

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ครั้งนี้ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ
ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการพัฒนาครู
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 1.3 การพัฒนารูปแบบ
 - 1.4 รูปแบบการพัฒนาครู
2. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 2.1 ความหมายของการประเมิน
 - 2.2 ความหมายของการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 2.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 2.4 รูปแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 2.5 แนวปฏิบัติในการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
3. ระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 3.2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
 - 3.2 คู่มือการพัฒนา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 4.2 ผลการดำเนินงาน

รูปแบบการพัฒนาครู

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า รูปแบบ (Model) ได้มีผู้นิยามความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง วิธีการที่บุคคลได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ จินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเขียน ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง เป็นต้น (เยาว์คี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546 : 27) ตามพจนานุกรม Contemporary English ของ Longman (1987 : 668) ได้นิยามความหมายของรูปแบบ สรุปได้ดังนี้ 1) Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ซึ่งตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง 2) Model ที่หมายถึงสิ่งของ หรือ คนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง และ 3) Model ที่หมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ และตามพจนานุกรมการศึกษาซึ่งบรรณาธิการโดย ส่วน กู๊ด (Good, 1973 : 370) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ 4 ความหมาย ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือการทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียน ได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิด และ 4) เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษา ก็ได้ ราช (Raj, 1996 : 241) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลา และสถานที่ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น และ 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ ส่วน วิลเลอร์ (Willer, 1976 : 18) นิยามความหมาย ของรูปแบบ สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal System) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง โทสิและคาร์รอลล์ (Tosi and Carroll, 1982 : 163) นิยามความหมายของรูปแบบสรุปได้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะมีรูปร่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อน ทั้งในรูปแบบทางกายภาพและรูปแบบเชิงคุณลักษณะ สมิทและคณะ (Smith et. al., 1980 : 461) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อส่วนของปรากฏการณ์จริงให้เล็กลงเพื่อใช้ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง

ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่างๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น รูปแบบไม่ใช่ข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ทั้งหมด ที่เกิดขึ้น ดาฟท์ (Daft, 1992 : 12) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนอย่างง่าย ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมืออธิบายมิติหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญๆบางมิติขององค์การซึ่งง่ายต่อการเข้าใจ สำหรับ ปรีชา สามัคคี (2552 : 13) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือ ในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปและนอกจากนั้นแล้ว วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553 : 5) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาคู หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาคูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย กระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา 2) นำพาสู่แนวทางแก้ไข 3) ก้าวไกลเพิ่มพูนความรู้คู 4) ลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน 5) พากเพียร นิเทศ ติดตามประเมินผล และ 6) บุคลากรทุกคนเน้นการสร้างเครือข่ายร่วมใจพัฒนา สำหรับ สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 : 80) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง ผลของการพัฒนาและนิเทศซึ่งจะต้องมีหลักทฤษฎี มีแนวคิดขั้นตอนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้หลายรูปแบบเกิดจากปัญหาสถานการณ์สิ่งแวดล้อม ส่วน พินสุดา สิทธิรังศรี (2546 : 10) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองภาพในอุดมคตินำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่ว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจที่ไม่มีองค์ประกอบตายตัวหรือรายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้ นอกจากนี้ บุญส่ง หาญพานิช (2546 : 92) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบนั้น ๆ ในส่วนของ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2553 : 76) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองหรือย่อส่วน แนวความคิด วิธีการ กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้เข้าใจเรื่องยาก ๆ ได้ง่ายขึ้น นอกจากนั้น คัมภีร์ สุดแท้ (2553 : 13) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และ อัมพร เรืองศรี (2554 : 52) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษาอย่างเป็นระบบมีลักษณะ

เป็นตัวแทนของความเป็นจริง ที่เปลี่ยนความสลับซับซ้อนให้เป็นความเข้าใจง่ายขึ้น สะท้อนลักษณะบางส่วนออกมาเป็นความสัมพันธ์ต่อเนื่อง เชื่อมโยง มีความเป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน โดยใช้เหตุผล ข้อมูลและฐานคติมาประกอบอาจเป็นได้ทั้งรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบข้างต้น พอสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองแบบหรือย่อส่วนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงให้เห็น ถึงจินตนาการ ที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ทำให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ สามารถแบ่งประเภททางสังคมศาสตร์และทางการศึกษาดังนี้

2.1 คีฟส์ (Keeves, 1997 : 560-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบเป็น 4 ประเภทคือ

2.1.1 Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

2.1.2 Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้น ๆ

2.1.3 Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ และการบริหาร

2.1.4 Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น Mahasarakham University

2.2 จอยซ์และเวล (Joyce and Weil, 2004 : 1-4) ได้ศึกษาและเสนอรูปแบบตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ ๆ และได้แบ่งรูปแบบทางการสอน 4 รูปแบบ ดังนี้

2.2.1 Information Processing Model เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2.2 Personal Model เป็นรูปแบบการสอนที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย

2.2.3 Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

2.2.4 Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียน มากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

2.3 สไตเนอร์ (Steiner, 1988 : 108) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.3.1 รูปแบบเชิงปฏิบัติการ (Ethical Model or Model of) เป็นการประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วม รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบินจำลอง

2.3.2 รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบ หรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

2.4 บูช (Bush, 1986 : 19) ได้แบ่งรูปแบบของการจัดการศึกษาออกเป็น 5 ประเภท คือ

2.4.1 รูปแบบปกติ (Formal Model)

2.4.2 รูปแบบประชาธิปไตย (Democratic Model)

2.4.3 รูปแบบทางการเมือง (Political Model)

2.4.4 รูปแบบจิตวิสัย (Subjective Model)

2.4.5 รูปแบบคลุมเครือ (Ambiguity Model)

2.5 อับเบน (Ubben, 2001 ; อ้างถึงใน ฉลาด จันทร์สมบัติ, 2550 : 67) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาคูไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

2.5.1 รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของตนเอง (Individually Guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุดและสิ่งที่จะพัฒนานั้น ต้องมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ จะเริ่มด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Need) แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation)

2.5.2 รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) ให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต โดยใช้วิธี Peer Coaching, Team Building และ Collaboration Clinical Supervision

2.5.3 รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูในฐานะเป็น ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่า ครูอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหาและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

2.5.4 รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอกซึ่งมักพบในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

2.5.5 รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือวิธีการวงจรรคุณภาพ (Quality Circles) หรือวิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management)

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบมีทั้ง เชิงปฏิบัติการ และรูปแบบเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเลือกใช้รูปแบบเชิงปฏิบัติการของอับเบน (Ubben) ซึ่งเชื่อได้ว่าเหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครู ได้แก่ การพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครู การฝึกอบรม การสังเกตและการประเมิน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา การสืบเสาะค้นหาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3. การพัฒนารูปแบบ

มีผู้วิจัยหลายคนได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ อาทิ

3.1 บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 1-3) ได้เสนอแนวคิดและหลักการในการวิจัยพัฒนารูปแบบ สรุปได้ว่าการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนารูปแบบ เพราะการวิจัยที่ใช้รูปแบบเป็นการวิจัยแนวใหม่ เป็นแนวทางทำให้ความรู้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาความรู้ให้มีความชัดเจนเป็นระบบ รูปแบบเป็นโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ นั้นเอง การวิจัยโดยใช้รูปแบบมีขั้นตอนคือ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาตามสมมุติฐานและการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงและเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2 คีฟส์ (Keeves, 1988 : 560) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย หลักการสำคัญ ดังนี้

3.2.1 รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์แบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้น จะมีประโยชน์เฉพาะช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

3.2.2 รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3.2.3 รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่อง ที่ศึกษาดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

3.2.4 นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

3.3 วิลเลอร์(Willer, 1986 : 83) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบว่า อาจมีขั้นตอนการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบและการสรรหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่า มีการดำเนินการอย่างไร นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

3.4 สมาน อัสวภูมิ (2537 : 8-9) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบ 2) การสร้างรูปแบบ 3) การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด และ 4) การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

3.5 สุทัศน์ ขอบคำ (2540 : 14-15) ได้พัฒนารูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาทฤษฎี ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) การศึกษาทฤษฎีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา 2) ศึกษาสภาพการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่อำนาจของผู้บริหารการศึกษาและนักวิชาการ 3) ศึกษาแนวคิดการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่อำนาจของจังหวัด 4) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่อำนาจของจังหวัด และ 5) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากขั้นตอนที่หนึ่งมาสังเคราะห์สร้างรูปแบบจำลองการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) สร้างรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา 2) สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่สร้างขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 3) ปรับปรุงรูปแบบ 4) สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ และ 5) ปรับปรุงรูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบ ไม่มีข้อจำกัดที่แน่นอนว่าเราต้องดำเนินการอย่างไร แต่การสร้างรูปแบบส่วนใหญ่นิยมเริ่มจากการศึกษาความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างรูปแบบนั้น ๆ จากนั้นจึงคิดค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วดำเนินการสร้างรูปแบบตามหลักการที่ต้องการขึ้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบมี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ 2) พัฒนารูปแบบ 3) ทดลองใช้รูปแบบ และ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้าง

รูปแบบนี้ขึ้นและนำไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยใช้การวิจัยเชิง ปฏิบัติการ ซึ่งมีวิธีการพัฒนารูปแบบ ตามลำดับ คือ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารคู่มือการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) การ ดำเนินการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 4) การนิเทศ ติดตาม 5) การสังเกต และสะท้อนผล 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และ 7) การประเมินผล สรุปรายงาน

4. รูปแบบการพัฒนาครู

4.1 รูปแบบการพัฒนาครู

นักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยทางการศึกษา หลายคนได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาครูและผลจากงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าและสามารถสรุปได้ ดังนี้

4.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 68) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่ามีรูปแบบ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ ด้วยตนเอง โดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชาที่เป็นความรู้พื้นฐานและ ความรู้กับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งครูสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจความ ต้องและการปฏิบัติงานของครู 2) การฝึกอบรมโดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครู ประจำการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้ง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งในรูปแบบการมีห้องเรียนหรือแบบทางไกล 3) การศึกษา ดูงานเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู 4) การศึกษาต่อเป็นการ ส่งเสริมให้ครูทุกระดับมีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาตรีและสูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นที่พัฒนาตามสาขาวิชา 5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการเป็นการจัด กิจกรรมวิชาการที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และ 6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา เป็นการจัดให้มี โครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครู ในสถานศึกษามาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัดครู

4.1.2 หลาด จันทรสมบัติ (2550 : 67) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individually Guided) รูปแบบนี้ เชื่อว่า ครูคือผู้ที่จะกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุดและสิ่งที่จะพัฒนานั้นต้องมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Needs) แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation) 2) การสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย โดยอาจใช้วิธี Peer Coaching , Team Building และ Collaboration, Clinical Supervision 3) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) รูปแบบนี้เชื่อว่าเนื่องจากครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขาและเชื่อว่าครูอยู่ในฐานะที่เป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้ออกมาได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัยเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้ เพื่อการแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงาน จากข้อมูลที่ได้ การดำเนินการแก้ปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก 4) การฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน และ 5) การสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ร่วมกับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือวิธีการวงจรกิจภาพ (Quality Circles) หรือวิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management)

4.1.3 คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี (2545 : 60-61) ได้ทำการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรเรียนรู้เพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน โดยมีรูปแบบการดำเนินการตามรูปแบบ SWIPPA คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (S) 2) บุคลากรทุกฝ่ายทั่วทั้งโรงเรียนร่วมปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา(W) 3) บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (I) 4) บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาหลักสูตร (P) 5) โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นกระบวนการ (P)
และ 6) บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษาได้ (A) และพบว่า บุคลากรของโรงเรียนทั้งสองโรงเรียนมีความพึงพอใจใน
รูปแบบการพัฒนาครู SWIPPA ที่ใช้ร่วมกับชุดการเรียนรู้

4.1.4 มณีกา ชุตินุตร (2553 : 6-9) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
คุณภาพครูด้วยวิธีเสริมพลัง รูปแบบการพัฒนามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) อบรม 2) การเป็น
พี่เลี้ยง 3) การชี้แนะและ 4) การนิเทศ

4.1.5 กฤติยา วงศ์ก่อม(2547 : 184-185) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการ
พัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้อง
กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 รูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสม
ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)การวางแผนการพัฒนา 2) การปฏิบัติการพัฒนาครู
และ 3)การประเมินการพัฒนาครู

4.1.6 วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2547 : 127) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
ประกอบด้วยโปรแกรม 3 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 การอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนละ
3 วัน เพื่อการจัดทำสาระหลักสูตร ช่วงที่ 2 การนิเทศ ติดตามผล ตามหลักกัลยาณมิตรและ
การประเมินพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ช่วงที่ 3 การประชุมสัมมนา สรุปผลและ
การประเมินผลเจตคติเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำสาระหลักสูตรตามหลัก
กัลยาณมิตร และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีประสิทธิผลที่เหมาะสมกับการนำไปใช้
พัฒนาครูในสภาวะการณ์ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานควรได้นำไปใช้พัฒนาครูต่อไป

4.1.7 รัตติกร ผรณสุวรรณ (2552 : 145) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งรูปแบบพัฒนาประกอบด้วย 1) หลักการ
และเหตุผล 2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ 3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา 4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและ
บุคลากรทางการศึกษา กำหนดเป็น 2 ระดับ คือ 5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย

5.2) ระดับปฏิบัติการ ในแต่ละระดับมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่
 5.2.1) องค์การและโครงสร้าง 5.2.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ 5.2.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม
 6 ด้าน คือ 1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา 2) การวางแผน 3) การตัดสินใจ 4) การ
 ดำเนินงาน 5) การได้รับประโยชน์ และ 6) การติดตามและประเมินผล

4.1.8 วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553 : 206) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบ
 การพัฒนาครูในการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2 รูปแบบพัฒนาครู
 ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา 2) นำพาสู่แนว
 ทางการแก้ไข 3) ก้าวไกลเพิ่มพูนความรู้ของครู 4) ลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน
 5) พากเพียร นิเทศ ติดตาม ประเมินผล 6) บุคลากรทุกคนร่วมชื่นชมจุดเด่น และ 7) เน้นการ
 สร้างเครือข่ายร่วมใจพัฒนา ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การประชุมเชิง
 ปฏิบัติการที่ยึดผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การจัดตั้งเครือข่ายครูและ
 พัฒนาเครือข่ายครูให้เป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ และ 3) การติดตามนิเทศ ประเมินผลงานโดยการ
 ส่งเสริมให้ครูประเมินตนเองและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร

4.1.9 ชัชวาลย์ เจริญบุญ (2554 : 168-169) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการ
 พัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัด
 มหาสารคาม ได้ใช้ 3 กิจกรรม เป็นรูปแบบการพัฒนาครู ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการผลิตสื่อ
 นวัตกรรม การศึกษาดูงานและการประชุมทบทวนความรู้

4.1.10 ฤชงค์ บุญอภัย (2554 : 193) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
 ครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม(สาคร
 มะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียน
 ประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายร่วมกันของครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง
 2) กิจกรรมพัฒนาครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาและ
 ชุมชน และวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร 3) การกำหนดตัวชี้วัด (KPI) และ
 กำหนดเป้าหมาย ได้แก่ การพัฒนาทีมงานของครู การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัย
 ปฏิบัติการ การพัฒนาวิชาชีพครูผู้สอนกลุ่มวิทยาศาสตร์และแหล่งเรียนรู้ภายในภายนอก
 โรงเรียน 4) พัฒนาครูตามกระบวนการ PAOR 3 รอบ และ 5) การประเมินผลตามเป้าหมาย

4.1.11 คัวราคซิค (Dworaczek, 1999 : 2381-A) ได้ทำการวิจัยการใช้รูปแบบ
 CIPP ของ สตัฟเฟิลบีม (Stafflebeam) เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงในแผนกบรรณารักษ์ของ
 มหาวิทยาลัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความพยายามในการเปลี่ยนแปลงเฉพาะบางอย่าง

ของห้องสมุด โดยใช้ การประเมินด้วยการเก็บข้อมูล สะท้อนกลับจากทีมงานและสมาชิกของห้องสมุด พบว่า มีองค์ประกอบเพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ คือ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเป็นทางการและการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ

4.1.12 บอร์น (Bourne, 2000 : 754-771) ได้ทำการวิจัย การพัฒนารูปแบบการประเมินองค์การ ประกอบด้วย 3 หลัก คือ ระยะการออกแบบ ระยะการนำระบบไปใช้งาน และระยะการปรับปรุงการใช้งานระบบ มีการประเมินองค์การเข้ากับแผนกลยุทธ์ขององค์การ จะทำให้ระบบการประเมินสอดคล้องกับการจัดการกลยุทธ์มากขึ้น

4.1.13 โควาตซิก (Kovalcik, 1992 : 573) ได้ทำการวิจัย รูปแบบที่ประสบความสำเร็จของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู : กรณีศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบที่ดีที่สุดของการพัฒนาครู เป็นรูปแบบที่มีการสนับสนุนให้ครูทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนด้วยตนเอง มีความสำเร็จตามรูปแบบ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ศึกษาผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด 2) เข้าใจความสัมพันธ์แนวปฏิบัติของตนเองกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด 3) กำหนดแผนปฏิบัติการของตนเอง 4) ดำเนินการตามแผน 5) ประเมินผลด้วยตนเอง 6) แสดงผลหรือแก้ไขผลการดำเนินงาน และ 7) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า ครูมีพัฒนาตนเองหลังจากศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด สมาชิกแต่ละกลุ่มทราบความก้าวหน้าของตนเองผ่านรูปแบบที่ประสบความสำเร็จเป็นระยะๆ มากกว่ารับทราบทางเอกสาร นอกจากนี้ผลการวิจัยทำให้ทีมพัฒนาครูได้ตระหนักถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู กระบวนการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเอง

4.1.14 สจ๊วต (Stewart, 2003 : 865) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพกับคุณลักษณะของครู ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ทักษะการทำงาน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการปฏิบัติงาน

4.1.15 วิลเลียมส์ (Williams, 1991 : 776) ได้ทำการวิจัย การควบคุมคุณภาพหลักสูตรและคุณภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการและควบคุมการวัดผลการทำงานตามรูปแบบของ Bogotch รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 มี 4 องค์ประกอบ คือ มาตรฐาน การวัดประเมินผล การส่งเสริมและข้อมูลข่าวสาร ส่วนที่ 2 มี 4 องค์ประกอบ คือ หลักสูตรการพัฒนา ทีมพัฒนาครู การประเมินผลครู การกำหนดเนื้อหาสาระ ส่วนที่ 3 มี 2 องค์ประกอบ คือ ความสุขุมรอบคอบ และแบบแผนการบริหาร

4.1.16 ไอร์แลนด์ (Ireland, 2003 : 669) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ โดยใช้รูปแบบคู่สัญญา ซึ่งรูปแบบที่ใช้ ประกอบด้วย 1) ครูเสนอแนะซึ่งกันและกัน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การสะท้อนผลการทำงาน

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาเข้าตารางวิเคราะห์ (ตาราง Matrix) เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบและพิจารณานำไปประยุกต์ใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 โดยตั้งเกณฑ์ในการพิจารณาว่า หากแนวคิดของนักวิชาการหรือผู้รู้ดังกล่าวข้างต้นมีความคล้ายคลึงหรือซ้ำกัน ตั้งแต่เกินกว่าถึงหนึ่งของแหล่งที่มา/คน ขึ้นไป จึงจะนำไปกำหนดเป็นวิธีการพัฒนารูปแบบสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบที่มาของรูปแบบการพัฒนาและบุคลากรทางการศึกษา

แหล่งข้อมูล/ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบการพัฒนา	สกน. 2543	กรมก.พชรบุรี 2545	กฤติยา วงศ์หอม 2547	วาสนา คุณาอภิสัทธ์ 2547	ฉลาด จิตรสมนต์ 2550	รัตติกกร พรหมสุวรรณ 2552	มณีนุภา ชูคุ้มตร 2553	วิสุทธิ ไชยสมุทร 2553	ชวัลย์ เจริญบุษย์ 2554	กฤษณ์ บุญอุทัย 2554	Williams 1991	Kovalcik 1992	Dworaczkyk. 1999	Bourne. 2000	Stewart 2003	Ireland 2003	รวม
	1. การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผู้สอนหรือเอกสารชุดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							4
	2. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							7
	3. การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							2
	4. การศึกษาต่อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							1
	5. การวิจัยปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							2
	6. การนิเทศติดตามผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							4
	7. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							2
	8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							4

แหล่งข้อมูล/ชื่อผู้วิจัย	สกศ. 2543	กรมพหุวิธี 2545	กฤษฎา วงศ์ทอง 2547	วาสนา คูมอกลีพิทธิ์ 2547	สุภาวดี จันทรมนต์ 2550	รัตติกาล พรหมสุวรรณ 2552	มณีนีลา จันทบุตร 2553	วิสุทธิ์ วัฒนสมุทร 2553	สุวาลย์ เจริญบุญ 2554	อุษณีย์ บุญอักษร 2554	Williams 1991	Kovalick 1992	Dworaczkyk. 1999	Bourne. 2000	Stewart 2003	Ireland 2003	รวม
องค์ประกอบการพัฒนา		✓								✓	✓	✓	✓				4
แหล่งสังเกตและสะท้อนผล			✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓				6
9. การสังเกตและสะท้อนผล		✓															2
10. การพัฒนาและประเมินผลด้วยตนเอง		✓				✓			✓		✓	✓	✓				1
11. การมีส่วนร่วมกระบวนการพัฒนา		✓			✓						✓	✓	✓				3
12. การสืบเสาะค้นหา											✓	✓	✓				1
13. การวางแผนพัฒนา								✓	✓		✓	✓	✓				1
14. การจัดตั้งเครือข่ายพัฒนา									✓		✓	✓	✓				6
15. การผลิตสื่อนวัตกรรม			✓	✓							✓	✓	✓				1
16. การประเมินผลสรุปรายงาน			✓	✓					✓		✓	✓	✓				6

จากตารางที่ 1 การเปรียบเทียบที่มารูปแบบการพัฒนาครู ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิด และงานวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกัน สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีรูปแบบการพัฒนาที่เด่นชัด สามารถนำไปใช้กับการพัฒนาครูในบริบทที่ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัย โดยเลือกจากองค์ประกอบที่ดำเนินการประสบผลสำเร็จที่มีความถี่เกินกว่ากึ่งหนึ่งขึ้นไป เรียงลำดับตามจำนวนที่สอดคล้องกันจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง โดยคู่มือหรือชุดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและประเมินด้วยตนเอง 4) การนิเทศติดตามผล 5) การสังเกตและสะท้อนผล 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และ 7) การประเมินผลสรุปรายงาน ดังนั้นจึงเชื่อได้ว่า รูปแบบของการพัฒนาครูที่นำมาเปรียบเทียบและสรุปผล มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ที่ผู้วิจัยจะดำเนินการ ซึ่งจะนำไปใช้เป็นการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ต่อไป

4.2 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ดังนี้

4.2.1 กรมวิชาการ (2545 : 33) ได้กำหนดภารกิจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนที่สถานศึกษาต้องกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 68) ได้กำหนดการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้และการประเมินผู้เรียน เพื่อให้ผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนดทุกระดับการศึกษา ซึ่งครูที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรจะศึกษาให้เข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเลือกและปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมของบริบทของแต่ละสถานศึกษา นำเสนอนิยาม ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ และเกณฑ์การให้คะแนนของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษานิยาม ความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้ง 8 ประการ
- 2) วิเคราะห์ตัวชี้วัด และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์แต่ละคุณลักษณะ

3) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคลก่อนการพัฒนา เพื่อกำหนด
แนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้เรียน

4) สร้างหรือเลือกเครื่องมือในการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์

5) กำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้
สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา

6) ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางที่กำหนดไว้ และประเมินผู้เรียน
เป็น ระยะเวลา อย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า

7) ดำเนินการประเมินผู้เรียนหลังการพัฒนาและสรุปผลการประเมิน

8) รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บริหารสถานศึกษา

4.2.2 สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 3-5,115-144) ได้

กำหนดการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนนั้น สถานศึกษาสามารถนำ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช
2551 กำหนดขึ้น มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้ ครูผู้สอนหรือครูที่ปรึกษา
ต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ในชั้นเรียนได้ ดังนี้

1) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด ทั้ง 8 ประการ มาศึกษา
นิยาม ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อพิจารณาว่าพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดครอบคลุมตัวชี้วัด และ
นิยามของคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหรือไม่ ซึ่งผู้สอนอาจเพิ่มเติมหรือปรับ ได้ตาม
ความเหมาะสม

2) วิเคราะห์พฤติกรรมสำคัญจากพฤติกรรมบ่งชี้ เมื่อทำความเข้าใจกับ
นิยาม ตัวชี้วัด และพฤติกรรมบ่งชี้แล้ว ครูผู้สอนควรวิเคราะห์พฤติกรรมสำคัญจากพฤติกรรม
บ่งชี้ เพื่อให้เห็นพฤติกรรมที่จะสามารถวัดและประเมิน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3) เลือกรูปแบบของเครื่องมือวัดและประเมินที่นิยมใช้ในสถานศึกษา
เนื่องจากใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้แก่ แบบสังเกต (Observation) แบบสัมภาษณ์ (Interview)
แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบวัด
สถานการณ์ (Situation) แบบบันทึกพฤติกรรม (Anecdotal Records) แบบรายงานพฤติกรรม
ตนเอง (Self Report) ในการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ควรใช้เครื่องมือ

และวิธีการวัดที่หลากหลาย ข้อมูลจึงจะน่าเชื่อถือ ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรเลือกเครื่องมือวัดและประเมินให้เหมาะสมกับพฤติกรรมบ่งชี้ พฤติกรรมสำคัญว่าควรจะใช้เครื่องมือชนิดใด

4) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมิน ถ้าต้องการสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ นำเชื่อถือครูผู้สอนอาจนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของพฤติกรรมที่จะประเมินกับตัวชี้วัด และความถูกต้อง ในการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Consistency)

5) การออกแบบการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมิน และวิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ครูผู้สอนสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในชั้นเรียนได้ดังนี้

5.1) กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ที่จะประเมิน

5.2) วิเคราะห์พฤติกรรมสำคัญจากพฤติกรรมบ่งชี้ที่จะประเมิน

5.3) เลือกใช้วิธีการ เครื่องมือให้เหมาะสมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะประเมิน

5.4) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics)

6) การสร้างเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจนเหมาะสม เพราะเกณฑ์การประเมินเป็นแนวทางในการให้คะแนนที่ประกอบด้วยเกณฑ์ด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ประเมินค่าผลการปฏิบัติของผู้เรียน เกณฑ์เหล่านี้ คือสิ่งสำคัญที่ผู้เรียนควรระมัดระวังจนกลายเป็นลักษณะนิสัยได้ เกณฑ์การประเมินมี 2 ลักษณะ คือ

6.1) เกณฑ์การประเมินแบบภาพรวม (Holistic Rubrics) คือ แนวทางการให้คะแนน โดยพิจารณาจากภาพรวมการปฏิบัติ โดยจะมีคำอธิบายลักษณะของการปฏิบัติในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน

6.2) เกณฑ์การประเมินแบบแยกประเด็น (Analytic Rubrics) คือ แนวทางการให้คะแนน โดยพิจารณาแต่ละส่วนของการปฏิบัติ ซึ่งแต่ละส่วนจะต้องกำหนดคำอธิบายลักษณะของการปฏิบัติในส่วนนั้น ๆ ไว้อย่างชัดเจน

7) การสรุปผลการประเมิน การวัดและประเมินผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น มีความละเอียดอ่อน เพราะเป็นเรื่องของการพัฒนาคุณลักษณะที่ต้องการปลูกฝัง

ให้เกิดในตัวผู้เรียน การวัดและประเมินผลจึงต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเมื่อได้รับการพัฒนาเป็นระยะ หรือเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อให้มีแนวทางการสรุปผลการประเมินที่ชัดเจน เป็นธรรมสำหรับผู้เรียน จึงเสนอแนวทางการกำหนดเกณฑ์พิจารณาสรุปผลการประเมินในแต่ละชั้นตอน

8) การดำเนินการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้และการประเมินผู้เรียน เพื่อให้ผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนดทุกระดับการศึกษา เมื่อสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์แล้ว ครูที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนควรจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

8.1) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นิสยาม ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อพิจารณาว่าตัวชี้วัดนั้นครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของวิชา งาน กิจกรรมที่รับผิดชอบหรือไม่อย่างไร

8.2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

8.3) ศึกษาแนวปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนว่าจะดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยวิธีใดดังต่อไปนี้ คือ

8.3.1) บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

8.3.2) จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

8.3.3) จัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

8.3.4) ปลุกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยสอดแทรกในกิจกรรมประจำวันของสถานศึกษา

8.4) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนก่อนการพัฒนา

8.5) สร้างหรือเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เลือกดำเนินการในการพัฒนาผู้เรียน

เลือกดำเนินการในการพัฒนาผู้เรียน

8.6) ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางที่กำหนดไว้และประเมินเป็นระยะ ๆ ผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ปรับปรุงพัฒนา แล้วประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

8.7) รายงานผลการพัฒนาต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

การนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการดังกล่าว ไปพัฒนาผู้เรียนให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างชัดเจน โดยพิจารณาจาก นิยาม ตัวชี้วัดพฤติกรรมบ่งชี้ และเกณฑ์การ ให้คะแนนของแต่ละคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา ครู วิชาการ ควรศึกษาให้เข้าใจอย่างชัดเจนก่อนที่จะนำไปใช้แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ โดยเลือกและปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมของบริบทของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งต้องนำเสนอการวิเคราะห์ นิยาม ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ และเกณฑ์การให้คะแนนของ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน ผู้วิจัยขอสรุปดังนี้

1. การวิเคราะห์ตัวชี้วัด เป็นการนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด ทั้ง 8 ประการ มาศึกษานิยาม วิเคราะห์ตัวชี้วัด เพื่อพิจารณาว่าแต่ละคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีตัวชี้วัดที่กำหนด ครอบคลุมและนิยามของคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหรือไม่ ซึ่งผู้สอนอาจเพิ่มเติม หรือปรับได้ตามความเหมาะสม ตามวิสัยทัศน์และหลักสูตรสถานศึกษากำหนด
2. การวิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ เป็นการนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดทั้ง 8 ประการ มาศึกษานิยาม วิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อพิจารณาว่าพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดครอบคลุม ตัวชี้วัดแต่ละคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ครอบคลุมและนิยาม ของคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหรือไม่
3. การจัดทำแนวทางการประเมิน เป็นการออกแบบการวัดและประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยเลือกรูปแบบของเครื่องมือวัดเครื่องมือวัดและ ประเมินที่นิยมใช้ในสถานศึกษา ได้แก่ แบบสังเกต (Observation) แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบวัด สถานการณ์ (Situation) แบบบันทึกพฤติกรรม (Anecdotal Records) แบบรายงานพฤติกรรม ตนเอง (Self Report)
4. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เป็นการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ประเมินที่มีคุณภาพ นำเชื่อถือผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของพฤติกรรมที่จะประเมิน

กับตัวชี้วัด และมีความถูกต้อง แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Concurrent) เลือกรูปแบบของเครื่องมือวัดเครื่องมือวัดและประเมินที่นิยมใช้ในสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดที่หลากหลาย

5. การวางแผนพัฒนาผู้เรียน เป็นการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด

6. การพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชนต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องที่สถานศึกษา กำหนดให้ชัดเจน แล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี โดยผู้ประเมินต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจนเหมาะสมและประเมินค่าผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ควรประพฤติจนกลายเป็นลักษณะนิสัยได้

7. การรายงานผลการประเมิน เป็นการสรุปผลการประเมิน การวัดและประเมินผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เมื่อได้รับการพัฒนาเป็นระยะหรือเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อให้มีแนวทางการสรุปผลการประเมินที่ชัดเจน เป็นธรรมสำหรับผู้เรียนและนำเสนอผู้เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยใช้ดำเนินการส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะคิด รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะ เจตคติ ที่ดีต่อการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการประเมินอีกทางหนึ่ง ซึ่งสามารถนำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตัวชี้วัด

1.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2 วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

- 1.3 วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อกำหนดไว้ในหลักสูตร
สถานศึกษา
- 1.4 วิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวชี้วัดกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
- 1.5 วิเคราะห์ความสอดคล้องตัวชี้วัดกับความต้องการของหลักสูตร
สถานศึกษา
- 1.6 วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่สอดคล้อง
ในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.7 วิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อนำไปกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ของผู้เรียน
2. การวิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้
- 2.1 นิยามความหมายพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
เหมาะสมกับตัวชี้วัด
- 2.2 วิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้
สอดคล้องกับตัวชี้วัด
- 2.3 เพิ่มเติมปรับปรุงพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.4 กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้สามารถวัดและประเมินได้ถูกต้อง
3. การจัดทำแนวทางการประเมิน
- 3.1 เลือกรูปแบบวิธีการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้เรียนได้เหมาะสม
- 3.2 ออกแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้ถูกต้อง
เหมาะสม
- 3.3 กำหนดเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับรูปแบบประเมิน
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
4. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล
- 4.1 ความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือประเมินคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ของผู้เรียน
- 4.2 สร้างเครื่องมือประเมินให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของผู้เรียน

- 4.3 เลือกเครื่องมือประเมินสอดคล้องเหมาะสมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
5. การวางแผนพัฒนาผู้เรียน
- 5.1 จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษากำหนด
- 5.2 วางแผนบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5.3 วางแผนปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยสอดแทรกในกิจกรรมประจำวัน
- 5.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- 5.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- 5.6 พัฒนาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
6. การพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 6.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- 6.2 พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- 6.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
7. การรายงานผลการประเมิน
- 7.1 ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ได้ถูกต้องเหมาะสม
- 7.2 สรุปผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 7.3 รายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และขอ นำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการประเมิน

นักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยทางการศึกษา หลายท่าน ได้กล่าวถึงและให้ความหมายของการประเมิน ไว้ ดังนี้

สมบูรณ์ ดันยะ (2545 : 11) ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินทางการศึกษา โดยสรุปว่า หมายถึง ผลการวัดทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อนำ ไปเป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณาในการที่จะตัดสินใจหรือสรุปว่าสิ่งใดดีแล้ว ใช้ได้หรือไม่ จะต้องมีเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับใช้เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้จากการวัด ซึ่งสำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2546 : 25-26) กล่าวถึงการประเมินว่าเป็นกระบวนการวัดผลประเมินผลที่เกิดภายหลังจากระบวนการเรียนการสอนที่ผู้เรียนได้สร้างความรู้แล้วหรืออาจประเมินในระหว่างการเรียนการสอนที่ผู้เรียนกำลังสร้างความรู้ให้กับตนเองก็ได้ โดยมีทั้ง ประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) และประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ซึ่งการประเมิน มี 3 องค์ประกอบ คือ ภาระงานหรือชิ้นงาน (Task) บริบท (Context) และเกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criterion) ในขณะที่ ชวลิต ชูก่าแพง (2551 : 37) ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง การใช้เทคนิคอย่างหลากหลายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของนักเรียน เพื่อแสดงออกถึงทักษะจากการเรียนรู้ ตลอดถึงการปฏิบัติของผู้เรียนในขณะที่ทำกิจกรรมบางอย่างที่สำคัญและจำเป็นต่อชีวิตประจำวัน ส่วน รุจิรุ ภู่อาระ (2551 : 159-160) ได้ให้ความหมายการประเมินว่า เป็นการวัดผลการปฏิบัติตามจุดประสงค์ที่กำหนด การประเมินจะดำเนินการไปในรูปแบบใดขึ้นอยู่กับการณ์นิยมของการประเมิน เช่น การประเมินหลักสูตร หมายถึง ปริมาณของพฤติกรรมนักเรียนที่บรรลุวัตถุประสงค์ จะมี การเขียนวัตถุประสงค์ไว้ นักประเมินก็จะใช้การวัดพฤติกรรมของผู้เรียนตามที่กำหนด ถ้าการประเมินให้ความหมายว่า เป็นการใช้วิชาชีพในการตัดสินใจ การประเมินหลักสูตรจะต้องดำเนินการโดยผู้ชำนาญการร่วมกับครูผู้มีส่วนประสมการเป็นผู้รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ถ้าการประเมินหลักสูตร หมายถึง การตัดสินใจในการใช้หลักสูตร

นักประเมินผลก็จะใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจุดเด่นจุดด้อยในการตัดสินใจแต่ละด้าน ดังนั้น ผู้ประเมินจึงต้องเลือกตามนิยามศัพท์ที่ตนต้องการประเมินผล อาจใช้วิธีการประเมินแบบเดียว หรือมากกว่านั้นก็ได้ ถ้าจะให้การประเมินผลมีความเที่ยงตรง ผู้ประเมินควรใช้วิธีที่หลากหลาย และถ้ามีผู้ประเมินหลายคน โดยแต่ละคนประเมินในประเด็นที่แตกต่างกันออกไป เมื่อนำผลมารวมกันก็จะทำให้มีผลดียิ่งขึ้น ผู้ประเมินคนหนึ่งอาจสรุปว่า นักเรียนบรรลุจุดประสงค์ของ หลักสูตร แต่ผู้ประเมินอีกคนหนึ่งอาจพบว่า ครูและนักเรียนไม่ชอบหลักสูตรนี้ เพราะมีคุณค่าทางการศึกษาน้อย ผลจากการประเมินของผู้ประเมินหลายๆคน เมื่อนำมาสรุปจะทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบมากขึ้น

นอกจากนี้ รัตนะ บัวสนธ์ (2552 : 253-264) ได้กล่าวถึงการประเมินว่า วิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้มีการประกันคุณภาพงาน คือ การประเมินซึ่งประกอบไปด้วย การประเมินก่อนดำเนินการประเมินขณะดำเนินการ และประเมินหลังดำเนินการ เช่น การประเมินงานวิจัย ก่อนดำเนินการคือ ประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างน้อย 3 ส่วน ได้แก่ ปัญหาหรือคำถามการวิจัย (ได้แก่ ความเป็นมาของการวิจัย งานวิจัยก่อนหน้านั้น ปัญหาและคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย) วิธีดำเนินการวิจัย (ประกอบด้วย วิธีการวิจัยที่ใช้ ผู้เข้าร่วมการวิจัย เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล) และแผนการดำเนินงานวิจัย (ได้แก่ กิจกรรมการวิจัย ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ บุคคลรับผิดชอบและวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ต่าง ๆ) การประเมินงานวิจัย ขณะดำเนินการ คือ การกำกับ ติดตามกิจกรรมการวิจัยว่าเป็นไปตามแผนการดำเนินงานวิจัยที่กำหนดไว้หรือไม่ ประสบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างที่จะส่งผลให้การดำเนินงานวิจัยไม่สำเร็จ ผลของการประเมินงานวิจัยขณะทำวิจัยจะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้ความช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหแก่ผู้วิจัย เพื่อให้สามารถดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จ การประเมินงานวิจัยหลังดำเนินการ คือ การประเมินรายงานวิจัยที่จัดทำสำเร็จแล้วเป็นการประเมินเพื่อพิจารณาคุณภาพ ประโยชน์ และควมามีคุณค่าของงานวิจัยว่า เป็นอย่างไร สำหรับ วิเชียร วิทย์อุดม (2554 : 170) ได้กล่าวถึงการประเมินผลว่า เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนา คือ การประเมินผลให้เห็นถึงผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือผลสำเร็จการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลคือการชี้แจงให้เห็นถึงปัญหาและสาเหตุขั้นตอนที่ควรแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 :132-138) ได้กล่าวถึงการประเมินว่า มีแนวคิดสองแนวคิด คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented Evaluation) กับการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่า (Value-oriented Evaluation) ซึ่งทั้งสองแนวคิดมีนิยามของการประเมินแตกต่าง

กัน คือ การประเมินโดยวิธีเชิงระบบ (System Approach) และการประเมินโดยยึดเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) โดยการประเมิน เพื่อตัดสินคุณค่าเป็นกระบวนการที่นักประเมินตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่มุ่งประเมินนั้น การประเมินโดยยึดเชิงธรรมชาติ เป็นการประเมินความเชื่อในปรัชญาอثنัยนิยม ซึ่งเชื่อว่าวิธีเชิงธรรมชาติเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการประเมินเพราะมีลักษณะการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพธรรมชาติ โดยเน้นการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักการเชื่อมโยงเหตุผล การสังเกตและการวิเคราะห์เบื้องต้นจะนำไปสู่การสังเกตและวิเคราะห์ในขั้นลึกๆต่อไป จนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมิน โดยต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของนักประเมินเป็นเกณฑ์ ในขณะที่ สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 51-52) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินว่า หมายถึงกระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรนั้น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการนำไปใช้ระยะที่ 2 ประเมินระหว่างดำเนินการใช้ ระยะที่ 3 ประเมินหลังการใช้ และไพศาล วรคำ (2554 : 431) ได้ให้ความหมายของการประเมิน หมายถึงกระบวนการในการตัดสินคุณค่าว่ามีความถูกต้อง สมบูรณ์ตามหลักวิชาและมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด สามารถที่จะนำผลไปใช้ได้ในวงการ ได้หรือไม่และก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหาและความก้าวหน้าทางวิชาการมากน้อยเพียงใด

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งต้องมีเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับใช้เปรียบเทียบกับสิ่งที่จะประเมิน โดยมีการประเมินก่อนดำเนินการประเมินขณะดำเนินการ และประเมินหลังดำเนินการ

2. ความหมายของการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

นักการศึกษา นักวิชาการ ได้กล่าวถึงและให้ความหมายของการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ ดังนี้

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ได้มีกลุ่มส่งเสริมการเรียนรู้ การสอนและประเมินผล สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 37-43) ให้ความหมายว่า การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นการรวบรวมผลจากเครื่องมือประเมินแบบต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้น เช่น สังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจสอบรายการ การประเมินตนเอง การประเมิน โดยผู้อื่นและการใช้สถานการณ์ แล้ว

ประมวลผลการประเมินที่ได้จากครูผู้สอนหรือผู้ปกครอง เพื่อนักเรียนและตัวนักเรียนเอง มาประกอบการพิจารณาตัดสินผลการประเมิน พร้อมให้ข้อเสนอแนะกลับไปยังครูที่ปรึกษา ครูผู้สอนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำข้อมูลไปกรอก ลงในแบบรายงานการประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และในทำนองเดียวกัน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 49) ให้ความหมาย ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่าหมายถึง สิ่ง que ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ เมื่อผู้เรียน ได้รับการพัฒนาไปแล้ว จะนำไปสู่การมีสมรรถนะสำคัญ 5 ประการและมีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ 8 ประการ ประกอบด้วย 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่ เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่หลักสูตรกำหนดคนนั้นต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาผ่านการ จัดการเรียนการสอน การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในลักษณะต่าง ๆ จนตกผลึกเป็น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ในตัวผู้เรียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต้องใช้ข้อมูล จากการสังเกตพฤติกรรม ซึ่งใช้เวลาในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมเพื่อนำมาประเมินและตัดสิน

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนว่า เป็นวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้เรียน ที่ผู้ประเมินสร้างขึ้นให้เหมาะสม สะดวก ต่อการนำไปใช้ในการประเมินคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน 8 ประการ ได้แก่ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิต สาธารณะ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด โดยใช้ เครื่องมือประเมินแบบต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินผู้เรียน เช่น แบบสังเกต แบบ สัมภาษณ์ แบบทดสอบ การตรวจสอบรายการ การประเมินตนเอง การประเมินโดยผู้อื่นและ การใช้สถานการณ์ แล้วประมวลผลการประเมินที่ได้จากครูผู้สอนหรือผู้ปกครอง เพื่อนักเรียนและตัวนักเรียนเองมาประกอบการพิจารณาตัดสินผลการประเมิน พร้อมให้ ข้อเสนอแนะกลับไปยังครูที่ปรึกษาครูผู้สอนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำข้อมูลไปกรอก ลงในแบบรายงานการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อไป

3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

3.1 ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนและขอเสนอ ดังนี้

กลุ่มส่งเสริมการเรียนการสอนและประเมินผล สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2548 : 2) ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม บุคลิกลักษณะที่ดีงาม ในขณะเดียวกันได้ปรับปรุงเพิ่มเติมความหมายไว้ว่า หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ 8 ประการ ได้แก่ รักษาชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ(สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553 : 53) นอกจากนี้ โอภาส กิจกำแหง (2548 : 7) ให้ความหมายว่า ลักษณะแสดงออก ที่เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยังพอใจ ในส่วนของ ปาริสตา อร่ามเรือง (2553 : 7) ให้ความหมายว่า ลักษณะประจำตัวของนักเรียนที่ชี้ให้เห็นถึงความดีที่เป็นที่ต้องการหรือที่ต้องประสงค์ ซึ่งกระบวนการที่จะสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 3 ประการ คือ การเป็นคนดี เป็นคนเก่งและการมีความสุข และนอกจากนั้น พรพรรณ วรรณลักษณ์ (2548 : 17) ให้ความหมายว่า ลักษณะที่แสดงออกเป็นลักษณะเฉพาะประจำตัว ซึ่งเป็นที่ยอมรับและความพึงพอใจของบุคคลทั่วไป ส่วน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 217) ได้ให้ความหมายว่า เป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเป็นนิสัยถาวร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในทางที่ดี เป็นที่ยอมรับและต้องการของสังคม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับความต้องการที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้

ประกอบด้วย 1) รักษา ศาสน์ กษัตริย์ 2) ชื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

3.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายคน กล่าวถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2541 : 78) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยในอนาคตไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมไทยและสังคมโลกในอนาคต ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่ดีและการเป็นผู้ตามที่ดี
2. การรักธรรมชาติ ศิลปะ และการรักวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
3. การมีชีวิตและรู้จักพอและการมีชีวิตแข่งขันกันเพื่อประโยชน์สูงสุด
4. การร่วมมือกันและการแข่งขันกัน
5. ค่านิยมความเสมอภาคและค่านิยมเก็งกำไร มุ่งประโยชน์ตน
6. การเห็นคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นและการเห็นคุณค่าวิชาการสมัยใหม่
7. การอยากเรียนเพื่อรู้และการอยากเรียนเพื่อปริญญา เพื่ออาชีพ
8. การเรียนรู้ลึกซึ้งและการเรียนรู้กว้างขวางหลายสาขา ครอบ
9. การวางแผนวัฒนธรรมไทยและการรับวัฒนธรรมต่างชาติ
10. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและความเป็นปัจเจกชน

ส่วนกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 45) ได้กำหนดจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งต้องการให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเองปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์

4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์
ทักษะการคิด การสร้างปัญหาและทักษะในการดำรงชีวิต
5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็น

ผู้บริโภค

7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็น
พลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น
ประมุข

8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา
ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งสร้างประโยชน์และสิ่งที่ดีงามให้สังคม
นอกจากนี้ ลัดดาวรรณ เจริญศักดิ์ และคณะ(2548 : คำนำ) ได้ศึกษาเรื่อง
การวิจัยเพื่อประเมินความเชื่อมโยงระหว่างนวัตกรรมการเรียนการสอนและคุณลักษณะการ
เป็นคนดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ได้กำหนดคุณลักษณะการเป็นคนดี ทั้ง 4 ช่วงชั้น
ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ
2. มีความประหยัด
3. มีความเกรงใจผู้อื่น เมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และ
เสียสละเพื่อส่วนรวม

4. มีความกตัญญู และมีสัมมาคารวะ
5. มีความซื่อสัตย์ สุจริต
6. เคารพสิทธิ หน้าที่ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
7. รู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

ในทำนองเดียวกันสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 5-49) ได้
กล่าวถึง หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะ
เป็นพลเมืองไทยและพลโลก โดยได้กำหนดไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย 1) รักชาติ ศาสน์
กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน
7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ ซึ่งครูผู้สอนหรือครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาควร

จะศึกษาให้เข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยเลือกและปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมของบริบทของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตัวชี้วัด และพฤติกรรมบ่งชี้ ผู้วิจัยขอสรุปสาระสำคัญดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 1.1 เป็นพลเมืองดีของชาติ 1.2 ชำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย 1.3 ศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักของศาสนา 1.4 เคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ 2. ซื่อสัตย์สุจริต 2.1 ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้งทางกาย วาจา ใจ	1. ยืนตรงเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ และอธิบายความหมายของเพลงชาติได้ถูกต้อง 2. ปฏิบัติตนตามสิทธิและหน้าที่พลเมืองดีของชาติ 3. มีความสามัคคี ประองคอง 1. เข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ประองคองที่เป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียน ชุมชนและสังคม 2. หวงแหน ปกป้อง ยกย่องความเป็นชาติไทย 1. เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ 2. ปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาที่ตนนับถือ 3. เป็นแบบอย่างที่ดีของศาสนิกชน 1. เข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ 2. แสดงความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์ 3. แสดงออกซึ่งความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ 1. ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง 2. ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความถูกต้องละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 3. ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
2.2. ประพฤติตรงตาม ความเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้ง ทางกายวาจาใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่ถือเอาสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง 2. ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความซื่อตรง 3. ไม่หาประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง
3. มีวินัย 3.1. ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ของครอบครัว โรงเรียน และสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตน ตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ ครอบครัว โรงเรียนและสังคม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 2. ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และ รับผิดชอบในการทำงาน
4. ใฝ่เรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งใจเรียน
4.1. ตั้งใจ เพียรพยายาม ในการเรียนและเข้าร่วม กิจกรรมการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 2. เอาใจใส่และมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้ 3. สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ
4.2. แสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ ทั้ง ภายในและภายนอก โรงเรียน ด้วยการเลือกใช้ สื่ออย่างเหมาะสม สรุปล เป็นองค์ความรู้ และ สามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน และ เลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม 2. บันทึกความรู้ วิเคราะห์ตรวจสอบ จากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปล ความรู้ 3. แลกเปลี่ยนความรู้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน
5. อยู่อย่างพอเพียง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้ทรัพย์สินของตนเอง เช่น เงิน สิ่งของ เครื่องใช้ ฯลฯ อย่าง ประหยัด คุ้มค่าและเก็บรักษาดูแลอย่างดี รวมทั้งการใช้เวลาอย่าง เหมาะสม
5.1. ดำเนินชีวิตอย่าง พอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 2. ใช้ทรัพยากรของส่วนรวมอย่างประหยัด คุ้มค่าและเก็บรักษา ดูแลอย่างดี 3. ปฏิบัติตนและตัดสินใจด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล 4. ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน พร้อมให้อภัยเมื่อ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
5.2. มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	<p>ผู้อื่นกระทำผิดพลาด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนการเรียนรู้ การทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันบนพื้นฐาน ของความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร 2. รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ยอมรับและปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
6. มุ่งมั่นในการทำงาน 6.1 ตั้งใจและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ 3. ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง
6.2 ทำงานด้วยความเพียรพยายาม และ อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน 2. พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จ 3. ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ
7. รักความเป็นไทย 7.1 ภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมไทย และ มีความกตัญญูกตเวที	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งกายและมีมารยาทงดงามแบบไทย มีสัมมาคารวะ กตัญญู กตเวทีต่อผู้มีพระคุณ 2. ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทย 3. ชักชวน แนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทย
7.2 เห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทย ในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้ภาษาไทยและเลขไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 2. ชักชวน แนะนำ ให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง
7.3. อนุรักษ์ สืบทอด ภูมิปัญญาไทย	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำภูมิปัญญาไทยมาใช้ให้เหมาะสมในวิถีชีวิต 2. ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาไทย 3. แนะนำ มีส่วนร่วมในการสืบทอดภูมิปัญญาไทย

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
<p>8. มีจิตสาธารณะ</p> <p>8.1. ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน</p> <p>8.2. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม</p>	<p>1. ช่วยพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูทำงานด้วยความเต็มใจ</p> <p>2. อาสาทำงานให้ผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา ไม่หวังผลตอบแทน</p> <p>3. แบ่งปันสิ่งของ ทรัพย์สินและอื่นๆ และช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่น</p> <p>1. ดูแล รักษาสาธารณสมบัติและสิ่งแวดล้อมด้วยความเต็มใจ</p> <p>2. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียน ชุมชนและสังคม</p> <p>3. เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือร่วมสร้างสิ่งที่ดีงามของส่วนรวม ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้น</p>

ที่มา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 5-49)

นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานหรือนักวิชาการและหรือนักพฤติกรรมต่างประเทศได้กล่าวถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ดังนี้

บันดูรา (Bandura, 1977 : 59) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ

1. ตัวพฤติกรรมที่เกิดขึ้นก่อน (Antecedent Determinants) ถ้ามีเหตุการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมเช่นนั้นเป็นประจำสม่ำเสมอจะทำให้บุคคลสามารถคาดการณ์ได้ว่า ถ้ามีสิ่งหนึ่งแล้วจะมีอีกสิ่งหนึ่งตามมา การรู้ความสัมพันธ์เงื่อนไขต่าง ๆ จะทำให้บุคคลสามารถทำนายเหตุการณ์ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นอย่างไร ภายใต้ภาวการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นก่อน ถ้าบุคคลนั้นมีความสามารถทางสติปัญญาสูงก็จะสามารถคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

2. ตัวกำหนดพฤติกรรมที่เป็นผลของการกระทำ (Consequent Determinants) การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสังคมของมนุษย์เป็นการเรียนรู้เงื่อนไขของผลการกระทำว่า พฤติกรรมใดที่กระทำแล้วจะได้รับรางวัลหรือผลของการกระทำเป็นบวก และพฤติกรรมใดที่กระทำแล้วจะไม่ได้รับรางวัลหรือผลของการกระทำเป็นลบ การเรียนรู้จากการกระทำดังกล่าว จะทำให้มนุษย์เลือกกระทำพฤติกรรมที่ได้รับผลของการกระทำเป็นบวกหรือเสริมแรง

และจะหลีกเลี่ยงการกระทำพฤติกรรมที่ได้รับผลของการกระทำเป็นลบหรือการลงโทษ ดังนั้น การเกิดพฤติกรรมจึงขึ้นอยู่กับผลของการกระทำด้วย

การเรียนรู้จากตัวแบบอาศัยกระบวนการเรียนรู้โดยการสังเกตเป็นสำคัญ กระบวนการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบจะต้องส่วนสำคัญ 4 ประการ คือ

2.1 กระบวนการใส่ใจ (Attention Processes) มนุษย์จะไม่สามารถเรียนรู้อะไรได้ถ้าขาดความใส่ใจและการรับรู้ในสิ่งนั้น

2.2 กระบวนการจดจำ (Retention Processes) ในการเรียนรู้โดยการสังเกต มนุษย์จะไม่สามารถเรียนรู้ถ้าจำการกระทำของตัวแบบไม่ได้ ดังนั้น ในการเรียนรู้โดยการสังเกต กระบวนการจดจำการกระทำสิ่งต่างๆที่ตัวแบบแสดงออกจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ

2.3 กระบวนการกระทำทางกาย (Motor Reproduction Processes) การเรียนรู้โดยการสังเกต กระบวนการทางกายเป็นกระบวนการที่ผู้สังเกตเปลี่ยนสัญลักษณ์ที่จดจำไว้มาเป็นการกระทำที่เหมาะสม การกระทำตามตัวแบบจำเป็นจะต้องจัดระเบียบการกระทำไว้ในระบบความจำโดยสอดคล้องกับแบบแผนการกระทำในระยะแรกของการกระทำตามตัวแบบ ดังนั้นการเรียนรู้พฤติกรรมทั้งหลายของมนุษย์ มนุษย์จะค่อยๆปรับแก้พฤติกรรมทีละน้อยจนกว่าการกระทำทั้งหมดทำได้ถูกต้อง

2.4 กระบวนการจูงใจ (Motivational Processes) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ได้เรียนรู้กับการแสดงออก เนื่องจากมนุษย์พบเห็นผู้อื่นกระทำ จึงไม่สามารถทำตามตัวแบบได้ทั้งหมด ผลของการกระทำที่สังเกตเห็นจึงเป็นสิ่งจูงใจในการเรียนรู้โดยการสังเกต

เดวิด (David w. Sullivan, 2009 : 5) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนสาธิตระดับมัธยมศึกษา ของมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา กำหนดไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คาดหวังให้นักเรียนรับรู้สภาพแวดล้อม จากความสนใจในการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนส่งเสริมและให้เนื้อหาสาระจากครูผู้สอน
2. คาดหวังให้นักเรียนรับรู้วิธีปฏิบัติงาน ด้วยตนเองตามความสามารถในการเรียนรู้
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี เกิดจากการมีความพยายามและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

4. ความคาดหวังความตั้งใจ ให้นักเรียนเรียนจบระดับมัธยมศึกษาสามารถเรียนต่อวิทยาลัยหรือโรงเรียนอาชีวศึกษา

เรจิน่า (Regina, 2000 : 2) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ชาติพันธุ์ของนักเรียน สภาพแวดล้อม ภาษาและการแสดงออก มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. นโยบายของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน บรรยากาศห้องเรียน มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ความรู้ความสามารถพิเศษของครูแต่ละคน มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ดังได้กล่าวไว้แล้ว ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามแนวคิดของผู้วิจัย สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามแนวคิดของนักวิชาการและครูผู้สอนหรือครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาควรจะศึกษาให้เข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนต่อไป

4. รูปแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พบว่า มีสาระสำคัญควรแก่การเรียนและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนครั้งนี้ จึงขอสรุปสาระสำคัญ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 113-115)

รูปแบบที่ 1 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาที่มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ ก่อนข้างสูงถึงสูงมาก และเหมาะสมสำหรับสถานศึกษาที่ต้องการเน้นด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สู่ความเป็นเลิศ โดยมีนโยบายที่จะให้บุคลากรและครูทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทุกข้อตามที่สถานศึกษากำหนด โดยจะมีคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ของสถานศึกษา เป็นองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาที่คอยช่วยเหลือคณะครูในกรณีที่พบว่า นักเรียนบางคนมีปัญหาที่ซับซ้อนและไม่สามารถจะพัฒนาด้วยกระบวนการธรรมดาได้ มีความจำเป็นต้องทำกรณีศึกษา คณะกรรมการชุดนี้จะทำงานร่วมกับครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาหรือครูคนอื่นที่สนใจจะทำกรณีศึกษาร่วมกัน นอกจากนี้ อาจนำสถานักเรียนเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วย โดยสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของ สถานักเรียน ถึงวิธีการที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วยกิจกรรมเสริม ซึ่งจะเน้นการพัฒนาและ ตรวจสอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทุกประการตลอดเวลา ทั้งนี้สถานศึกษาอาจมีเป้าหมายว่า นักเรียนร้อยละ 90 ขึ้นไปจะต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับ “ดี” เป็นอย่างน้อย การประเมินรูปแบบนี้ดำเนินการดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ

สถานศึกษาทำความเข้าใจกับคณะครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา ครูที่ปรึกษา ครูผู้ดูแลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ร่วมกันพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนทุก คุณลักษณะและร่วมกำหนดตัวชี้วัดหรือพฤติกรรมบ่งชี้ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละ คุณลักษณะตามที่คณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา เพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของวัยและวุฒิภาวะของนักเรียน

2. กำหนดวิธีการประเมินเกณฑ์และเครื่องมือ คำอธิบายคุณลักษณะที่

สถานศึกษาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด

3. กำหนดระดับของพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมนักเรียนอยู่ในระดับ “เสียง” กล่าวคือ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยวิธีปกติอาจจะไม่สามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุตามเกณฑ์ได้ มีความจำเป็นที่ครูที่ปรึกษา หรือครูผู้สอนร่วมกับ คณะกรรมการพัฒนา และประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาต้องใช้กระบวนการอื่น เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาโดยทำกรณีศึกษา

4. เมื่อสิ้นภาคเรียน/สิ้นปี ครูผู้สอนส่งผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนทุกคนที่รับผิดชอบให้คณะกรรมการของสถานศึกษา ซึ่งมีครูวัดผลเป็น เลขานุการ

5. ครูวัดผลดำเนินการประมวลผลตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

6. นำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติ

รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียนที่มีความพร้อมปานกลาง กล่าวคือ มีจำนวนบุคลากรครูที่ครบชั้นเรียน มีครูพิเศษบ้างแต่ไม่มากนัก ครูคนหนึ่งอาจต้อง

เป็นทั้งผู้สอนและทำงานส่งเสริม รวมทั้งรับผิดชอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่นด้วย สถานศึกษาประเภทดังกล่าวสามารถเลือกใช้รูปแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์รูปแบบนี้ โดยการเลือกคุณลักษณะอันพึงประสงค์เฉพาะข้อที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัดในกลุ่มสาระนั้น ๆ ที่ครูแต่ละคนรับผิดชอบ เพื่อบูรณาการจัดทำแผนการเรียนรู้และแผนการพัฒนาคุณลักษณะพึงประสงค์ในข้อนั้นๆ ด้วยในคราวเดียวกัน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก็ดำเนินการประเมินร่วมกับตัวชี้วัดในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาคาดหวังว่าเมื่อได้ดำเนินการในภาพรวมแล้ว การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์จะครบทุกข้อตามที่สถานศึกษากำหนด โดยดำเนินการดังนี้

1. คณะกรรมการการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอน ร่วมกันวิเคราะห์มาตรฐาน/ตัวชี้วัดเนื้อหาในกลุ่มสาระวิชา และพิจารณาเลือกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ว่า มีข้อใดบ้างที่สอดคล้องกับธรรมชาติวิชา ที่ครูแต่ละคนรับผิดชอบ รวมทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้วย
2. ครูผู้สอนนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่คัดเลือกไว้ไปบูรณาการกับตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการพัฒนาและประเมินร่วมกัน
3. ครูผู้สอนส่งผลการประเมินให้ครูวัดผลเพื่อสรุปผลการประเมิน และนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นหรือครบชั้นพอดี แต่ครูคนหนึ่งต้องทำหลายหน้าที่ อีกทั้งความพร้อมของทรัพยากรด้านอื่น ๆ มีน้อย ดังนั้นการดำเนินการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ควรเปิดโอกาสให้ชุมชน ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินด้วย ซึ่งจะช่วยให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรงมากขึ้น การพัฒนาและการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามรูปแบบนี้ ครูประจำชั้นและหรือครูประจำวิชา ร่วมกันพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนทุกคนทุกประการ โดยดำเนินการดังนี้

1. ครูประจำชั้นและหรือครูประจำวิชาซึ่งรับผิดชอบการสอนมากกว่าหนึ่งชั้นหรือ หนึ่งกลุ่มสาระ ใช้การบูรณาการทุกกลุ่มสาระและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เข้าด้วยกัน ร่วมกันพัฒนาและประเมิน โดยอาจใช้การสังเกตพฤติกรรมตามสภาพจริง เปิดโอกาสให้ชุมชน ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้านร่วมประเมินด้วย ทั้งนี้ กรณีที่มีนักเรียนบางคน ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ข้อใด ครูร่วมกับชุมชนดำเนินการพัฒนา

จนกระทั่งทั้งสองฝ่ายมีความเห็นตรงกันว่านักเรียนมีคุณสมบัติตามเกณฑ์แล้วจึงให้ผ่านการประเมิน

2. ครูประจำชั้นและหรือครูประจำวิชา ร่วมกันสรุปผลการประเมินและนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาเพื่ออนุมัติต่อไป

จากการศึกษารูปแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ ผู้วิจัยสามารถสรุปเปรียบเทียบได้ ดังตารางที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 วิเคราะห์รูปแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

รูปแบบที่ 1	รูปแบบที่ 2	รูปแบบที่ 3
<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานศึกษาที่มีความพร้อม 2. เน้นผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ 3. มีคณะกรรมการร่วมกับครูประจำชั้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 4. ครูคนอื่นที่สนใจร่วมพัฒนา 5. สถานักเรียนเข้ามามีส่วนร่วม 6. นักเรียนร้อยละ 90 ขึ้นไป มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับ "ดี" 7. คณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ วิธีประเมินและเครื่องมือประเมิน 8. ครูผู้สอน ประเมินร่วมกับคณะกรรมการ 9. เมื่อสิ้นภาคเรียน / สิ้นปี ครูผู้สอนส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการ ซึ่งมีครูวัดผลเป็นเลขานุการ 10. ครูวัดผลประมวลผลตามเกณฑ์ 11. นำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาอนุมัติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานศึกษาที่มีความพร้อมปานกลาง ครูครบชั้นเรียน มีครูพิเศษ 2. คณะกรรมการร่วมกับครูผู้สอน วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดว่ามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ใดสอดคล้องกับธรรมชาติวิชา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้ครูผู้สอนบูรณาจัดทำแผนการเรียนรู้ และแผนพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3. คณะกรรมการและครูผู้สอนร่วมกันประเมิน 4. ครูผู้สอนส่งผลการประเมินให้ครูวัดผล และนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานศึกษานาขนาดเล็ก มีครูไม่ครบชั้นเรียน 2. เปิดโอกาสให้ชุมชนผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการประเมิน 3. ครูประจำชั้นและหรือประจำวิชาบูรณาการทุกกลุ่มสาระ ใช้การสังเกตพฤติกรรมตามสภาพจริง 4. กรณีนักเรียนบางคนไม่ผ่านเกณฑ์ ครูผู้สอนร่วมกับชุมชนพัฒนาและประเมินจนผ่านเกณฑ์ 5. ครูประจำชั้นและหรือประจำวิชา ร่วมกันสรุปผลการประเมินและเสนอผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนทำให้ผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่า ทั้ง 3 รูปแบบ นำมาใช้ในสถานศึกษาที่มีความพร้อมและขนาดที่ไม่เท่ากัน ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบแล้วสถานศึกษาที่มีความพร้อมในรูปแบบที่ 1

จะมีการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้ดีกว่ารูปแบบอื่น ส่วนรูปแบบที่ 2 เป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อมปานกลาง ครูครบชั้นเรียน มีครูพิเศษซึ่งไม่มากนัก รูปแบบนี้คณะกรรมการและครูผู้สอนวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับธรรมชาติวิชา มอบครูผู้สอนบูรณาการพัฒนาผู้เรียนและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รูปแบบที่ 3 เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีครูไม่ครบชั้น ซึ่งเป็นรูปแบบที่ครูผู้สอนต้องร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง พัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้วิจัยเชื่อได้ว่า การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ครูผู้สอนบางคนในสถานศึกษาขนาดเล็กอาจคิดว่า เป็นเรื่องที่มีขั้นตอนมากยุ่งยากต่อการปฏิบัติ และครูผู้สอนอาจเข้าใจไม่ชัดเจน หากครูผู้สอนได้รับการพัฒนาด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน จนเกิดความรู้เข้าใจ และสามารถดำเนินการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 มีทั้งสิ้น 223 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 121 โรงเรียนขนาดเล็ก 101 โรงเรียน และส่วนใหญ่แต่ละโรงเรียนมีครูสอนไม่ครบชั้น โดยภาพรวมโรงเรียนใช้รูปแบบที่ 3 ในการดำเนินการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

5. แนวปฏิบัติในการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน'

5.1 แนวทางในการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนนั้น สถานศึกษาสามารถนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดขึ้น รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สถานศึกษาอาจกำหนดขึ้นเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สภาพปัญหาความต้องการหรือความจำเป็นของชุมชนมาพัฒนาผู้เรียนตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้ ครูผู้สอนสามารถดำเนินการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในชั้นเรียนได้ ซึ่งสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 115-144) ได้กำหนดดังนี้

5.1.1 ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน นำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด ทั้ง 8 ประการ มาศึกษานิยาม วิเคราะห์ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อพิจารณาว่าพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดครอบคลุมตัวชี้วัด และนิยามของคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหรือไม่ ซึ่งผู้สอนอาจเพิ่มเติมหรือปรับได้ตามความเหมาะสม เช่น คุณลักษณะข้อที่ 3 มีวินัย

นิยาม มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคมผู้ที่มิวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคม เป็นปกติวิสัย ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ตารางที่ 4 ตัวอย่างตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้มีวินัย

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคม	1. ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 2. ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และรับผิดชอบในการทำงาน

ที่มา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 116)

5.1.2 วิเคราะห์พฤติกรรมสำคัญจากพฤติกรรมบ่งชี้

เมื่อทำความเข้าใจกับนิยาม ตัวชี้วัด และพฤติกรรมบ่งชี้แล้ว ครูผู้สอนควรวิเคราะห์พฤติกรรมสำคัญจากพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อให้เห็นพฤติกรรมที่จะสามารถวัดและประเมินได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.1.3 เลือกรูปแบบของเครื่องมือวัด

เครื่องมือวัดและประเมินที่นิยมใช้ในสถานศึกษา เนื่องจากใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้แก่

- 1) แบบสังเกต (Observation)
- 2) แบบสัมภาษณ์ (Interview)
- 3) แบบตรวจสอบรายการ (Check List)
- 4) แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)
- 5) แบบวัดสถานการณ์ (Situation)
- 6) แบบบันทึกพฤติกรรม (Anecdotal Records)
- 7) แบบรายงานพฤติกรรมตนเอง (Self Report)

ในการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ควรใช้เครื่องมือและวิธีการวัดที่หลากหลาย ข้อมูลจึงจะน่าเชื่อถือ ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรเลือกเครื่องมือวัดและประเมินให้เหมาะสมกับพฤติกรรมบ่งชี้ พฤติกรรมสำคัญว่าควรจะใช้เครื่องมือชนิดใด

5.1.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมิน

ถ้าต้องการสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือครูผู้สอนอาจนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของพฤติกรรมที่จะประเมินกับตัวชี้วัดและความถูกต้อง ในการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Concurrent) ซึ่งอาจเป็นดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องของพฤติกรรมที่จะประเมินกับตัวชี้วัด
คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายการพฤติกรรมแต่ละข้อว่าตรงกับตัวชี้วัดที่กำหนดให้หรือไม่
แล้วใส่เครื่องหมายถูก (✓) ตรงกับที่เป็นจริงในแต่ละช่อง

- 1 หมายถึง พฤติกรรมตรงกับตัวชี้วัด
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมตรงกับตัวชี้วัด
-1 หมายถึง พฤติกรรมไม่ตรงกับตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ปฏิบัติตาม ข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ของครอบครัว โรงเรียนและสังคม	1. ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ของ ครอบครัว โรงเรียนและสังคม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 2. ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ใน ชีวิตประจำวัน และรับผิดชอบ ในการทำงาน				

ข้อเสนอแนะ.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ที่มา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 117)

ในการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวนผู้เชี่ยวชาญต้องไม่น้อย 3 คน
ขึ้นไป เมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้วนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ถ้า
ได้คะแนนเฉลี่ย 0.6 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ เมื่อตรวจทาน แก้ไขการพิมพ์ การใช้ภาษา และข้อความ
ให้ถูกต้องแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับนักเรียน เพื่อจะดูว่าภาษาที่ใช้เหมาะสมกับระดับอายุของ

นักเรียนหรือไม่ มีความเชื่อถือได้หรือไม่ แล้ววิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดเป็นรายข้อทั้งฉบับ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ หลังจากนั้นจึงจัดทำต้นฉบับเพื่อนำไปใช้

5.1.5 การออกแบบการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เมื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมิน และวิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ครูผู้สอนสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในชั้นเรียนได้ดังนี้

- 1) กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ที่จะประเมิน
- 2) วิเคราะห์พฤติกรรมสำคัญจากพฤติกรรมบ่งชี้ที่จะประเมิน
- 3) เลือกใช้วิธีการ เครื่องมือให้เหมาะสมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ที่จะประเมิน

- 4) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics)

5.1.6 การสร้างเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจนเหมาะสม เพราะเกณฑ์การประเมินเป็นแนวทางในการให้คะแนนที่ประกอบด้วยเกณฑ์ด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ประเมินค่าผลการประพฤติ ปฏิบัติของผู้เรียน เกณฑ์เหล่านี้ คือสิ่งสำคัญที่ผู้เรียนควรประพฤตินจนกลายเป็นลักษณะนิสัยได้ เกณฑ์การประเมินมี 2 ลักษณะ คือ

- 1) เกณฑ์การประเมินแบบภาพรวม (Holistic Rubrics) คือแนวทางการให้คะแนน โดยพิจารณาจากภาพรวมการปฏิบัติ โดยจะมีคำอธิบายลักษณะของการปฏิบัติในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน เช่น มีวินัย

ระดับ 3 ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัวและโรงเรียน ปฏิบัติกิจกรรม หรือทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาได้ด้วยตนเอง

ระดับ 2 ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัวและโรงเรียน โดยต้องมีการเตือนเป็นบางครั้ง

ระดับ 1 ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัวและโรงเรียน โดยต้องมีการเตือนเป็นส่วนใหญ่

- 2) เกณฑ์การประเมินแบบแยกประเด็น (Analytic Rubrics) คือแนวทางการให้คะแนน โดยพิจารณาแต่ละส่วนของการปฏิบัติ ซึ่งแต่ละส่วนจะต้องกำหนดคำอธิบายลักษณะของการปฏิบัติในส่วนนั้น ๆ ไว้อย่างชัดเจน ดังตัวอย่าง

ตารางที่ 5 ตัวอย่างเกณฑ์การประเมินแบบแยกประเด็น

รายการประเมิน	ระดับคะแนน		
	1	2	3
ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของ ครอบครัว และ โรงเรียน	ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของ ครอบครัว และ โรงเรียน โดยมีการ เตือนเป็นส่วนใหญ่	ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว และโรงเรียน โดยมีการ เตือนบางครั้ง	ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของ ครอบครัว และ โรงเรียน โดยไม่มีการ เตือน
การตรงต่อเวลา	ปฏิบัติกิจกรรมหรือ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จ ทันเวลาได้ด้วยตนเอง โดยต้องมีการเตือน เป็นส่วนใหญ่	ปฏิบัติกิจกรรมหรือ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลาได้ด้วย ตนเอง โดยมีการเตือน เป็นบางครั้ง	ปฏิบัติกิจกรรมหรือ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จ ทันเวลาได้ด้วยตนเอง

ที่มา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 137)

สรุปผลการประเมิน

5-6 คะแนน หมายถึง ดีเยี่ยม

3-4 คะแนน หมายถึง ดี

1-2 คะแนน หมายถึง ผ่าน

5.1.7 การสรุปผลการประเมิน

การวัดและประเมินผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น มีความละเอียดอ่อน เพราะเป็นเรื่องของการพัฒนาคุณลักษณะที่ต้องการปลูกฝังให้เกิดในตัวผู้เรียน การวัดและประเมินผลจึงต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเมื่อได้รับการพัฒนาเป็นระยะ หรือเมื่อสิ้นปีการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอตัวอย่างแนวทางการกำหนดเกณฑ์พิจารณาสรุปผลการประเมินในแต่ละขั้นตอน ดังตาราง

ตัวอย่าง เกณฑ์พิจารณาสรุปผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ข้อที่ 1 รักษา ศาสน์
กษัตริย์

- ตัวชี้วัด
1. เป็นพลเมืองดีของชาติ
 2. ชำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย
 3. ศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตนตามหลักศาสนา
 4. เคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

ตารางที่ 6 ตัวอย่างเกณฑ์พิจารณาสรุปผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ระดับ	เกณฑ์การพิจารณา
ดีเยี่ยม (3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้ผลการประเมินระดับดีเยี่ยมทุกตัวชี้วัด หรือ 2. ได้ผลการประเมินระดับดีเยี่ยมจำนวน 2-3 ตัวชี้วัด และได้ผลการประเมินระดับดี จำนวน 1-2 ตัวชี้วัด
ดี (2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้ผลการประเมินระดับดี ทุกตัวชี้วัด หรือ 2. ได้ผลการประเมินระดับดีเยี่ยมหรือดี จำนวน 1-2 ตัวชี้วัด และได้ผลการประเมินระดับผ่าน จำนวน 1-2 ตัวชี้วัด
ผ่าน (1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้ผลการประเมินระดับผ่าน ทุกตัวชี้วัด หรือ 2. ได้ผลการประเมินระดับดีเยี่ยมหรือดี จำนวน 1 ตัวชี้วัด และได้ผลการประเมินระดับผ่าน จำนวน 3 ตัวชี้วัด
ไม่ผ่าน (0)	ได้ผลการประเมินระดับไม่ผ่าน อย่างน้อย 1 ตัวชี้วัด

ที่มา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 138)

5.2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

เนื่องจาก หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชนต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้น แล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งอาจดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้(สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2553 : 70) เช่น

- 5.2.1 บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
- 5.2.2 จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 5.2.3 จัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 5.2.4 ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยสอดแทรกในกิจวัตร

ประจำวัน

5.3 การรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารการรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน จากสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 145-153) ซึ่งได้กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ดังต่อไปนี้

เมื่อสถานศึกษาได้ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายแนวทาง เช่น บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดเป็นโครงการหรือกิจกรรม หรือปลูกฝังโดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวันตามความเหมาะสมของแต่ละสถานศึกษาแล้ว คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานศึกษา หรือผู้ที่รับผิดชอบต้องดำเนินการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ การจบการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเป็นเกณฑ์กลางการจบการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ว่า ผู้เรียนทุกระดับจะต้องมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

ในการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นั้น ต้องตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนา และเพื่อตัดสินผลการเรียน ข้อมูลการประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวน พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น เมื่อมีการประเมินผลผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด

จึงจำเป็นต้องมีการรายงานผลให้ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาผู้เรียน ได้รับทราบผลของการประเมินด้วย

การรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีจุดมุ่งหมายเพื่อแจ้งคุณภาพของผู้เรียนในส่วนของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลของสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย วางแผนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การดำเนินการครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังนี้

5.3.1 ผู้รับผิดชอบในการรายงาน

ผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์คือ ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา โดยมีครูวัดผลเป็นผู้ตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคน

5.3.2 กลุ่มเป้าหมายในการรายงาน

การรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ควรแจ้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| 1) ผู้เรียน | 7) ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น |
| 2) ครูผู้สอน | 8) ครูวัดผล ครูฝ่ายวิชาการ |
| 3) นายทะเบียน | 9) ครูแนะแนว |
| 4) คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ | |
| 5) คณะกรรมการสถานศึกษา | 10) ผู้ปกครอง |
| 6) ผู้บริหารสถานศึกษา | |

5.3.3 ระยะเวลาในการรายงาน

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นการประเมินอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน รายภาค และรายปี ส่วนการรายงานผลการประเมินควรสรุป และรายงาน ให้กลุ่มเป้าหมายทราบเป็นระยะ ๆ หรืออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

5.3.4 แบบรายงานผลการประเมิน

ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รายงานผลควรดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาหนึ่ง แล้วนำผลมาวิเคราะห์ แปลผลเพื่อรายงานผู้เกี่ยวข้อง โดยบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลให้ครบถ้วน ในกรณีที่ผู้เรียนคนใดควรได้รับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ก็บันทึกไว้ด้วย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ตัวอย่าง)

(แบบที่ 1)

แบบรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ชั้น.....ปีการศึกษา.....

ชื่อนักเรียน เลขประจำตัว เลขที่.....

ข้อที่	คุณลักษณะอันพึงประสงค์	ภาคเรียนที่ 1				ภาคเรียนที่ 2				สรุป
		ไม่ผ่าน (0)	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีเยี่ยม (3)	ไม่ผ่าน (0)	ผ่าน (1)	ดี (2)	ดีเยี่ยม (3)	
1	รักชาติ ศาสนา กษัตริย์									
2	ซื่อสัตย์ สุจริต									
3	มีวินัย									
4	ใฝ่เรียนรู้									
5	อยู่อย่างพอเพียง									
6	มุ่งมั่นในการทำงาน									
7	รักความเป็นไทย									
8	มีจิตสาธารณะ									
	สรุป									

ผลการตัดสินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

 0 ไม่ผ่าน 1 ผ่าน 2 ดี 3 ดีเยี่ยม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ควรได้รับการพัฒนา

.....

(ลงชื่อ)

.....

ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา

หมายเหตุ ใช้ได้ทุกระดับการศึกษา

ที่มา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 146)

(ตัวอย่าง)
แบบรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (แบบที่ 2)
ระดับประถมศึกษา

โรงเรียน..... จังหวัด.....
 เขต/อำเภอ เลขประจำตัว

คุณลักษณะอันพึงประสงค์	ปีการศึกษา.....		ปีการศึกษา.....		ปีการศึกษา.....		ปีการศึกษา.....		สรุป
	ภาค 1	ภาค 2	ภาค 1	ภาค 2	ภาค 1	ภาค 2	ภาค 1	ภาค 2	
1. รักชาติ ศาสนา กษัตริย์									
2. ซื่อสัตย์ สุจริต									
3. มีวินัย									
4. ใฝ่เรียนรู้									
5. อยู่อย่างพอเพียง									
6. มุ่งมั่นในการทำงาน									
7. รักความเป็นไทย									
8. มีจิตสาธารณะ									
สรุป									

ผลการตัดสินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับประถมศึกษา

0 ไม่ผ่าน 1 ผ่าน 2 ดี 3 ดีเยี่ยม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ควรได้รับการพัฒนา.....

ที่มา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 147)

(แบบที่ 2)

(ตัวอย่าง)

แบบรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ระดับมัธยมศึกษา.....

โรงเรียน.....
เขต/อำเภอ จังหวัด

ชื่อนักเรียน เลขประจำตัว

คุณลักษณะอันพึงประสงค์	ปีการศึกษา....			ปีการศึกษา....			ปีการศึกษา....			สรุป
	ภาค 1	ภาค 2	สรุป	ภาค 1	ภาค 2	สรุป	ภาค 1	ภาค 2	สรุป	
1. รักษา ศาสนา กษัตริย์										
2. ซื่อสัตย์ สุจริต										
3. มีวินัย										
4. ใฝ่เรียนรู้										
5. อยู่อย่างพอเพียง										
6. มุ่งมั่นในการทำงาน										
7. รักความเป็นไทย										
8. มีจิตสาธารณะ										
สรุป										

ผลการตัดสินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับมัธยมศึกษา

0 ไม่ผ่าน 1 ผ่าน 2 ดี 3 ดีเยี่ยม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ควรพัฒนา.....

ที่มา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 138)

(ตัวอย่าง)

แบบบันทึกการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ระดับ..... ปีการศึกษา ถึง ปีการศึกษา.....

ชื่อนักเรียน.....ชั้น.....โรงเรียน.....

คุณลักษณะอันพึงประสงค์	ระดับคุณภาพ	ความก้าวหน้าการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์												สรุประดับคุณภาพ		
		1		2		3		4		5		6				
1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	3 2 1 0															() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน
2. ซื่อสัตย์สุจริต	3 2 1 0															() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน
3. มีวินัย	3 2 1 0															() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน
4. ใฝ่เรียนรู้	3 2 1 0															() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน
5. อยู่อย่างพอเพียง	3 2 1 0															() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน
6. มุ่งมั่นในการทำงาน	3 2 1 0															() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน
7. รักความเป็นไทย	3 2 1 0															() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน
8. มีจิตสาธารณะ	3 2 1 0															() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน
ภาคเรียนที่		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
สรุปผลการประเมินรายปี		() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	() ดีเยี่ยม () ดี () ผ่าน () ไม่ผ่าน	
ชั้นประถมศึกษาปีที่		1	2	3	4	5	6									

สรุปผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ระดับประถมศึกษา

() ไม่ผ่าน () ผ่าน () ดี () ดีเยี่ยม

(ลงชื่อ)

(.....)

กรรมการผู้ประเมิน

5.4 แนวทางการบันทึกผลการประเมิน

จากตัวอย่างแบบรายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (แบบที่ 2) มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553 : 152)

5.4.1 นำผลการประเมินที่สรุปจากคณะกรรมการประเมินมาบันทึกลงในแต่ละภาคเรียน ของแต่ละปีการศึกษา

5.4.2 ในช่องสรุปของแต่ละปีการศึกษาให้นำผลการประเมินที่แสดงพัฒนาการสุดท้าย นั่นคือ ผลจากภาคเรียนที่ 2 บันทึกลงในช่องสรุปในปีการศึกษานั้นๆ

5.4.3 เมื่อเสร็จสิ้นการบันทึกในแต่ละปีการศึกษาให้นำผลในช่องสรุปไปบันทึกลงในแบบบันทึกการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของแต่ละระดับชั้น คือ ระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

5.4.4 การพิจารณาตัดสินผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของแต่ละระดับการศึกษา เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีแนวดำเนินการดังนี้

- 1) คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์พิจารณาผลการตัดสินในแต่ละชั้นปี ถ้าผลการประเมินในปีสุดท้ายได้ระดับใดให้ถือว่าผู้เรียนได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับนั้น เช่น เด็กชายดี มีคุณธรรม ได้รับการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของชั้นปีที่ 6 ได้ระดับดีเยี่ยม การสรุปผลในระดับประถมศึกษา คือ ได้ระดับดีเยี่ยม
- 2) ถ้ามีกรณีที่ผลการประเมินในปีก่อน ๆ ได้ระดับดี หรือ ดีเยี่ยม แต่ปีสุดท้ายของระดับการศึกษาได้ระดับผ่าน ให้คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะใช้ดุลพินิจอย่างรอบคอบและเป็นไปตามสภาพจริง โดยนำข้อมูลจากประวัติที่ผ่านมาประกอบการพิจารณาว่า จะให้ระดับใด

5.4.5 นำผลการประเมินปีสุดท้ายของแต่ละระดับชั้น ไปบันทึกลงใน ปพ.1

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหรือนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ผู้วิจัยขอสรุปขั้นตอนการดำเนินการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2 วิเคราะห์ตัวชี้วัดของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

1.3 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสอดคล้องไว้ในหลักสูตร สถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกสาระการเรียนรู้

1.4 วิเคราะห์ตัวชี้วัดแต่ละคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ใน หลักสูตรสถานศึกษา

1.5 กำหนดตัวชี้วัดสอดคล้องครอบคลุมกับความต้องการของหลักสูตร สถานศึกษา และความต้องการของชุมชน

1.6 วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่สอดคล้องอยู่ใน กลุ่มสาระการเรียนรู้

1.7 วิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อนำไปกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน

2. การวิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ ประกอบด้วย

2.1 นิยามความหมายพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เหมาะสมกับตัวชี้วัด

2.2 วิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้ สอดคล้องกับตัวชี้วัด

2.3 เพิ่มเติมปรับปรุงพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

2.4 กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3. การจัดทำแนวทางการประเมิน ประกอบด้วย

3.1 เลือกรูปแบบวิธีการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ได้เหมาะสม

3.2 ออกแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้ถูกต้อง เหมาะสม

3.3 กำหนดเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับรูปแบบประเมินคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน

4. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ประกอบด้วย
 - 4.1 ความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 4.2 สร้างเครื่องมือประเมินให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 4.3 เลือกเครื่องมือประเมินสอดคล้องเหมาะสมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
5. การวางแผนพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย
 - 5.1 จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษากำหนด
 - 5.2 วางแผนบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 5.3 วางแผนปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยสอดแทรกในกิจกรรมประจำวัน
 - 5.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 5.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 5.6 พัฒนาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
6. การพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย
 - 6.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 6.2 พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 6.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
7. การรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย
 - 7.1 ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ได้ถูกต้อง เหมาะสม

7.2 สรุปผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

7.3 รายงานผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ

ระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า พบว่า มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ประกอบด้วย ประวิต เอรารวรรณ (2545 : 5) ให้ความหมายว่า กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างมีระบบของกลุ่มปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ส่วนบุญชม ศรีสะอาด (2546 : 71) ได้กล่าวถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ว่าเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างสมบูรณ์หรือแก้ปัญหาได้เป็นระดับหนึ่ง ครูได้รับความรู้ใหม่นับว่าเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยรายบุคคลหรือรายกรณีที่แก้ปัญหาด้วย การวิจัยแก้ปัญหาผู้เรียน การวิจัยพัฒนาการสอนและสื่อการเรียนการสอน จัดเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ด้วย ในขณะที่ คงศักดิ์ ธาตุทอง (2549 : 1) ให้ความหมายว่าเป็นการวิจัยในงานของผู้วิจัยและงานของกลุ่มผู้วิจัยเป็นการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยพัฒนาทั้งงานของผู้วิจัยและของผู้ร่วมวิจัยไปพร้อมๆกัน ในการทำงานร่วมกันของผู้วิจัยเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช้วัตถุ พร้อมทั้งช่วยกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีจุดหมาย และช่วยให้ผู้ร่วมงานสร้างงานด้วยตนเอง สำหรับธีรวุฒิ เอกะกุล (2552 : 5) ให้ความหมายว่าเป็นการรวบรวมและหรือการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยมีการปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการซ้ำหลายๆครั้งจนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุจุดประสงค์ หรือแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ ส่วนจิราภรณ์ เอมเอี่ยม (2552 : 11) ให้ความหมายว่า กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานในสถานศึกษาโดยอาศัยพลังร่วมของครูทุกคนในการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และการตัดสินใจในการบริหารงานของสถานศึกษาร่วมกัน และสุวิมล ว่องวานิช (2552 : 20)

กล่าวถึงความหมายของการวิจัยปฏิบัติการว่า มีความหมายครอบคลุมที่สุดสำหรับการวิจัยของครู เพราะประกอบด้วยคำสำคัญ 3 คำ คือ กระบวนการวิจัย การปฏิบัติการ และสถานที่หรือบริบทที่ทำการวิจัย นอกจากนี้ คาร์ร เคมมิส และแมค ทักการ์ท (Carr and Kemmis, 1986 : 162 ; Kemmis and Mc Taggart, 1992 : 5) ได้ร่วมกันและให้ความหมายว่า เป็นรูปแบบของการรวบรวมคำถามซึ่งเกิดจากการสะท้อนผล จากการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อทำการปรับปรุงหลักการและความถูกต้อง รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการวิจัยปฏิบัติการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยมีการปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการซ้ำหลาย ๆ ครั้ง จนได้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุตามจุดประสงค์

1.2 ประเภทของการวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการ (ประวิต เอราวรรณ์, 2545 : 7-8) ได้แบ่งออกเป็น

3 ประเภท คือ

1.2.1 การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Action Research)

เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่อาศัยกระบวนการวิทยาศาสตร์เป็นวิธีวิจัยหรือวิธีแก้ปัญหา เช่น

1) รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ Kurt Lewin ที่มีขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact Finding) การดำเนินการ (Execution) และการวิเคราะห์ผล (Analysis)

2) รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ Taba - Noel Hilda Taba ซึ่งเป็นนักทฤษฎีหลักสูตร ได้ประยุกต์วิธีการของ Dewey ที่มี 5 ขั้นตอน มาใช้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยแยกได้เป็น 6 ขั้นตอน คือ 1) ระบุปัญหา 2) วิเคราะห์ปัญหา

3) กำหนดแนวคิดหรือสมมติฐาน 4) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 5) ปฏิบัติหรือดำเนินการ และ 6) ประเมินผลการปฏิบัติ

3) รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ Lippitt - Radke ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

3.1) เริ่มต้นจากกลุ่มที่มีความต้องการที่จะค้นหาความรู้ความจริง

3.2) ร่วมกันกำหนดว่า "อะไรคือสิ่งที่กลุ่มอยากรู้"

3.3) สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นวิทยาศาสตร์ขึ้นมา

3.4) กำหนดกลุ่มเป้าหมายและทดลองใช้เครื่องมือ

3.5) รวบรวมข้อมูลโดยมีการร่วมกันกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด

3.6) รวบรวมข้อมูลด้านทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ตั้งคำถามว่า "มองสิ่งต่าง ๆ แตกต่าง ไปจากเดิมหรือไม่เมื่อรู้ความจริง"

3.7) ร่วมมือกันค้นหาความจริงและนำเสนอความจริง ซึ่งอาจต้องใช้เทคนิควิจัยเฉพาะและควรแบ่งงานกันอย่างเสมอภาค

3.8) ในบางครั้งข้อค้นพบที่เกิดขึ้นอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือการรับรู้ทางสังคมของกลุ่มหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งต้องช่วยกันสำรวจให้พบ

3.9) เสนอข้อค้นพบให้กลุ่มอื่นรู้ โดยการสนทนาหรือเขียนเป็นรายงาน

1.2.2 การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติ (Practical - deliberative Action Research) เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจและปรับปรุงพัฒนาหรือวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งรูปแบบนี้จะเน้นที่การให้เกิดการวิจัยขึ้นจากค่านิยมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เริ่มโครงการ และบทบาทของผู้วิจัย คือ การกระตุ้นและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจและทำการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เช่น

1) รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ John Elliott จะเน้นวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานสะท้อนการพัฒนาตนเอง ในมุมมองของ John Elliott เขาเชื่อว่าการวิจัยปฏิบัติการจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานการณ์ทางสังคม

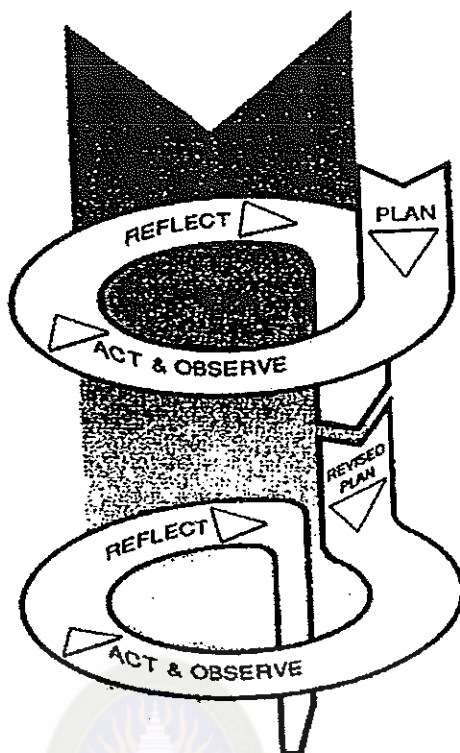
2) รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ David Ebbutt ซึ่งเสนอว่าแนวทางที่ดีที่สุดในการคิดเชิงกระบวนการคือ ลำดับขั้นตอนตามวงจรแห่งความสำเร็จ ไม่ใช่การดำเนินการแบบเกลียว

3) การวิจัยปฏิบัติการเชิงอิสระ (Emancipatory Action Research) เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มผู้วิจัยมีอิสระในการเผชิญหน้ากับปัญหาและร่วมมือกันแสวงหาวิธีการที่ดีที่จะแก้ไข แล้วสะท้อนตนเองจากผลการปฏิบัติ เช่น รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin หรือการวิจัยปฏิบัติการตามรูปแบบของ Kemmis และคณะ ซึ่งมีความคิดว่ากระบวนการวิจัยปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นเกลียว (Spiral) ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตผล และการสะท้อนผล

1.3 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ

ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าและนำเอากระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ มหาวิทยาลัย Deakin ประเทศออสเตรเลีย มาใช้เป็นแนวทางและวิธีการในการศึกษาครั้งนี้

ในประเทศออสเตรเลีย Stephen Kemmis และคณะ ได้นำแนวคิดของ Lewin มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาของออสเตรเลียจน ได้รับการยอมรับและเผยแพร่ไปกว้างขวาง ซึ่งในความคิดของ Kemmis และคณะ การวิจัยปฏิบัติการ คือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วมและการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจะกระทำคนเดียวไม่ได้ เพราะการกระทำเพียงคนเดียวถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำลายพลังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่ม ดังนั้นในขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ จึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน (Thematic Concern) เช่น สนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรและวิธีสอนให้มีประสิทธิภาพหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีการวิทยาศาสตร์ให้ลึกซึ้ง เป็นต้น เมื่อได้จุดสนใจร่วมกันแล้วก็จะนำไปสู่ การปฏิบัติ ที่สำคัญ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจร คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกตผล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งมีการเคลื่อนไหว ลักษณะ "เกลียวสว่าน" ไปในจุดทั้ง 4 ไม่อยู่นิ่งและไม่จบลงด้วยตัวเอง (ประวิต เอรารวรรณ์. 2545 : 15) นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมที่หมุนไปใน กระบวนการทั้งสี่ขั้นตอนในวงจรการวิจัยปฏิบัติการของ Stephen Kemmis, Robin McTaggart (1992 : 11) ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังภาพ และอธิบายขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2 วงจรเกลียวการวิจัยปฏิบัติการของ Stephen kemmis and Robin McTaggart
ที่มา Stephen Kemmis, Robin McTaggart (1992 : 11)

ขั้นตอนวงจรเกลียวการวิจัยปฏิบัติการของ Stephen kemmis, Robin
McTaggart (1992 : 11-15)

ขั้นตอนวงจรเกลียวการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Stephen Kemmis,
Robin McTaggart ซึ่งผู้วิจัยได้ ศึกษาขั้นตอนวงรอบเกลียวการวิจัยปฏิบัติการของ ส.วาสนา
ประวาลพฤกษ์ (2538 : 22-29)

แผน แผนคือการปฏิบัติงานที่มีโครงสร้าง และตามคำจำกัดความแล้ว แผนคือ
แนวทางปฏิบัติซึ่งตั้งความคาดหวังไว้ เป็นการมองไปในอนาคตข้างหน้า โดยจะต้องระลึกอยู่
เสมอว่า เหตุการณ์ทางสังคมนั้น ไม่สามารถจะทำนายหรือกำหนดล่วงหน้าได้ และจะต้องมี
การเสี่ยงต่อความไม่แน่นอนอยู่บ้าง การกำหนดแผนทั่วไปจึงต้องมีความยืดหยุ่นพอสมควร
เพื่อที่จะสามารถปรับให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ กิจกรรม
หรือการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในแผนจะต้องมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก จะต้องพิจารณา
เกี่ยวกับความเสี่ยงอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น
ในสภาพจริง เช่น เกี่ยวกับสภาพการณ์ของสิ่งต่าง ๆ และการเมืองลักษณะที่สอง กิจกรรมที่

ถูกเลื่อนมากำหนดในแผน จะต้องได้รับเลือกมาเนื่องจากกิจกรรมนั้นสามารถปฏิบัติได้ดีกว่า กิจกรรมอื่น ๆ สามารถลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ (อย่างน้อยในระดับหนึ่ง) และช่วยให้เกิดพลังในการปฏิบัติที่เหมาะสมกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่า ในฐานะนักการศึกษาที่จะช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้น กิจกรรมหรือการปฏิบัตินั้นควรช่วยผู้ปฏิบัติงานสำนึกในศักยภาพใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานทางการศึกษาในส่วนของกระบวนการวางแผนนั้น ผู้ร่วมงานจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจในการอภิปราย (ทั้งในแง่ทฤษฎีและปฏิบัติ) เพื่อให้เกิด การวิเคราะห์และปรับปรุงการกำหนดแผนงาน ที่จะสามารถปฏิบัติได้จริงในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

การปฏิบัติ การปฏิบัติตามความหมายที่ตั้งใจไว้ ณ ที่นี้ เป็นสิ่งที่ละเอียด จงใจ และภายใต้การควบคุมเป็นการปฏิบัติงานจากแนวคิดหลากหลายอย่างใดไตร่ตรองและรอบคอบ และมีหลักฐานที่ได้รับการวิจารณ์ และใช้การปฏิบัตินี้เป็นฐานของการพัฒนาการปฏิบัติในขั้นต่อไป ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่มีจุดปรารถนาเชิงการศึกษาอย่างละเอียดถี่ถ้วน การปฏิบัติงานจะดำเนินตามแนวที่ได้วางแผนไว้อย่างมีเหตุผลจะมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์ แต่การปฏิบัติจากแนวทางที่วางไว้นี้มีโอกาสของการเสี่ยงอยู่ด้วย เนื่องจากเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นตามเหตุการณ์ทางการเมืองและสภาพการณ์จริง (ซึ่งบางอย่างจะเกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด ไม่สามารถจะทำนายได้ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง) ดังนั้น แผนที่วางไว้สำหรับการปฏิบัติจะต้องสามารถแก้ไขได้ โดยการกำหนดให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง การให้ข้อมูลจากกิจกรรมก่อนหน้านั้นจะต้องต่อเนื่องและนำมาใช้ในกิจกรรมต่อไป (สิ่งที่เคยทำมาก่อน หรือวิธีการทำงานก่อน ๆ) แต่การทำงานที่ผ่านมาไม่จำเป็นต้องนำมาเป็นแนวทางสำหรับปัจจุบันเสมอไป การปฏิบัติงานจะต้องเปลี่ยนรูปไป หรือปรับปรุง ไปได้เรื่อย ๆ ตามผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำนั้น ๆ การดำเนินงานของแผนปฏิบัติการนั้น จะต้องเป็นไปตามคุณลักษณะของสิ่งที่มีอยู่ ตามสภาพการต่อสู้ทางสังคมและการเมืองไปสู่การพัฒนาการปรับปรุง การเจรจาต่อรอง และการประนีประนอมกัน เป็นสิ่งที่จำเป็นแต่เป็นการประนีประนอมที่มีในบริบทยุทธศาสตร์ของพวกตน ในขั้นแรกอาจหวังผลเพียงปานกลาง การปฏิบัติที่มีการรายงานอย่างวิพากษ์วิจารณ์กันในภายหลังก็จะอยู่บนพื้นฐานของผลที่ได้ ในการปฏิบัติขั้นที่แล้วมา

“เราจะกล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินการและการพัฒนาใน บทที่ 2 ที่ว่าด้วยการพัฒนาการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งจะชี้แจงอย่างละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษา และการพัฒนาทางสังคม”

ลักษณะอาการอย่างหนึ่งคือการวิจัยปฏิบัติการแตกต่างจากการปฏิบัติในสถานการณ์ทั่ว ๆ ไปก็คือ วิจัยปฏิบัติการนั้นมีการสังเกตได้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งที่จะรวบรวมหลักฐานข้อ อ้างอิงเกี่ยวกับการกระทำของตน เพื่อที่จะสามารถประเมินได้อย่างตลอดในการเตรียมพร้อมเพื่อการประเมินนั้น ผู้ปฏิบัติจะเสนอความคิดเห็นก่อนลงมือกระทำต่อประเภทของหลักฐาน ที่จะต้องมีการประเมินการกระทำของตน โดยใช้วิจารณญาณ

การสังเกต ทำหน้าที่เก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน มีรายงานหลักฐานเชิงวิจรรย์ การสังเกตจะช่วยมองไปข้างหน้า โดยเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะสะท้อนเหตุการณ์ในปัจจุบันแต่จะมากขึ้นในลักษณะของเหตุการณ์ในอนาคตอันใกล้ ที่ดำเนินการต่อเนื่องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน การสังเกตอย่างรอบคอบและระมัดระวังเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากการปฏิบัตินั้นจะมีข้อจำกัดจากการบีบบังคับของสภาพความเป็นจริง และข้อขัดข้องทั้งหมดเหล่านี้จะไม่เคยชัดเจนและบอกมาให้รู้ล่วงหน้าได้เลย การสังเกตจึงต้องมีการวางแผนจนกระทั่งได้ข้อมูลเป็นเรื่องราวสะท้อนต่อเนื่องและสอดคล้องต่อกัน แต่จะต้องไม่เป็นแผนการที่แคบจนเกินไป ข้อมูล จากการสังเกตจะต้องตอบสนองและเปิดกว้าง คือจะต้องมองหลายแง่หลายมุมในทุก ๆ ด้าน ส่วนประเภทของการสังเกต(รวมถึงการวัด)ที่วางแผนไว้ล่วงหน้านั้นจะไม่เป็นการเพียงพอ ผู้สังเกตจะต้องมีความไวในการจับภาพหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะต้องสังเกตข้อมูลตามที่วางแผนเอาไว้แล้ว ยังต้องมีความยืดหยุ่นที่จะจัดเก็บข้อมูลลักษณะที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนด้วย นักวิจัยปฏิบัติการจะต้องรายงานผลการสังเกตอย่างครบถ้วน

นักวิจัยปฏิบัติการจำเป็นจะต้องสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติและผลของการปฏิบัติ (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) สังเกตสถานการณ์และข้อขัดข้องของการปฏิบัติ สังเกตวิธีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพล หรือมีผลเกี่ยวเนื่องและปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน การสังเกตจะเป็นไปตามเจตนาที่ ที่มีพื้นฐานที่สมบูรณ์สำหรับการสะท้อนภาพการกระทำที่สำคัญของตนเอง การสังเกต จะฉายภาพสลัวในสัมฤทธิ์ผลของการสะท้อนภาพการดำเนินงาน ในกรณีเช่นนี้ ข้อมูลจากการสังเกต จะช่วยให้เกิดการปรับปรุง การปฏิบัติงาน โดยเกิดความเข้าใจยิ่งขึ้นและมีการปฏิบัติที่มียุทธศาสตร์ที่มีหลักฐานรายงานอย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตามเนื้อหาสาระของการสังเกตจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติและสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ ที่การปฏิบัติกำลังดำเนินอยู่

การสะท้อน การสะท้อนทำให้หวนคิดถึงการกระทำตามที่ได้บันทึกไว้ จาก การสังเกตเก็บข้อมูล แต่เป็นการกระทำที่ยังกระฉับกระเฉงซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของ

กระบวนการ ปัญหาข้อขัดแย้งและแรงบีบบังคับที่ปรากฏในการปฏิบัติที่มียุทธศาสตร์ การสะท้อนจะเป็นลักษณะของความเป็นไปได้ของสถานการณ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การกระทำที่ปฏิบัติลงไป การสะท้อนภาพจะพิจารณาโดยใช้การอภิปรายร่วมกันระหว่าง ผู้ร่วมงาน โดยวิธีนี้จะช่วยให้ได้ภาพสะท้อนของกลุ่ม ที่จะนำไปสู่การปรับสถานการณ์ทาง สังคม และปรับปรุงโครงการ การสะท้อนภาพจะมีลักษณะเป็นการประเมินอย่างหนึ่ง ซึ่ง ผู้วิจัยปฏิบัติการจะต้องตัดสินใจจากประสบการณ์ของตนว่า ผลของการปฏิบัติ (หรือผลที่ เกิดขึ้น) นั้นเป็นสิ่งที่ต้องประสงค์หรือไม่และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติต่อไป นอกจากนี้ การสะท้อนภาพยังหมายถึงการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะดำเนินการจริงอีกด้วย การ สะท้อนข้อมูลนี้จะช่วยในการวางแผนการดำเนินการในขั้นต่อไป ที่จะเป็นไปได้สำหรับกลุ่ม และสำหรับแต่ละบุคคลในโครงการ ในการที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายของการดำเนินการของ กลุ่มด้วย

การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่เคลื่อนหมุนไปในสถานะของสิ่งสำคัญ ซึ่ง จะต้องทำความเข้าใจว่า ทั้งสิ่งนี้จะมีการเคลื่อนไหวไม่อยู่นิ่งและไม่จบลงในตัวเอง แต่จะอยู่ใน สภาพการณ์ขณะใดขณะหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการ ที่จะมีการเคลื่อนไหวในลักษณะของ เคลียวสวนระหว่างการวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกต และการสะท้อน การปรับปรุงใน เรื่องความเข้าใจหลักการพื้นฐานนี้ ต้องทำก่อนเพื่อให้เป็นเหตุเป็นผลไปสู่การปฏิบัติที่ง่ายขึ้น หลักการพื้นฐานนั้นจะพัฒนาโดยการทดสอบกับกลุ่มผู้ที่จะปฏิบัติ โดยใช้วิธีการทดสอบ ระหว่างหลักการพื้นฐานกับแนวปฏิบัติ และระหว่างหลักการพื้นฐานด้วยกันโดยทั่ว ๆ ไป สิ่งที่เสนอเป็นหลักการพื้นฐานนี้จะพัฒนาโดยอาศัย คำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับหลักวิชาและ การปฏิบัติทางการศึกษาโดยตรงประกอบด้วยทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ เช่น ผู้เรียน จะเรียนรู้อย่างไรและระบบข่าวสารในโรงเรียน (หลักสูตร ระบบการจัดการในโรงเรียน กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล) ที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดความหมายกับผู้เรียน

ความสำคัญของกลุ่มในการวิจัยปฏิบัติการไม่ควรจะถูกไล่ไปกิจกรรมใด ๆ ที่กระทำโดยบุคคลเพียงคนเดียว ถึงจะผ่านวงจรของการวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกต และการสะท้อน ก็ไม่ถือว่าเป็นการวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยปฏิบัติการไม่ใช่กิจกรรมของเอกัต บุคคลการกระทำโดยบุคคลคนเดียวจะทำลายระบบการเปลี่ยนแปลงของพลังกลุ่มที่สำคัญยิ่ง ซึ่งเป็นการกระทำที่เสี่ยงมาก การปฏิบัติการทางการศึกษาจะไม่ดำเนินการโดยคนเดียว แต่ จะต้องเน้นการปฏิบัติการของกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้การกระทำใด ๆ มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยกลุ่ม (McTaggart and Garbutcheon Singh, 1987)

2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ดังนี้

การพัฒนานุคลากร ทุกหน่วยงานหรือองค์การจะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด ผู้วิจัยได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนานุคลากร จึงได้นำเสนอการดำเนินการพัฒนานุคลากรโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหนึ่ง ๆ จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการประชุมปฏิบัติการและการที่จะเลือกใช้วิธีการใดจึงจะถูกต้องเหมาะสม ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งผู้จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น ๆ ต้องพิจารณาคำนี้ถึง วัตถุประสงค์ของโครงการ ลักษณะและหัวข้อเรื่องที่จะประชุมเชิงปฏิบัติการและตัวบุคคลที่เข้ารับการประชุม เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว หากโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการใดที่มีหัวข้อเรื่องที่หลายเรื่อง มีผู้เข้าประชุม หรือวิทยากรหลายคนและมีช่วงเวลาที่จะประชุมเชิงปฏิบัติการหลายช่วงแล้ว มักไม่นิยมใช้วิธีการเพียงอย่างเดียว แต่จะใช้หลายวิธีที่ควบคู่หรือสลับกันไป ทั้งนี้เพื่อรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการประชุม และเพื่อให้เหมาะสมกับประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะประชุม ผู้วิจัยจึงได้เลือกวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ มาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

2.1 ความหมายของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นเทคนิควิธีการฝึกอบรม ที่จะทำให้บทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งได้มีผู้ให้นิยามศัพท์และแนวคิดไว้ ดังนี้ พันธ์ หัสนาคินทร์ (2524 : 93) ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ไขปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างที่มีประสบการณ์ ในงานนั้นมาแล้วและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน ในขณะที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 209) กล่าวว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นเทคนิค และกิจกรรมหลักของการพัฒนาการสอน การประชุมปฏิบัติการ มีลักษณะที่สำคัญคือ มีผู้นำการฝึกอบรมและสมาชิกที่เข้าฝึกอบรมมีบทบาทในการลงมือปฏิบัติการหรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง การฝึกอบรมจะเป็นระยะสั้นระยะยาว ในสถาบัน นอกสถาบันแล้วแต่ความเหมาะสมของเรื่องกลุ่มผู้เข้าประชุม คณะวิทยากรและข้อจำกัดอื่น ๆ นอกจากนั้น วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 40) กล่าวว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ว่าเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมประมาณ 10-25 คน ซึ่งมีความสนใจ หรือมีปัญหาที่ต้องร่วมกันแก้ไขได้มาพบปรึกษาหารือศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น หรือเพื่อลงมือปฏิบัติงานตาม แผนที่วางไว้ ส่วนวิจิตร อาวะกุล (2537 : 40) กล่าวว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็น เทคนิคการประชุมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์และเน้นหนักไปทางด้าน การนำเอาไปใช้ปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย กิจกรรมในการอบรมนั้นหรือมีชั่วโมงในการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายทั่วไปเป็นเทคนิค การอบรมชนิดหนึ่ง อุ่นนิรันดร์ วรรณโชติ (2538 : 108-109) กล่าวว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการจัดให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติในสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วจากวิทยากร เป็นการจัด โอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองกระทำด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ หรือ ทักษะในเรื่อง นั้น ๆ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการแก้ไขข้อผิดพลาดและเพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาทักษะต่อไป นอกจากนี้ สายสอางค์ แก้วเกษมกรรณ์ (2543 : 84) กล่าวว่า การ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิด การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมนี้ ได้เน้นถึงการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้ มาปฏิบัติในงานของเขาหรือ อาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นการฝึกอบรมในลักษณะเข้ม โดยจะเน้น ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะ(Skill) ในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติ อย่างแท้จริง สำหรับ ญัตถุพันธ์ เจริญนันทน์ (2554 : 126) ให้ความหมายคือ กระบวนการ ที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนา สมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออก ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และในส่วนของ วรวรรณ ศรียาภัย (2554 : 11) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องจัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการทำงาน และประสบการณ์แก่บุคคลโดยการจัดอบรมเองหรือให้บุคลากรไปอบรมที่ องค์กรอื่นจัด นอกจากจะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานแล้ว ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์กร

ผู้วิจัย สามารถสรุปคำกล่าวและความหมายที่อ้างถึง ได้ว่า การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ หมายถึง เทคนิคอีกอย่างหนึ่งของการฝึกอบรมที่เน้นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อแก้ปัญหาตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและนำ ประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยการฝึกอบรบเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมประกอบด้วย ได้แก่ การวิเคราะห์ตัวชี้วัด การวิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ แนวทางการประเมิน การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การวางแผนพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาและการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และการรายงานผลการประเมิน

2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ สายสอวงค์ แก้วเกษรกรรณ์ (2543 : 84-87) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.2.1 เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน

2.2.2 เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2.3 เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น

2.2.4 เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและ

ถูกต้องยิ่งขึ้น

บุคคลที่เกี่ยวข้อง วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ

1) เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาหรือเรื่องที่จะจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและให้ความรู้ข้อแนะนำในการทำงานแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขณะเมื่อจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการขึ้น

2) มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ และสามารถถ่ายทอดความรู้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติได้อย่างดี

ผู้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1) ต้องพิจารณาว่าจะจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านใดหรือสาขาใด

2) เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนั้น

3) เป็นผู้กำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ กำหนดเวลาและ

หลักสูตรการประชุมด้วย

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1) ควรจะเป็นผู้ที่ทำงานในสาขาหรือด้านเดียวกัน มีปัญหาในการทำงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2) เป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับเดียวกัน

2.3 กระบวนการขั้นตอนของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่ง อุ่นนิรันดร์ วรรณโชติ (2538 : 108) กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น อาจจะทำให้หลายวิธี เช่น

2.3.1 ฝึกปฏิบัติเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม

2.3.2 ฝึกปฏิบัติเป็นบางคนหรือทุกคน

2.3.3 ฝึกปฏิบัติภายใต้การควบคุมหรือการแนะนำจากวิทยากร

2.3.4 ฝึกอบรมปฏิบัติการบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน

วิธีการดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

1) ระยะก่อนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นวางแผน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาว่า มีปัญหาหรือข้อขัดข้องอะไรเกิดขึ้น ซึ่งเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมในด้านใด

เมื่อทราบความจำเป็นของการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตรและระยะเวลา

กำหนดบุคคลที่จะเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เนื้อหารายละเอียดของหลักสูตรเมื่อได้กำหนดแล้ว ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการต้องแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนแรก เป็นทฤษฎี ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ จะต้องพิจารณาว่า ในภาคทฤษฎีนี้ จะมีหัวข้อวิชาอะไรบ้าง ที่จะช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้

ส่วนที่สอง เป็นการปฏิบัติหรืออาจจะเป็นการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมาประชุมปรึกษาหารือ ประชุมแก้ปัญหาข้อขัดข้อง โดยอาจจะจัดแบ่งกลุ่มหรือกลุ่มย่อย ๆ ก็ได้

ผู้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและต้องแจ้งให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเตรียมตัวด้วย

เตรียมกลุ่มย่อย เนื่องจากเมื่อผู้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการได้ข้อมูลของปัญหา ข้อขัดข้องต่าง ๆ มาแล้ว ก็จะแยกปัญหาเป็นข้อ ๆ และแบ่งกลุ่มประชุม แบ่งแยกตามหัวข้อเหล่านั้น

2) ระยะระหว่างการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.1) ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้เข้ารับการ
ประชุมทราบว่ากลุ่มใดหัวข้อใดบ้าง

2.2) การบรรยายหรือการอภิปรายทางวิชาการโดยวิทยากร/
ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นการเสนอแนะหรือชี้แนวทางให้ทราบปัญหาข้อขัดข้องหรือแนวทางการ
พิจารณาประเด็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการใช้เป็นแนวทางยึดถือหรือ
อ้างอิงในการพิจารณาปัญหาในกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่

2.3) การประชุมกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่ จุดมุ่งหมายก็เพื่อให้ผู้เข้า
รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการได้ใช้หลักวิชาการที่ได้รับจากวิทยากรผู้บรรยายหรือการอภิปราย
มาพิจารณาประกอบกับปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละคนในกลุ่มจะประชุมแลกเปลี่ยน
ประเด็นความรู้หรือให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมหรืออาจจะเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อช่วยกัน
ฝึกปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามวิธีการที่ดีที่สุดที่คิดว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือ
คิดว่าจะแก้ปัญหาได้

การอภิปราย ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ดำเนินการได้นำระบบการ
ควบคุมคุณภาพงาน Quality Control Circle หรือ Q.C.C. มีกลุ่มร่วมกิจกรรม 4 - 8 คน สร้าง
คุณภาพงาน ด้วยระบบการบริหารที่เป็นหนึ่ง มีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ P-Plan
การวางแผน, D-Do ทำ, C-Check ตรวจสอบ วิเคราะห์, A Action ทำใหม่ หมุนเวียนกันไป
(สมนึก นนธิจันทร์, 2538 : 118)

2.4) จากการประชุมกลุ่มไม่ว่าจะเป็นการช่วยกันแก้ปัญหาหรือ
ฝึกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสร็จแล้ว กลุ่มจะนำผลการประชุมกลุ่มมารายงาน โดยจะกำหนด
สภาพขอบเขตของปัญหา เรื่อง สาเหตุ และวิธีการแก้ปัญหาหรือแนวทางปฏิบัติพร้อมทั้ง
ข้อเสนอแนะ เสนอต่อที่ประชุมใหญ่

2.5) ที่ประชุมใหญ่พิจารณารายงานการประชุมกลุ่มของกลุ่มย่อย
ทุก ๆ กลุ่ม เพื่อปรับปรุงและแก้ไขหรือเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วกลุ่มย่อยจะนำข้อมูลที่
ปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมไปเขียนรายงานให้สมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง แล้วจะนำกลับมาเสนอผล
การประชุมใหญ่อีกครั้ง หากที่ประชุมใหญ่ลงมติยอมรับรายงานการประชุมครั้งนั้น ก็ถือว่า
รายงานเหล่านี้เป็นรายงานหรือมติของที่ประชุมใหญ่

2.6) มติที่ประชุมใหญ่นี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทุกคน
จะต้องถือปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติงานต่อไป

3) ระยะเวลาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลังจากจบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการควรจะได้จัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อพิจารณาว่า เมื่อจบหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องหรือปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดและประสบความสำเร็จเพียงใด

การเตรียมสถานที่

ผู้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการควรจะได้จัดสถานที่ ดังนี้

- 3.1) ห้องประชุมควรจะกว้างขวางพอควร เมื่อแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการออกเป็นกลุ่มย่อยแล้ว กลุ่มจะห่างกันพอควร
- 3.2) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกควรมีพร้อม
- 3.3) เตรียมเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ สำหรับการค้นคว้าล่วงหน้า

และนำมาไว้ ณ ห้องฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

สิ่งที่น่าสนใจเมื่อใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วมได้มาก
2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ ได้เอง
3. ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการได้มีวิธีการแก้ปัญหาและฝึกทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. ได้รับความสนใจจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทุกคน

ข้อควรคำนึง

1. ทั้งวิทยากรและผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการต้องมีเวลาให้แก่การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. ต้องใช้อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกมาก

3. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย

4. ผู้เข้าฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องพร้อมที่จะทำงานคนเดียวและ

ทำงานเป็นหมู่คณะ

2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นอีกเทคนิคหนึ่งของการฝึกอบรมซึ่งใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณมาก หากหน่วยงานได้นำทรัพยากรบุคคลที่ผ่านการประชุมหรือฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานนั้นในที่สุด ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นการลงทุนที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คุ้มค่าทีเดียว เรืองลักษณะ โจรจนพันธ์ (2539 : 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้ 1) การฝึกอบรมทำให้วิธีการปฏิบัติงานดีขึ้น 2) การฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง 3) การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนวิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง 4) การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง 5) การฝึกอบรมทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อและประสานงานและความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 6) การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 7) การฝึกอบรมกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้ายข้าราชการในหน่วยงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วมักจะได้รับการพิจารณาก่อนเพราะถือว่าเป็นผู้ที่รู้งาน และ 8) การฝึกอบรม ช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะการฝึกอบรมที่ได้ผลย่อมจะกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นแล้ว จะเห็นความคิดถูกในการปฏิบัติงานชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมมีการแก้ไขในข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ส่วนอุทัย หิรัญโต (2523 : 153) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้ 1) การฝึกอบรมช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานดีขึ้น 2) ช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง 3) ช่วยลดเวลาเรียน วิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง 4) ช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง 5) ทำให้การบริหาร การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงานดีขึ้น 6) ทำให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถภาพสูงขึ้น และ 7) ทำให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีชีวิตชีวามากขึ้น ส่วน วิจิตร อาวะกุล (2540 : 44 - 45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลจึงลดค่าใช้จ่ายของ

องค์กร 2) สนองความต้องการของบุคลากรที่แสวงหาความรู้ การศึกษาและความก้าวหน้า
 ในหน้าที่การงาน 3) เพิ่มประสิทธิภาพและทักษะการทำงานทางลัดของการทำงานและ
 การบริหารงาน 4) พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน
 5) เพิ่มขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร 6) เกิดการเคลื่อนไหว
 ตำแหน่งหน้าที่ เป็นการปรับปรุงขวัญกำลังใจ 7) เพิ่มพูนคุณภาพประสิทธิภาพ ความรู้
 ความสามารถวิทยุที่สูงขึ้นได้เร็วขึ้น 8) สร้างความพร้อมแก่บุคลากร เพื่อการสับเปลี่ยน
 หมุนเวียนโยกย้ายและการเข้ารับตำแหน่งใหม่ และ 9) เมื่อทุกคนมีประสิทธิภาพ คนน้อย
 ทำงานได้เท่ากับคนมาก จึงลดอัตราการจ้างคนใหม่ ทดแทนคนเก่าที่ย้ายไป เป็นการเพิ่ม
 ประสิทธิภาพลดค่าใช้จ่ายขององค์กร

จากประโยชน์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า สามารถ
 สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ดังนี้ 1) การฝึกอบรมทำให้วิธีการ
 ปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม 2) การฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้
 น้อยลง 3) การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
 และถูกต้อง 4) การฝึกอบรมกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงาน เกิดความก้าวหน้า
 ในการทำงานของตน 5) การฝึกอบรม ช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
 และ 6) เพิ่มขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร

2.5 การประเมินผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

การประเมินผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการวางแผนในการ
 เก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล เช่น แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบ
 สัมภาษณ์ แบบสังเกต เป็นต้น แล้วนำมาจัดกระทำ พิจารณา วิเคราะห์ ตัดสินคุณค่าประเมิน
 ความสำเร็จและความคุ้มค่าของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการฝึกอบรม โดยการนำข้อมูล
 ที่ได้มาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ เกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วสรุปผลว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์
 ประสพผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีส่วนใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือปรับสิ่งใดได้หรือ
 ไม่ได้อย่างไร มีนักวิชาการได้กล่าวถึง การประเมินผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้
 วิจิตร อวะกุล (2537 : 155 - 162) ได้กล่าวว่า ในการฝึกอบรมนั้น การวัดผลต้องทำอยู่
 ตลอดเวลา จะด้วยการสังเกต การจดบันทึก การทดสอบย่อยสั้น ๆ การให้ทดลองทำการปฏิบัติ
 ในขณะที่ทำการฝึกอบรม เพื่อจะดูข้อบกพร่องของการฝึกอบรม ซึ่งเมื่อพบจะได้แก้ไขได้

ทันที ทั้งนี้ให้เกิดผลต่อการฝึกอบรมสูง การประเมินผลขั้นสุดท้ายหรือการประเมินผลเพื่อสรุปผลเมื่อการฝึกอบรมได้สิ้นสุดลง ทั้งด้านวิชาการและด้านบริการ ว่าได้ค่าสูงกว่าเกณฑ์วัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายเพียงใด มีความพอใจหรือไม่ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข การประเมินผลเช่นนี้ จะทำให้การฝึกอบรมพัฒนาดีขึ้น สำหรับการประเมินผลการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะ คือ 1) ก่อนการฝึกอบรม 2) ระหว่างการฝึกอบรม และ 3) หลังการฝึกอบรม ทั้ง 3 ระยะ ผู้ประเมินควรประเมินให้ครอบคลุมรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม เช่น สถานภาพการฝึกอบรม วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วน ลดาวัลย์ เวทยานุกูล และอัญชญา เวสารัชช์ (2539 : 287) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

- 1) ทราบผลสัมฤทธิ์ของโครงการ หลักสูตรการอบรมว่าได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
- 2) ทราบข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสมรวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ของการจัดฝึกอบรมทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม เพื่อแก้ไขและปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการอบรมให้มากที่สุด 3) เพื่อปรับปรุงตนเองในฐานะวิทยากร ส่วนจงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542 : 236 - 237) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรมมีชื่อเรียกแตกต่างกัน ถ้าแบ่งประเภทของการประเมินตามขั้นตอน การอบรมมี 3 ประเภท คือ 1) การประเมินผลก่อนการอบรม เป็นการประเมินผลเพื่อวางแผนการอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงแน่นอน มาใช้ประกอบการวางแผน โครงการอบรม และออกแบบหลักสูตร 2) การประเมินผลระหว่างการอบรม เป็นการประเมินเทคนิคและวิธีการฝึกอบรม รวมทั้งเนื้อหาว่าเหมาะสมสอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ยังรวมไปถึงการประเมินปฏิกิริยาตอบกลับและประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม เทคนิควิธีการหนึ่งที่ยอมรับประเมินระหว่างการฝึกอบรม คือ การประเมินผลท้ายกิจกรรม ฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินผลหลังจากกิจกรรมการอบรมแต่ละกิจกรรมสิ้นสุด เป็นการประเมินโดยละเอียด ซึ่งมักจะใช้แบบประเมินที่มีรายการทดสอบเป็นข้อ ๆ โดยประเมินความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่เขียนไว้เมื่อสิ้นสุดแต่ละกิจกรรมหรือแต่ละคาบ การประเมินผลประเภทนี้จะช่วยให้วิทยากรทราบว่า การฝึกอบรมของวิทยากรประสบความสำเร็จหรือไม่ ซึ่งข้อมูลส่วนนี้ วิทยากรจะนำไปใช้ในการปรับปรุงปัจจัยนำเข้าในการอบรมครั้งต่อไป และ 3) การประเมินผลหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมิน 2 ลักษณะ คือ ประเมินพฤติกรรม ซึ่งประเมินการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยลงไปสังเกตการณ์ในพื้นที่หรือการใช้แบบสอบถาม อีกลักษณะหนึ่ง คือ การประเมินผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการประเมินผลกระทบ

จากการอบรมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะบอกระดับความสำเร็จในการอบรมว่ามีมากน้อยเพียงใด เป็นข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการอบรมนำข้อมูลไปแก้ไขและปรับปรุง หลักสูตรของตน

จากการศึกษาประเมินผลการฝึกอบรมดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเครื่องมือที่นำไปใช้ในการประเมินผล ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะช่วยให้ทราบผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งทราบข้อดี และสิ่งที่ต้องพัฒนาต่อไป โดยการประเมินสามารถดำเนินการได้ทั้ง ก่อนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัย นำกระบวนการขั้นตอนของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ศึกษาดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ตัวชี้วัด เป็นการพัฒนาครูโดยนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด ทั้ง 8 ประการ มาศึกษานิยาม วิเคราะห์ตัวชี้วัด เพื่อพิจารณาว่าแต่ละคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีตัวบ่งชี้ที่กำหนดครอบคลุมและนิยามของคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหรือไม่ ซึ่งผู้สอนอาจเพิ่มเติมหรือปรับได้ตามความเหมาะสม
2. การวิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ เป็นการพัฒนาครูโดยนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด ทั้ง 8 ประการ มาศึกษานิยาม วิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อพิจารณาว่าพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด ครอบคลุมตัวชี้วัด แต่ละคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ครอบคลุม และนิยามของคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหรือไม่ ซึ่งผู้สอนอาจเพิ่มเติมหรือปรับได้ตามความเหมาะสม เมื่อทำความเข้าใจกับนิยาม ตัวชี้วัด และพฤติกรรมบ่งชี้แล้ว ครูผู้สอน ควรวิเคราะห์พฤติกรรมสำคัญจากพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อให้เห็นพฤติกรรมที่จะสามารถวัดและประเมินได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การจัดทำแนวทางการประเมิน เป็นการพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการประเมินเพื่อให้รู้และเข้าใจรูปแบบวิธีการวัดและมีทักษะการออกแบบการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยเลือกรูปแบบของเครื่องมือในการวัดและประเมินที่นิยม

ใช้ในสถานศึกษา เนื่องจากใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้แก่ แบบสังเกต (Observation) แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบวัดสถานการณ์ (Situation) แบบบันทึกเหตุการณ์ (Anecdotal Records) แบบรายงานพฤติกรรมตนเอง (Self Report) ในการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ควรใช้เครื่องมือและวิธีการวัดที่หลากหลาย ข้อมูลจึงจะน่าเชื่อถือ ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรเลือกเครื่องมือวัดและประเมินให้เหมาะสมกับพฤติกรรมบ่งชี้ พฤติกรรมสำคัญว่าควรจะใช้เครื่องมือชนิดใดการออกแบบการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมิน และวิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ครูผู้สอนสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในชั้นเรียนได้ดังนี้

- 3.1 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตัวชี้วัด พฤติกรรมบ่งชี้ ที่จะประเมิน
- 3.2 วิเคราะห์พฤติกรรมสำคัญจากพฤติกรรมบ่งชี้ที่จะประเมิน
- 3.3 เลือกใช้วิธีการ เครื่องมือให้เหมาะสมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะประเมิน

3.4 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics)

4. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เป็นการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมิน ถ้าต้องการสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือครูผู้สอนอาจนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของพฤติกรรมที่จะประเมินกับตัวชี้วัด และความถูกต้อง ในการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Objective Concurrent) เลือกรูปแบบของเครื่องมือวัดและประเมินที่นิยมใช้ในสถานศึกษา เนื่องจากใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้แก่ แบบสังเกต (Observation) แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบวัดสถานการณ์ (Situation) แบบบันทึกเหตุการณ์ (Anecdotal Records) แบบรายงานพฤติกรรมตนเอง (Self Report) ในการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ควรใช้เครื่องมือและวิธีการวัดที่หลากหลาย ข้อมูลจึงจะน่าเชื่อถือ ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรเลือกเครื่องมือวัดและประเมินให้เหมาะสมกับพฤติกรรมบ่งชี้ พฤติกรรมสำคัญว่าควรจะใช้เครื่องมือชนิดใด

5. การวางแผนพัฒนาผู้เรียน เป็นการพัฒนาคู่มือเกี่ยวกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด ซึ่งอาจดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553 : 70) เช่น

5.1 บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

5.2 จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5.3 จัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.4 ปลุกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวัน

6. การพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นการพัฒนาคู่มือให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชนต้องร่วมมือกันปลุกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ตามกิจกรรมที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้น แล้วส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี

ผู้ประเมินต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจนเหมาะสม เพราะเกณฑ์การประเมินเป็นแนวทางในการให้คะแนนที่ประกอบด้วยเกณฑ์ด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ประเมินค่าผลการปฏิบัติของผู้เรียน เกณฑ์เหล่านี้ คือสิ่งสำคัญที่ผู้เรียนควรประพฤตินกลายเป็นลักษณะนิสัยได้ เกณฑ์การประเมินมี 2 ลักษณะ คือ

6.1 เกณฑ์การประเมินแบบภาพรวม (Holistic Rubrics) คือ แนวทางการให้คะแนน โดยพิจารณาจากภาพรวมการปฏิบัติ โดยจะมีคำอธิบายลักษณะของการปฏิบัติในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน

6.2 เกณฑ์การประเมินแบบแยกประเด็น (Analytic Rubrics) คือ แนวทางการให้คะแนน โดยพิจารณาแต่ละส่วนของการปฏิบัติ ซึ่งแต่ละส่วนจะต้องกำหนดคำอธิบายลักษณะของการปฏิบัติในส่วนนั้น ๆ ไว้อย่างชัดเจน

7. การรายงานผลการประเมิน เป็นการพัฒนาคู่มือให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการสรุปผลการประเมิน การวัดและประเมินผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ซึ่งมีความละเอียดอ่อน เพราะเป็นเรื่องของการพัฒนาคุณลักษณะที่ต้องการปลุกฝังให้เกิดในตัวผู้เรียน การวัดและประเมินผลจึงต้องคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเมื่อได้รับการพัฒนาเป็นระยะ หรือเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อให้มีแนวทางการสรุปผลการประเมินที่ชัดเจน เป็นธรรมชาติ

สำหรับผู้เรียน จึงต้องเสนอแนวทางการกำหนดเกณฑ์พิจารณาสรุปผลการประเมินในแต่ละขั้นตอน ให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3. คู่มือการพัฒนา

3.1 ความหมายของคู่มือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ ซึ่งมีนักวิชาการหลายคน ได้ให้ความหมายและสามารถสรุปได้ ดังนี้

ปราณี กรุณวงษ์ (2546 : 10) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือที่ใช้ควบคุมไปกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือนำไปศึกษา ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนเขวภา อุตสาหฤทธิ์ (2547 : 61) ให้ความหมายว่า หนังสือที่เขียนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้เครื่องมือได้ศึกษาทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติตามได้ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วน คณิต จิตเจริญทวีโชค (2548 : 43) ให้ความหมายว่า หนังสือที่เขียนขึ้นมา เพื่อให้ความรู้กับผู้อ่านในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่นเดียวกับ อร่าม เสือเดช (2549 : 5) ได้ให้ความหมายว่า หนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้ใช้ โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจและสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และ โกชัย สาธิตานุกร และสมพร สาริกบุตร (2521 : 1) ให้ความหมายว่า สิ่งพิมพ์ทางการศึกษาอย่างหนึ่งใช้เป็นคู่มือสำหรับใช้ เมื่อเกิดข้อข้องใจ ต้องการคำอธิบาย ต้องการเฉลยปัญหา หรือต้องการให้ได้ความรู้บางอย่างให้ได้คำตอบอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งพิมพ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจ

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือสิ่งพิมพ์ ที่จัดทำขึ้นมา เพื่อให้ความรู้และใช้เป็นแนวทางในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ผู้นำไปใช้ ศึกษา ทำความเข้าใจ ด้วยตนเอง ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และง่ายต่อการนำไปใช้ในเรื่องนั้นๆ

3.2 ประเภทของคู่มือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของคู่มือ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายคนได้อธิบายเกี่ยวกับประเภทของคู่มือ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ศักดิ์รินทร์ สุวรรณโรจน์ (2535 : 77) ได้อธิบายเกี่ยวกับประเภทของคู่มือว่ามี 2 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือการสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม เป็นคู่มือที่ให้ความรู้และ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรการสอนและการจัดกิจกรรมของการเรียนรู้ เช่น คู่มือการอบรมนักเรียนหน้าเสาธง คู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียน เป็นต้น และ 2) คู่มือหนังสือเรียน เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นควบคู่กับหนังสือเรียนที่เราต้องการอธิบายให้ใช้หนังสือนั้นๆ ให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเนื้อหาในหนังสือเรียน จึงมีลักษณะกึ่งแผนการสอน กึ่งคู่มือนักเรียน นอกจากนี้ ปรีชา ช่างขวัญยืน (2539 : 127) ได้อธิบายเกี่ยวกับประเภทของคู่มือว่ามี 3 ประเภท คือ 1) คู่มือครู เป็นหนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครู เกี่ยวกับสาระ วิธีการ กิจกรรม สื่อวัสดุอุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ ปกติมักใช้ควบคู่กับตำราเรียน เช่น คู่มือจัดกิจกรรมบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย คู่มือปฏิบัติการนิเวศวิทยา 2) คู่มือผู้เรียน : แบบฝึกปฏิบัติ คือ หนังสือที่ผู้เรียนใช้ควบคู่ไปกับตำราที่เรียนปกติจะประกอบด้วยสาระคำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาหรือคำถาม ที่ว่างสำหรับเขียนคำตอบและการทดสอบ ปัจจุบันคู่มือผู้เรียนไม่เพียงแต่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับหนังสือตำราเท่านั้น แต่อาจใช้เป็นคู่มือสำหรับการเรียนศึกษาควบคู่ไปกับหนังสืออื่น ๆ ที่ทำหน้าที่แทนครูหรือตำรา เช่น บทเรียน วิดิทัศน์ บทเรียนทางไกล ภาพยนตร์ หรือ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น และ 3) คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้มีความเข้าใจและสามารถดำเนินการในเรื่องนั้นด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม ส่วน ประดับ เรืองมาลัย (2542 : 98) ได้อธิบายเกี่ยวกับประเภทของคู่มือว่า แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) คู่มือการสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม เป็นคู่มือที่ให้เนื้อหาสาระความรู้ และ คุณธรรมในโรงเรียน คู่มือการอบรมหน้าเสาธง คู่มือการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นต้น 2) คู่มือหนังสือเรียน เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นควบคู่กับหนังสือเรียน และ 3) คู่มือการใช้สื่อ หรือ นวัตกรรมเป็นการเผยแพร่ผลงานของครู เพื่อให้ผู้อื่นนำไปใช้ให้ถูกต้องจึงต้องจัดทำคู่มือการใช้ การจัดทำสื่อชุดการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของคู่มือของนักการศึกษาที่ได้อธิบายเกี่ยวกับประเภทของคู่มือข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คู่มือแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือการสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม เป็นคู่มือที่ให้ความรู้ แนวทาง วิธีการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของครู 2) คู่มือผู้เรียนเป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ควบคู่ไปกับหนังสือเรียน และ 3) คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือหรือเอกสารคู่มือที่จัดทำขึ้นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ เข้าใจ สามารถดำเนินการในเรื่องนั้นได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง

3.3 องค์ประกอบของกลุ่มมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของกลุ่มมือ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายคน ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของกลุ่มมือ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2535 : 89) ได้สรุปองค์ประกอบของกลุ่มมือไว้ 6 ส่วน คือ 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอน 3) คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่างๆ 4) ความรู้เสริมหรือแบบฝึกหัด หรือ แบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยในการฝึกฝน 5) ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ปัญหา และ 6) แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่างๆ ส่วน สมพร พุดตาล เบ็ทซ์ (2539 : 93) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกลุ่มมือในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ส่วนประกอบตอนต้น ได้แก่
 - 1.1 ปก
 - 1.2 หน้าแสดงรายนามคณะผู้จัดทำและปีที่พิมพ์
 - 1.3 คำนำ
 - 1.4 สารบัญ
 - 1.5 แผนภูมิแสดงโครงสร้างของหน่วยงาน
2. ส่วนที่เป็นเนื้อหาหรือวิธีปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 2.1 คำอธิบายลักษณะงาน
 - 2.2 แผนภูมิแสดงสายงานปฏิบัติงาน
 - 2.3 ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ภาพประกอบ
3. ส่วนประกอบตอนท้าย ได้แก่
 - 3.1 คำอธิบาย
 - 3.2 บรรณานุกรม

ส่วนปรีชา ช่างขวัญยืน (2539 : 129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกลุ่มมือ

ไว้ดังนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ
2. คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์
3. เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการ

สื่อ เป็นต้น

4. ความรู้เสริมหรือแบบฝึกหัดหรือแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วย

ในการฝึกฝน

5. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

6. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่างๆ

นอกจากนั้น เอกวุฒิ ไกรมาก (2541 : 54) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือครูว่า คู่มือครูควรประกอบด้วยรายละเอียดที่สำคัญๆดังต่อไปนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือครอบคลุมถึง

1.1 วัตถุประสงค์ของคู่มือ

1.2 ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้คู่มือ

1.3 วิธีการใช้คู่มือ

1.4 คำแนะนำ

2. เนื้อหาสาระที่จะสอน ปกติจะมีการให้เนื้อหาสาระพร้อมที่จะสอน โดยมีคำชี้แจงหรือคำอธิบายประกอบและอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่จะอ่าน

3. การเตรียมการสอน ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

3.1 การเตรียมสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็น

3.2 การเตรียมวัสดุ เอกสารประกอบการสอน แบบฝึกหัดและ

แบบปฏิบัติข้อสอบ คำเฉลย

3.3 การติดต่อประสานงานที่จำเป็น

4. กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนนี้นับว่าเป็น

ส่วนสำคัญ ของคู่มือ

จากการศึกษาองค์ประกอบของคู่มือ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คู่มือมีองค์ประกอบ หลักที่สำคัญ คือ 1) คำชี้แจงการใช้ และวัตถุประสงค์ของคู่มือ 2) เนื้อหาสาระ ขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการ 3) ความรู้เสริมและแบบฝึกปฏิบัติ และ 4) แหล่งอ้างอิง ข้อมูล นอกจากนี้ หากจัดทำเป็นรูปเล่มจะมีองค์ประกอบรวม 3 ส่วน คือ ส่วนต้นหรือส่วนนำ เช่น ปก คำนำ คำชี้แจงการใช้ สารบัญ แผนภูมิ ส่วนเนื้อหา เช่น เนื้อหาสาระ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ ตัวอย่างหรือแบบฝึก และส่วนท้าย เช่น บรรณานุกรม อ้างอิง

3.4 ประโยชน์ของคู่มือ

เยวภา อู่อำห้ฤทธิ (2547 : 69) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคู่มือไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีกฎเกณฑ์ ไม่ว่าจะใครจะเป็นผู้ปฏิบัติต่อใคร ทำให้เกิดแบบแผนที่ดี
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. ใช้เป็นคู่มือในการฝึกอบรมบุคลากร ทำให้เรียนรู้งานได้ถูกต้อง รวดเร็ว
4. ช่วยลดเวลาและลดความผิดพลาดและความบกพร่องในการปฏิบัติงาน
5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
6. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ชัดเจน

เสถียร คามิศักดิ์ (2553 : 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคู่มือไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง
3. ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อใดกับใคร
4. เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และ

เป้าหมายขององค์กร

5. เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุกขั้นตอน
6. เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม
7. ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงาน
8. ใช้เป็นสื่อในการประสานงาน
9. ได้งานที่มีคุณภาพตามกำหนด
10. ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน
11. แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน
12. บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้
13. สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้าย

ตำแหน่งงาน

14. ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน
15. ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ
16. ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน

17. ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
18. ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน
19. ช่วยลดการตอบคำถาม
20. ช่วยลดเวลาสอนงาน
21. ช่วยให้การงานเป็นมืออาชีพ
22. ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน
23. ผู้ปฏิบัติงานทราบรายละเอียด และทำงานได้อย่างถูกต้อง
24. ทราบถึงตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
25. ทราบถึงเทคนิคในการทำงาน

ผู้วิจัย สามารถสรุปประโยชน์ของกลุ่มมือ ได้ว่า ใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม ช่วยลดเวลาและลดความผิดพลาดในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บุคลากร ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคู่มือการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาดำเนินการจัดทำคู่มือพัฒนาครูในด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน โดยจัดทำคู่มือที่มีส่วนประกอบ ดังนี้

1. คำชี้แจงการใช้ และวัตถุประสงค์ของกลุ่มมือ
2. เนื้อหาสาระ ขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการ พัฒนาและเครื่องมือการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. แนวทางประเมินหรือความรู้เสริม ตัวอย่างและแบบฝึกปฏิบัติ หรือใบงาน เกี่ยวกับการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. แหล่งอ้างอิงข้อมูล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 129 ถนนศรีรัตน หมู่ 1 ตำบลรัตนบุรี อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32130 โดยตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ

1. จัดระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล
2. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีศักยภาพในการแข่งขันสู่อาเซียน
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สู่มืออาชีพ
4. พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยมองค์กร

บริการฉับไว ใส่ใจคุณภาพ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะตามสมรรถนะและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
5. ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำสู่การดำรงชีวิต
7. สถานศึกษามีความพร้อมและได้รับโอกาสก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้รับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 7 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้
 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและมี
 ศักยภาพในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย
 และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถ
 ปฏิบัติงาน และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการ
 กระจายอำนาจทางการศึกษา และหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 สถานศึกษาให้มีความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 7 เร่งรัดให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 เพื่อการศึกษามาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการและบริการด้านศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 มีภาระงานและข้อมูล
 พื้นฐานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ ดังต่อไปนี้

1.1 อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคใน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการจัด
 และการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2546 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2, 2556 : 1-27) ดังนี้

1.1.1 อำนาจหน้าที่ดำเนินการ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การ
 แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ
 วันที่ 13 กันยายน 2553 กำหนดให้สำนักงานเขต หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

1.1.2 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2553 ได้กำหนดให้ส่วนราชการสำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ละความต้องการของท้องถิ่น
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
- 6) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน การรอกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

8) กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกาศ ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2553 ให้มีการทดลองนำร่องจัดตั้งกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

9) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยตรง มีภาระงาน ดังนี้

9.1) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

9.2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและ
กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

9.3) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับ
การวัดและการประเมินผลการศึกษา

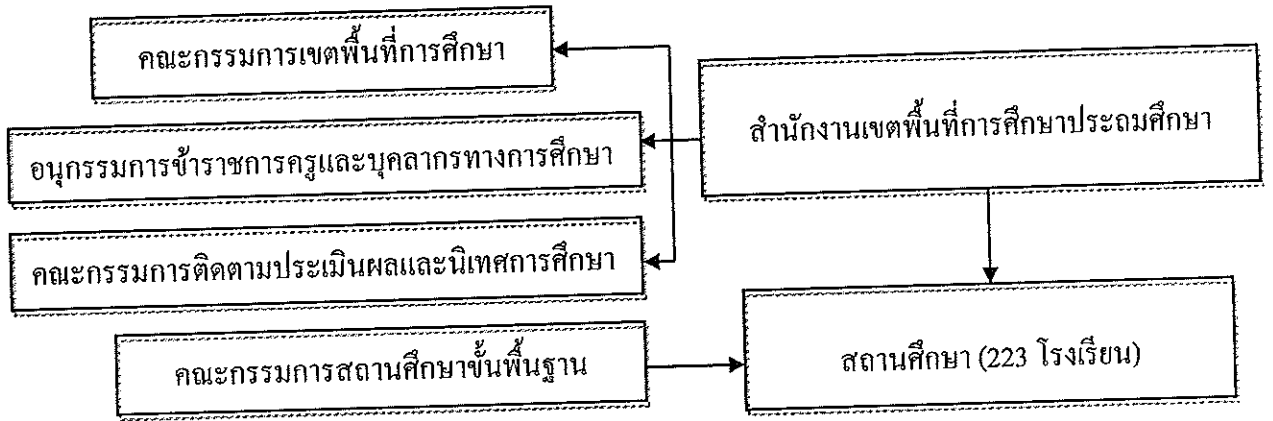
9.4) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพ
การศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

9.5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

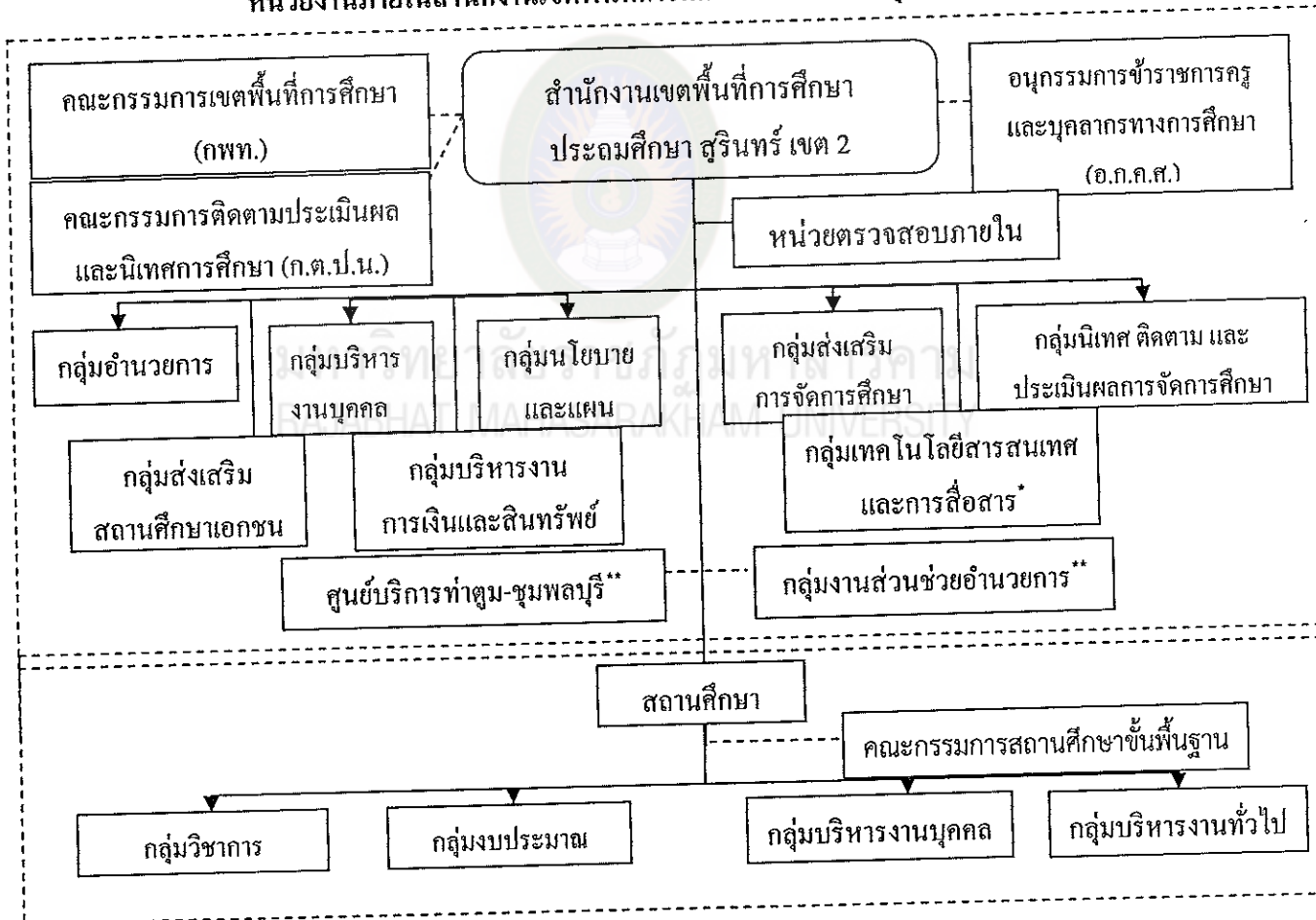
9.6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม
และเทคโนโลยีทางการศึกษา

9.7) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

โครงสร้างการบริหารงาน



หน่วยงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2



แผนภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1.2 ข้อมูลพื้นฐานการศึกษา

1.2.1	พื้นที่เขตบริการจัดการศึกษา	5 อำเภอ
1.2.2	สถานศึกษา	223 โรงเรียน
1.2.3	จำนวนโรงเรียนแบ่งตามขนาดโรงเรียน	
1)	ขนาดเล็ก นักเรียน < 120 คน	99 โรงเรียน
2)	ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 499 คน	120 โรงเรียน
3)	ขนาดใหญ่ นักเรียน 500 – 1,499 คน	4 โรงเรียน
1.2.4	ขนาดพิเศษ นักเรียน 1500 คนขึ้นไป - โรงเรียน	
1.2.5	นักเรียน	36,376 คน
1.2.6	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	223 คน
1.2.7	ข้าราชการครู	2,055 คน

1.3 ข้อมูลข้าราชการครู

ตารางที่ 7 ข้อมูลข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน (โรง)	จำนวนผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู (ครู)
1	รัตนบุรี	55	55	558
2	ท่าตูม	65	65	577
3	ชุมพลบุรี	50	50	435
4	สนม	30	30	282
5	โนนนารายณ์	23	23	203
	รวม	223	223	2,055

1.4 ข้อมูลการบริหารจัดการเครือข่ายโรงเรียน จำนวน 15 เครือข่าย
แยกเป็นรายอำเภอ ดังนี้

1.4.1	อำเภอชุมพลบุรี	จำนวน 50 โรงเรียน
1)	เครือข่ายชุมพลบุรี 1	จำนวน 18 โรงเรียน
2)	เครือข่ายชุมพลบุรี 2	จำนวน 15 โรงเรียน
3)	เครือข่ายชุมพลบุรี 3	จำนวน 17 โรงเรียน

1.4.2	อำเภอท่าตูม	จำนวน	65	โรงเรียน
	1) เครื่องข่ายท่าตูม 1	จำนวน	13	โรงเรียน
	2) เครื่องข่ายท่าตูม 2	จำนวน	17	โรงเรียน
	3) เครื่องข่ายท่าตูม 3	จำนวน	18	โรงเรียน
	4) เครื่องข่ายท่าตูม 4	จำนวน	17	โรงเรียน
1.4.3	อำเภอรัตนบุรี	จำนวน	55	โรงเรียน
	1) เครื่องข่ายรัตนบุรี 1	จำนวน	14	โรงเรียน
	2) เครื่องข่ายรัตนบุรี 2	จำนวน	14	โรงเรียน
	3) เครื่องข่ายรัตนบุรี 3	จำนวน	16	โรงเรียน
	4) เครื่องข่ายรัตนบุรี 4	จำนวน	11	โรงเรียน
1.4.4	อำเภอสนม	จำนวน	30	โรงเรียน
	1) เครื่องข่ายสนม 1	จำนวน	14	โรงเรียน
	2) เครื่องข่ายสนม 2	จำนวน	16	โรงเรียน
1.4.5	อำเภอโนนนารายณ์	จำนวน	23	โรงเรียน
	1) เครื่องข่ายโนนนารายณ์ 1	จำนวน	12	โรงเรียน
	2) เครื่องข่ายโนนนารายณ์ 2	จำนวน	11	โรงเรียน

1.5 ข้อมูลบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.5.1	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1 คน
1.5.2	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	7 คน
1.5.3	ศึกษานิเทศก์	19 คน
1.5.4	บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค. (2)	39 คน
1.5.5	ลูกจ้างประจำ	2 คน

2. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ในปีการศึกษา 2555 สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 และสถานศึกษาทุกโรงในสังกัด ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ผลการทดสอบความรู้และความคิดของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ดำเนินการสอบนักเรียนทุกคน ทุกโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2556 : 12-17) รายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีการศึกษา 2555

ตารางที่ 8 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 โดยภาพรวมทุกรายวิชา จากนักเรียนที่เข้าสอบ 3,807 คน ศูนย์สอบ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย			หมายเหตุ
	จำนวนนักเรียนเข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ภาษาไทย	3,807	43.83	13.20	
คณิตศาสตร์	3,807	32.06	14.06	
วิทยาศาสตร์	3,807	35.94	10.91	
ภาษาอังกฤษ	3,807	31.95	11.68	
สังคมศึกษาฯ	3,807	43.19	11.35	
สุขศึกษาฯ	3,807	55.42	14.66	
ศิลปะ	3,803	50.56	12.92	
การงานอาชีพฯ	3,803	54.67	15.28	

ตารางที่ 9 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555
โดยภาพรวมทุกรายวิชา ของนักเรียนในศูนย์สอบ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ค่าเฉลี่ย	ค่าคะแนนเฉลี่ย			หมายเหตุ
	จำนวน นักเรียน เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ภาษาไทย	1,293	51.40	8.63	
คณิตศาสตร์	1,293	23.45	7.93	
วิทยาศาสตร์	1,293	32.03	8.01	
ภาษาต่างประเทศ	1,293	25.81	6.21	
สังคมศึกษาฯ	1,293	42.23	10.99	
สุขศึกษาฯ	1,293	53.93	12.60	
ศิลปะ	1,293	41.43	9.26	
การงานอาชีพฯ	1,293	43.14	12.73	

2.1.2 ผลการประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ด้านเหตุผล นักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 3,070 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2556 : 29)

คะแนนเฉลี่ย	13.18
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	43.94
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.28
ระดับปรับปรุงร้อยละ	22.48
ระดับพอใช้ ร้อยละ	30.78
ระดับดี ร้อยละ	34.63
ระดับดีมาก ร้อยละ	12.12

2.1.3 ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน นักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 3,859 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2556 : 35)

ระดับผ่าน	จำนวน 352 คน	คิดเป็นร้อยละ 8.35
ระดับดี	จำนวน 1,768 คน	คิดเป็นร้อยละ 41.96
ระดับดีเยี่ยม	จำนวน 2,094 คน	คิดเป็นร้อยละ 49.69

2.1.4 ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนทุกคน
ปีการศึกษา 2555 จำนวน 36,376 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์
เขต 2, 2556 : 79)

ระดับผ่าน	จำนวน 1,166 คน	คิดเป็นร้อยละ 3.21
ระดับดี	จำนวน 17,918 คน	คิดเป็นร้อยละ 49.26
ระดับดีเยี่ยม	จำนวน 17,088 คน	คิดเป็นร้อยละ 46.98

ผลการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ของคณะกรรมการติดตามประเมินผล
นิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ครูผู้สอน
หรือครูที่ปรึกษาส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในการประเมินผู้เรียน ซึ่งต่างคนต่าง
ทำแบบประเมินขึ้นเอง ขาดเทคนิคและความมั่นใจในการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของผู้เรียน ครูผู้สอนบางคนคิดว่าเป็นเรื่องที่มีขั้นตอนมากยุ่งยากต่อการปฏิบัติและครูผู้สอน
เข้าใจไม่ชัดเจน หากครูได้รับการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องและพัฒนาด้านการประเมิน
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน จนเกิดความรู้ความเข้าใจแล้วจะทำให้สามารถ
ดำเนินการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2555 : 11,55)

2.2 ผลการขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ ปีการศึกษา 2555

การดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ ปีการศึกษา 2555 สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2556 มีจำนวน 33 โครงการ

จากผลการติดตามและประเมินผลของสำนักติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ (A3 :
Achievement) การดำเนินการขับเคลื่อนตามนโยบายกลยุทธ์ ได้คะแนนผลสัมฤทธิ์การบริหาร
จัดการเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 10 ผลสัมฤทธิ์ (A3: Achievement) การดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์
ปีการศึกษา 2555 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

กลยุทธ์	คะแนนรายประเด็นและคะแนนเฉลี่ย					
	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	เฉลี่ย
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้	3	1	3	4	1	2.40
	2.1	2.2	2.3			เฉลี่ย
กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3	1	2			2.00
	3.1	3.1.	3.1.	3.2	3.3	เฉลี่ย
กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียน ได้รับ โอกาสในการพัฒนา เต็มตามศักยภาพ	1	2	3			
	4	4	-	1	4	3.25
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบด้วยระบบ e-Training	4.1					เฉลี่ย
	3					3.00
กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา	5.1	5.2				เฉลี่ย
	4	3				3.50
เฉลี่ย 5 กลยุทธ์						2.83

หมายเหตุ ความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง ต่ำกว่าเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง พอใช้
- 2 หมายถึง ได้ตามเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง สูงกว่าเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง สูงกว่าเป้าหมายและเกณฑ์ที่กำหนด คะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง ดีเยี่ยม