรู้

1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผล การเรียน ซึ่งผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สหัตถ์อันสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ

2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ครูผู้สอนได้มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้กับนักเรียนตลอดเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ในด้านการปลูกฝังจริยธรรม มีแนวทางในการปลูกฝังจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน มีการส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพของผู้เรียน สุขอนามัย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและมีความรู้ การดูแลสุขภาพพลานามัยของนักเรียนนั้น จะต้องจัดโครงการตรวจสุขภาพนักเรียนประจำปี

2.3 การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ได้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน และมุ่งพัฒนาผู้เรียนที่มีความโดดเด่นได้มีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น

2.4 การปลูกฝังวินัยประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมประชาธิปไตย ภายในห้องเรียน มีการร่วมกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยภายในโรงเรียน เป็นแบบอย่างให้กับนักเรียนในด้านการจัดการประชาธิปไตย

2.5 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการตรวจสอบเป้าหมายนักเรียนทั้งในโรงเรียนและนอกเวลาเรียน มีการติดตามผู้เรียน มีการตรวจจุดเสี่ยงของนักเรียน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจนโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลัก

3. ด้านการพัฒนาวิชาการ

3.1 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อมีบทบาทสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสื่อจะทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ให้ผู้เรียน ปัจจุบันสื่อการเรียนรู้มีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจนเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ

3.2 การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และในภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการนำแหล่งการเรียนรู้ที่มีในโรงเรียนมาใช้ในการประกอบการเรียนการสอน

3.3 การใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ มีการร่วมกลุ่มทางวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการเข้าร่วมการประชุม อบรมสัมมนาทางด้านการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่าย

4. ด้านการพัฒนาโรงเรียน

4.1 งานบริหารทั่วไป มีการดำเนินงานด้านสารสนเทศของโรงเรียน มีการจัดทำเอกสารทางการเงินตามโครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ การบริหารงานทั่วไปเป็นภาระงานอีกงานหนึ่งที่เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้รับผิดชอบ

4.2 งานสนับสนุนวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อให้บริการแก่นักเรียน เช่น งานติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง งานที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น งานแนะแนว งานกิจกรรมนักเรียน งานอาหารกลางวัน งานรับส่งนักเรียน เป็นต้น

5. ความสัมพันธ์กับชุมชน

5.1 การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน โดยให้ทุกส่วนทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของโรงเรียนกับชุมชนให้เป็นไปราบรื่นด้วยดีในโอกาสต่าง ๆ

5.2 การให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน

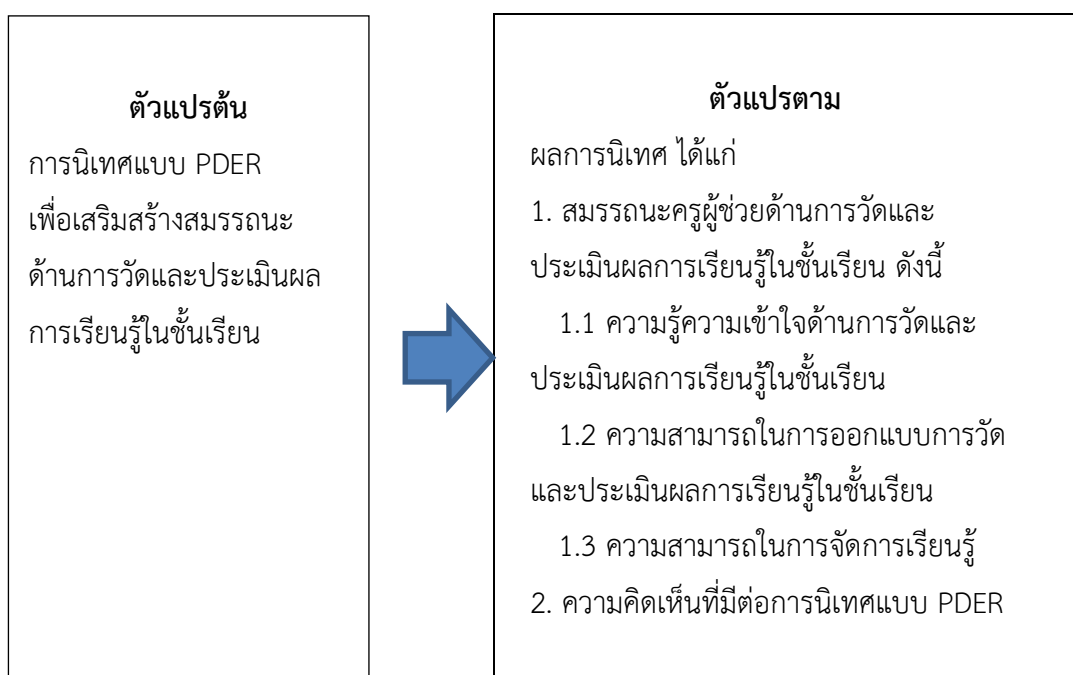
5.3 การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

5.4 การให้บริการชุมชน

5.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน มีการปลูกฝังวินัยคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ การปลูกฝังวินัยประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ด้านการพัฒนาวิชาการ มีการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และในภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ 4) ด้านการพัฒนาโรงเรียน มีงานบริหารทั่วไป และงานสนับสนุนวิชาการ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชนในด้านการศึกษากับชุมชน การให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การให้บริการชุมชน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย