

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 21 – 22) เสนอว่า ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำและบุคลิกภาพประชาธิปไตยให้เอื้อต่อการทำงานของครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนาคุณภาพผลงานและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพครูในการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการและระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพ และมีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน จนบังเกิดผลตามจุดหมายหลักสูตรและเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครูรวมทั้งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารจึงควรดำเนินการควบคู่ไปกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดสรรเวลาและโอกาสที่เหมาะสมรวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ครูเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน ชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป ดังที่ สุรวุฒิ ชัยญญลักษณ์ (2550 : 83 – 84) ได้ให้ทัศนะว่าการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร ถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการปฏิรูปครู ต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะไว้ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทิศทางการบริหารบุคลากรแนวใหม่ในสถานศึกษาจะเป็นการพัฒนาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่มีการกำหนดมาตรฐานความสามารถ ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดในการปฏิบัติงานดังนั้นจะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลกลยุทธ์ของสถานศึกษาไปสู่การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีทิศทางและมีความต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด จึงจำเป็นต้องปรับระบบบริหารงานบุคคลให้มีทิศทางที่ชัดเจนและปรับเปลี่ยนให้มีความสามารถตามที่ต้องการ โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะที่สนับสนุนต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน

อารี โสติพันธ์ (2540 : 1-3) กล่าวว่า การฝึกสอนมีความสำคัญมากสำหรับการฝึกหัดครู แม้แต่ในต่างประเทศ เช่น เกด เอก อินโลว์ (Gail M. Inlow) กล่าวว่า วิชาการศึกษา เป็นงานที่วัดผลงานทั้งหมดของโครงการฝึกหัดครู เพราะทำให้สถาบันฝึกหัดครูมีโอกาสมองตนเองเพื่อ

ปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ สำหรับในประเทศไทยนั้น ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ได้กล่าวถึง การฝึกสอน ไว้ว่า “การฝึกสอนเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู เพราะอาชีพที่เขาอบรมว่า เป็นวิชา ที่แท้จริงก็เพราะมีการฝึกสอนอยู่ การฝึกสอนเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะว่าเป็นการเอาทฤษฎีเรียน ในชั้นกับการปฏิบัติจริงมาบรรจบกันว่าจะปฏิบัติจริง ๆ ได้หรือไม่” การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เต็มรูป / การฝึกงาน เป็นการนำความรู้ที่ได้ศึกษามาแล้วทั้งหมดและประสบการณ์ที่ได้จากการฝึก ใน 3 ขั้นตอนแรกมาใช้ฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูทุกอย่างเสมือนเป็นครูประจำการคนหนึ่ง หรือฝึกงานเฉพาะด้านตามสายเทคนิคการศึกษาในสถานการณ์จริงที่หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครูอย่างต่อเนื่องกันเป็นเวลาอย่างน้อย 16 สัปดาห์ หรือ 450 ชั่วโมง แต่ในช่วงระยะเวลา 4 ปี ของการนำรูปแบบการจัดการประสบการณ์วิชาชีพครูแนวใหม่ไปทดลองใช้ คณะอนุกรรมการได้ ติดตามผลและสัมมนาปัญหาการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูทุกปี ปรากฏว่าแม้โดยภาพรวมแล้ว การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูตามรูปแบบใหม่ได้ผลดีกว่ารูปแบบเดิม แต่ยังมีปัญหาบางประการ ที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งคณะอนุกรรมได้ประมวลสภาพของปัญหาการจัด ประสบการณ์วิชาชีพไว้ดังนี้คือ

1. นักศึกษายังความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร ทั้งในขณะที่กำลังศึกษา และเมื่อออกไปปฏิบัติหน้าที่ครูเมื่อจบการศึกษาแล้ว
2. ขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จึงทำให้นักศึกษาคู ไม่สามารถจะนำหลักการลงไปสู่การปฏิบัติได้และไม่สามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
3. การขาดการฝึกปฏิบัติที่เพียงพอในสถานการณ์จริงทำให้ขาดการสร้างเสริมเจตคติ ที่ดีต่อวิชาชีพครู
4. นักศึกษายังขาดโอกาสที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและพัฒนาตนเองไปที่ละขั้นตอน เพราะวิทยาลัยมักจะจัดการฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในตอนสุดท้ายของช่วงการเรียนทำให้ ขาดขั้นตอนที่วินิจฉัยหาข้อดีข้อเสียเพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและ จริงจัง ยิ่งกว่านั้นระยะเวลาของการฝึกปฏิบัติก็ยั้งสั้น ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ เท่าที่ควร
5. ในระบบการเรียนการสอนของวิทยาลัยครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ยังขาดการตระหนักในความสำคัญของงานฝึกสอนและนิเทศการสอน อีกทั้งผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานประสบการณ์วิชาชีพครู ยังขาดประสบการณ์ในการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือขาด การติดตามให้ทันต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนทำให้ความหยั่งรู้และการดำเนินการเรียน การสอน การจัดกิจกรรม การนิเทศและอื่น ๆ ห่างไกลจากสภาพและเนื้อหาสาระที่จะพึงเตรียมให้ นักศึกษาได้เรียนรู้

6. หน่วยเจ้าสังกัดและโรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ยังขาดการตระหนักว่า ตนเองเป็นหน่วยที่ต้องมีการร่วมรับผิดชอบในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับวิทยาลัยให้ตรงตามเป้าหมายอย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักศึกษาครู

7. การจัดเตรียมนักศึกษาครู ให้มีความสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละสถานศึกษาในห้องถิ่นต่าง ๆ โดยตรง ย่อมเป็นไปได้ เพราะสภาพของท้องถิ่นที่สนับสนุนและจัดจำกัดทางการศึกษาของแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน อีกทั้งนักศึกษาเองแต่ละคนก็ย่อมมีบุคลิกภาพเฉพาะคนแตกต่างกันไป

8. ระบบการบริหารงานประสบการณ์วิชาชีพครู ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเตรียมการนิเทศ การสนับสนุน การร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เพื่อจัดปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลง

จากข้อค้นพบดังกล่าวทำให้เห็นว่าปัญหาในด้านการฝึกปฏิบัตินั้นนักศึกษายังขาดโอกาสหลายประการ โดยเฉพาะการขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จึงทำให้นักศึกษาครูไม่สามารถจะนำหลักการลงไปสู่การปฏิบัติได้และไม่สามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงขาดโอกาสที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและพัฒนาตนเองไปที่ละขั้นต่อน ดังนั้นความพยายามช่วยแก้ไขปัญหาให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงเกิดขึ้น

ปัญหาการสร้างเครื่องมือวัด หรือข้อสอบ เป็นปัญหาหนึ่งที่มีคนวิพากษ์วิจารณ์กันมาก และเรื่องนี้เป็นปัญหาในวงกว้างแม้กระทั่งการสอบในระดับชาติอย่างแบบทดสอบวัดความถนัดทั่วไป (GAT) และแบบทดสอบวัดความถนัดทางวิชาชีพ/วิชาการ (PAT) ก็ยังมีนักวิชาการออกมาท้วงติง เช่น ปกรณ์ วัฒนจตุพร รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) (2552 : online) ข้อสอบบางข้อไม่สามารถวัดได้ว่าเด็กมีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะเข้าศึกษาต่อในคณะวิศวกรรมศาสตร์หรือไม่ เช่น ข้อสอบ PAT 1 มีการถามในลักษณะที่ว่า มีแบงก์ 100 บาท นำไปซื้อมังคุด 80 บาท แม้ค่าจะทอนมาเป็นแบงก์เท่าไร ทั้งที่การออกข้อสอบที่ดี ควรตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการวัดอะไรแก่เด็ก

อย่างไรก็ตามกระบวนการใช้ข้อสอบในการวัดผลยังถือเป็นความจำเป็นต้องใช้ ซึ่งก็มีประโยชน์ในหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ซึ่งช่วยให้นักเรียนได้ทราบว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ เด่น ด้อยเพียงใด มีความสามารถอยู่ในระดับใด และหากมีข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไข ช่วยให้นักเรียนเห็นความสามารถและความถนัดของตนทำให้เข้าใจตนเองขึ้น ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนและเข้าใจในบทเรียนเพิ่มขึ้น ประโยชน์ต่อครูผู้สอนเป็นข้อมูลให้ครูได้เตรียมการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้ครูได้รู้จักนักเรียนในด้านต่าง ๆ ละเอียดยิ่งขึ้น ช่วยให้ครูสามารถรายงานผลการศึกษานักเรียน ผู้ปกครอง อาจารย์แนะแนวและ

สถาบันการศึกษาที่นักเรียนจะไปเรียนต่อทราบ ประโยชน์ต่อฝ่ายแนะแนว ฝ่ายแนะแนวนำผลการเรียน ไปประกอบการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดกับนักเรียน ช่วยให้ฝ่ายแนะแนวแนะนำการเรียนหรือแนะ แนวอาชีพได้ถูกต้อง เพราะการวัดผลและประเมินผลจะช่วยให้เราทราบว่าใครถนัดด้านใด อย่างไร ช่วยให้ฝ่ายแนะแนว เสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร และประโยชน์ต่อ ฝ่ายบริหาร ช่วยในการวางแผนการเรียนการสอนและการบริหาร โรงเรียนให้ถูกต้องยิ่งขึ้น เช่น การจัดการเข้าชั้น การส่งเสริมการสอนเด็กเรียนช้า การจัดการสอนซ่อมเสริม เป็นต้น ช่วยในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ การเลื่อนชั้น การรับนักเรียนเข้าใหม่การจัดชั้นเรียน และแนวทางการใช้หลักสูตร เป็นต้น

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้พัฒนาชุดฝึกอบรมบนเว็บ(Web-Base-Training) ชุดการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบขึ้นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู และผู้ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูที่ต้องการเรียนรู้เรื่องการวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบ เพื่อจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การเรียนรู้เรื่องคุณภาพแบบทดสอบของนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมบนเว็บ (Web-Base-Training)ชุดการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ

1.2.2 เพื่อหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมบนเว็บ (Web-Base-Training) ชุดการวิเคราะห์ คุณภาพข้อสอบ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่นำมาใช้ในการสร้างชุดฝึกอบรมบนเว็บ (Web-Base-Training) ชุดการวิเคราะห์ คุณภาพข้อสอบ ประกอบด้วยความหมายของการประเมินคุณภาพของแบบทดสอบ การวิเคราะห์ ข้อสอบเป็นรายข้อ การวิเคราะห์ข้อสอบทั้งฉบับ การแจกแจงความถี่ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ ส่วนกลาง การวัดการกระจาย และสหสัมพันธ์

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.3.2.1 ประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้ประกอบวิชาชีพครูหรือนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู

1.3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาเรียนรู้ชุดฝึกอบรมบนเว็บ (Web-Base-Training) ชุดการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบบังเอิญ โดยกลุ่มตัวอย่าง มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีลักษณะตามประชากรข้อ 3.2.1 โดยดูจากการลงทะเบียนชื่อหน่วยงาน
- 2) เข้ามาเรียนรู้ชุดฝึกอบรมบนเว็บ (Web-Base-Training) ชุดการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นระหว่างเดือนมกราคม – พฤษภาคม 2553
- 3) ได้ทำแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนครบทั้ง 2 ครั้ง
- 4) ได้ทำกิจกรรมทำหน่วยฝึกอบรมครบทุกหน่วย

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ชุดฝึกอบรมบนเว็บ (Web-Base-Training) ชุดการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการเรียนรู้เรื่องคุณภาพแบบทดสอบในด้านการฝึกปฏิบัติการสอนที่นักศึกษายังขาดโอกาสในการประสานสัมพันธ์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ทำให้นักศึกษาครูไม่สามารถจะนำหลักการลงไปสู่การปฏิบัติได้และไม่สามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงขาดโอกาสที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและพัฒนาตนเองไปที่ละขั้นตอนของนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่อไป

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ชุดฝึกอบรมบนเว็บ หมายถึง บทเรียนที่ถูกออกแบบและสร้างขึ้นสำหรับการฝึกอบรมผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในเนื้อหา เรื่องการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ

1.5.2 นักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง นักศึกษาที่เรียนในคณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ หรือคณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน และกำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

1.5.3 การวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ หมายถึง การนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นมาดำเนินการทางสถิติเพื่อตรวจสอบและประเมินว่าข้อสอบในแบบทดสอบนั้นสามารถนำไปใช้วัดผู้เรียนได้หรือไม่