

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ “ Balanced Scorecard. ”

ปริญญานิพนธ์

ของ

นรัต ไทยอุทิศ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

370.006

ค1437

ร.๒

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ "Balanced Scorecard."

บทคัดย่อ

ของ

ฉรุต ไทยอุทิศ

10 ก.ย. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

250717

จรัส ไทยอุทิศ. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ "Balanced Scorecard."

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม : ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, รองศาสตราจารย์

ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา.

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความรู้ เจตคติและทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ Balanced Scorecard มี 5 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการศึกษาข้อมูลสำหรับ
การวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีการสำรวจความต้องการรับการฝึกอบรม และการศึกษาเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการดำเนินการนำข้อมูลได้จากตอนที่ 1 มาออกแบบ
หลักสูตรฝึกอบรมให้มีโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยโครงร่างหลัก ได้แก่ ความเป็นมา
จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หัวข้อวิชาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและ
ประเมินผล หน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน
10 ท่าน มีระดับคะแนนความเหมาะสมเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมาก และมีดัชนีความสอดคล้อง
ขององค์ประกอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยเฉลี่ย .90 อยู่ในระดับความสอดคล้องค่อนข้างสูง

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบ
การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมในกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว จำนวน 25 คน มีการทดสอบก่อนและหลัง
ด้วยแบบทดสอบวัดความรู้และแบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ระหว่างการฝึกอบรม
มีการประเมินทักษะการประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSC และภายหลังการฝึกอบรมประเมินความคิดเห็น
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเครื่องมือที่กำหนดไว้

ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC
เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม
สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้หลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม

ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีระดับคะแนนด้านเจตคติหลังการฝึก
อบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการฝึกอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
สรุปได้ว่า วิทยากรมีความสามารถอยู่ในระดับดี และด้านงบประมาณและทรัพยากร สรุปได้ว่า การใช้จ่าย
งบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรมมีความประหยัดและความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม
มาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้เกิดความสมบูรณ์

DEVELOPING A TRAINING COURSE ON SCHOOL CURRICULUM EVALUATION BY
“ Balanced Scorecard ” FOR BASIC EDUCATIONAL INSTITUTIONADMINISTRATORS.

AN ABSTRACT
BY
CHARUT THAI-U-TID

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2004

Charut Thai-u-tid. (2004). *Developing A Training Course on School Curriculum*

Evaluation by Balanced Scorecard for Basic Educational Institution Administrators.

Dissertation, Ed. D. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School,

Srinakarinwirot University. Advisor Committee : Prof. Dr. Sermsak Wisalaporn,

Assoc. Prof. Dr. Wichai Wongyai, Dr. Rachan Boontima.

This study aimed to Developing A Training Course on School Curriculum Evaluation by Balanced Scorecard for Basic Educational Institution Administrators to change knowledge , Attitude and Skill of School Curriculum. The five stages of research methodology were as follow :

Stage 1 : Studying Data to plan and do A Training Course: Studying the fundamental data in order to construct the curriculum by means of surveying problems and needs, reviewing the documents and related research reports

Stage 2 : Designing A Training Course : Using data in stage 1 to design the draft - training course to be consisted backgrounds, aims, targets, item of contents, materials and media, measurement and evaluation, the unit of learning 6 units and after evaluating by 10 experts found that the draft – training was good appropriate ($\bar{X} = 4.40$) and high consistent. ($\bar{X} = .90$)

Stage 3 : Try-out A Training Course : Using A Training Course which to improve in stage 2 with the experimental group, 25 Basic Educational Institution Administrators means of pretest prior to train, being trained, a posttest was also conducted with skillful observers during training period. Tryout results of this curriculum were found that achievement and attitude of pre-and-posttest towards trainee were significantly at .01 statistical level and evaluating skills during training. After training the trainees gave their comments about using A Training Course in Questionnaires.

Stage 4 : Evaluating A Training Course : Evaluating the effectiveness of A Training Course by using 4 perspectives , trainees, training, learning and growth, finance and resource, The results of study depicted that (1) Trainees had knowledge and attitude after training more than before training were significantly at .001 statistical level. (2) Trainees had high satisfaction after training. (3) Trainers had good ability in training, and (4) Spending budgeting and resource had economy and effectiveness.

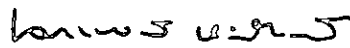
Stage 5 : Improving A Training Course : A Training Course on School Curriculum Evaluation by Balanced Scorecard (BSC) for Basic Educational Institution Administrators. was improved by using data and information from stage 4.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ "Balanced Scorecard"

ของ
นายจรัส ไทยอุทิศ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

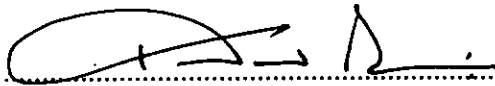


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

วันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)



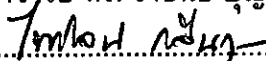
.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)



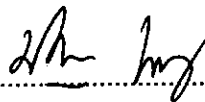
.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร. ปัญญา แก้วกี้อยูร)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีงบประมาณ 2547 ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาของ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เอาใจใส่ ดูแล ให้คำแนะนำช่วยเหลือมาโดยตลอด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ ดร.ปัญญา แก้วกียูร ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์สมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ศึกษาคูณภาพเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการวิจัย และให้แนวคิดเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายประเวศ คำหงส์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ทดลองหลักสูตรฝึกอบรม และมอบหมายให้ คณะศึกษานิเทศก์ร่วมทำหน้าที่วิทยากรดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร รวมทั้งได้จัดสรร งบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมจนสามารถทดลองใช้หลักสูตร จนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านและ ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่น้อง รวมทั้งญาติสนิทได้แก่ คุณพรประภา ไทยอุทิศ คุณเมธัส ไทยอุทิศ และ คุณเมธี ไทยอุทิศ ที่ส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มต้น จนงานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

ฉรุต ไทยอุทิศ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาของปัญหา.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
	ความสำคัญของการวิจัย.....	7
	ขอบเขตของการวิจัย.....	7
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
	ส่วนที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา.....	20
	ความหมายและความสำคัญหลักสูตรสถานศึกษา.....	21
	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา.....	21
	โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	22
	แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.....	25
	แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้.....	26
	คุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา.....	28
	แนวทางการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา.....	30
	ส่วนที่ 2 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....	31
	ความหมายและขอบข่ายการประเมินหลักสูตร.....	31
	แนวคิดและความสำคัญการประเมินหลักสูตร.....	33
	จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร.....	34
	ขอบข่ายการประเมินหลักสูตร.....	35
	กระบวนการประเมินหลักสูตร.....	36
	บทบาทสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
	กับการประเมินหลักสูตร.....	41
	ความหมายและขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	42
	แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการประเมิน	
	หลักสูตรสถานศึกษา.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ส่วนที่ 3 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC.....	47
ความเป็นมาของ BSC.....	47
ความหมายและขอบข่ายของ BSC.....	48
กรอบงานของ BSC.....	49
แนวการจัดทำ BSC ตามกรอบงาน 4 มุมมอง.....	52
การนำหลักการ BSC ไปใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....	57
การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC.....	60
ส่วนที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	78
ความหมายและขอบข่ายการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	78
หลักการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	79
กระบวนการจัดการเรียนรู้ในการฝึกอบรม.....	86
กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	90
ส่วนที่ 5 การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	110
งานวิจัยต่างประเทศ.....	110
งานวิจัยในประเทศไทย.....	112
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	117
ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรม.....	119
ตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม.....	120
ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม.....	130
ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม.....	137
ตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม.....	140

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	141
	ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรม.....	141
	ตอนที่ 2 ผลการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม.....	148
	ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม	154
	ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม.....	160
	ตอนที่ 5 ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม.....	162
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	164
	สังเขปความมุ่งหมาย และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	164
	สรุปผลการวิจัย.....	165
	อภิปรายผล.....	169
	ข้อเสนอแนะ.....	178
	บรรณานุกรม.....	180
	ภาคผนวก.....	197
	ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 7 รายการ.....	199
	ข ข้อมูลการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ หนังสือราชการ ข้อมูลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมและผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน หลักสูตรฝึกอบรม.....	234
	ค หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC (ฉบับสมบูรณ์).....	259
	ง คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC.....	458
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	487

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตารางกำหนดการวัดโดยทั่วไปโดยหลักการ BSC	48
2	ตารางกรอบการประเมินโดยหลักการ BSC.....	56
3	กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง.65	
4	กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	70
5	กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา	72
6	กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณ และทรัพยากร.....	75
7	สรุปแนวคิดที่ใช้สำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC.	77
8	กรอบการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC.....	109
9	กรอบการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC ในการวิจัยครั้งนี้...	139
10	ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา...	142
11	ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม รายองค์ประกอบ.....	151
12	ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	152
13	ผลการประเมินด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างก่อน-หลัง การฝึกอบรม.....	155
14	ผลการประเมินด้านเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างก่อน-หลัง การฝึกอบรม.....	155
15	การประเมินด้านทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	156
16	ผลการประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม.....	157
17	ผลการประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม.....	158
18	ผลการประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม.....	159
19	การเปรียบเทียบผลการประเมินด้านความรู้การประเมิน หลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSCระหว่างก่อนและ หลังการฝึกอบรม.....	160
20	การเปรียบเทียบผลการประเมินด้านเจตคติการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSCระหว่างก่อนและ หลังการฝึกอบรม.....	161

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
2	กระบวนการประเมินภายในสถานศึกษา.....	39
3	กรอบโครงสร้างตามหลักการ BSC.....	50
4	แผนที่กลยุทธ์แสดงความสัมพันธ์ของกรอบงานการประเมิน โดยหลักการ BSC	55
5	กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC.....	58
6	กรอบงานแผนงานหลักโรงเรียนในฝันโดยหลักการ BSC.....	59
7	กรอบงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC.....	61
8	การเรียนรู้เพื่อรอบรู้.....	69
9	รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ของคอร์ป.....	87
10	รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ของอันนี้และมัมฟอร์ด.....	88
11	รูปแบบการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม.....	10
12	การดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	118
13	ความสัมพันธ์ของการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC.....	177

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย...” และมาตรา 81 ระบุว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชน จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 17)

รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญดังกล่าว คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก วันที่ 19 ธันวาคม 2545 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2545 เป็นต้นมา ได้กระจายอำนาจให้สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 ปี และจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี โดยการเน้นความสำคัญให้แก่ผู้เรียนทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และสามารถบูรณาการตามความเหมาะสม นอกจากนี้ ยังได้กำหนดกรอบให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) ดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหลักสูตรแกนกลาง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (มาตรา 27) ซึ่งหลักสูตรของสถานศึกษาจะต้องประกอบด้วยสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28) และการนำหลักสูตรไปใช้จัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ได้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาตามหลักสูตร ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) มุ่งเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม (มาตรา 23) รวมทั้งให้สถานศึกษาจัดประเมินผู้เรียน

โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26) นอกจากนี้ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจะต้องดำเนินการ “ประกันคุณภาพภายใน” ซึ่ง เป็นการประเมินผล และการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา (มาตรา 4) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545)

จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดการศึกษาชั้นพื้นฐานโดยตรงตามกรอบของเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น เรื่องแรกที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการคือ “การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา” จากนั้นนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นสุดท้ายคือ “การประเมินหลักสูตร” นั้นเอง ซึ่งการประเมินหลักสูตรนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร (Stenhouse. 1975 ; Audrey & Nicholls.1978 ; Alexander & Lewis. 1981 ; Oliva. 1992 : 170-175 , กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 29-34) และ การประเมินหลักสูตรเป็นความรับผิดชอบของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจะต้องดำเนินการอย่างครบวงจร ใช้ตรวจสอบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่จัดขึ้นให้นักเรียนนั้น ได้ผลที่พึงปรารถนาจริงหรือไม่ และได้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้เพียงไร และยังเป็นขั้นตอนที่จะเป็นเครื่องชี้ว่า การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใดๆบ้าง มากน้อยเพียงไร โดยปกติจะพิจารณาผลจากการใช้หลักสูตร (อัญชลี จันทาโก. 2542 : 41) นอกจากนี้ การประเมินหลักสูตร ยังเป็นกระบวนการที่ให้ข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อจุดหมายคือ การปรับปรุงเอกสารหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอนและนักเรียน และปรับปรุงระบบการบริหารสถานศึกษา (สมบัติ คชสิทธิ์. 2536 : 67 , 75-76)

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า การประเมินหลักสูตร เป็นระบบสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตรที่วัดได้กับจุดหมายของหลักสูตร (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2535 : 16-17) และ จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร แยกได้เป็น 2 คำ คือ “การประเมินกับหลักสูตร” คำว่า “การประเมิน” หมายถึง การพิจารณาถึง คุณค่า คุณภาพ ความสำคัญของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาศัยเกณฑ์เป็นหลัก ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าว อาจเป็นคุณสมบัติ คุณลักษณะรูปร่างของสิ่งนั้น จุดมุ่งหมายของการกระทำนั้น หรืออาจเป็นข้อมูลของสิ่งอื่นก็ได้ ส่วนคำว่า “หลักสูตร” ความมุ่งหมายค่อนข้างกว้าง มองกันได้หลายแง่มุม ซึ่งอาจหมายถึงรายวิชา หรือเนื้อหาวิชาที่เรียน จุดมุ่งหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุถึงแผนหรือการจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน หรือประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้เรียน (เฉลิมพล คงจันทร์. 2541 : 52) นอกจากนี้ การประเมินหลักสูตร ยังนับว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร เป็นส่วนที่จำเป็นจะขาดเสียมิได้ เพราะการประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ทำให้

ทราบคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตรว่ามีส่วนดีส่วนด้อยอย่างไร บอกให้ผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทราบว่า หลักสูตรที่สร้างนั้นมีความเหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ (อัญชลี จันทาโก. 2542 : 41) การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) จะเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ต่อเนื่องกันมาตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งหลักสูตรได้มีการนำไปใช้เรียบร้อยแล้ว ซึ่งการประเมินหลักสูตรจะมีทั้งการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวมในขั้นสุดท้าย (Summative Evaluation) หลังจากการพัฒนาหลักสูตรได้เสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว (สุทธนู ศรีไสย์ .2539 : 133,135 -141) และ การประเมินผลหลักสูตร คือ กระบวนการในการหาข้อมูล การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการใช้หลักสูตรหรือกระทำก่อนการใช้หลักสูตร เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจทางเลือกที่ดีกว่าเดิม เป็นการพัฒนาหลักสูตรต่อไป (ชูศรี สุวรรณโชติ. 2542 : 213 - 217) รวมทั้ง การประเมินผลหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับความสำเร็จตามจุดประสงค์ ขอบเขตของหลักสูตร คุณภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียน สมรรถภาพในตัวผู้เรียนที่สัมพันธ์กับสิ่งที่สำคัญในรายวิชาต่างๆ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในหลักสูตรและอื่นๆ (บรรพต สุวรรณประเสริฐ. 2544 : 54-57) และ การประเมินหลักสูตรสถานศึกษานั้น เป็นกระบวนการสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงตัวหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 2)

จะเห็นได้ว่า ในการประเมินหลักสูตรนั้น เป็นบทบาทของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งจะต้องกำหนดรูปแบบของการประเมินทั้งในด้านความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินผลในขั้นสุดท้าย (Summative Evaluation) (สุทธนู ศรีไสย์. 2549 : 133 ; ชูศรี สุวรรณโชติ. 2542 : 213 – 217) และการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อคุณภาพของหลักสูตรและสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (ศิริพงษ์ เคาภายน. 2545 : 69)

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตรต่างๆ สรุปว่า การประเมินหลักสูตรนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ซึ่งการประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร (Oliva. 1992 : 163) เมื่อพิจารณาแล้วสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการคือ 1) เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่า หลักสูตรที่จัดขึ้นสามารถสนองตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ 2) เพื่อตัดสินใจว่า การวางเค้าโครงและรูปแบบของระบบหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงานและการสอนตามหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่ และ 3) เพื่อวัดผลดูว่า ผลผลิตคือ ผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร (ทิศนา ขัมมณี. 2540 : 134)

นอกจากนี้ การประเมินหลักสูตรสถานศึกษายังมีประโยชน์อย่างมากสำหรับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ทราบคุณค่าของหลักสูตรว่ามีส่วนดีส่วนด้อยอย่างไร สามารถสรุปนำเสนอข้อมูลการจัดการศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทราบว่า หลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างนั้นมีความเหมาะสม เป็นไปตามจุดหมายและเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร ซึ่งสามารถสรุปประโยชน์ของการประเมินหลักสูตรที่สถานศึกษาจะได้รับ คือ 1) ได้รับรู้คุณค่าและคุณภาพของหลักสูตร ว่าสามารถนำไปใช้แล้วบรรลุจุดหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงไร 2) สามารถรู้ข้อบกพร่องของหลักสูตรทั้งในด้านเอกสารหลักสูตร กระบวนการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลและประเมินผล 3) สามารถทราบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนภายหลังการใช้หลักสูตรว่าเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรเพียงไร 4) มีข้อมูลที่เพียงพอสำหรับใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพในปีการศึกษาถัดไป และ 5) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรมีแนวทางสำหรับปรับปรุงการจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนตามจุดหมายของหลักสูตรให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น (เฉลิมพล คงจันทร์. 2541 : 52-53 ; อ้างอิงจาก จันทรเพ็ญ เชื้อพานิช. 2536 : 82 , ทิศนา ขัมมณี. 2540 : 134)

เมื่อการประเมินหลักสูตรมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างย้งดังกล่าวมาแล้ว จึงเป็นบทบาทของสถานศึกษาภายใต้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร คือ ต้องทำความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดหาหลักสูตร เอกสารหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร แผนการสอน คู่มือครู แผนการสอนให้เพียงพอและครบถ้วนทุกระดับชั้นเรียน เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสม และจะต้องมีการประเมินหลักสูตรในขั้นสุดท้าย (อุทัย บุญประเสริฐ. 2540 : 38-40) รวมทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง พัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น (กรมวิชาการ. 2544 : 38-39) และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาจะสามารถดำเนินการและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถ รวมทั้งแนวคิดที่มีเหตุผล ความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล ปราณี สังฆะตะวรรณ และประภาพรรณ เอี่ยมสุภามิตร. 2545 : 4 ; 32)

จากรายละเอียดที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญ และประโยชน์โดยตรงในการใช้ข้อมูลใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษา จึงนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการภายหลังการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และในปีการศึกษา 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยสถานศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศ

จะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเองให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ดังนั้น จึงเป็นความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง
ทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และประเมิน
หลักสูตรสถานศึกษาเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา 2546 เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนา
หลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งจะต้องดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
ในทุกปีการศึกษา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร พบว่า
รูปแบบในการประเมินหลักสูตรที่ใช้ในอดีตที่ผ่านมาหลายรูปแบบด้วยกัน แต่ละรูปแบบ
มีองค์ประกอบในการกำหนดสิ่งที่ประเมินแตกต่างกันไป และเมื่อพิจารณาแล้ว สรุปได้ว่า
รูปแบบการประเมินโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) เป็นหลักการที่เหมาะสมสำหรับ
ใช้ในการประเมินที่กำลังได้รับความนิยมในวงการธุรกิจ ผู้เป็นต้นคิดคือ แคปแลนและนอร์ตัน
(Kaplan & Norton) โดยได้กำหนดกรอบของสิ่งที่จะต้องประเมินประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ
มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้
และการพัฒนา ซึ่งมุมมองแต่ละด้านจะต้องกำหนดตัวชี้วัดให้มีความสมดุลกัน และในช่วงระยะเวลา
ไม่กี่ปีที่ผ่านมา หลักการเกี่ยวกับ BSC ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายและกว้างขวางจากผู้บริหาร
ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน ในช่วงแรกความตื่นตัวในเรื่องของ BSC เริ่มมาจากภาคเอกชน
โดยมาจากบริษัทของต่างชาติที่เปิดในประเทศไทย จากนั้นค่อยๆ ขยายมายังองค์กรของไทย
ขนาดใหญ่ ในปัจจุบันเริ่มขยายเข้าสู่องค์กรขนาดกลาง และได้เริ่มเป็นที่สนใจของหน่วยราชการและ
รัฐวิสาหกิจมากยิ่งขึ้นตามลำดับ (Kaplan & Norton. 1996)

องค์กรทุกประเภทสามารถจะนำหลักการ BSC ไปใช้ได้ทั้งองค์กรของรัฐในส่วนกลางและ
ส่วนท้องถิ่นอย่างได้ผลดี โดยนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร และการบริหารงาน
นำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และในปี 2002 มีธุรกิจถึงร้อยละ 61 ที่ได้นำหลักการนี้ไปใช้ จึงนับได้ว่า
BSC เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (วีรวิธ มาฆะศิริวานนท์ และณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. 2546 : 7, 104)
รวมทั้ง BSC มีความสำคัญอย่างมาก สำหรับการประยุกต์ใช้ในการประเมินผลและบริหารสาธารณะ
ซึ่งมีผลดีเท่ากับบริหารงานในส่วนของธุรกิจ รวมทั้งสามารถใช้ในการบริหารงานระบบราชการได้
เพราะว่า BSC มีหลักการสำหรับใช้ดำเนินการที่น่าสนใจสำหรับใช้แก้ปัญหาการบริหารจัดการ นำไป
สู่กลยุทธ์และนโยบายการดำเนินงาน การควบคุมและการประเมินผลขององค์กร และสามารถนำไป
ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ (Johnsen. 2001 : 18-19)

สรุปได้ว่า BSC มีหลักการสำหรับใช้กำหนดสิ่งที่ใช้ประเมินการดำเนินงานที่ทันสมัย
สะดวกต่อการนำไปใช้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและความต้องการนำหลักการของ BSC มาประยุกต์ใช้
ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งผู้รับผิดชอบในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องม
ีความรู้ ความสามารถในการประเมินหลักสูตรโดยใช้หลักการ BSC เป็นอย่างดี จึงจะสามารถนำไปใช้
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้รับผิดชอบในการประเมินควรพิจารณาและศึกษาทฤษฎีใหม่ๆ ให้มี

ความชัดเจน เพื่อนำมาใช้ในการประเมินและนำผลการประเมินไปเปรียบเทียบกับมาตรฐาน (สมนึก ธาตุทอง. 2546 : 37)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษานำร่อง (Pilot Study) โดยวิธีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 100 คน ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามสำรวจความต้องการ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 5 ระดับ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว มีความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากที่สุดโดยเฉลี่ยร้อยละ 85.10 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลนี้ และแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการอย่างมากที่จะได้รับการพัฒนาตนเองด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

ดังนั้น เมื่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เริ่มใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นเองสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในปีการศึกษา 2546 และจะต้องดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลในทุกด้านให้ครอบคลุมครบถ้วน สำหรับใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2546 รวมทั้งจากการศึกษานำร่อง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จึงนับได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างเร่งด่วนสำหรับหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องวางแผนเตรียมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนสิ้นปีการศึกษา 2546 โดยในการฝึกอบรมดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพได้ จำเป็นจะต้องใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพตามหลักวิชาการ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC ขึ้น เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพไว้ใช้สำหรับดำเนินการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีความสามารถด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC อย่างเพียงพอสำหรับนำไปใช้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามลำดับไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความรู้ เจตคติและทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard มีความมุ่งหมายเฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ Balanced Scorecard

2. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ Balanced Scorecard

3. เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ Balanced Scorecard

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพไว้ใช้ฝึกอบรมด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard ซึ่งจะเป็นการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เกิดความพร้อมด้านความเป็นผู้นำการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป
2. สามารถใช้เป็นแนวทางขยายผลของการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้ไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาต่อไป
3. หน่วยงานทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาอื่นๆที่รับผิดชอบในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้หลักการ Balanced Scorecard (BSC) ของ แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton) ปรับเป็นกรอบโครงสร้างรายละเอียดการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 4 มุมมอง เรียงตามลำดับ คือ มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
2. หลักสูตรฝึกอบรมในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดเนื้อหาด้านความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) สำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองหลักสูตร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ในสถานศึกษาที่ใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ปีการศึกษา 2546 ประกอบด้วยกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว จำนวน 25 คน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ประกอบด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

2. หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและพัฒนาขึ้นเองตามกระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีโครงสร้างหลักประกอบด้วย ความเป็นมาของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม หัวข้อวิชาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล หน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย แต่ละหน่วยมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 6 รายการ ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลผู้รับ และเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้

3. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard หมายถึง กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดกรอบการประเมินประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน คือ มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

3.1 มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง การประเมินด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ซึ่งด้านนักเรียน ประกอบด้วย การประเมินเกี่ยวกับคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา และระดับความพึงพอใจในการเรียนการสอน ส่วนด้านผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้แก่ พ่อแม่หรือผู้ปกครองนักเรียน ประกอบด้วย การประเมินเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของนักเรียนและการให้บริการของสถานศึกษา

3.2 มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การประเมินด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในด้านคุณภาพของเรื่องการจัดทำ การใช้หรือการบริหาร และการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการประเมินการจัดทำหลักสูตรนั้น ดำเนินการโดยการประเมินเอกสารหลักสูตร ส่วนในด้านกิจกรรมการใช้หรือการบริหารหลักสูตร เป็นการประเมินระดับคุณภาพของการดำเนินกิจกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามบทบาทของผู้บริหาร และระดับคุณภาพการสอนตามบทบาทของครูผู้สอน

3.3 มุมมองด้านกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง การประเมินด้านความสามารถของผู้บริหารในการนำหลักสูตรไปใช้หรือการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และประเมิน

ความสามารถของครูผู้สอนด้านระดับคุณภาพการสอนนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน

3.4 มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร หมายถึง การประเมินด้านคุณภาพของการใช้งบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ประกอบด้วย การประเมินด้านความเหมาะสมและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

4. หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดทำโครงร่างสมบูรณ์แล้ว ดำเนินการตามกระบวนการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมตามขั้นตอนต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ได้แก่ การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม การประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีผลการวิเคราะห์เป็นไปเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยสรุป ดังนี้

4.1 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม หัวข้อวิชาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล หน่วยการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์การตรวจสอบถูกต้องและความสอดคล้อง โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการฝึกอบรม เป็นผู้ตรวจสอบและประเมิน ตามเครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ แบบตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คุณภาพที่พึงประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม คือ ความคิดเห็นที่มีต่อเอกสารหลักสูตรการฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับเหมาะสมมากขึ้นไป และมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ หรือมากกว่า 0.8 ขึ้นไป

4.2 การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 กลุ่ม จำนวน 25 คน เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความรู้และเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม ประเมินทักษะ และความคิดเห็นในการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรม จากนั้นนำผลการประเมินไปวิเคราะห์เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

4.3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC โดยเริ่มตั้งแต่การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ การประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มทดลอง และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามลำดับ ดังนี้

4.3.1 การเปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้านความรู้ และเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ของกลุ่มทดลองซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ และระดับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ. 05

4.3.2 การวิเคราะห์ผลการประเมินหลังการฝึกอบรมด้านทักษะในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ของกลุ่มทดลอง โดยถือเกณฑ์ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

4.3.3 การวิเคราะห์ผลความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจ โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ คือ ผลการวิเคราะห์มีระดับคะแนนความพึงพอใจโดยเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม คือ ผลการวิเคราะห์มีระดับคะแนนความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม คือ ผลการวิเคราะห์มีระดับคะแนนความประหยัดและความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป

5. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่เปิดสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ปีการศึกษา 2546

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ มีเป้าหมายที่สำคัญคือ เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพตามที่พึงประสงค์ ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา มีวิธีการดำเนินการวิจัยได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 3 การทดลองใช้ ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เมื่อดำเนินการเสร็จสมบูรณ์แล้วจะได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์ประกอบหลักของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ความเป็นมาของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม หัวข้อวิชาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 6 หน่วย แต่ละหน่วยประกอบด้วย 6 รายการ ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามโครงสร้างดังกล่าวให้มีคุณภาพ

ในส่วนของเนื้อหาซึ่งใช้เป็นหัวข้อวิชาของหลักสูตรคือ การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC โดยจากการศึกษา เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสรุปได้ว่า กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน 1 การวางแผนการประเมิน ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมิน ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ขั้นตอน 4 การสรุปและรายงานผล และขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2535 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) เมื่อพิจารณาแล้ว

สรุปได้ว่า ขั้นตอนที่สำคัญคือ ขั้นตอนการวางแผนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ซึ่งจะต้องกำหนดกรอบของการประเมินให้มีความชัดเจน เมื่อผู้วิจัยได้เลือกใช้การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC สังเคราะห์ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

โดยหลักการ BSC นั้น มีแนวคิดที่สำคัญคือ การกำหนดกรอบประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน ประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และการกำหนดกรอบรายละเอียดการประเมินแต่ละมุมมองจะต้องเริ่มต้นจากวิเคราะห์และแปลงจากวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ขององค์กรให้มีความสมดุล (Balance) และมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน ไปสู่การกำหนดโครงสร้างของตารางกรอบประเมิน (Scorecard) ในแต่ละมุมมอง ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ (Objectives) การวัด (Measures) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives) ซึ่งในองค์กรด้านธุรกิจนั้น มุมมองด้านการเงิน จะประเมินด้านกำไร มุมมองด้านลูกค้าจะประเมินด้านความพึงพอใจการได้รับการบริการและความคุ้มค่าของประโยชน์สินค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน จะประเมินด้านคุณภาพของการผลิตสินค้า และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาจะประเมินด้านความรู้ ความสามารถของพนักงานในการผลิตสินค้าและบริการลูกค้า รวมทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Kaplan & Norton. 1996)

ดังนั้น เมื่อนำหลักการ BSC มาใช้สำหรับประเมินหลักสูตรสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องและเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับชื่อแต่ละมุมมองให้เหมาะสม ได้แก่ มุมมองด้านลูกค้า เปลี่ยนเป็น มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านกระบวนการภายใน เปลี่ยนเป็น มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนายังคงชื่อเดิมไว้ และมุมมองด้านการเงิน เปลี่ยนเป็น มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร และในการกำหนดกรอบรายละเอียดของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมในแต่ละมุมมอง เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดรายละเอียดต่างๆสำหรับการประเมินให้เกิดความสมดุลและมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยสรุป ดังนี้

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาด้านมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสินคุณค่าหลักสูตรสถานศึกษา ว่าเมื่อนำไปใช้แล้ว ส่งผลต่อผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ก็คือ ผลผลิตของหลักสูตรเกิดจากการใช้หลักสูตรนั่นเอง บุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ นักเรียน พ่อแม่หรือผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับ เบรก (Bryk) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 117-118 ; citing Bryk. 1983) ได้เสนอรูปแบบการประเมิน เรียกว่า Stakeholder-based Evaluation) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่ให้ความสำคัญและเน้นความต้องการทราบผลการประเมินของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับ

สิ่งที่ประเมิน (Multi Stakeholder Groups) ในส่วนของตัวผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของผลผลิต ซึ่งตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2540 : 97 ; citing Stufflebeam. 1971) ได้นำเสนอรูปแบบการประเมิน เรียกว่า CIPP Model ซึ่งนำเสนอว่า การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีวัตถุประสงค์ เพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์จากการใช้หลักสูตรกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างไร และอาจอาศัยการเปรียบเทียบผลผลิตกับเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนี้ แอมมอนต์ (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2540 : 47 , 49 - 51 ; citing Worthen & Sander. 1973 : 158) ได้นำเสนอกรอบในการประเมินผลผลิตเกี่ยวกับการประเมินโปรแกรมการศึกษาในส่วนของมิติด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วนย่อย คือ

1. พุทธิพิสัย หมายถึง การเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่างๆที่ต้องใช้ปัญญาและสมองเป็นที่ตั้ง
 2. จิตพิสัย หมายถึง การอบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี มีความประพฤติที่ถูกต้อง มีความสนใจในค่านิยมที่เหมาะสม
 3. ทักษะพิสัย หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นด้านการทำงานด้วยการใช้ทักษะทางกล้ามเนื้อ
- ในส่วนของ การประเมินด้านความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา นั้น เป็นความรู้สึกทางบวกที่มีต่องานของตนที่ปฏิบัติ ได้จากการประเมินงานของบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องตามแนวคิดของ สมิท (Smith) (ราชนันท์ บุญธิมา. 2542 : 34-36 ; citing Smith. 1992 : 2) ได้กล่าวว่า โครงสร้างของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานทั่วไป (The Overall Job Satisfaction) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (The Facets of Job Satisfaction)

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุ่งมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ได้กำหนดกรอบการประเมิน โดยใช้แนวคิด การกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียน และผู้ปกครอง ตามแนวคิดของ เบรก (Bryk. 1983) โดยกำหนดเป็นการประเมินด้านความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งใช้กรอบการพึงพอใจในงานเฉพาะของหลักสูตรสถานศึกษา ตามแนวคิดของ สมิท (Smith. 1992) และวัดผลสัมฤทธิ์นักเรียนตามจุดหมายของหลักสูตรของนักเรียน ตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1971) และพฤติกรรมกรเรียนรู้ของนักเรียนตามจุดหมายของหลักสูตรกำหนดกรอบการวัดตามแนวคิดของ แอมมอนต์ (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2540 : 47 , 49 - 51 ; citing Worthen & Sander. 1973 : 158) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย ซึ่งมาตรฐานด้านผู้เรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนามาตรฐานมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบการประเมินภายนอกในรอบแรก เมื่อพิจารณาแล้ว ครอบคลุมพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านผู้เรียนมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 8-11)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (มาตรฐานที่ 1)
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ (มาตรฐานที่ 4)
3. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (มาตรฐานที่ 5)
4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรฐานที่ 6)
5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (มาตรฐานที่ 9)
6. ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (มาตรฐานที่ 10)
7. ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา (มาตรฐานที่ 12)

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร มีวัตถุประสงค์ เพื่อการตัดสินใจคุณค่าของการดำเนินกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำ กระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และกระบวนการประเมินหลักสูตร ซึ่ง เมื่อศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ได้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย การจัดทำ การนำไปใช้และการประเมินการใช้สอดคล้องตามแนวคิดของ เชย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิน ได้สรุปว่า ระบบการพัฒนาหลักสูตรนั้น ประกอบด้วยระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน 3 ระบบ แต่ละระบบมีกระบวนการดำเนินการภายใน โดยสรุป ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2538 : 19 ; citing Saylor, Alexander & Lewis . 1981 : 30)

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน ทดลองใช้หลักสูตร ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้
2. ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร เตรียมบุคลากร บริหารและบริหารหลักสูตร ดำเนินการสอนตามหลักสูตรและ นิเทศการใช้หลักสูตร
3. ระบบการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรและประเมินระบบหลักสูตร

การจัดทำและการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้นั้น มีกระบวนการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 1-18)

1. การเตรียมความพร้อมในทุกๆด้าน ได้แก่ การสร้างความตระหนักให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและยอมรับ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ฯลฯ การแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษาคณะต่างๆ ตามระเบียบของกระทรวงศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ และตามความจำเป็นของสถานศึกษา การจัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศให้มีข้อมูลใช้ในการจัดการศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ฯลฯ

2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวทางการจัดทำหลักสูตร โดยสรุป ดังนี้
 - 2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
 - 2.2 การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.3 การจัดทำสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย
 - 2.3.1 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค
 - 2.3.2 การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
 - 2.3.3 การกำหนดเวลาและจำนวนหน่วยกิต
 - 2.3.4 การจัดทำคำอธิบายรายวิชา
 - 2.3.5 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้
 - 2.3.6 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - 2.4 การออกแบบการเรียนรู้
 - 2.4.1 การจัดการเรียนการสอน
 - 2.4.2 สื่อการเรียนรู้
 - 2.4.3 การวัดผลและประเมินผล
3. การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมนักเรียน
 4. การกำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน เอกสารหลักฐานการศึกษา
 5. การพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน ประกอบด้วย
 - 5.1 การพัฒนากระบวนการแนะแนว
 - 5.2 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และห้องสมุด
 - 5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
 - 5.4 เครือข่ายวิชาการ
 6. การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ส่วนสำคัญๆ ดังนี้
 - 6.1 วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
 - 6.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 6.3 โครงสร้างหลักสูตร
 - 6.4 รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 6.5 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 6.6 การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้
 - 6.7 การวัดและประเมินผล
 - 6.8 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
 - 6.9 อื่นๆ

ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจกำหนดหัวข้อเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น

และเหมาะสม เมื่อสถานศึกษาจัดทำร่างหลักสูตรสถานศึกษาตามหัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้ง สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและสภาพของ สถานศึกษา จากนั้น นำร่างหลักสูตรดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ ความเห็นชอบ

เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ กำหนดมาตรฐานเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินภายนอกแก่สถานศึกษาไว้ในมาตรฐานที่ 25 คือ “สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น และมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 14)

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอแนวทางประเมินโดยการตรวจสอบหลักสูตร สถานศึกษา โดยสรุป ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 18 – 22)

1. การตรวจสอบวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย : วิสัยทัศน์เป็นภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต ที่วางอยู่บนพื้นฐานความจริงบ่งบอกภารกิจของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ที่ดี ต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เป็นความต้องการ ของท้องถิ่นและมีระยะเวลาที่แน่นอน ก่อนนำไปเรียบเรียง สถานศึกษาควรจัดให้มีคณะทำงานเพื่อ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์วิสัยทัศน์และภารกิจ รวมทั้งสอบถามสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีแนวทางการตรวจสอบวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายใน ประเด็นต่างๆ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 18 – 22)

1.1 วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันหรือไม่

1.2 วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่

1.3 วิสัยทัศน์มีเป้าหมายที่ชัดเจนรองรับหรือไม่

1.4 ข้อกำหนดภารกิจเป็นการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานของ

สถานศึกษาและชุมชนหรือไม่

1.5 เป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาหรือไม่

1.6 เป้าหมายมีความชัดเจน และสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานมากนักน้อยเพียงใด

1.7 เป้าหมายครอบคลุมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนมากนักน้อยเพียงใด

การประเมินผลตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2540 : 97 ; citing Stufflebeam. 1971) เรียกว่า CIPP Model ได้เสนอว่า กระบวนการประเมินผลกระบวนการภายใน ของหลักสูตร นั้น จะช่วยประเมินวิธีการจัดการสอนให้บรรลุผลของการจัดหลักสูตร จะช่วยหา ข้อบกพร่อง แนวทางแก้ปัญหาต่างๆระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร

การจัดการเรียนการสอนหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการภายใน ของหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อวิเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของบลูม (Bloom) ที่เรียกว่า การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) ซึ่งตามหลักการการเรียนรู้เพื่อรอบรู้

ผลผลิตทางการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณลักษณะความรู้และความคิดก่อนเข้าเรียน ระดับความสนใจและเจตคติที่มีต่อวิชาเรียน และคุณภาพการสอนของครู ซึ่งคุณภาพการสอนตามแนวของ บลูม ประกอบด้วยองค์สำคัญ ดังนี้ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976)

1. การชี้แนะ หมายถึง คำอธิบายของครูให้นักเรียนทราบแต่ตอนแรกว่า นักเรียนเรียนจบแล้ว จะมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง จะต้องเรียนอย่างไร และจะต้องทำอะไรบ้าง ในการเรียนการสอนครั้งนั้น

2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน หมายถึง ปริมาณที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนต่างๆ เช่น การเข้าฟังการบรรยาย การโต้ตอบคำถามระหว่างครูและนักเรียนการทำแบบฝึกหัด เป็นต้น

3. การเสริมแรง หมายถึง การชมเชยหรือคำติเตียนที่ใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

4. การแจ้งผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง หมายถึง การแจ้งผลงานต่างๆ ของครูให้นักเรียนทราบพร้อมกับการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำงานนักเรียนด้วย ซึ่งควรทำในขณะดำเนินการเรียนการสอน เพื่อว่านักเรียนจะได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ทุกๆบทเรียนก่อนที่จะเรียนเรื่องใหม่ต่อไป

ดังนั้น การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการภายในของส่วนการจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอน นั้น จึงได้ยึด คุณภาพการสอนของครู เป็นหลัก ซึ่งครูผู้สอนทุกคนจะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การชี้แนะการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนของนักเรียน การเสริมแรงนักเรียน และการแจ้งผลการเรียนและการแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับแนวคิด การเรียนเพื่อบรรลุ (Mastery Learning) ของบลูม (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976) และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การประเมินการจัดทำหลักสูตร การใช้หรือการบริหารหลักสูตร และการประเมินการใช้หลักสูตร ตามแนวคิดของ เชย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิน (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2538 : 19 ; citing Saylor, Alexander & Lewis . 1981 : 30) การประเมินด้านการจัดทำหลักสูตร เป็นการประเมินระดับคุณภาพของหลักสูตรที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านการจัดทำเอกสารหลักสูตร หรือตัวหลักสูตร สถานศึกษาและการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้ยึดตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2545) และด้านการนำหลักสูตรไปใช้ตามแนวคิดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อบรรลุของบลูม (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976) ครูผู้สอนจะสอนได้อย่างมีคุณภาพจะต้องมีข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนด้านความรู้และความคิดก่อนเรียน ระดับความสนใจและเจตคติที่มีต่อวิชาเรียน และคุณภาพการสอน ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การชี้แนะ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน การเสริมแรง และการแจ้งผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มีวัตถุประสงค์

เพื่อการตัดสินใจคุณค่าของการดำเนินการด้านการเรียนรู้และพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา ทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา โดยดำเนินการประเมินด้านความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตร และความสามารถของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์แล้ว สรุปได้ว่า มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร และการใช้หลักสูตรสถานศึกษา นั่นคือ ครูและผู้บริหารมีความสามารถในการกระบวนการภายในของหลักสูตรสถานศึกษา นั่นเอง

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถของครูและคณะครูในด้านการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ สอดคล้องตามแนวคิดของ เชย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2538 : 19 ; citing Saylor, Alexander & Lewis . 1981 : 30) ได้สรุปว่า การจัดทำหลักสูตรฉบับร่าง ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน ทดลองใช้หลักสูตร ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร เตรียมบุคลากร บริหารและบริการหลักสูตร ดำเนินการสอนตามหลักสูตร และ นิเทศการใช้หลักสูตร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

ในส่วนของผู้สอนนั้น จะต้องมีความสามารถด้านการสอนให้การสอนมีคุณภาพ สอดคล้องตามแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ของบลูม ที่เรียกว่า การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976) ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาครูผู้สอนให้มีความสามารถตามรูปแบบการเรียนรู้เพื่อรอบรู้ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในด้านต่างๆคือ ด้านการชี้แนะนักเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การเสริมแรง และการแจ้งผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นต้น ซึ่งความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนดังกล่าวข้างต้น เมื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพหรือความสามารถ สอดคล้องตามแนวคิดของ ไตเออร์ (ศิริ เจริญวัย . 2532 : 18 -19 ; อ้างอิงจาก Dier. 1985 : 5469) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพหรือความสามารถ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับความรู้ ระดับเจตคติ และระดับทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับความรู้จะเป็นผลมาจากการรับรู้ การคิด เช่น การตั้งใจ การเลือกสรร การฝึกฝนการใช้สัญลักษณ์ การสื่อความหมาย การแปลความหมาย การสะท้อนความคิด และการตอบสนองสิ่งที่ผ่านการประเมินค่ามาแล้วว่าดี เป็นต้น ระดับเจตคติเป็นผลของการตอบสนองทางอารมณ์ ความรู้สึกต่อสิ่งที่พบเห็น และระดับการปฏิบัติงานเป็นผลของการใช้อวัยวะทางกายตอบสนองสิ่งต่างๆอย่างเปิดเผยและเป็นรูปธรรมที่บุคคลอื่นสังเกตหรือประเมินค่าได้ ส่วน อินสเวิร์ท (Ainsworth. 1993: 39-42) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพหรือความสามารถ นั้นเป็นความสามารถในการทำงาน หรือภารกิจที่มีมาตรฐาน

ในส่วนของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ทั้งสี่มุมมองดังกล่าว เมื่อศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟลายน์ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 148 ; citing Flynn. 1997) ที่ได้เสนอว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานนั้นประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์
2. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การประหยัดทรัพยากร
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) การสร้างผลผลิต สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ

ได้แก่

3.1 ประสิทธิภาพเชิงการจัดการ (Allocate efficiency) ซึ่งเป็นการจัดสรร ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือความพึงพอใจสูงสุดสำหรับผู้บริโภค

3.2 ประสิทธิภาพเชิงการผลิต (Productive efficiency) ซึ่งเป็นค่าใช้จ่าย ต่อหนึ่งการผลิต

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

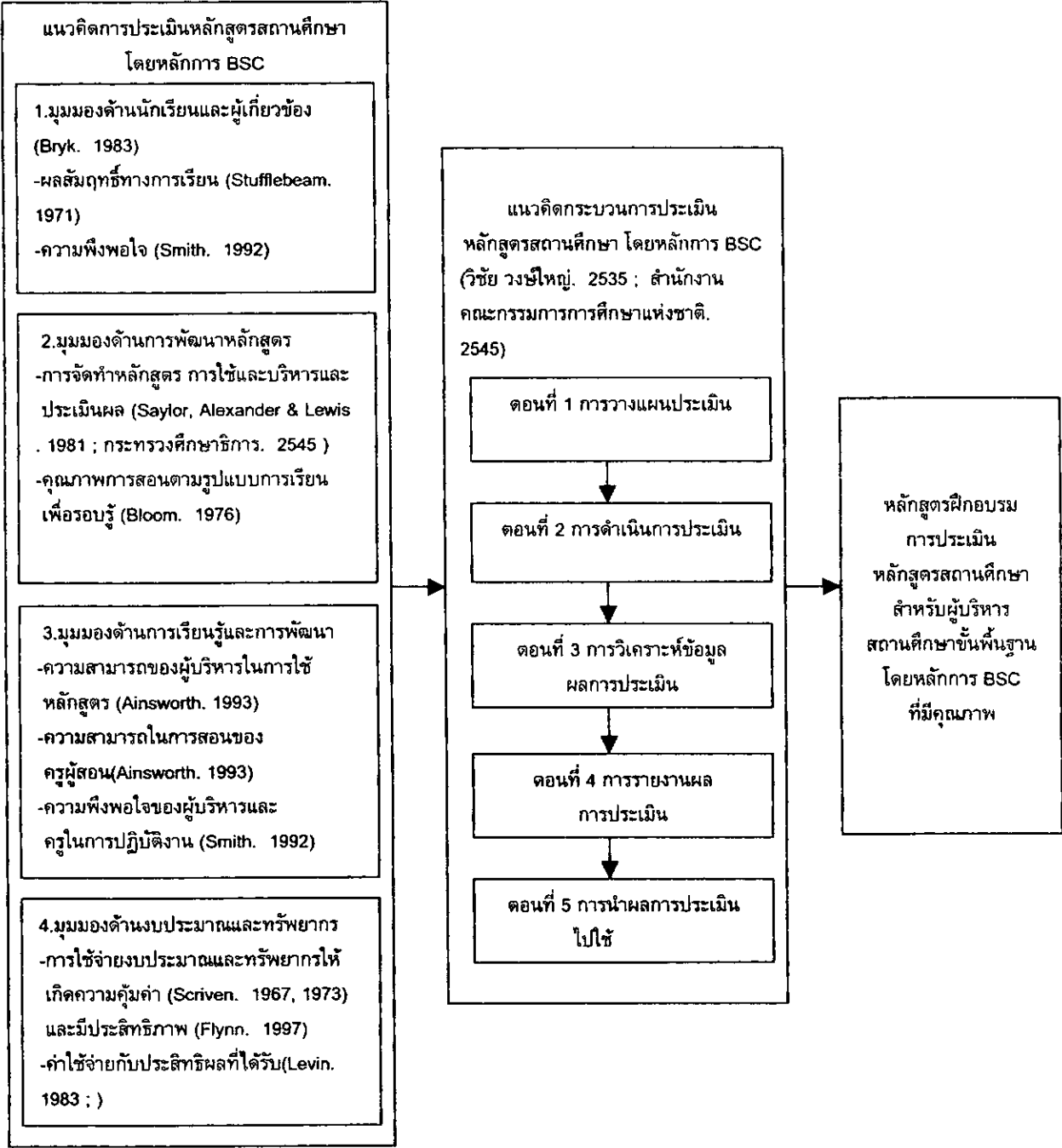
การประเมินมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินการใช้จ่าย งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการจัดทำ หลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งจัดเป็นกระบวนการภายใน ตามหลักการ BSC รวมทั้งใช้จ่ายใน การเรียนรู้และพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถใช้หลักสูตรให้แก่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ตามจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและมีความพึงพอใจในการเรียน และผู้เกี่ยวข้องมี ความพึงพอใจ และ ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรโดยสรุป ดังนี้

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ สกริฟเวน (Scriven. 1967, 1973) ได้เสนอว่า การประเมิน ผลจะสมบูรณ์จะต้องพิจารณาในเรื่องของคุ้มค่า และราคาในการลงทุน กำหนดสิ่งที่ประเมิน ประกอบด้วย 3 รายการ ดังนี้ (สุพัฒน์ สุกมลสันต์ พรรณภา หิตะศักดิ์ และ สุวรรณ สกลชา. 2540 : 169)

1. ความเป็นประโยชน์ในการใช้ : โดยจะต้องพิจารณาว่า สิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้น มีประโยชน์ใช้สอยมากหรือไม่ และใช้ได้ยาวนานเท่าใด
2. ขวัญหรือกำลังใจ : โดยจะต้องพิจารณาว่า ผลการดำเนินงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติหรือไม่เพียงใด
3. ทุน : โดยพิจารณาว่า การดำเนินการใช้ทุนเท่าไร

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร ผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิดของ เลวิน ที่เรียกว่า Cost-effectiveness Analysis เป็นวิธีการ เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิภาพที่ได้รับ และกำหนดตัวชี้วัดด้านการเงินโดยใช้แนวคิดของ ฟลายน์ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 148 ; citing Flynn. 1997) ซึ่งใช้เกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพ .การใช้งบประมาณและทรัพยากร ในด้านความเหมาะสมและความคุ้มค่า

จากแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้
สรุปเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดและการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดที่สำคัญ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญ จุดมุ่งหมาย แนวทางการจัดทำ แนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ คุณลักษณะผู้เรียน การตรวจสอบและแนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานหลักสูตรสถานศึกษา

ส่วนที่ 2 ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ความหมายและขอบข่ายการประเมินหลักสูตร แนวคิดและความสำคัญการประเมินหลักสูตร จุดมุ่งหมายการประเมินหลักสูตร ขอบข่ายการประเมินหลักสูตร กระบวนการประเมินหลักสูตร บทบาทสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการประเมินหลักสูตร ความหมายและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการประเมินหลักสูตร

ส่วนที่ 3 การประเมินหลักสูตรโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ประกอบด้วย ความเป็นมาของ BSC ความหมายและขอบข่ายของ BSC กรอบงานของ BSC แนวการจัดทำ BSC ตามกรอบงาน การนำหลักการ BSC ไปใช้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และการกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

ส่วนที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ความหมายและขอบข่าย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หลักการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ในการฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC

ส่วนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย งานวิจัยต่างประเทศ และงานวิจัยในประเทศไทย

มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามกระบวนการที่ใช้ได้นั้น คณะผู้ประเมินจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ความหมายและความสำคัญหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง แผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคมและโลกอย่างมีความสุข ดังนั้น หลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย การเรียนรู้และประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชาที่ต้องการเรียนเพิ่มเติมเป็นรายปีหรือรายภาค จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในแต่ละปีหรือภาค และกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงสรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการช่วยพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้านสามารถชี้แนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามจัดมวลประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 1)

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษา จะต้องนำจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดจุดหมายและวิสัยทัศน์ ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีจุดหมายเพื่อ มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนด จุดมุ่งหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 4)

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิดวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์
4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญหา และทักษะในการดำเนินชีวิต
5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค

7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม
โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรสถานศึกษา จะต้องนำโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปใช้เป็นแนวทางจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย โครงสร้างโดยสรุป ดังนี้

โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 5-7)

1. ระดับช่วงชั้น : กำหนดหลักสูตรเป็น 4 ช่วงชั้น ตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3

ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3

ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

2. สาระการเรียนรู้ : กำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ประกอบด้วย 8 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ภาษาไทย

2.2 คณิตศาสตร์

2.3 วิทยาศาสตร์

2.4 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.5 สุขศึกษาและพลศึกษา

2.6 ศิลปะ

2.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี

2.8 ภาษาต่างประเทศ

สาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ เป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ประกอบด้วย ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นสาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างพื้นฐานการคิด และเป็นกลยุทธิ์ในการแก้ปัญหาและวิกฤติของชาติ กลุ่มที่สอง ประกอบด้วย สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ

เป็นสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความเป็นมนุษย์และสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์

ส่วนเรื่องสิ่งแวดล้อมศึกษานั้น หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ไว้ในสาระการเรียนรู้กลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสุขศึกษาและพลศึกษา ส่วนกลุ่มภาษาต่างประเทศ กำหนดให้เรียนภาษาอังกฤษทุกช่วงชั้น และภาษาต่างประเทศอื่นๆ สามารถเลือกจัดการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม

นอกจากนี้ กลุ่มภาษาต่างประเทศกำหนดให้เรียนภาษาอังกฤษทุกช่วงชั้น ส่วนภาษาต่างประเทศอื่นๆ ให้สถานศึกษากำหนดจัดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

อนึ่ง หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มไว้เฉพาะส่วนที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนเท่านั้น สำหรับส่วนที่ตอบสนองความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนนั้น สถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มขึ้นได้ให้สอดคล้องและสนองตอบศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน : เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม การเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความถนัด และความสนใจอย่างแท้จริง การพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาองค์รวมของความจำเป็นของมนุษย์ให้ครบทุกด้านทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยอาจจัดเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม โดยกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เสริมทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งครูผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

3.2 กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น โครงการ กิจกรรมตามความสนใจ ชุมนุมวิชาการ กิจกรรมรักการอ่าน กิจกรรมสาธารณประโยชน์ ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้นำเพื่อประโยชน์เป็นต้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ : หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้

ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ที่เป็นข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

4.1 มาตรฐานการเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน : เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น : เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 1 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ช่วงชั้นที่ 2 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

อนึ่ง มาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เฉพาะมาตรฐานการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนเท่านั้น สำหรับมาตรฐานการเรียนรู้ที่สอดคล้องสอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ตลอดจน มาตรฐานการเรียนรู้ที่เข้าขึ้นตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้สถานศึกษาพัฒนาเพิ่มเติมได้

5. เวลาเรียน : เป็นการกำหนดเวลาเรียนในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร ประกอบด้วย

-ช่วงชั้นที่ 1 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ประมาณปีละ 800-1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4-5 ชั่วโมง

-ช่วงชั้นที่ 2 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ประมาณปีละ 800-1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4-5 ชั่วโมง

-ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ประมาณปีละ 1,000-1,200 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 5-6 ชั่วโมง

-ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ปีละไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยวันละ 6 ชั่วโมง

การจัดเวลาขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถจัดเวลาเรียนเพิ่มเติมได้ โดยจัดเวลาในช่วงชั้น ป.1-3 และ ป.4-6 เพิ่มได้ 20 % และ ม.1-3 เพิ่มเติมได้ 50 % ในแต่ละช่วงชั้นสามารถจัดเวลาเรียนเป็นรายวัน ดังนี้

-ป.1-3 จัดเป็นรายปี เวลาเรียนประมาณวันละ 4-5 ชั่วโมง

-ป.4-6 จัดเป็นรายปี เวลาเรียนประมาณวันละ 4-5 ชั่วโมง

-ม.1-3 จัดเป็นรายปี เวลาเรียนประมาณวันละ 5-6 ชั่วโมง

-ม.4-6 จัดเป็นรายปี เวลาเรียนไม่น้อยกว่าวันละ 6 ชั่วโมง และมีการคิติดำหนักของรายวิชาเป็นหน่วยกิต (40 ชั่วโมง/ภาค มีค่าน้ำหนักวิชา 1 หน่วยกิต)

แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดเป็นกระบวนการภายในของสถานศึกษา มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 1-18)

1. การเตรียมความพร้อมในทุกๆด้าน ได้แก่ การสร้างความตระหนักให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและยอมรับ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ฯลฯ การแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษาคณะต่างๆ ตามระเบียบของกระทรวงศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ และตามความจำเป็นของสถานศึกษา การจัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศให้มีข้อมูลใช้ในการจัดการศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ฯลฯ

2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวทางการจัดทำหลักสูตร โดยสรุป ดังนี้

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย

2.2 การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 การจัดทำสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย

2.3.1 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค

2.3.2 การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค

2.3.3 การกำหนดเวลาและจำนวนหน่วยกิต

2.3.4 การจัดทำคำอธิบายรายวิชา

2.3.5 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้

2.3.6 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

2.4 การออกแบบการเรียนรู้

2.4.1 การจัดการเรียนการสอน

2.4.2 สื่อการเรียนรู้

2.4.3 การวัดผลและประเมินผล

3. การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมนักเรียน

4. การกำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน เอกสารหลักฐานการศึกษา

5. การพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน ประกอบด้วย

5.1 การพัฒนากระบวนการแนะแนว

5.2 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และห้องสมุด

5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

5.4 เครือข่ายวิชาการ

6. การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ส่วนสำคัญๆ ดังนี้

6.1 วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย

6.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

6.3 โครงสร้างหลักสูตร

6.4 รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

6.5 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6.6 การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้

6.7 การวัดและประเมินผล

6.8 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

6.9 อื่นๆ

ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจกำหนดหัวข้อเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น และเหมาะสม เมื่อสถานศึกษาจัดทำร่างหลักสูตรสถานศึกษาตามหัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้ง สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและ สภาพของสถานศึกษา จากนั้น นำร่างหลักสูตรดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ความเห็นชอบ

นอกจากนี้ แนวทางการตรวจสอบเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา มีตัวอย่างใน ประเด็นต่างๆ ดังนี้

แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถดำเนินการกระบวนการภายในเพื่อการนำหลักสูตรไปใช้ ภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยดำเนินการบริหารงานวิชาการ คือ การส่งเสริมให้ ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อม เสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย กิจกรรมอาหาร กลางวัน กิจกรรมสหกรณ์ กิจกรรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการกีฬา เป็นต้น กิจกรรมการนิเทศภายใน ได้แก่ การประชุม อบรม ปฐมนิเทศ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ตำรา การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล การสนทนาทางวิชาการ การสาธิตการสอน การพาไปศึกษานอกสถานศึกษา การสัมมนา การจัดนิทรรศการ การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัด กระบวนการเรียนรู้ตามโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอ แนวทางสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ สอดคล้องตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยสรุป ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 21)

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครู ผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้อง

เปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้นำ ผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตนเอง

2. การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณแล้ว ยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. การเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่างๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงพัฒนาการทางด้านร่างกาย และสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะๆอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ควรใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้ต้องพยายามนำกระบวนการจัดการ กระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิดและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปสอดคล้องในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื้อหาและกระบวนการต่างๆ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม การบูรณาการ เป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน

รวมทั้ง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจะต้องส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ตามมาตรา 24 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 14-15)

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถในการวิจัย

เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ของผู้สอนตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าวข้างต้น เป็นกระบวนการภายในที่สำคัญของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตร ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

คุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

คุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษานั้น จัดเป็นผลผลิตของการใช้หลักสูตร สถานศึกษา จะต้องสอดคล้องตามจุดหมายหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ซึ่งหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด การใช้หลักสูตรแต่ละช่วงชั้น และทุกชั้นเรียน สถานศึกษาจะ ทราบคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรได้ จะต้องมีการประเมินผลผู้เรียน ตามแนวการประเมิน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ เป็นรายชั้นและช่วงชั้น ดังนั้นการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา จึงต้องประเมินผู้เรียน โดยสรุป ดังนี้ (สำนักงานทดสอบและพัฒนาการศึกษา. 2545 : 11-17)

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม เพื่อเป็นการตัดสิน ผลการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค โดยที่นิยมกำหนดเป็นการเรียนจำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง ผลการเรียนรู้ดีมาก
- 3 หมายถึง ผลการเรียนรู้ดี
- 2 หมายถึง ผลการเรียนรู้พอใช้
- 1 หมายถึง ผลการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด
- 0 หมายถึง ผลการเรียนรู้ต้องแก้ไข

2. การประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน เพื่อประเมินศักยภาพของผู้เรียน ในการอ่านหนังสือ เอกสารและสื่อต่างๆ แล้วนำมาคิดสรุปเป็นความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เนื้อหาสาระของเรื่องที่อ่าน ซึ่งนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น การสังเคราะห์สร้างสรรค์ในเรื่องต่างๆ และความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเหล่านั้นด้วย การเขียนสื่อความ ที่สะท้อนถึงสติปัญญา ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์จินตนาการเหมาะสมและมีคุณค่าแก่ตนเอง สังคมและ ประเทศชาติ พร้อมด้วยประสบการณ์และทักษะในการเขียนที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผล และลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ สามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจน ตามระดับ ของมาตรฐานช่วงชั้นอย่างแท้จริง

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่สถานศึกษากำหนดขึ้น สำหรับพัฒนาผู้เรียนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างเอกลักษณ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษาและชุมชนของสถานศึกษาโดยเป็นการประเมินเชิงวินิจจัย

4. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่า สามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านความสามารถของตนเอง ตามความถนัดและความสนใจอย่างเต็มศักยภาพ โดยสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนางานของความเป็นมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยผู้เรียนทุกคนจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินกิจกรรมผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด

นอกจากนี้ ในส่วนของคุณลักษณะในภาพรวมของผู้เรียนในแต่ละชั้น สามารถประเมินคุณลักษณะด้านความดี ความเก่ง และการมีความสุขได้ สอดคล้องตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพผู้เรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งของครูผู้สอนสู่ตำแหน่งอาจารย์ 3 ของคณะกรรมการข้าราชการครู (2546) โดยกำหนดว่า สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่งและมีความสุข ประกอบด้วยพฤติกรรมในแต่ละด้าน มีรายละเอียดของคุณลักษณะแต่ละด้าน โดยสรุป ดังนี้
(คณะกรรมการข้าราชการครู. 2546)

1. ผู้เรียนเป็นคนดี ประกอบด้วย คุณลักษณะ 9 ประการ ได้แก่

1.1 ผู้เรียนมีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร ประหยัด อดออม และซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น

1.2 ผู้เรียนมีความเข้าใจหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือและเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

1.3 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

1.4 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ สนใจ ฟังพอใจเข้าร่วมกิจกรรม สืบทอดเผยแพร่และอนุรักษ์ภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมไทย

1.5 ผู้เรียนมีระเบียบวินัย

1.6 ผู้เรียนมีความเคารพในสิทธิ หน้าที่และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

1.7 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

1.8 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

1.9 ผู้เรียนมีความรักสถานศึกษา ท้องถิ่นและประเทศชาติ

2. ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

2.1 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี

- 2.2 ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
- 2.3 ผู้เรียนมีทักษะการจัดการจัดการและแก้ปัญหา
- 2.4 ผู้เรียนมีทักษะและนิสัยรักการทำงาน
- 2.5 ผู้เรียนมีทักษะในการสื่อสารและการใช้ภาษาไทย
- 3. ผู้เรียนมีความสุข ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่
 - 3.1 ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี
 - 3.2 ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสุข
 - 3.3 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขนิสัยที่ดี
 - 3.4 ผู้เรียนมีบุคลิกภาพที่ดี
 - 3.3 ผู้เรียนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า **คุณลักษณะของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น** จะต้องสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ ความเป็นคนดี คนเก่งและคนมีความสุข ซึ่งเป็นเป้าหมายของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา สามารถใช้เป็นกรอบที่สำคัญในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่ประเมินนั้น จำเป็นจะต้องมีความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย จุดหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้และคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาต่อไปตามลำดับ

แนวทางการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา

แนวทางการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 18 – 22)

1. การตรวจสอบวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย : วิสัยทัศน์เป็นภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตที่วางอยู่บนพื้นฐานความจริงบ่งบอกภารกิจของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ที่ดี ต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เป็นความต้องการของท้องถิ่นและมีระยะเวลาที่แน่นอน ก่อนนำไปเรียบเรียง สถานศึกษาควรจัดให้มีคณะทำงานเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์วิสัยทัศน์และภารกิจรวมทั้งสอบถามสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีแนวทางการตรวจสอบวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันหรือไม่
- 1.2 วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่
- 1.3 วิสัยทัศน์มีเป้าหมายที่ชัดเจนรองรับหรือไม่
- 1.4 ข้อกำหนดภารกิจเป็นการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานของ

สถานศึกษาและชุมชนหรือไม่

1.5 เป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาหรือไม่

1.6 เป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาหรือไม่

1.7 เป้าหมายมีความชัดเจน และสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด

1.8 เป้าหมายครอบคลุมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด

แนวทางการกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงาน

ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญในการให้
ทุกส่วนทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้จัดการ
เรียนการสอน ดังนั้นเพื่อให้ผลผลิตทางการศึกษา คือ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม จำเป็นต้องมีระบบการกำกับ ติดตาม
ประเมินและรายงานผลการศึกษามีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกกลุ่มทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
ในการจัดการศึกษาเห็นความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ
ส่งเสริม และสนับสนุนการวางแผน และดำเนินงานการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างแท้จริง
(กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 34)

สรุปได้ว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และเมื่อจัดทำเสร็จสมบูรณ์สถานศึกษาจะต้องเรียบเรียงเป็นเอกสารหลักสูตรเพื่อ
นำไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้แก่นักเรียนทุกคนมีเป้าหมายเพื่อให้ นักเรียนทุกคนบรรลุ
จุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา และการที่จะตัดสินคุณค่าของหลักสูตรสถานศึกษาได้นั้น
จำเป็นจะต้องประเมินหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทาง
ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทุกปีการศึกษา

ส่วนที่ 2 ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สรุปได้ว่า ความรู้พื้นฐานสำหรับใช้ในการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สามารถ
สังเคราะห์นำเสนอรายละเอียดที่สำคัญโดยสรุป ดังนี้

ความหมายและขอบข่ายการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร ได้มีผู้เสนอความหมายและขอบข่ายไว้โดยสรุป ดังนี้

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1973 : 19) ได้ให้ความหมายของ การประเมินหลักสูตร
หมายถึง กระบวนการพิจารณาและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจใน
หลักสูตร หรือเป็นทางเลือกเพื่อการดำเนินการที่มีคุณค่า การประเมินไม่ใช่เพียงผลการตัดสิน
คุณค่าเท่านั้น แต่การประเมินเป็นการดึงเอาคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมินออกมา เพื่อนำไป
เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา สอดคล้องกับ ครอนบาค (Cronbach) (ทิตนา แคมมณี. 2540

: 134-135 ; citing Cronbach) ได้ให้นิยาม การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวมข้อมูล และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในเรื่องของหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535 : 16-17) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เป็นระบบสุดท้ายของการของการพัฒนาหลักสูตร คือ กระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการใช้หลักสูตร ที่วัดได้กับจุดหมายของหลักสูตร และ เฉลิมพล คงจันทร์ (2541 : 52) ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร สรุปไว้ว่า การประเมินหลักสูตร แยกได้เป็น 2 คำ คือ การประเมินกับหลักสูตร คำว่า การประเมิน หมายถึง การพิจารณาถึงคุณค่า คุณภาพ ความสำคัญของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาศัยเกณฑ์เป็นหลักเกณฑ์ดังกล่าว อาจเป็นคุณสมบัติ คุณลักษณะรูปร่างของสิ่งนั้น จุดมุ่งหมายของการกระทำนั้น ส่วนคำว่า หลักสูตร มีความมุ่งหมายค่อนข้างกว้าง มองกันได้หลายแง่มุม ซึ่งอาจหมายถึง รายวิชา หรือเนื้อหา วิชาที่เรียน จุดมุ่งหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุถึงแผนหรือการจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน หรือประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรม ทางการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้เรียน และ อัญชลี จันทาโก (2542 : 41) ได้สรุปว่า การประเมิน หลักสูตรเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีความจำเป็นจะ ขาดเสียมิได้ เพราะการประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบคุณค่าและคุณภาพของ หลักสูตรว่ามีส่วนดีส่วนด้อยอย่างไร บอกให้ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตรทราบว่า หลักสูตรที่สร้างนั้น มีความเหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่

นอกจากนี้ สดฟเฟิลบีม (สมบัติ คชสิทธิ์. 2536 : 67,75 -76 ; citing Stufflebeam. 1973 ; Worthen & Sanders. 1973 : 19) ได้สังเคราะห์แนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตร สรุปว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณา และการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตร รวมทั้งการที่จะได้มาซึ่งข้อมูล ที่ใช้ตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรอีกด้วย ดังนั้น การประเมินหลักสูตร จึงเป็นกระบวนการที่ให้ข้อมูล ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในลักษณะขอขยาย ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงตัวหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน ตลอดจนกระบวนการเรียน การสอน

2. เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนแต่ละคน

3. เพื่อนำมาปรับปรุงระบบการบริหารโรงเรียนและการปฏิบัติงานของบุคลากร

สุทธนุ ศรีไสย์ (2539 : 133,135-141) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) จะเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ต่อเนื่องกันมาตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งหลักสูตร ได้มีการนำไปใช้เรียบร้อยแล้ว ซึ่งการประเมินหลักสูตรจะมีทั้งการประเมินความก้าวหน้า และ การประเมินผลรวมในขั้นสุดท้าย หลังจากการพัฒนาหลักสูตรได้เสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว และ ชูศรี สุวรรณโชติ (2542 : 213 - 217) ได้สรุปว่า การประเมินผลหลักสูตร คือ กระบวนการ ในการหาข้อมูล การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการใช้หลักสูตรหรือกระทำก่อน

การใช้หลักสูตร เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม เป็นการพัฒนาหลักสูตรต่อไป สอดคล้องกับ บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544 : 54-57) ได้กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับความสำเร็จตามจุดประสงค์ ขอบเขตของหลักสูตร คุณภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียน สมรรถภาพในตัวผู้เรียน ที่สัมพันธ์กับสิ่งที่สำคัญในรายวิชาต่างๆ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในหลักสูตรและอื่นๆ

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณาถึงคุณค่า คุณภาพ ความสำคัญของหลักสูตร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และตัดสินใจคุณค่าของให้ทราบคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตร ว่ามีส่วนดีส่วนด้อยอย่างไร บอกให้ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตรทราบว่า หลักสูตรที่สร้างนั้นมีความเหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ ในกระบวนการดังกล่าวมีขอบข่าย การดำเนินการที่ต่อเนื่องกัน ตั้งแต่จัดทำหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้เรียบร้อยแล้ว โดยจะมีการประเมินทั้งความก้าวหน้าและการประเมินรวมขั้นสุดท้าย

แนวคิดและความสำคัญการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรนั้น มีแนวคิดและความสำคัญโดยสรุป ดังนี้

โอลิวา (Oliva. 1992 : 163) ได้สังเคราะห์แนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตรต่างๆ คือ เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส ได้สรุปว่า การประเมินหลักสูตรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอนและนักพัฒนาหลักสูตร ซึ่งกระบวนการประเมินหลักสูตร จะพิจารณาว่า การนำหลักสูตรไปใช้มีประสิทธิภาพเพียงใด มีผลสำเร็จระดับใด

สังัด อุทรานันท์ (2532 : 279, 304) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร เป็นส่วนที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างต่อเนื่องต่อคุณภาพของหลักสูตร เพราะจะทำให้รู้คุณค่าของหลักสูตรว่า เป็นอย่างไร สามารถจะนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณค่าสูงขึ้น อันจะเป็นผลในการนำหลักสูตรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้โดยสะดวก รวมทั้ง การประเมินหลักสูตรมีความสำคัญต่อการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรอย่างมาก เพราะการที่ จะทราบว่าหลักสูตรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการประเมินผล และ นิศารัตน์ ศิลปะเดช (2536 : 94-95) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและระบบหลักสูตร จำเป็นที่ผู้ประเมินจะต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริงในจุดมุ่งหมาย สิ่งที่จะประเมิน และวิธีการประเมินก่อนจะลงมือปฏิบัติจริง เพราะจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรมีอยู่หลายประการ สิ่งสมควรได้รับการประเมินก็ครอบคลุมหลายองค์ประกอบ รวมทั้งรูปแบบการประเมินก็มีอยู่หลายรูปแบบ ซึ่งผลจากการประเมินหลักสูตรนั้นย่อมมีคุณประโยชน์ทั้งต่อผู้บริหารและผู้ใช้หลักสูตรอย่างแน่นอน

หากการประเมินดังกล่าว ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย และวิธีการที่ชัดเจน เป็นที่น่าเชื่อถือ ผลจากการประเมินเอกสารหลักสูตร เมื่อนำไปปรับปรุงแล้วย่อมให้หลักประกันว่าหลักสูตรจะมีคุณภาพดี และมีข้อบกพร่องในด้านหลักการ จุดมุ่งหมาย และเนื้อหาสาระน้อยที่สุด ส่วนการประเมินระบบหลักสูตรจะเป็นการตรวจสอบว่า หลักสูตรที่คิดว่าดีแล้วนั้น เมื่อนำไปใช้จริงจะมีผลดีตามที่คิดหรือไม่ และถ้าเผชิญพบว่าไม่เกิดผลดีอย่างที่ได้คิด ก็ต้องรีบค้นหาวา ข้อบกพร่องที่ทำให้กระบวนการเกิดปัญหานั้นอยู่ที่ใด เพื่อจะได้ขจัดให้หมดไป

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะตรวจสอบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่จัดขึ้นให้แก่แก่นักเรียนนั้น ได้ผลที่พึงปรารถนาจริง หรือไม่ และได้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้เพียงไร และ การประเมินผลหลักสูตร ยังเป็นขั้นตอนที่จะเป็นเครื่องชี้ว่า การดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ๆบ้าง มากน้อยเพียงไร โดยปกติจะพิจารณาผลจากการใช้หลักสูตร

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

จากการศึกษาแนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ สามารถสรุปจุดมุ่งหมายของ การประเมินหลักสูตร ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 218) ได้กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อการหาคคุณค่าของหลักสูตร โดยตรวจสอบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้น สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่
2. เพื่อวัดผลในการวางเค้าโครงและรูปแบบระบบหลักสูตร รวมทั้งวัสดุประกอบ หลักสูตรและการบริหารและการบริการหลักสูตรดำเนินการได้อย่างถูกต้องหรือไม่
3. เพื่อตรวจสอบผู้เรียนว่า มีลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หรือไม่เพียงไร

จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช (เฉลิมพล คงจันทร์. 2541 : 52-53 ; อ้างอิงจาก จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช. 2536 : 82) ได้เสนอจุดมุ่งหมายการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาตัดสินคุณค่า หรือคุณภาพของหลักสูตรที่ได้รับการออกแบบหรือ พัฒนาขึ้น โดยพิจารณาว่าหลักสูตรสามารถทำให้หลักการ และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ บรรลุสำเร็จได้หรือไม่
2. เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตรทั้งในด้านตัวเอกสารหลักสูตรที่กำหนดหลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของเนื้อหา ตลอดจนส่วนที่เป็นกระบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ ที่ครอบคลุมการบริหารและการบริการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล เป็นต้น

3. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งหมายถึง ผลลัพธ์ของหลักสูตรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนว่าตามเป้าหมายของหลักสูตรหรือไม่มากนักเพียงใด

ทิตนา แคมณี (2540 : 134) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรใดๆ ก็ตาม จะมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่า หลักสูตรที่จัดขึ้นสามารถสนองตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่
2. เพื่อตัดสินว่า การวางเค้าโครงและรูปแบบของระบบหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงานและการสอนตามหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่
3. เพื่อวัดผลดูว่า ผลผลิตคือ ผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาตัดสินคุณค่า หรือคุณภาพของหลักสูตร เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตร เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตลอดจนการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ ว่ามีผลการดำเนินตรงตามจุดหมายของหลักสูตรทั้งปริมาณและคุณภาพตามที่กำหนดไว้หรือไม่

ขอบข่ายการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร มีการขอบข่าย ดังนี้

โบซอง (Beauchamp. 1975 : 170-171) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรจะต้องให้ครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินผลการใช้หลักสูตรของครู
2. การประเมินรูปแบบของหลักสูตร
3. การประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นกับนักเรียน
4. การประเมินระบบหลักสูตร

แพร์ท (Pratt. 1994 : 409-419) ได้เสนอว่า การประเมินหลักสูตร จะต้องประเมินอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. การประเมินภายในตัวหลักสูตร ซึ่งเป็นการประเมินองค์ประกอบของหลักสูตร คือ จุดมุ่งหมาย เหตุผลของการสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เกณฑ์การประเมินผลการเรียน การวัดระดับผลการเรียน สภาวะแวดล้อม คุณลักษณะผู้เรียน การสอน การแก้ปัญหาความแตกต่างของผู้เรียน การจัดทรัพยากร เป็นต้น

2. การประเมินการทดลองใช้หลักสูตร ประกอบด้วย การทดลองใช้ 2 ขั้นตอน คือ การทดลองกับกลุ่มเล็ก และทดลองกับกลุ่มใหญ่

3. การประเมินหลักสูตร เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร ภายหลังจากที่ได้นำหลักสูตรไปใช้แล้ว จะต้องประเมินหลายๆ ด้าน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย ผลการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของนักเรียน การสอนและการจัดทรัพยากร เป็นต้น

สังัด อุทรานันท์ (2532 : 279-280) ได้เสนอว่า การประเมินหลักสูตรควรทำให้ครอบคลุมของหลักสูตรทั้งหมด และควรประเมินให้ต่อเนื่องกัน ประกอบด้วยการประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การประเมินเอกสารหลักสูตร : เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมดี และถูกต้องกับหลักการพัฒนาหลักสูตรเพียงใด หากมีสิ่งใดบกพร่องก็จะได้นำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปประกาศใช้
2. การประเมินการใช้หลักสูตร : เป็นการตรวจสอบว่า หลักสูตรสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาจริงได้ดีเพียงใด มีส่วนไหนที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้หลักสูตร
3. การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร : ประเมินภายหลังจากได้มีผู้สำเร็จตามหลักสูตรนั้นๆ แล้ว
4. การประเมินระบบหลักสูตร : เป็นการประเมินหลักสูตรในลักษณะที่มีความสมบูรณ์ และสลับซับซ้อนมาก กล่าวคือ การประเมินระบบหลักสูตรจะเกี่ยวข้องกับ ทฤษฎาการที่ต้องใช้ ความสัมพันธ์ของระบบหลักสูตรกับระบบบริหารโรงเรียน ระบบการจัดการเรียนการสอน และระบบการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรนั้น จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน และกำหนดสิ่งที่จะประเมินให้สอดคล้อง อาจประกอบด้วย การประเมินภายในตัวหลักสูตร การประเมินผล การใช้หลักสูตรของครู การประเมินรูปแบบของหลักสูตร การประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นกับนักเรียน หรือคุณลักษณะนักเรียน การประเมินระบบหลักสูตร รวมทั้งกำหนดวิธีการที่จะเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประเมินต่อไปตามลำดับ

กระบวนการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรนั้น มีแนวดำเนินการ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535 : 16-17) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ขั้นตอน 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร เป็นการพิจารณาว่า จะประเมินหลักสูตรในส่วนใดบ้าง เช่น ประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินการสอนของผู้สอน ประเมินการบริหารของผู้บริหาร ประเมินติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา และประเมินการยอมรับหลักสูตรจากผู้ปกครองหรือชุมชน เป็นต้น

ขั้นตอน 2 การเก็บข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลจากแหล่งนั้น

ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการจัดการกระทำกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ ดำเนินการจัดเป็นหมวดหมู่ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับข้อมูลนั้น

ขั้นตอน 4 การรายงานข้อมูล เป็นการนำเสนอข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว โดยใช้การตีความ อธิบาย ลงสรุปเกี่ยวกับข้อมูลนั้น เพื่อใช้ข้อมูลที่ไดจากรายงานข้อมูล ไปเป็น

แนวทางปรับปรุงแก้ไขในส่วนต่างๆของหลักสูตรตามลำดับไป

สุทธนู ศรีไสย์ (2539 : 135-141) ได้กล่าวว่า การประเมินผล นับว่าเป็นกระบวนการสำคัญของการวางแผนพัฒนาหลักสูตรที่จะต้องใช้เวลาพอสมควร ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลโดยสรุป ดังนี้

1. พิจารณาองค์ประกอบใดบ้างควรจะต้องถูกประเมิน เป็นการพิจารณาว่าสิ่งต้องการประเมินนั้นคืออะไร อะไรคือจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ล่วงหน้า

2. พิจารณาเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผล เป็นการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับใช้เปรียบเทียบกับผลที่ได้เกิดขึ้นแล้วจากการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งผู้เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตรเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ที่จะใช้สำหรับการประเมินร่วมกัน

3. พิจารณาข้อมูลที่จะใช้ในการประเมิน เป็นการพิจารณาข้อมูลที่ต้องการใช้ในการประเมินผล เพื่อใช้เป็นกรอบในการค้นหาข้อมูลที่จะใช้เป็นคำตอบของคำถามที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของรายวิชาในหลักสูตรจะเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งที่สำคัญในการค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของรายวิชาการกับผลการปฏิบัติที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ตัดสินใจว่าจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างไร เป็นการกำหนดว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อใดและจะมีวิธีการอย่างไร มีข้อมูลใดบ้างที่ต้องการใช้เป็นพิเศษ และใครเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะต้องจัดทำตารางเวลาสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้จำเป็นจะต้องพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

5. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินผล เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการต่างๆและเครื่องมือที่กำหนดไว้แล้ว และปฏิบัติการตามปฏิทินเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่จำเป็น ผลจากการวิเคราะห์แปลผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ผลการประเมินและการตัดสินใจ เป็นสรุปผลการประเมิน โดยนำเสนอให้ชัดเจนว่าอะไรกำลังเกิดขึ้นบ้าง และประเมินโดยการตัดสินใจว่ามีสิ่งใดบ้าง ดี ไม่ดี ถูก ผิด ฯลฯ ซึ่งจะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ได้ตั้งไว้แล้ว ว่าตรงหรือสอคล้องมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการเปรียบเทียบดังกล่าว จะทำให้สามารถตัดสินใจหรือประเมินผลได้ว่าผลจากการใช้หลักสูตรนั้นเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ และผลการประเมินจะทำให้ผู้ประเมินตัดสินใจได้ในขอบข่ายของเรื่องต่อไปนี้

6.1 ยกเลิกหลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบัน

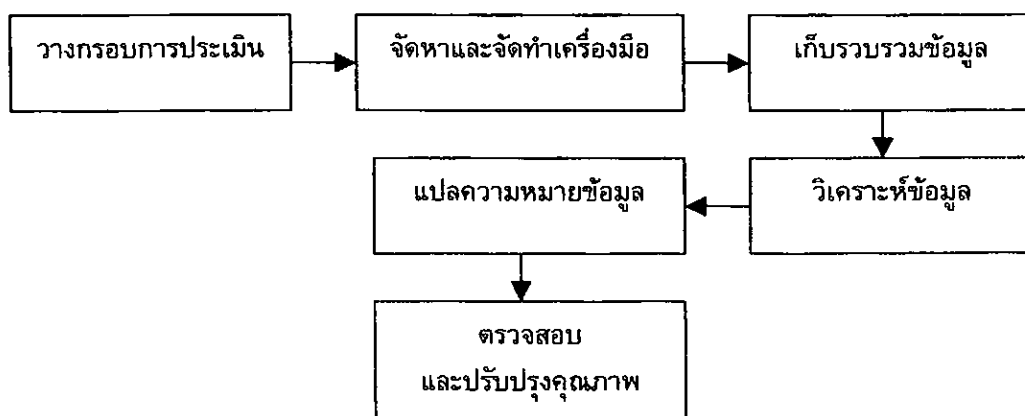
6.2 ทบทวนหลักสูตรหรือศึกษาซ้ำอีกครั้ง

6.3 ปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรสำหรับใช้ต่อไป

สมนึก ชาติทอง (2546 : 33-35) ได้สรุปว่า กระบวนการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การออกแบบโครงการ : เป็นการกำหนดรายละเอียดของโครงการ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย กำหนดสิ่งที่จะช่วยให้จุดมุ่งหมายประสบความสำเร็จ และกิจกรรมต่างๆที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ ยังกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องชัดเจน
2. การเตรียมการ : เป็นการพิจารณาสภาพความเป็นจริงที่มีอยู่ก่อนการประเมิน ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ต้องยึดข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง
3. กระบวนการดำเนินการ : เป็นการกำหนดวิธีการดำเนินการประเมินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. ผลผลิต : เป็นการใช้แผนเพื่อหาคำตอบจนได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน
5. วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลที่ได้ : เป็นการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในระบบผลผลิตของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 39) ได้สรุปว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษานั้น จัดเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และยังถือว่าเป็นการประเมินภายในสถานศึกษา ดำเนินการโดยสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 30) ได้สังเคราะห์กิจกรรมการตรวจสอบประเมินผลภายในตามแนวคิดของการประเมินที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based evaluation) สรุปได้ว่า การประเมินภายในของสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินการประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การวางแผนการประเมิน การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย และการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน นำเสนอถึงภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กระบวนการประเมินภายในสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 30)

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นได้ว่า กระบวนการประเมินภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือ เป็นการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาดำเนินงานด้วยตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 31-48)

ขั้นตอน 1 การวางแผนการประเมิน เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการของสถานศึกษาที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมิน จะได้ร่วมกันในการวางแผนการประเมินเพื่อกำหนดแนวทางในการประเมินว่า จะประเมินอะไร ใครเป็นผู้ประเมิน และมีรูปแบบการประเมินเป็นอย่างไร โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะประเมิน และจะต้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายคุณภาพหรือมาตรฐานการศึกษาด้วย

ขั้นตอน 2 การจัดหาและหรือจัดทำเครื่องมือ เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการของสถานศึกษาที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมิน ร่วมกันพิจารณาเพื่อกำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลว่า จะใช้เครื่องมือชนิดใด หลังจากนั้นก็ดำเนินการจัดหาและหรือจัดทำเครื่องมือมีกิจกรรมคือ กำหนดเครื่องมือที่จะใช้ สืบหาเครื่องมือที่มีอยู่ว่าได้มาตรฐานและหรือสอดคล้องกับสิ่งที่จะประเมินหรือไม่ ถ้ายังไม่มีหรือมีแต่ไม่ได้มาตรฐานก็สร้างเครื่องมือใหม่หรือปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ความเหมาะสมกับผู้ตอบ สั้นเข้าใจง่าย และมีความเที่ยง ความตรง เป็นต้น

ขั้นตอน 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล : เป็นการดำเนินการกิจกรรมการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่กำหนดไว้ โดยมีหลักการพิจารณาเพื่อใช้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 การรวบรวมข้อมูล สามารถใช้ข้อมูลที่สถานศึกษามีอยู่แล้ว ถ้าไม่มีข้อมูลที่ต้องการก็เก็บข้อมูลใหม่ โดยเก็บจากหลายๆแหล่ง เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

3.2 ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล สามารถเก็บตามเวลาที่สอดคล้องกับการทำงานตามปกติ แต่ในช่วงเวลาเดียวกัน ไม่ควรระดมเก็บข้อมูลทุกอย่างพร้อมกันจำนวนมาก

3.3 ความครอบคลุมของกลุ่มเป้าหมาย มีหลักการสำคัญคือ ข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงเป็นรายบุคคล จะต้องเก็บข้อมูลทุกคน และถ้าเป็นภาพรวมของสถานศึกษาหรือข้อมูลจากผู้ปกครอง ชุมชนสามารถเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอน 4 การวิเคราะห์ข้อมูล สามารถพิจารณากรอบการวิเคราะห์ว่าข้อมูลแต่ละประเด็นจะวิเคราะห์ในระดับใด ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับห้องเรียน หรือระดับภาพรวมของสถานศึกษา โดยกำหนดว่า ใครเป็นผู้วิเคราะห์ วิเคราะห์ในช่วงเวลาใดเพื่อจะได้นำผลมาใช้ และการสรุปวิเคราะห์ข้อมูลนั้น คณะผู้รับผิดชอบจะต้องตกลงร่วมกันว่าจะสรุปอย่างไร อาจพิจารณาแนวโน้มความก้าวหน้า พิจารณาคคุณภาพส่วนใหญ่ว่าอยู่ระดับใด หรือใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นตอน 5 การแปลความหมาย ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งขั้นตอนการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

5.1 พิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล และพิจารณาเกณฑ์ที่จะใช้

5.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินในแต่ละระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับห้องเรียน/ระดับชั้น/ระดับหมวดวิชา และระดับสถานศึกษา

5.3 เปรียบเทียบผลการประเมินกับเกณฑ์

5.4 แปลความหมายข้อมูล

ขั้นตอน 6 การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน ดำเนินการภายหลังที่ได้ดำเนินการตามแผนการประเมินแล้ว สถานศึกษาจะต้องมีการตรวจสอบกระบวนการและผลการประเมินว่า มีความเหมาะสม ถูกต้อง น่าเชื่อถือเพียงใด ซึ่งผู้เกี่ยวข้องมีการประชุมเป็นระยะๆ เมื่อพิจารณาแล้วผลการวิเคราะห์ แปลผลถูกต้อง น่าเชื่อถือ ก็สามารถนำข้อมูลไปพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาตามลำดับไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 39) ได้เสนอกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสถานศึกษาสามารถกำหนดกระบวนการประเมินหลักสูตรตามโครงสร้างโดยสรุป ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย : การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดจุดมุ่งหมาย คือ

1.1 การทบทวนจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การติดตามประเมินคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

ของหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 การนำจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไปใช้ในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

2. กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.1 การวางแผนการประเมิน

2.2 การประเมินหลักสูตรก่อน ระหว่างและหลังการใช้หลักสูตร

2.3 การประเมินการสอน

2.4 การรายงานผลการประเมินหลักสูตร

2.5 การนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้

3. ผลลัพธ์ ประกอบด้วย 2 รายการ คือ

3.1 สัมฤทธิ์ผลที่เกิดกับผู้เรียนในด้านต่างๆตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ผลกระทบ ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า กระบวนการประเมินหลักสูตร สามารถสังเคราะห์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย
เป้าหมาย การวางแผนการประเมิน การจัดหา/จัดทำเครื่องมือ กำหนดระยะเวลาในการประเมิน
และกำหนดคณะผู้รับผิดชอบในการประเมิน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การจัดทำปฏิทินกำหนด
การประเมิน การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ประกอบด้วย การจัดกระทำกับ
ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน การแปลความหมายและการเปรียบเทียบผล
การวิเคราะห์กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 4 การรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย แนวการเขียนรายงานสรุปผล
การประเมิน โครงสร้างองค์ประกอบของการนำเสนอรายงาน และการเขียนรายงานผล
การประเมินตามโครงสร้างและองค์ประกอบที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 การนำผลการประเมินไปใช้ ประกอบด้วย การนำผลการประเมินในการ
ปรับปรุงเอกสารหลักสูตรและกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

บทบาทสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร เพราะว่า
การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การสร้างหรือจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และ
การประเมินหลักสูตร ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงคำว่า การพัฒนาพัฒนาหลักสูตร จึงมีองค์ประกอบ
ดังกล่าว 3 ประการ ซึ่งมีการประเมินหลักสูตรร่วมอยู่ด้วย (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2535 : 16 – 17)

ดังนั้น จะเห็นว่า การประเมินหลักสูตรจึงมีความสำคัญองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการสังเคราะห์ แนวคิดที่เกี่ยวข้องของผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร สามารถสรุปได้ว่า สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบของการประเมินหลักสูตรด้วย และบทบาทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนนี้ นั้น เป็นบทบาทในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ภายใต้การบริหารตามบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (เฉลิมพล คงจันทร์. 2541 : 52 , อัญชลี จันทาโก. 2542 : 41 , ชูศรี สุวรรณโชติ. 2542 : 213 – 217) และผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร กฎหมาย คำสั่ง ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ความหมายและขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา สรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา และหรือมัธยมศึกษา เมื่อวิเคราะห์กฎหมายการศึกษาดังกล่าว สามารถนำเสนอบทบาทหน้าที่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสรุป ดังนี้

1. จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (มาตรา 27 วรรคสอง) ให้จัดหลักสูตรตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ โดยสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

2. จัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)

3. การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา(มาตรา 23)

4. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ดำเนินการ 6 ประการ ดังนี้ (มาตรา 24)

4.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และ

การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

4.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณธรรมอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

4.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

4.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบความรู้ไปใน กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ (มาตรา 26)

6. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาการระหว่างชุมชน (มาตรา 29)

7. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (มาตรา 30)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสิ่งแรกที่จะต้องดำเนินการคือ การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ส่วนที่สองจะต้องนำหลักสูตรไปใช้ และส่วนที่สามคือการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

ความหมายและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและเอกชน นั่นคือ จะต้องรับผิดชอบในการบริหาร

และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 จำนวน 4 งาน ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนนิติบุคคล สถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 อีกด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญ สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 5) ได้กล่าวว่า การบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานวิชาการ คืองานหลัก เป็นหัวใจในการทำงานของ สถานศึกษา และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือสะท้อนถึงความล้มเหลวของการ บริหารงานสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งในการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจ หลักสูตรเป็นอย่างดี และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 16-21) ได้ให้ความหมาย การบริหารด้านวิชาการว่า เป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รวมทั้ง มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการ บริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน

การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมทั้งงาน ด้านการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 1-2) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ ประกอบด้วยงานที่สำคัญคือ งานหลักสูตร ประกอบด้วย การจัดแผนการเรียน การสอน โครงการสอน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การจัดชั้นเรียน การจัดกิจกรรม ในหลักสูตร และการผลิตสื่อและอุปกรณ์การสอนต่างๆ รวมทั้งการประเมินผล เป็นต้น

นอกจากนี้ พิชิต ฤทธิ์เจริญ (2538 : 3) ได้สังเคราะห์งานการใช้หลักสูตรและงาน วิชาการตามแนวคิดของนักศึกษา ได้สรุปว่า งานวิชาการเป็นงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หลักสูตร อาจกล่าวได้ว่า ระบบงานวิชาการของโรงเรียน คือ ระบบงานการใช้หลักสูตรของ สถานศึกษานั้นเอง ซึ่งประกอบด้วยระบบงานย่อย 4 ระบบ ได้แก่ ระบบงานบริหารหลักสูตร ระบบงานบริหารหลักสูตร ระบบงานจัดการเรียนการสอน และระบบงานสนับสนุนส่งเสริม การใช้หลักสูตร และ กมล ภูประเสริฐ (2544 : 9-18) ได้เสนอว่า การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา ประกอบด้วยขอบข่ายงาน 8 เรื่อง ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
5. การบริหารการวิจัยและพัฒนา

6. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ

7. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ

8. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทหน้าที่บริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก และงานหนึ่งที่สำคัญก็คือ การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับ เดอร์โรช (DeRoche. 1987 : 60) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ซึ่งงานประเมินหลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร และฮอลล์ลิงเจอร์ (Krug. 1992 : 431 ; citing Hallinger. 1984) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบของพฤติกรรมที่สำคัญคือ การดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ฮอว์ค (Hawks. 1995 : 2661) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาอย่างหนึ่งที่สำคัญ คือ สมรรถภาพด้านหลักสูตร

นอกจากนี้ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 61-62) ได้สังเคราะห์แนวคิดนักวิชาการในต่างประเทศหลายท่าน ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การส่งเสริมด้านการพัฒนาหลักสูตร (Krug. 1992 : 431 ; citing Krug. 1989 ; Krug, Ahadi & Scott . 1991) สอดคล้องกับ สัจจ อุทรานันท์ (2530 : 1-2) ได้กล่าวว่า งานหลักสูตรเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของงานวิชาการในสถานศึกษา และอุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 38-40) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรคือ ต้องทำความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดหาหลักสูตร เอกสารหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร แนวการสอน คู่มือครู แผนการสอนให้เพียงพอและครบถ้วนทุกระดับชั้นเรียน เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ จัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสม นอกจากนี้จะต้องมีการประเมินหลักสูตรในขั้นสุดท้าย

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาจะสามารถดำเนินการและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้และแนวคิดที่มีเหตุผลความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีบทบาทด้านการประเมินหลักสูตร (ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล ปราณี สังขะตะวรรณและประภาพรรณ เอี่ยมสุภามิตร. 2545 : 4 ; 32)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 53, 59 – 63) ได้นำเสนอมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่มีชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้กำหนดชื่อตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา

มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

1. บริหารงานวิชาการ พัฒนาหลักสูตร คุณภาพการเรียนการสอนและงานกิจการนักเรียน

2. บริหารสถานศึกษาด้านบุคลากร งบประมาณและบริหารทั่วไป

3. สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังจะต้องมีความรับผิดชอบในสถานศึกษา

ดังนี้

1. วางแผน กำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษา

2. กำกับ ติดตาม และนิเทศการเรียนการสอน ประกอบด้วย การเรียนการสอน การทำทะเบียนวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอน เป็นต้น

3. สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น

4. จัดบริการแหล่งการเรียนรู้ และสื่อทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

5. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา

6. บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกรอบนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

7. จัดทำและบริหารแผนงาน/โครงการ และความต้องการงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

8. จัดทำและบริหารการเงิน การบัญชีและทรัพย์สินของสถานศึกษา

9. วางระบบการควบคุม ตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน และการบัญชีที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

10. จัดทำระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและการรายงานที่เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และเชื่อถือได้

11. วางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

12. ส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

รวมทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา : มีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2544 : 38-39)

1. จัดให้มีแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของสถานศึกษา
4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
5. สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และสามารถจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
6. จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ
7. ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยมีความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วย การจัดทำสาระของหลักสูตร การบริหารหลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อใช้ข้อมูลปรับปรุง พัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่โดยตรง นับเป็นความความต้องการจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้รับการฝึกอบรมในด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC)

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักการ BSC ซึ่งกระบวนการประเมินดังกล่าว ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้จากการสังเคราะห์กระบวนการประเมินหลักสูตรดั่งนำเสนอมาแล้ว และนำหลักการ BSC ประกอบด้วยการกำหนดกรอบการประเมินเป็น 4 มุมมอง และ จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ BSC สามารถนำเสนอรายละเอียดที่สำคัญโดยสรุป ดังนี้

ความเป็นมาของ “ Balanced Scorecard ” (BSC)

ผู้ริเริ่มคิด BSC คือ ศาสตราจารย์ โรเบิร์ต แคปแลน (Professor Robert Kaplan) อาจารย์จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) และดร.เดวิด นอร์ตัน (Dr. David Norton) ได้เริ่มคิดและพัฒนาตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา และบริษัทต่างๆในวงการธุรกิจได้ใช้ Balanced Scorecard ในการประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทได้ผลดี ซึ่งการใช้ BSC เริ่มต้นด้วย คณะผู้บริหารขององค์กร จะต้องร่วมกันการดำเนินงานที่สำคัญ 2 งาน คือ การกำหนดตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) และ การใช้ตารางกรอบการประเมิน โดยทั้ง 2 งาน มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ซึ่งการกำหนดรายละเอียดในตารางกรอบการประเมินนั้น คณะผู้บริหารจะเริ่มต้นด้วยการสร้างวัตถุประสงค์ (Objectives) และการวัด (Measures)

ทั้งสี่มุมมอง ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา มีตัวอย่างของการกำหนดการวัดโดยทั่วไปในองค์กรทางธุรกิจ ดังนี้ (Kaplan & Norton. 1996 : 43 - 44)

ตาราง 1 การกำหนดการวัดโดยทั่วไปโดยหลักการ BSC

มุมมอง (Perspective)	การวัดโดยทั่วไป (Generic Measures)
การเงิน (Financial)	-การลงทุน และการขยายตัวของเศรษฐกิจ
ลูกค้า (Customer)	-ความพึงพอใจ การคงอยู่ การตลาด จำนวนส่วนแบ่งการตลาด
กระบวนการภายใน (Internal)	-คุณภาพ เวลาในการดำเนินการ ราคา การแนะนำสินค้าใหม่
การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth)	-ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และระบบ สารสนเทศที่เชื่อถือได้

ความหมายและขอบข่ายของ BSC

BSC เป็นรูปแบบ (Model) การการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร โดยกำหนดกรอบงาน (Framework) ของคณะผู้บริหาร (Executives) ซึ่งแปลงจากวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เป็นวัตถุประสงค์ (Objectives) และการวัด (Measures) ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดกรอบเป็นมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา จัดทำเป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ใช้เป็นกรอบงานการบริหารและหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร (Kaplan & Norton. 1996 : 24-25)

นอกจากนี้ แคมแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton. 1996 : 7-8) ยังได้นำเสนอว่า BSC มีความสมบูรณ์ในการวัดและประเมินผลที่ใช้มุมมองทั้งด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงิน มีความสมดุลกัน เพื่อสะท้อนภาพของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร ประกอบด้วย มุมมอง 4 ด้าน คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial) ด้านลูกค้า (Customer) ด้านกระบวนการภายใน (Internal business process) และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and growth) และแต่ละมุมมองจะต้องกำหนดรายละเอียดย่อยจำนวน 4 รายการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ (Objective) การวัด (Measures) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives) ซึ่งมุมมองทั้งสี่ด้านดังกล่าวนี้ จัดเป็นหลักการที่สำคัญของ BSC ซึ่งความสมดุลของการวัดมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. มีความสมดุลในแง่ของการประกอบด้วยการวัดที่เป็นทั้งการวัดด้านเงิน และการวัดที่ไม่ใช่ด้านการเงิน ทำให้องค์กรไม่มุ่งเน้นใดด้านหนึ่งมากเกินไป

2. มีความสมดุลในแง่ของการประกอบด้วยวัตถุประสงค์และการวัดที่แสดงถึงปัจจัยทั้งภายในองค์กร ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน กระบวนการภายในและการเรียนรู้และการพัฒนา และภายนอกองค์กร ได้แก่ มุมมองด้านลูกค้า

3. มีความสมดุลในแง่ของการประกอบด้วยการวัดที่มุ่งเน้นทั้งในระยะสั้น ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน และในระยะยาว ได้แก่ ภายใต้มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

4. เป็นความสมดุลระหว่างการวัดที่กำหนดตัวชี้วัดที่เป็นตัวเหตุ (Lead Indicators or Drivers) และตัวชี้วัดที่เป็นผล (Lag Indicators or Outcomes) โดยตัวชี้วัดที่เป็นผล จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากตัวชี้วัดที่เป็นเหตุ ตัวอย่างเช่น การวัดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นตัวชี้วัดที่เป็นผล เนื่องจากเราจะทราบถึงความพึงพอใจของลูกค้าต่อเมื่อเหตุการณ์นั้นผ่านพ้นไปแล้ว ในขณะที่ตัวชี้วัดที่เป็นเหตุของความพึงพอใจของลูกค้า อาจจะประกอบไปด้วยคุณภาพของสินค้า ความเร็วในการให้บริการ และราคาเป็นต้น การให้ความสำคัญทั้งตัวชี้วัดที่เป็นเหตุและผล จะทำให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ได้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการพิจารณาตัวชี้วัดที่เป็นเหตุทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานในปัจจุบัน และปัจจัยที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

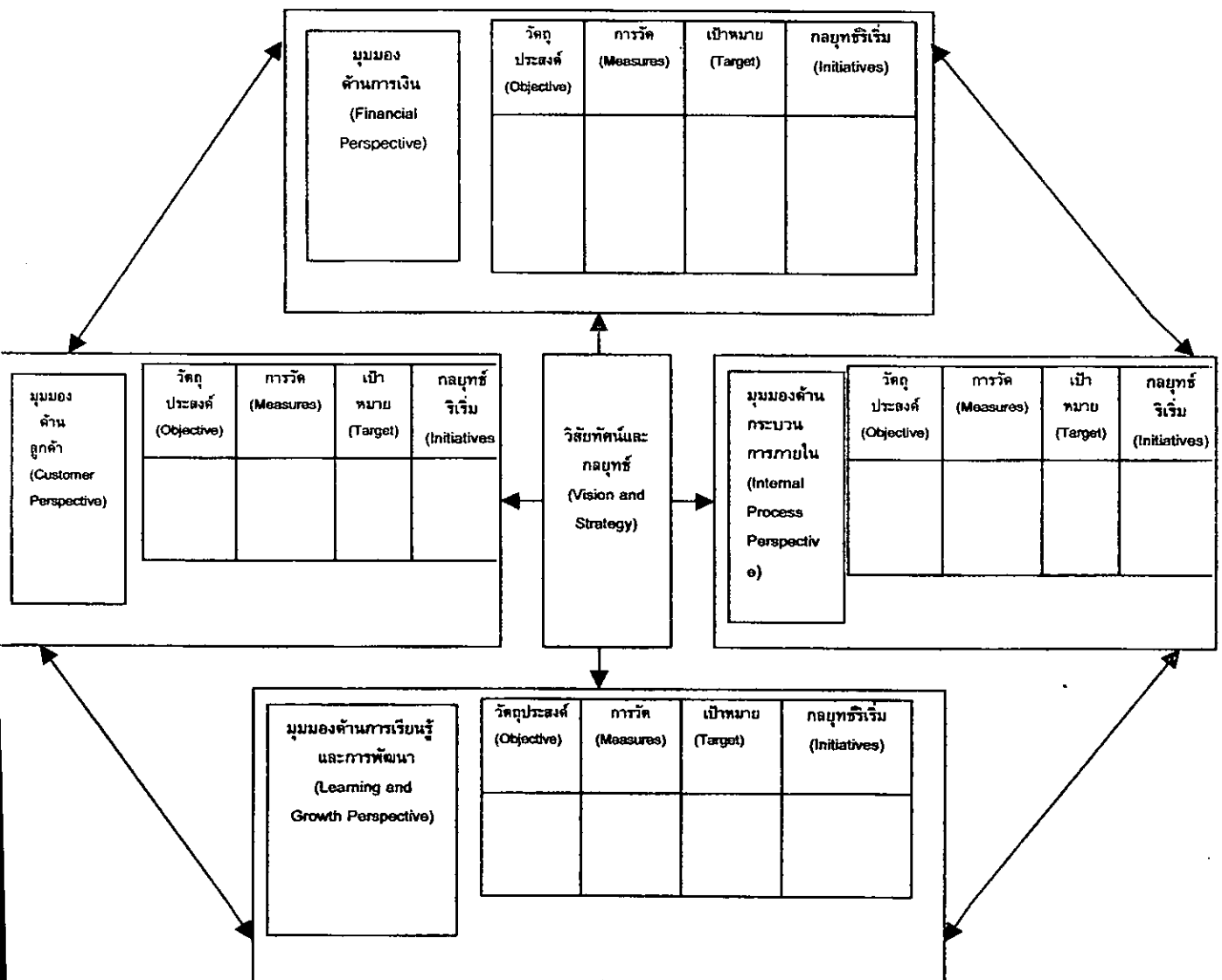
5. นอกจากความสมดุลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของ BSC ได้แก่ การที่วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดทุกตัวมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในลักษณะของเหตุและผล

จึงสรุปว่า BSC คือ รูปแบบของการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรระบบใหม่ เกิดจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร โดยใช้การวัด (Measurement) เป็นเครื่องมือที่สำคัญ กำหนดกรอบงานการวัดทั้งด้านการเงินและไม่ใช่ด้านการเงิน ประกอบด้วยสี่มุมมอง ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งงานหลักของการวัดโดยหลักการ BSC คือ การกำหนดตารางกรอบการประเมินผล (Scorecard) และการใช้ตารางกรอบการประเมินผล (Kaplan & Norton. 1996 : 45)

กรอบงานของ Balanced Scorecard

การจัดทำตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) นั้น จะดำเนินการโดยคณะผู้บริหารองค์กร ซึ่งการดำเนินการจะต้องเป็นไปโดยใช้มติเอกฉันท์ จะต้องยึดกรอบงานของ BSC แปลงมาจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร (An organization's vision and strategy) กำหนดเป็นวัตถุประสงค์และการวัดจะสะท้อนให้เห็นภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย 4 มุมมอง (perspectives) ได้แก่ การเงิน (financial) ลูกค้า (customer)

กระบวนการภายใน (internal business process) และการเรียนรู้และการพัฒนา (learning and growth) ซึ่งแต่ละมุมมองจะต้องกำหนดตัวชี้วัดมีองค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ (Objectives) และการวัด (Measures) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์ริเริ่ม และองค์ประกอบทั้งสี่มุมมองเหล่านี้จัดเป็นกรอบงานของ BSC มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีความสมดุลกัน นำเสนอ ดังภาพประกอบข้างล่างนี้ (Kaplan & Norton. 1996 : 8-9)



ภาพประกอบ 3 กรอบโครงสร้างตามหลักการ Balanced Scorecard (BSC)

ที่มา : แคพแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton. 1996 : 9)

จากภาพประกอบ 3 จะเห็นได้ว่า การประเมินผลการดำเนินงานในองค์กรตามหลักการ

BSC ของแผนและนอร์ตัน มีความสมดุลซึ่งกันและกันในการกำหนดมุมมองในการวัดเป็น 4 มุมมอง ทุกมุมมองจะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร มุมมองด้านการเงินจะมีสัมพันธ์และความสมดุล (Balance) กับมุมมองด้านลูกค้าและกระบวนการภายใน มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาจะมีความสัมพันธ์ และมีความสมดุล กับมุมมองด้านลูกค้า และมุมมองด้านกระบวนการภายใน และในแต่ละมุมมองจะต้องกำหนด

ตารางรอบการประเมิน (Scorecard) มีองค์ประกอบใช้เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator : KPI) ประกอบด้วย 4 รายการ ได้แก่ วัดวัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ริเริ่ม ซึ่งในแต่ละรายการจะต้องมีความสัมพันธ์กันสอดคล้องกันเป็นเหตุเป็นผลกัน และมีความสมดุลซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความหมายโดยสรุป ดังนี้

1. วัดวัตถุประสงค์ (Objectives) คือ สิ่งที่ต้องการมุ่งหวังหรือต้องการที่จะบรรลุในด้านต่างๆ ซึ่งวัดวัตถุประสงค์แต่ละมุมมองจะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร
2. การวัด (Measures) คือ รายละเอียดที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่
3. เป้าหมาย (Target) คือ เป้าหมายหรือตัวเลขที่องค์กรต้องการจะบรรลุการวัดแต่ละตัว
4. กลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives) คือ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเบื้องต้นที่ต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษา และวิเคราะห์แนวคิดตามหลักการ BSC ของแผนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton. 1996) สรุปได้ว่า การนำหลักการ BSC ไปใช้ในองค์กรนั้น คณะผู้บริหารองค์กรทุกคน จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจนและจะต้องดำเนินการสร้างความเข้าใจให้ปฏิบัติงานทุกคนมีภาพงานและมีเจตคติที่ดีต่อ BSC และดำเนินการจัดทำตามลำดับขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

1. กำหนดคณะผู้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร
2. คณะผู้ดำเนินการประเมินวิเคราะห์วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร
3. กำหนดกรอบการประเมินว่าจะใช้มุมมองสี่มุมมอง ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา
4. นำมุมมองที่กำหนดมาจัดเรียงตามลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ในด้านของเหตุและผล (Cause and effect) ของแต่ละมุมมอง
5. กำหนดวัดวัตถุประสงค์ภายใต้แต่ละมุมมองทั้งสี่มุมมองที่เรียงลำดับไว้ รวมทั้งจัดเรียงวัตถุประสงค์แต่ละมุมมองตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง รวมทั้งจัดเรียงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลซึ่งกันและกันระหว่างมุมมองด้านการเงินกับลูกค้าและกระบวนการภายใน

มุมมองด้านลูกค้ามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับการเรียนรู้และการพัฒนา รวมทั้งมุมมองด้านกระบวนการภายในมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา และให้เกิดความสมดุล (Balance) กับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

6. กำหนดการวัด เป้าหมายและกลยุทธ์ริเริ่มของแต่ละวัตถุประสงค์ในแต่ละมุมมองให้ครบถ้วน โดยกำหนดตารางกรอบการประเมิน Scorecard) ในแต่ละมุมมอง

7. คณะผู้ทำหน้าที่ประเมินใช้ตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร

แนวการจัดทำ BSC ตามกรอบงาน (framework) 4 มุมมอง

การจัดทำ BSC ตามกรอบงาน (framework) ทั้งสี่มุมมอง มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective)

มุมมองด้านการเงิน (The Financial Perspective) เป็นมุมมองที่องค์กรใช้งบประมาณเพื่อการบริหารจัดการให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย กระบวนการที่ใช้ควบคุมการใช้เงิน ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องใช้เงินในการบริหารงานต่างๆ ที่จำเป็นภายใต้การจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานให้เหมาะสมกับเวลาด้วยความถูกต้อง

การจัดทำ BSC มุมมองด้านการเงินนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการเงินจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับกลยุทธ์ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการวัดในมุมมองด้านอื่นๆ อีก 3 มุมมองด้วย การวัดที่เลือกใช้จะต้องสัมพันธ์สอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลกันเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเงินด้วย ตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ของมุมมองด้านการเงินจะต้องกำหนดรายละเอียดของวัตถุประสงค์และการวัด ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่กำหนดสิ่งที่จะต้องประเมิน ได้แก่ กำไรที่เพิ่มขึ้น การปรับปรุงราคาและสินค้า การเพิ่มประโยชน์ในการใช้สอย และการลดความเสี่ยง เป็นต้น และกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกันไปทั้ง 4 มุมมอง (Kaplan & Norton. 1996 : 47)

การกำหนดวัตถุประสงค์มุมมองด้านการเงินขององค์กรสามารถกำหนดแตกต่างกันไปตามวงจรของธุรกิจ ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่ การพัฒนาหรือการเจริญเติบโต (Growth) การยั่งยืน (Sustain) และการอุดมสมบูรณ์ (Harvest) ซึ่งในแต่ละระยะ ประกอบด้วยหัวข้อที่กำหนดไว้ซึ่งใช้ประเมิน 3 ประการ คือ ผลกำไร การลดราคา / การปรับปรุงผลผลิต และประโยชน์ของการใช้สอย และกลยุทธ์ของการลงทุน (Kaplan & Norton. 1996 : 23-24, 51-52)

สรุปได้ว่า คณะผู้ประเมินในองค์กร ดำเนินการกรอบการประเมินมุมมองด้านการเงินขององค์กรด้านธุรกิจ ถ้ากำหนดวัตถุประสงค์(Objectives) ไว้เพื่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น ก็กำหนดสิ่งที่ใช้ในการวัด (Measures) คือ รายได้ที่เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา เป้าหมาย (Target) รายได้ที่เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ และกลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives) กำหนดวิธีการที่จะทำให้องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายร้อยละที่กำหนดไว้

2. มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective)

มุมมองด้านลูกค้า เป็นมุมมองที่เกิดจากการดำเนินการภายใน มุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา รวมทั้งด้านเงินแล้ว ส่งผลต่อพฤติกรรมลูกค้า ประกอบด้วย ความพึงพอใจของลูกค้าในการดำเนินงานขององค์กร นั่นคือผู้บริหารองค์กรจะต้องดำเนินการให้ได้ผลผลิตที่เป็นที่พอใจของลูกค้า

ในการกำหนดมุมมองด้านนี้ ผู้รับผิดชอบในการประเมินขององค์กรจะต้องกำหนดลูกค้าและส่วนแบ่งการตลาดให้มีความชัดเจนสมบูรณ์ และกำหนดการวัดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งที่กำหนดในการวัดจะต้องเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผลลัพธ์ของการดำเนินการ หลักสำคัญของการวัดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คือ ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer satisfaction) การรักษาลูกค้าเก่า (Customer retention) จำนวนลูกค้าใหม่ (New customer acquisition) ประโยชน์ที่ลูกค้าได้รับ (Customer profitability) และส่วนแบ่งการตลาด เป็นต้น (Kaplan & Norton. 1996 : 26 , 63-64)

สรุปได้ว่า คณะผู้ประเมินในองค์กรใช้หลักการ BSC จะดำเนินการกรอบการประเมินมุมมองลูกค้าขององค์กรด้านธุรกิจโดยสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้หลายประเด็น คือ ความพึงพอใจของลูกค้า การรักษาลูกค้าเก่า ประโยชน์ที่ลูกค้าได้รับและส่วนแบ่งของตลาด แล้วแต่จะกำหนดโดยใช้มิติเอกฉันท์ ซึ่งถ้ากำหนดวัตถุประสงค์(Objectives) ไว้เพื่อการรักษาลูกค้าเก่า ก็กำหนดสิ่งที่ใช้ในการวัด (Measures) คือ จำนวนลูกค้าที่หายไป เป้าหมาย (Target) ร้อยละของจำนวนลูกค้าที่หายไป และกลยุทธ์เริ่ม (Initiatives) กำหนดวิธีการที่จะทำให้องค์กรมีวิธีการทราบข้อมูลลูกค้าอย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal-Business-Process Perspective)

มุมมองด้านกระบวนการภายใน เป็นมุมมองที่องค์กรกำหนดทั้งกระบวนการดำเนินงาน ภาวะปกติและกระบวนการที่เป็นวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย วิธีการที่ดี ซึ่งผู้บริหารองค์กรใช้ในการทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือมีผลงานเป็นไปตามความต้องการลูกค้า ได้แก่ กระบวนการพัฒนางานโดยตรง ซึ่งหมายถึง กระบวนการงานซึ่งเป็นหน้าที่ที่องค์กรต้องปฏิบัติในภาวะปกติ และกระบวนการสนับสนุนการพัฒนางาน หมายถึง กระบวนการที่กำหนดขึ้นนอกเหนือจากงานปกติเพื่อให้งานมีความก้าวหน้า

การกำหนดมุมมองด้านกระบวนการภายใน ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลในองค์กรจะต้องกำหนดกระบวนการภายในองค์กรให้ชัดเจน ซึ่งกระบวนการนั้นจะต้องเป็นกระบวนการที่ดีจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในมุมมองด้านอื่นๆ ซึ่งการวัดมุมมองด้านนี้ ประเด็นแรกจะเป็นการกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมกำกับ (Monitor) และการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการใน

องค์กร ประเด็นที่สองจะเกี่ยวข้องกับการใช้วัดกรรมในกระบวนการดำเนินการภายในองค์กร ซึ่งในวงการธุรกิจนั้น กระบวนการธุรกิจกำหนดเป้าหมายด้านกระบวนการที่ใช้วัดกรรม ประกอบด้วย รูปแบบของสินค้า และการพัฒนาสินค้า และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การผลิต การตลาด และการบริการหลังการขาย (Kaplan & Norton. 1996 : 26-27)

สรุปได้ว่า คณะผู้ประเมินในองค์กรใช้หลักการ BSC จะดำเนินการกำหนดกรอบการประเมินมุมมองด้านกระบวนการภายในขององค์กรด้านธุรกิจโดยสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้หลายประเด็น คือ การผลิต การตลาด และการบริการหลังการขาย แล้วแต่จะกำหนดโดยใช้มิติเอกฉันท์ ซึ่งถ้ากำหนดวัตถุประสงค์(Objectives) ไว้เพื่อการผลิตที่มีคุณภาพ ก็กำหนดสิ่งที่ใช้ในการวัด (Measures) คือ อัตราของเสียจากการผลิต เป้าหมาย (Target) ร้อยละของจำนวนของเสียจากการผลิต และกลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives) กำหนดวิธีการที่จะทำให้องค์กรมีกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective)

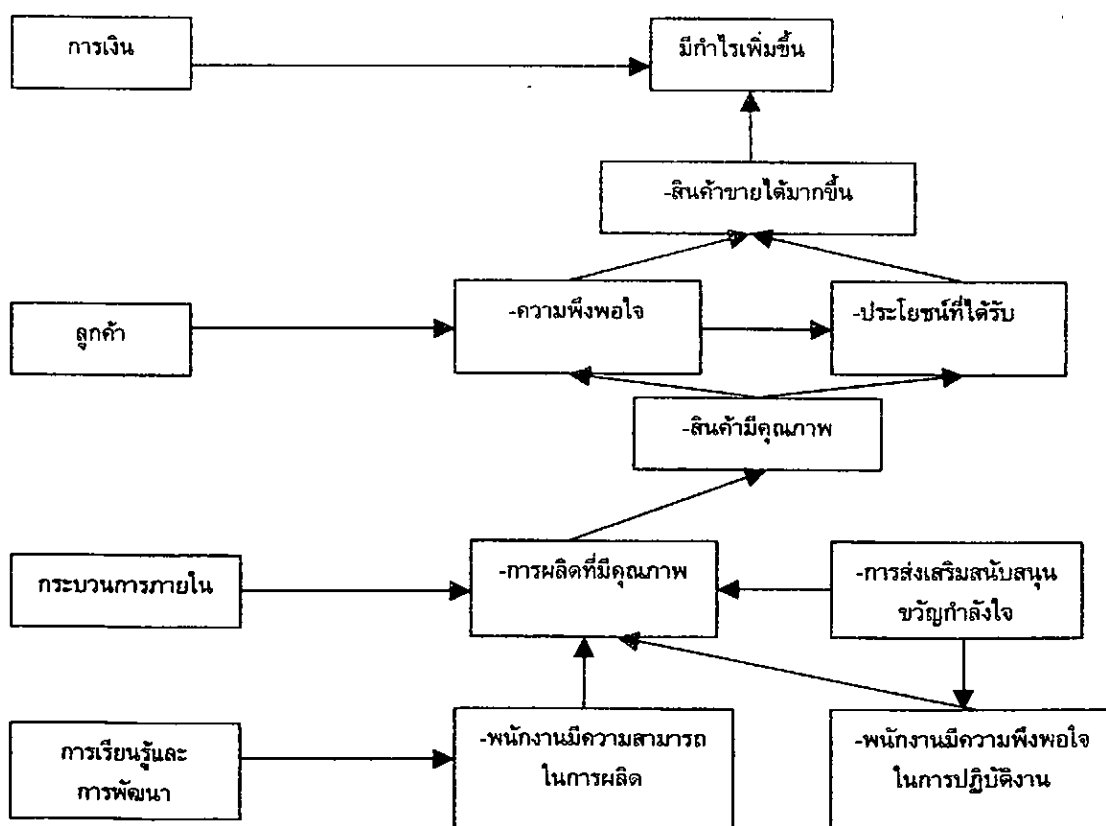
มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นมุมมองที่องค์กรกำหนดกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดหมายขององค์กรประกอบด้วย การที่พนักงานได้รับการฝึกอบรม และหรือการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานโดยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมาตรการให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานแก่พนักงาน และการติดต่อประสานงาน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โดยใช้เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยี

มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา นับเป็นมุมมองที่ 4 และมุมมองสุดท้ายของ Balanced Scorecard (BSC) เป็นการพัฒนาดังกล่าว (Objectives) และการวัด (Measures) ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรและพัฒนา ซึ่งวัตถุประสงค์ของมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่จะส่งผลให้วัตถุประสงค์ของมุมมองด้านอื่นๆ อีก 3 ด้าน เกิดผลสำเร็จ ซึ่งจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ที่ดีเยี่ยม การกำหนด BSC ตามมุมมองด้านนี้นั้น เป็นการกำหนดโครงสร้างพื้นฐานในลักษณะของการลงทุนขององค์กรเพื่อทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา สามารถดำเนินการมุมมองด้านอื่นๆ ได้ดี ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์และการวัดผลการดำเนินงานในมุมมองนี้ มีการวัดประกอบด้วย คือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Employee capabilities) ความสามารถของระบบสารสนเทศ (Information system capabilities) การจูงใจ (Motivation) การให้อำนาจ (Empowerment) และการจัดระเบียบ (Alignment) ในองค์กร (Kaplan & Norton. 1996 : 126-146)

สรุปได้ว่า คณะผู้ประเมินในองค์กรใช้หลักการ BSC จะดำเนินการกรอบการประเมินมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์กรด้านธุรกิจ โดยสามารถกำหนดวัตถุประสงค์

ได้หลายประเด็น คือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของระบบสารสนเทศ การจูงใจ การให้อำนาจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการจัดระเบียบ และคณะผู้ประเมินสามารถจะกำหนดว่าจะใช้ประเด็นใดบ้างโดยใช้มิติเอกฉันท์ ซึ่งถ้ากำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้เพื่อการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ก็กำหนดสิ่งที่ใช้ในการวัด (Measures) คือ จำนวนวันในการอบรมของผู้ปฏิบัติงานต่อคน เป้าหมาย (Target) จำนวนวันของผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมหรือพัฒนาความสามารถ และกลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives) กำหนดวิธีการที่จะทำให้องค์กรมีวิธีการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากรายละเอียดของกรอบงานเพื่อการจัดทำ BSC ทั้งสี่มุมมอง สามารถสังเคราะห์เป็นแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ที่มีความสมดุลทั้ง 4 มุมมอง ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แผนที่กลยุทธ์แสดงความสัมพันธ์ของกรอบงานการประเมินโดยหลักการ BSC
ที่มา : แคพแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton. 1996)

จากภาพประกอบ 4 จะเห็นได้ว่า เมื่อองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์มุมมองด้านการเงิน คือ มีกำไรเพิ่มขึ้น เป็นวัตถุประสงค์สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้น มุมมองด้านอื่นๆจึงจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้มีความสัมพันธ์กันและให้เกิดความสมดุลระหว่างแต่ละมุมมอง กล่าวคือ องค์กรจะมีกำไรเพิ่มขึ้นได้เมื่อขายสินค้าได้มาก สินค้าจะขายได้มาก เมื่อลูกค้ามีความพึงพอใจในสินค้าและพึงพอใจในการบริการ

นอกจากนี้ สามารถสังเคราะห์เป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ดังนี้

ตาราง 2 กรอบการประเมินโดยหลักการ BSC

วัตถุประสงค์	การวัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์ริเริ่ม
มุมมองด้านการเงิน			
-กำไรเพิ่มขึ้น	-จำนวนรายได้เพิ่มขึ้น	-ร้อยละ 20 ของรายได้ที่เพิ่มขึ้น	-โครงการ/กิจกรรมการดำเนินการที่จะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย
มุมมองด้านลูกค้า			
-ความพึงพอใจของลูกค้า	-จำนวนลูกค้าที่พึงพอใจ	-ร้อยละ 80 ของลูกค้าที่พึงพอใจ	-โครงการ/กิจกรรมการดำเนินการที่จะทำให้ลูกค้าพึงพอใจและได้รับประโยชน์จากสินค้า
-ประโยชน์ที่ลูกค้าได้รับ	-จำนวนลูกค้าที่ได้รับประโยชน์	-ร้อยละ 80 ของลูกค้าที่ได้รับประโยชน์	
มุมมองด้านกระบวนการภายใน			
-การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ	-อัตราของสินค้าเสียหายจากการผลิต	-ร้อยละ 2 ของจำนวนสินค้าที่เสียหายจากการผลิต	-โครงการ/กิจกรรมการดำเนินการหรือกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ
มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา			
-ความสามารถของพนักงานในการผลิตที่มีคุณภาพ	-จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ	-ร้อยละ 100 ของพนักงานที่ได้รับการพัฒนา	-โครงการ/กิจกรรมการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความสามารถพนักงาน
-ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	-จำนวนพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-ร้อยละ 100 ของพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-โครงการ/กิจกรรมการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากตาราง 2 จะเห็นได้ว่า ตารางกรอบการประเมินมุมมอง 4 ด้าน โดยนำกรอบของ วัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมายและกลยุทธ์เริ่มไปใช้ในการกำหนดแผนงาน โครงการและ กิจกรรม สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ และนำการวัดและ เป้าหมายไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในแต่ละมุมมอง

สรุปได้ว่า การประเมินโดยหลักการ BSC จะเริ่มด้วยคณะผู้บริหารขององค์กร ดำเนินการแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นวัตถุประสงค์และการวัด โดยกำหนดเป็นตาราง กรอบการประเมิน (Scorecard) ประกอบด้วย 4 มุมมอง สามารถสรุปรายละเอียดแต่ละมุมมอง ดังนี้

1. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล สถานการณ์ด้านการเงิน ซึ่งเป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตเป็นหลัก จะไม่สะท้อนภาพที่ ควรจะเกิดขึ้นในอนาคต (Vision) จึงไม่ได้เป็นที่ยืนยันว่าจะเกิดเหตุการณ์เช่นนั้นในอนาคต
2. มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) จะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ องค์กร ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลด้านผลผลิต (Output) ขององค์กร
3. มุมมองด้านกระบวนการภายในองค์กร (Internal Business Process Perspective) จะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ข้อมูล นวัตกรรมที่ใช้ในหน่วยงาน จึงมักเป็นข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ (Process) การดำเนินงาน
4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) จะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนำเข้า (Input) ขององค์กรเป็นหลัก เช่น การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อใช้งาน ระบบสาธารณูปโภค และความพึงพอใจของบุคลากร

การนำหลักการ BSC ไปใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการประเมินหลักสูตรที่นำเสนอมาแล้ว และได้ สังเคราะห์เป็นกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

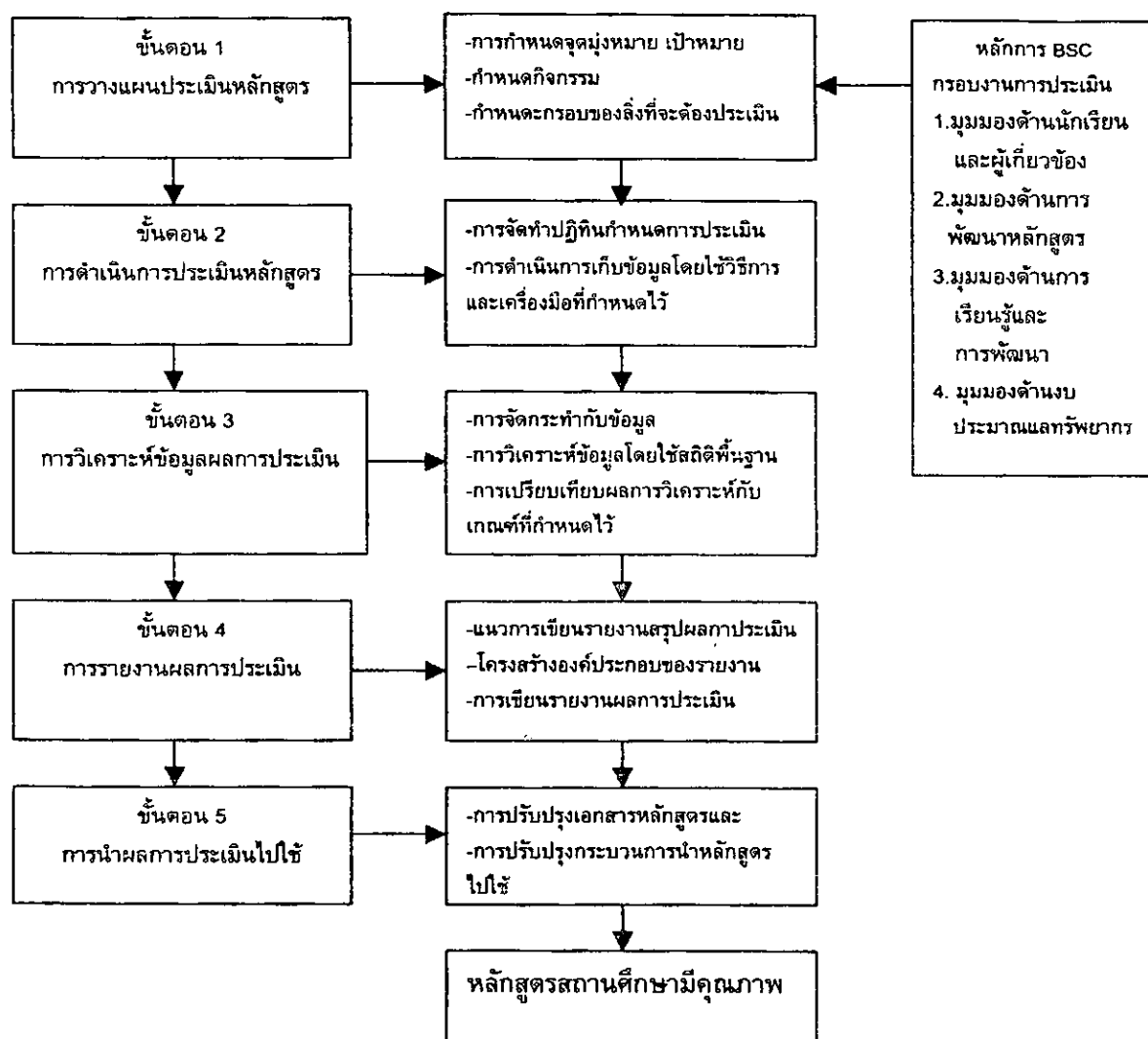
ขั้นตอน 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย กิจกรรมและกรอบของสิ่งที่ต้องประเมินโดยหลักการ BSC

ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การจัดทำปฏิทินกำหนด การประเมิน การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ประกอบด้วย การจัดกระทำกับ ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย แนวการเขียนรายงานสรุปผล การประเมิน โครงสร้างองค์ประกอบของการนำเสนอรายงาน และการเขียนรายงานผล การประเมินตามโครงสร้างและองค์ประกอบที่กำหนดไว้

ขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้ ประกอบด้วย การนำผลการประเมินในการปรับปรุงเอกสารหลักสูตรและกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้
สามารถสังเคราะห์ให้เห็นความสัมพันธ์ในกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ BSC ดังภาพประกอบ 5

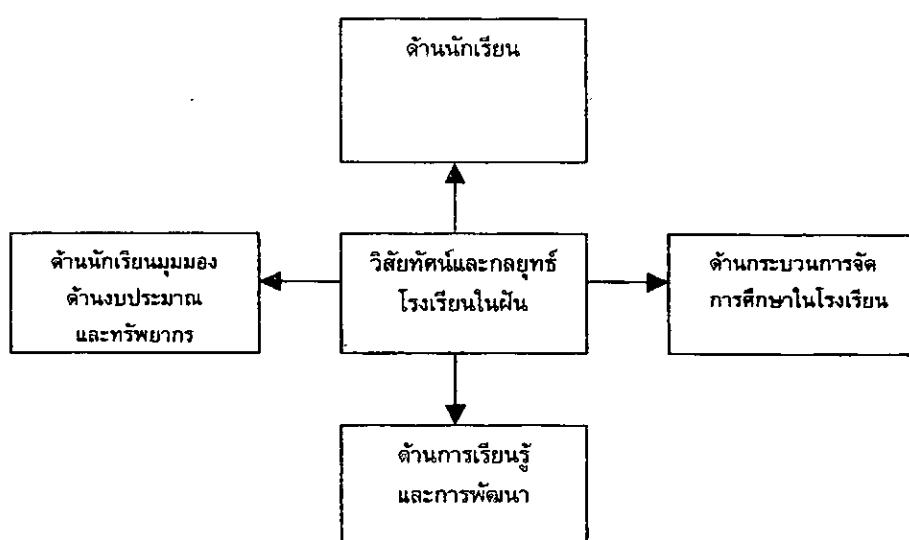


ภาพประกอบ 5 กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

จากภาพประกอบ 5 จะเห็นได้ว่า กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ BSC ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน และขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นตอน 1 การวางแผน
มีกิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การกำหนดกรอบของการประเมิน ซึ่งเมื่อนำหลักการ BSC มาใช้
ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา คณะผู้ดำเนินการประเมินหลักสูตรของสถานศึกษาจะนำ

หลักการ BSC มาใช้เป็นกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดกรอบการประเมินเป็น 4 มุมมองตามหลักการ BSC เมื่อกำหนดกรอบชัดเจนแล้ว ก็ดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอน 2-5 ให้เกิดความสัมพันธ์อย่างสอดคล้องกันไปตามลำดับจนครบถ้วน เมื่อพิจารณาแล้วกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดกรอบการประเมิน นั่นก็คือ การจัดทำตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) นั้นเอง

การจัดทำตารางกรอบการประเมินนั้น จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนำ BSC มาใช้ในวงการศึกษา พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำหลักการ BSC มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนงานหลักในการพัฒนาโรงเรียนในฝัน (Master Plan of School Project) ตามโครงการ “หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน” ในปีการศึกษา 2546 ซึ่งได้กำหนดกรอบงานประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ ด้านนักเรียน ด้านกระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านงบประมาณและทรัพยากร นำเสนอเป็นภาพประกอบดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 3)



ภาพประกอบ 6 กรอบงานแผนงานหลักโรงเรียนในฝันโดยหลักการ BSC

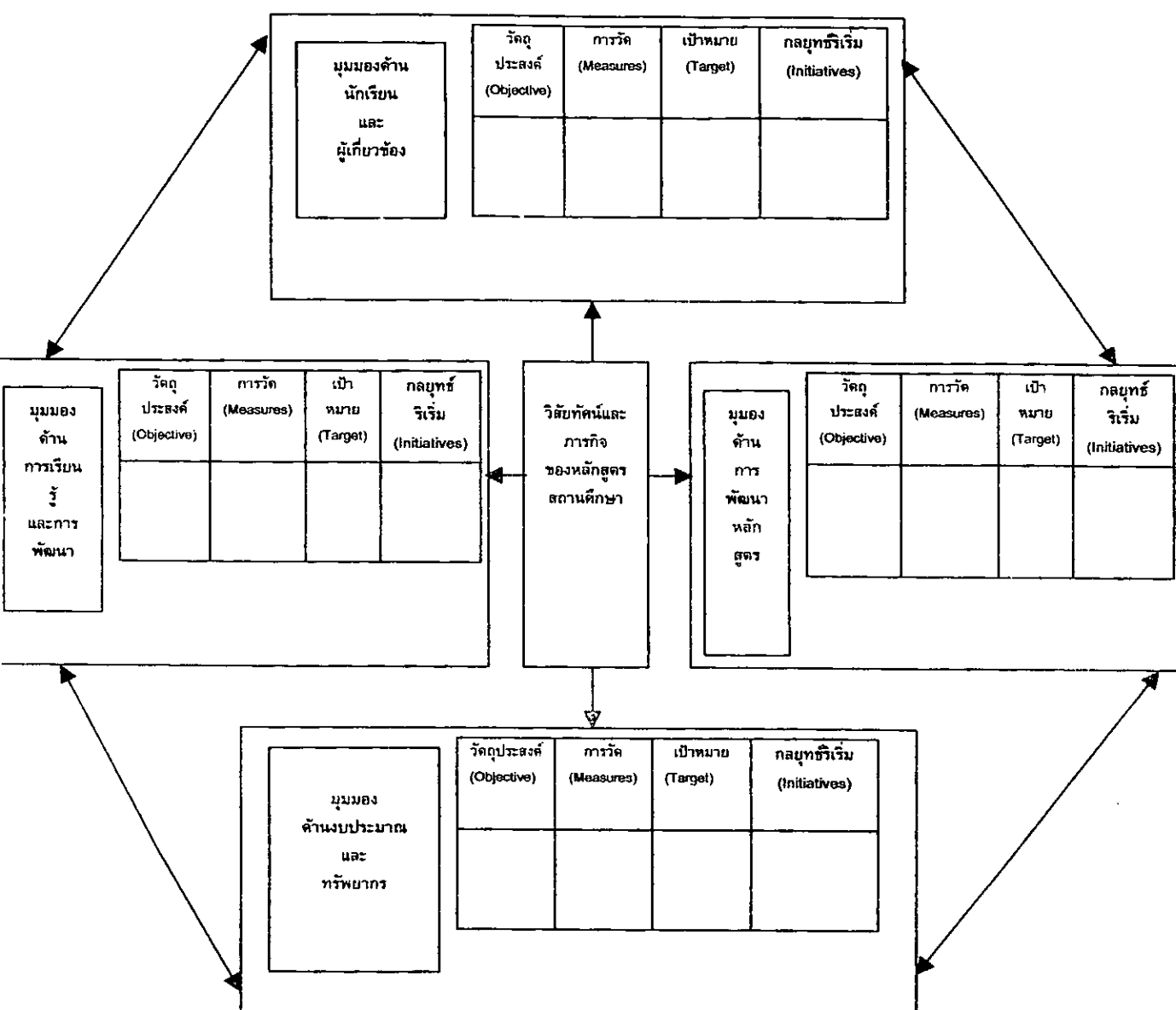
จากภาพประกอบ 6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำหลักการ BSC มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนหลักดำเนินการโรงเรียนในโครงการ “หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน” ปีการศึกษา 2546 โดยใช้กรอบการดำเนินเป็น 4 มุมมอง แต่ปรับเปลี่ยนชื่อมุมมองคือ มุมมองด้านนักเรียน เปลี่ยนเป็นด้านนักเรียน มุมมองด้านกระบวนการภายใน เปลี่ยนเป็น ด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ไม่เปลี่ยนคงชื่อเดิมไว้ มุมมองด้านเงิน เปลี่ยนเป็น ด้านงบประมาณและทรัพยากร

เมื่อวิเคราะห์กระบวนการจัดทำแผนงานหลักโรงเรียนในฝันโดยหลักการ BSC เพื่อใช้เป็นแนวทางบริหารงานเพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวในการประเมินผลการทำงาน มีกระบวนการดำเนินการจัดทำตารางกรอบการประเมินโดยสรุป ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 1-12)

1. กำหนดทิศทางและภาพความสำเร็จ
2. กำหนดกลยุทธ์หลัก
3. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategy Objectives)
4. กำหนดแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)
5. กำหนดกรอบกลยุทธ์เป็นรูปแบบตารางกรอบการประเมิน (Scorecard)

การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

การนำหลักการ BSC ไปใช้สำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ภาระงานที่สำคัญก็คือ การกำหนดตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ซึ่งดำเนินงานโดยคณะผู้ประเมินของสถานศึกษา ดำเนินการการวิเคราะห์และแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดเป็นวัตถุประสงค์และการวัด และกำหนดเป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) เป็นกรอบงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 4 มุมมอง ปรับเปลี่ยนชื่อมุมมองใหม่ให้เหมาะสม ได้แก่ มุมมองด้านลูกค้า เปลี่ยนเป็นด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านกระบวนการภายใน เปลี่ยนเป็น ด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ไม่เปลี่ยนคงชื่อเดิมไว้ มุมมองด้านเงิน เปลี่ยนเป็น ด้านงบประมาณและทรัพยากร นอกจากนี้ ในส่วนองค์ประกอบของตารางการประเมินในแต่ละมุมมองประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมาย และกลยุทธ์วิธีเริ่ม สามารถนำเสนอเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 7 กรอบงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

จากภาพประกอบ 7 จะเห็นว่าการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC นั้น จะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และภารกิจของหลักสูตรสถานศึกษา จากนั้นกำหนดเป็น ตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ประกอบด้วย 4 มุมมองให้เหมาะสมกับการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษา คือ มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง (ลูกค้า) มุมมองด้านกระบวนการ พัฒนาหลักสูตร (กระบวนการภายใน) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และมุมมองด้าน ระบบประมาณและทรัพยากร (การเงิน) จากนั้นในแต่ละมุมมองจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมาย และวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินให้เกิดความเป็นเหตุเป็นผลและมีความสมดุล ในแต่ละมุมมอง

ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษามาใช้เป็นกรอบในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาทั้งสี่ มุมมองตามกรอบงานตามหลักการ BSC ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เป็นกรอบในกำหนดรายละเอียดตามโครงสร้างการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักการ BSC สามารถสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาทั้งสี่มุมมอง มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

การประเมินหลักสูตรด้านมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ตัดสินคุณค่าของหลักสูตรสถานศึกษาว่าเมื่อนำไปใช้แล้ว ส่งผลต่อผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง อย่างไรบ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ก็คือ ผลผลิตของหลักสูตรเกิดจากการใช้หลักสูตรนั่นเอง ดังนั้น ลูกคำ ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ หลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ นักเรียน ครู พ่อแม่หรือผู้ปกครอง และชุมชน เป็นต้น ซึ่งได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษานั้นเอง ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลผลิต มีโดยสรุป ดังนี้

เบรก (Bryk) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 117-118 ; citing Bryk. 1983) ได้เสนอ รูปแบบการประเมินเรียกว่า Stakeholder-based Evaluation) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่ให้ ความสำคัญและเน้นความต้องการทราบผลการประเมินของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้สนใจ และเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน (Multi-Stakeholder Groups) กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ ประเมินถูกนำมาให้มีส่วนร่วมในการกำหนด จุดมุ่งหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือ การแปลผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งต่อมา มาร์คและชอร์ทแลนด์ (Mark & Shortland) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 117-118 ; citing Mark & Shortland. 1985) ได้เสนอ แนวคิดในการเลือกกลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินโดยพิจารณาจากเป้าหมายของ การมีส่วนร่วม ถ้าเป็นการส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน (Utilization) ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจ ในการตัดสินใจด้านนโยบายและควรให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เช่น ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนในการ กำหนดนโยบาย เป็นต้น แต่ถ้าเพื่อเป็นตัวแทนของกระบวนการตัดสินใจ ควรเลือกกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เช่น ผู้ให้บริการ กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มพลังต่างๆ เป็นต้น

ในส่วนของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของผลผลิต ซึ่งตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2540 : 97 ; citing Stufflebeam. 1971) ได้นำเสนอรูปแบบ การประเมิน เรียกว่า CIPP Model ซึ่งนำเสนอว่า การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีวัตถุประสงค์ เพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์จากการใช้หลักสูตรกับเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างไร และอาจอาศัยการเปรียบเทียบผลผลิต กับเกณฑ์มาตรฐาน

นอกจากนี้ เยาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี (2544 : 47 , 49 – 51) ได้นำเสนอกรอบในการประเมินผลผลิตเกี่ยวกับการประเมินโปรแกรมการศึกษาในส่วนของมิติด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วนย่อย คือ

1. พุทธิพิสัย หมายถึง การเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่างๆที่ต้องใช้ปัญญาและสมองเป็นที่ตั้ง
2. จิตพิสัย หมายถึง การอบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี มีความประพฤติที่ถูกต้อง มีความสนใจในค่านิยมที่เหมาะสม
3. ทักษะพิสัย หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นด้านการทำงานด้วยการใช้ทักษะทางกล้ามเนื้อ

ในส่วนของการประเมินด้านความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา นั้น เป็นความรู้สึทางบวกที่มีต่องานของตนที่ปฏิบัติ ได้จากการประเมินงานของบุคคลองตนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องตามแนวคิดของ สมิธ (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 : 34-36 ; citing Smith. 1992 : 2) ได้กล่าวว่า โครงสร้างของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานทั่วไป (The Overall Job Satisfaction) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (The Facets of Job Satisfaction) อาทิเช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า รายได้ สภาพการทำงาน นโยบาย และโอกาสของความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ในทางธุรกิจในการประเมินมุมมองด้านลูกค้า ได้กำหนดการวัดในด้านความพึงพอใจของลูกค้า การรักษาลูกค้าเก่า ประโยชน์ที่ลูกค้าได้รับ และจำนวนลูกค้าใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดลูกค้าประกอบด้วย ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย นักเรียน และผู้ปกครอง ตามแนวคิดของ เบรก (Bryk. 1983) ซึ่งเป็นการวัดความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งใช้กรอบการพึงพอใจในงานเฉพาะของหลักสูตรสถานศึกษาของ สมิธ (Smith. 1992) และวัดผลสัมฤทธิ์ตามจุดหมายของหลักสูตรของนักเรียน ตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1973) และพฤติกรรมกรเรียนรู้ของนักเรียนตามจุดหมายของหลักสูตรกำหนดกรอบการวัดตามแนวคิดของ เยาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี (2544 : 47 , 49 – 51) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนามาตรฐานมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบการประเมินภายนอกในรอบแรก เมื่อพิจารณาแล้วครอบคลุมพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านผู้เรียนมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 8-11)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (มาตรฐานที่ 1)
 2. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ (มาตรฐานที่ 4)
 3. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (มาตรฐานที่ 5)
 4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรฐานที่ 6)
 5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (มาตรฐานที่ 9)
 6. ผู้เรียนมีสุนนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (มาตรฐานที่ 10)
 7. ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา (มาตรฐานที่ 12)
- จากรายละเอียดของแนวคิดต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นตารางกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ตาราง 3 กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด/ตัวชี้วัด (Measures/Indicators)	เป้าหมาย (Targets)	กลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives)
ด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง			
ด้านนักเรียน			
-ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน			
1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	-ร้อยละของนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	- ร้อยละ 100 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน	-ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีคุณภาพการสอน
2. นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	-ร้อยละนักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	-ร้อยละ 100 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน	-ครูมีการประเมินพฤติกรรมนักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและแจ้งผลกลับให้นักเรียนมีโอกา
3. นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	-ร้อยละนักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	-ร้อยละ 100 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน	พัฒนาและปรับปรุงตนเองในแต่ละพฤติกรรม
4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	-ร้อยละนักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	-ร้อยละ 100 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน	-ครูดำเนินการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนา
5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	-ร้อยละนักเรียนทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	-ร้อยละของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน	สาระการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง
6. นักเรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	-ร้อยละนักเรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	-ร้อยละของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน	-จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน
7. นักเรียนมีสุนทรีย์ภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา	-ร้อยละนักเรียนมีสุนทรีย์ภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา	-ร้อยละของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน	
-ความพึงพอใจของนักเรียน	-ร้อยละของนักเรียนที่มีความพึงพอใจในการเรียน	-ร้อยละของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน	
ผู้เกี่ยวข้อง			
-ความพึงพอใจของผู้ปกครอง พ่อแม่ นักเรียน และชุมชน	-ร้อยละของผู้เกี่ยวข้องที่มีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา	-ร้อยละของผู้เกี่ยวข้องผ่านเกณฑ์การประเมิน	

หมายเหตุ : ตารางกรอบการประเมินนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องตามลำดับไป

2. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การประเมินหลักสูตรด้านมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อการตัดสินคุณค่าของการดำเนินกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำ กระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และกระบวนการประเมินหลักสูตร ซึ่ง เมื่อศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ก็คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ได้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรแต่ละรายวิชา รวมทั้งประเมินผลการใช้หลักสูตรนั่นเอง สอดคล้องตามแนวคิดของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิน ได้สรุปว่า ระบบการพัฒนาหลักสูตรนั้น ประกอบด้วยระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน 3 ระบบ แต่ละระบบมีกระบวนการดำเนินการภายในโดยสรุป ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2538 : 19 ; citing Saylor, Alexander & Lewis . 1981 : 30)

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน ทดลองใช้หลักสูตร ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้

2. ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร เตรียมบุคลากร บริหารและบริหารหลักสูตร ดำเนินการสอนตามหลักสูตรและ นิเทศการใช้หลักสูตร

3. ระบบการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรและประเมินระบบหลักสูตร

การจัดทำและการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้นั้น มีกระบวนการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 1-18)

1. การเตรียมความพร้อมในทุกๆด้าน ได้แก่ การสร้างความตระหนักให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและยอมรับ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ฯลฯ การแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษาคณะต่างๆ ตามระเบียบของกระทรวงศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ และตามความจำเป็นของสถานศึกษา การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีข้อมูลใช้ในการจัดการศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ฯลฯ

2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวทางการจัดทำหลักสูตร โดยสรุป ดังนี้

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย

2.2 การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 การจัดทำสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย

2.3.1 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค

- 2.3.2 การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
- 2.3.3 การกำหนดเวลาและจำนวนหน่วยกิต
- 2.3.4 การจัดทำคำอธิบายรายวิชา
- 2.3.5 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้
- 2.3.6 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- 2.4 การออกแบบการเรียนรู้
 - 2.4.1 การจัดการเรียนการสอน
 - 2.4.2 สื่อการเรียนรู้
 - 2.4.3 การวัดผลและประเมินผล
- 3. การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมนักเรียน
- 4. การกำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน เอกสารหลักฐานการศึกษา
- 5. การพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน ประกอบด้วย
 - 5.1 การพัฒนากระบวนการแนะแนว
 - 5.2 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และห้องสมุด
 - 5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
 - 5.4 เครือข่ายวิชาการ
- 6. การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ส่วนสำคัญๆ ดังนี้
 - 6.1 วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
 - 6.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 6.3 โครงสร้างหลักสูตร
 - 6.4 รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 6.5 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 6.6 การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้
 - 6.7 การวัดและประเมิน
 - 6.8 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
 - 6.9 อื่นๆ

ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจกำหนดหัวข้อเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น และเหมาะสม เมื่อสถานศึกษาจัดทำร่างหลักสูตรสถานศึกษาตามหัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้ง สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและ สภาพของสถานศึกษา จากนั้น นำร่างหลักสูตรดังกล่าว เสนอต่คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ความเห็นชอบ

เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดมาตรฐานเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินภายนอกแก่สถานศึกษาไว้ในมาตรฐานที่ 25 คือ “สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น และมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 14)

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอแนวทางประเมินโดยการตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา โดยสรุป ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 18 – 22)

1. การตรวจสอบวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย : วิสัยทัศน์เป็นภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตที่วางอยู่บนพื้นฐานความจริงบ่งบอกภารกิจของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ที่ดี ต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เป็นความต้องการของท้องถิ่นและมีระยะเวลาที่แน่นอน ก่อนนำไปเรียบเรียง สถานศึกษาควรจัดให้มีคณะทำงานเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา โดยการศึกษาวิเคราะห์วิสัยทัศน์และภารกิจรวมทั้งสอบถามสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีแนวทางการตรวจสอบวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายในประเด็นต่างๆ ดังนี้

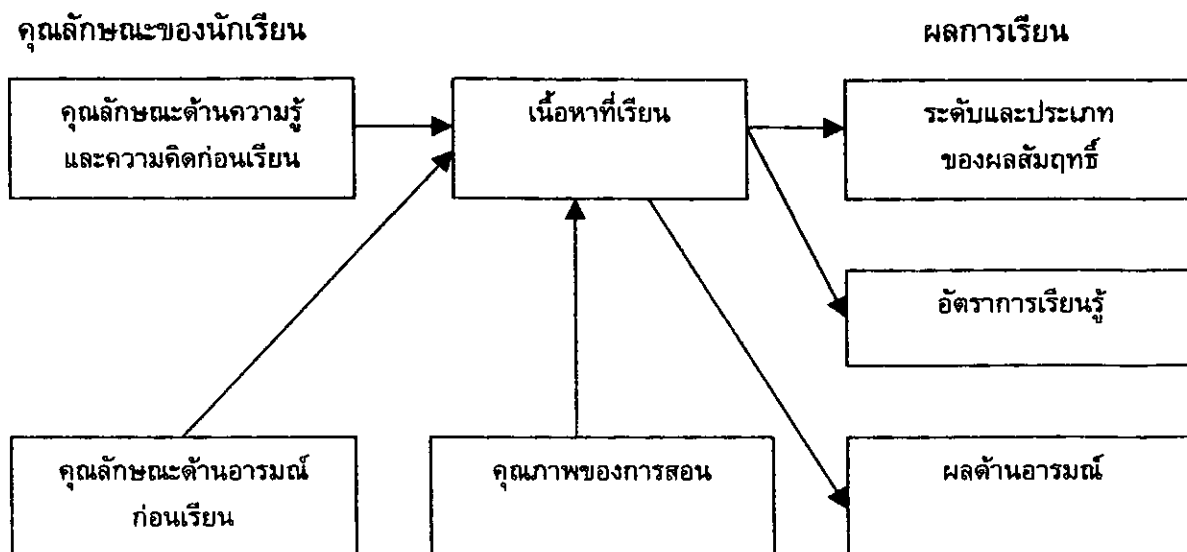
- 1.1 วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันหรือไม่
- 1.2 วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่
- 1.3 วิสัยทัศน์มีเป้าหมายที่ชัดเจนรองรับหรือไม่
- 1.4 ข้อกำหนดภารกิจเป็นการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและชุมชนหรือไม่
- 1.5 เป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาหรือไม่
- 1.6 เป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาหรือไม่
- 1.7 เป้าหมายมีความชัดเจน และสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรการศึกษา

ขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด

- 1.8 เป้าหมายครอบคลุมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด

การประเมินผลตามแนวคิดของสตีฟเฟิลบีม (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2540 : 97 ; citing Stufflebeam. 1971) เรียกว่า CIPP Model ได้เสนอว่า กระบวนการประเมินผลกระบวนการภายในของหลักสูตรนั้น จะช่วยประเมินวิธีการจัดการสอนให้บรรลุผลของการจัดหลักสูตร จะช่วยหาข้อบกพร่อง แนวทางแก้ปัญหาต่างๆระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร

การจัดการเรียนการสอนหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการภายในของหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อวิเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของบลูม ที่เรียกว่า การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) นำเสนอเป็นภาพประกอบ ดังนี้ (สำเริง บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976)



ภาพประกอบ 8 การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning)

ที่มา : Bloom. 1976

จากภาพประกอบ 8 จะเห็นได้ว่า ตามหลักการการเรียนรู้เพื่อรอบรู้ของบลูมนั้น ผลผลิตทางการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณลักษณะความรู้และความคิดก่อนเข้าเรียน ระดับความสนใจ และเจตคติที่มีต่อวิชาเรียน ดังนั้น คุณภาพการสอนของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. การชี้แนะ หมายถึง คำอธิบายของครูให้นักเรียนทราบแต่ตอนแรกว่า นักเรียนเรียนจบแล้ว จะมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง จะต้องเรียนอย่างไร และจะต้องทำอะไรบ้างในการเรียนการสอนครั้งนั้น
2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ปริมาณที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การเข้าฟังการบรรยาย การโต้ตอบคำถามระหว่างครูและนักเรียน การทำแบบฝึกหัด เป็นต้น
3. การเสริมแรง หมายถึง การชมเชยหรือคำติเตียนที่ใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน
4. การแจ้งผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง หมายถึง การแจ้งผลงานต่างๆ ของครูให้นักเรียนทราบพร้อมกับการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำงานนักเรียนด้วย ซึ่งควรทำในขณะดำเนินการเรียนการสอน เพื่อว่านักเรียนจะได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ทุกๆบทเรียนก่อนที่จะเรียนเรื่องใหม่ต่อไป

ดังนั้น การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการภายในของส่วน การจัดการกระบวนการจัดการเรียนการสอน นั้น จึงได้ยึด คุณภาพการสอนของครู เป็นหลัก ซึ่งครูผู้สอนทุกคนจะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การชี้แนะการเรียนรู้ให้นักเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การเสริมแรงนักเรียน และการแจ้งผลการเรียนและ

การแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับแนวคิด การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) ของบลูม (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976) และใช้เป็นเกณฑ์ในการการประเมินคุณภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการภายใน ได้กำหนดกรอบการประเมินตามหลักการ BSC คือ การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านการจัดทำเอกสารหลักสูตร หรือตัวหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้ยึดตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2545) และ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ตามแนวคิดรูปแบบการเรียนเพื่อรอบรู้ของบลูม (Bloom. 1976) ครูผู้สอนจะสอนได้อย่างมีคุณภาพจะต้องมีข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนด้านความรู้และความคิด ก่อนเรียน ระดับความสนใจและเจตคติที่มีต่อวิชาเรียน และคุณภาพการสอน ประกอบด้วย กิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การชี้แนว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การเสริมแรง และการแจ้ง ผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งสามารถนำกรอบงานการประเมินหลักสูตรในมุมมอง ด้านกระบวนการภายใน กำหนดเป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) โดยสรุป ดังนี้

ตาราง 4 กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด (Measures)	เป้าหมาย (Target)	กลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives)
มุมมอง			
ด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร			
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	-ระดับคุณภาพเอกสารหลักสูตร สถานศึกษา	-ระดับคุณภาพดี	-จัดประชุมปฏิบัติการคณะกรรมการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อจัดทำ หลักสูตร
2. การบริหารหลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้			
2.1 การบริหารหลักสูตรของผู้บริหาร สถานศึกษา	-ระดับคุณภาพของกิจกรรม การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	-ระดับคุณภาพดี	-จัดทำแผนการนำหลักสูตร สถานศึกษาไปใช้โดยใช้กิจกรรมการ บริหารหลักสูตร
2.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	-ระดับคุณภาพการจัดกระบวนการ เรียนรู้ของครูผู้สอนแต่ละคนในแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้	-ระดับคุณภาพดี	-ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระจัดกระบวนการ การเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยึดรูปแบบ การเรียนรู้แบบรอบรู้ และจุดหมายของ หลักสูตรสถานศึกษา
3.การประเมินผลนักเรียนระดับห้อง เรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	-ระดับคุณภาพของการประเมินผล นักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้	-ระดับคุณภาพดี	-ครูผู้สอนประเมินผู้เรียนในระดับห้อง เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยยึด จุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนการจัด การเรียนรู้

หมายเหตุ : ตารางรอบการประเมินนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับไป

3. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อการตัดสินคุณค่าของการดำเนินการด้านการเรียนรู้และพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา ทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา โดยตามหลักการ BSC ของแคพลันและนอร์ตัน การวัดมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ได้กำหนดให้มีการวัดด้านความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ และความสามารถในการผลิต ด้านการจูงใจ ประกอบด้วย การแนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ด้านการจัดระเบียบในองค์กร ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน เมื่อวิเคราะห์แล้ว สรุปได้ว่า มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา นั่นคือ ครูและผู้บริหารมีความสามารถในการกระบวนการภายในของหลักสูตรสถานศึกษา นั่นเอง

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในด้านการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ สอดคล้องตามแนวคิดของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2538 : 19 ; citing Saylor, Alexander & Lewis . 1981 : 30) ได้สรุปว่า การจัดทำหลักสูตรฉบับร่าง ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน ทดลองใช้หลักสูตร ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร เตรียมบุคลากร บริหารและบริหารหลักสูตร ดำเนินการสอนตามหลักสูตรและ นิเทศการใช้หลักสูตร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน

ในส่วนของผู้สอนนั้น จะต้องมีความสามารถด้านการสอนให้การสอนมีคุณภาพ สอดคล้องตามรูปแบบการเรียนรู้ของบลูม ที่เรียกว่า การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976) ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาครูผู้สอนให้มีความสามารถตามรูปแบบการเรียนรู้เพื่อรอบรู้ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในด้านต่างๆคือ ด้านการชี้แนะนักเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนของนักเรียน การเสริมแรง และการแจ้งผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นต้น ซึ่งความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนดังกล่าวข้างต้น เมื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพหรือความสามารถ สอดคล้องตามแนวคิดของ ไดเออร์ (ศิริ เจริญวัย . 2532 : 18 -19 ; อ้างอิงจาก Dier. 1985 : 5469) ได้กล่าวว่า

สมรรถภาพหรือความสามารถ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับความรู้ ระดับเจตคติ และระดับทักษะ การปฏิบัติงาน ซึ่งระดับความรู้จะเป็นผลมาจากการรับรู้ การคิด เช่น การตั้งใจ การเลือกสรร การฝึกฝนการใช้สัญลักษณ์ การสื่อความหมาย การแปลความหมาย การสะท้อนความคิด และการตอบสนองสิ่งที่ผ่านการประเมินค่ามาแล้วว่าดี เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ได้กำหนดกรอบงานการประเมิน ประกอบด้วย ความสามารถด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งองค์ประกอบของความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาดังกล่าว ประกอบด้วย ด้านความรู้ เจตคติและทักษะ สามารถสังเคราะห์เป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) โดยสรุป ดังนี้

ตาราง 5 กรอบประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด (Measures)	เป้าหมาย (Target)	กลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives)
มุมมอง			
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา			
ครูผู้สอน			
1. ครูมีความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	-จำนวนครูที่มีความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	-ร้อยละ 100 ของครูผู้สอน	-การพัฒนาครูโดยใช้วิธีการต่างๆ ให้ครูทุกคนมีความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. ครูมีความสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ	-จำนวนครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ	-ร้อยละ 100 ของครูผู้สอนสอนอย่างมีคุณภาพ	-การพัฒนาครูโดยใช้วิธีการต่างๆ ให้ครูทุกคนมีความสามารถด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้	-จำนวนครูที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-ร้อยละ 100 ของครูผู้สอน	-จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ
ผู้บริหารสถานศึกษา			
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านการบริหารหลักสูตร	-จำนวนกิจกรรมที่ใช้ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	-ร้อยละ 100 ของกิจกรรม	-จัดกิจกรรมบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หมายเหตุ : ตารางกรอบการประเมินนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนาตามลำดับไป

4. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

การประเมินโดยหลักการ BSC ในองค์กรธุรกิจ มุมมองด้านการเงินจะมุ่งเน้นด้านกำไร ส่วนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ในส่วนของมุมมองด้านการเงินที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย จัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งจัดเป็นกระบวนการภายใน ตามหลักการ BSC รวมทั้งใช้จ่ายในการเรียนรู้และพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถใช้หลักสูตรให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเงินโดยสรุป ดังนี้

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ สคริฟเวน (สัพพจน์ สุกมลสันต์ พรรณภา หิตะศักดิ์ และ สุวรรณ สดลชา. 2540 : 169 ; citing Scriven. 1967) ได้เสนอว่า การประเมินผลจะสมบูรณ์จะต้องพิจารณาในเรื่องของคุณค่า และราคาในการลงทุน กำหนดสิ่งประเมิน ประกอบด้วย 3 รายการ ดังนี้

1. ความเป็นประโยชน์ในการใช้ : โดยจะต้องพิจารณาว่า สิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้นมีประโยชน์ใช้สอยมากหรือไม่ และใช้ได้กี่นานเท่าใด
2. ขวัญหรือกำลังใจ : โดยจะต้องพิจารณาว่า ผลการดำเนินงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติหรือไม่เพียงใด
3. ทุน : โดยพิจารณาว่า การดำเนินการใช้ทุนเท่าไร

การประเมินมุมมองด้านการเงิน สามารถใช้รูปแบบ Cost-related Analysis ซึ่ง เลวิน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 113 -114 ; citing Levin. 1983) ได้ประยุกต์การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการประเมิน โดยเสนอแนวคิดในการวิเคราะห์ที่สำคัญ ได้แก่ Cost-effectiveness Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับ Cost-benefit Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของตัวเงิน Cost-utility Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอย และ Cost-feasibility Analysis เป็นการคาดคะเนค่าใช้จ่ายของทางเลือกต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกหรือโครงการนั้นมีค่าใช้จ่ายอยู่ในวงเงินที่มีอยู่และเป็นไปได้

ฟายน์ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 148 ; citing Flynn. 1997) ได้เสนอว่า ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญควรประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์
2. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การประหยัดทรัพยากร
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) การสร้างผลผลิต สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ

ได้แก่

3.1 ประสิทธิภาพเชิงการจัดการ (Allocate efficiency) ซึ่งเป็นการจัดสรร

ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือความพึงพอใจสูงสุดสำหรับผู้บริโภค

3.2 ประสิทธิภาพเชิงการผลิต (Productive efficiency) ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายต่อหนึ่งการผลิต

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านการเงิน ผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิดของ เลวิน ที่เรียกว่า Cost-effectiveness Analysis เป็นวิธีการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับ โดยกำหนดการประเมินประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Cost-benefit Analysis) การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอย (Cost-utility Analysis) การคาดคะเนค่าใช้จ่ายของทางเลือกต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกหรือโครงการนั้นมีค่าใช้จ่ายอยู่ในวงเงินที่มีอยู่และเป็นไปได้ (Cost-feasibility Analysis) และกำหนดตัวชี้วัดด้านการเงินโดยใช้แนวคิดของ ฟลายน์ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 148 ; citing Flynn. 1997) ด้านการหยุด และด้านประสิทธิภาพ 2 รายการ คือ ประสิทธิภาพเชิงการจัดการ ซึ่งเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือความพึงพอใจสูงสุดสำหรับผู้บริโภค และประสิทธิภาพเชิงการผลิตซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายต่อหนึ่งการผลิต

เมื่อคณะผู้ประเมินของสถานศึกษากำหนดกรอบงานการประเมินด้านการเงิน จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการใช้จ่ายเงินงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดการวัดคือ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนและ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอย เป้าหมายคือ จำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายต่อกิจกรรม และกำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรม เป็นการกำหนดวิธีการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อการดำเนินการภายในของสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้ นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามจุดหมายหลักสูตรสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความพึงพอใจ สามารถกำหนดเป็นตารางรอบการประเมิน (Scorecard) มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยสรุป ดังนี้

ตาราง 6 กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด (Measures)	เป้าหมาย (Target)	กลยุทธ์เริ่ม (Initiatives)
มุมมองด้านงบประมาณ และทรัพยากร (Budget & Resources)			
1.ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	-จำนวนค่าใช้จ่ายพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	-การเปรียบเทียบ ค่าใช้จ่ายกับผล การใช้หลักสูตร	-จัดสรรงบประมาณเพื่อนำไปใช้ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตาม ความจำเป็นมุ่งเน้นผลงานเป็น โดยประหยัดและคุ้มค่า
2. โรงเรียนมีทรัพยากรที่เหมาะสม และใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-จำนวนครูที่ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ -จำนวนสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ จัดกระบวนการเรียนรู้	ร้อยละ 80 ทุกห้องเรียน ร้อยละ 80 ของสื่อ การเรียนรู้สอดคล้อง กับแผนการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้	-ดำเนินการจัดครูสอนให้เหมาะสม กับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นไปตามความสมัครใจ -จัดสรรงบประมาณแก่ห้องเรียน ตามรายชื่อของนักเรียนเพื่อให้ ครูนำไปใช้จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้

หมายเหตุ : ตารางกรอบการประเมินนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและ
เครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรตามลำดับไป

จากรายละเอียดของการกำหนดกรอบงานการประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSC
ดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า เมื่อสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานจะนำหลักการ BSC ไปใช้ประเมิน
หลักสูตรสถานศึกษา จะต้องเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และพันธกิจของ
สถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา แปลงเป็นกรอบงานการวัดและวัตถุประสงค์
ทั้งสี่มุมมองให้เหมาะสมกับหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำเป็นตารางกรอบการประเมิน
(Scorecard) แต่ละมุมมอง มีรายละเอียดตามตัวอย่างดังได้นำเสนอมาแล้ว ดังนั้น ในการ
ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC จึงสามารถสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร
สถานศึกษาโดยหลักการ BSC ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบงานการประเมินมีรายละเอียดโดยสรุป
ดังนี้

1. มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง การประเมินด้านนักเรียนและ
ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ซึ่งด้านนักเรียน ประกอบด้วย การประเมินเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์
ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา และความพึงพอใจในการเรียนการสอน ส่วนด้าน
ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้แก่ พ่อแม่หรือผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน ประกอบด้วย

การประเมินเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและให้บริการของสถานศึกษา

2. มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การประเมินด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการหรือนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

3. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง การประเมินด้านความสามารถของผู้บริหารและครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งแต่ด้านการจัดทำ การบริหารหรือการใช้หลักสูตร และประเมินการใช้หลักสูตร ซึ่งในการประเมินครูผู้สอนประกอบด้วย การประเมินความรู้ ความสามารถในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้คือ ระดับคุณภาพของการสอน ได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ รวมทั้งจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ยังประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

4. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร หมายถึง การประเมินด้านการใช้งบประมาณและทรัพยากรต่างๆในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSCในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดกรอบของการประเมินทั้งสี่มุมมองให้เหมาะสมกับงานหลักสูตรสถานศึกษาดังได้นำเสนอมาแล้ว โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสอดคล้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาดังได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น สรุปรายละเอียดแต่ละมุมมอง ดังนี้

ตาราง 7 สรุปแนวคิดที่ใช้สำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

มุมมอง	กรอบแนวคิดที่ใช้สำหรับประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	สิ่งที่กำหนดในการวัด
ด้าน นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง	-ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาตามแนวคิดของ เบรก (Bryk. 1983) และความพึงพอใจใน งานทั้งงานทั่วไปและเฉพาะของ สมิท (Smith. 1992) -การประเมินผลผลิตตามแนวคิดของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1971) และผลผลิต ด้านนักเรียนประกอบการประเมินด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย ตามแนวคิด ของ เยาเวตี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2544 : 47,49)	-ความพึงใจของนักเรียนและ ผู้ปกครองซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา -ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตาม จุดหมายของหลักสูตรสถาน ศึกษาประกอบด้วยด้านพุทธิ พิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย
ด้าน กระบวนการ พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	-กระบวนการดำเนินการของหลักสูตรสถานศึกษา คือกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การร่าง การใช้และการประเมิน สอดคล้องตามแนวคิดของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส (Saylor Alexandor & Lewis. 1981) -แนวการจัดทำและการใช้หรือการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2545) -แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบรอบรู้ (Mastery Learning) ของบลูม (Bloom. 1976)	-การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา -การบริหารหลักสูตร สถานศึกษา -การประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษา -คุณภาพการสอนตามรูปแบบ การเรียนรู้แบบรอบรู้
ด้าน การเรียนรู้ และ การพัฒนา	-แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิน (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2538 : 19 ; citing Saylor, Alexander & Lewis . 1981 : 30) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การร่างหรือจัดทำหลักสูตร การใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตร ส่วนความสามารถในด้านการจัดการเรียนการ สอน ใช้แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบรอบรู้ (Mastery Learning) ของบลูม (Bloom. 1976) ซึ่งความสามารถในด้านต่างๆดังกล่าว ได้ใช้อองค์ ประกอบของแนวคิดเรื่องสมรรถภาพหรือความสามารถในการปฏิบัติของ ไดเออร์ (ศิริ เจริญวัย . 2532 : 18 -19 ; อ้างอิงจาก Dier. 1985 : 5489) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพ หรือความสามารถ ประกอบด้วย ระดับความรู้ เจตคติและทักษะ	-การพัฒนาความสามารถของ ผู้บริหารและครูด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา และ ด้านการจัดการเรียนการสอน
ด้าน งบประมาณและ ทรัพยากร	-การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับ (Cost-related Analysis) ของ เลวิน (Levin. 1983) -เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ของ ฟลายน์ (Flynn. 1997)	-ค่าใช้จ่ายกับประโยชน์ตอบแทน -ค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของ การใช้สอย -ค่าใช้จ่ายกับวงเงินที่มีอยู่หรือ ได้รับ -ประสิทธิผล -ประสิทธิภาพ -ความประหยัด

กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC นั้น เมื่อผ่านขั้นตอนแรก
คือ การวางแผน โดนครณะผู้รับผิดชอบในการประเมินได้กำหนดตารางกรอบการประเมินจน

ครบทั้งสี่มุมมองแล้ว จะดำเนินการเตรียมเครื่องมือวัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวัด และ เป้าหมายของแต่ละมุมมองที่กำหนดไว้ จากนั้นกำหนดปฏิทินการดำเนินการประเมินหรือการ ดำเนินการเก็บข้อมูลในขั้นตอน 2 การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายของข้อมูลในขั้นตอน ตามลำดับไป ซึ่งขั้นตอนสุดท้ายเป็นการจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย เนื้อหาสาระที่นำเสนอในรายงานมีหัวข้อโดยสรุป ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 48-49)

1. ข้อมูลสภาพทั่วไปของสถานศึกษา เช่น ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา สถานที่ตั้ง รูปแบบโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แนวการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ โครงสร้างการบริหารหลักสูตร ข้อมูลผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวนผู้เรียน งบประมาณ ทรัพยากรที่ใช้ในการใช้หลักสูตร รวมทั้งข้อมูลสภาพชุมชน อาชีพและรายได้ของผู้ปกครอง
2. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา
3. ผลการประเมินของสิ่งที่กำหนดไว้ในทุกด้าน
4. สรุปการประเมินในแต่ละด้านควรระบุจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข สาเหตุและ แนวทางแก้ไขปรับปรุงด้วย
5. ภาคผนวก นำเสนอรายงานเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน หลักสูตร และอื่นๆที่เป็น

อนึ่ง รายละเอียดต่างๆที่นำเสนอมาแล้วเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบเนื้อหาสาระในหลักสูตรฝึกอบรม ของการวิจัยในครั้งนี้

ส่วนที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนี้ เป็นส่วนที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสังเคราะห์นำเสนอรายละเอียดตามหัวข้อสำคัญ มีสาระสำคัญ โดยสรุป ดังนี้

ความหมายและขอบข่ายการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีความหมายและขอบข่ายโดยสรุป ดังนี้

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูน

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ให้แก่บุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และหรืองานที่ได้รับ มอบหมายให้ทำในอนาคต (Mikovich & Boudreau. 1991 : 234 , Byars & Rue. 1994 : 216)

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง แผนสำหรับจัดเตรียมชุดของโอกาสในการเรียนรู้ของ บุคคลที่จะได้รับการฝึกอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายและชุดของประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้

วางแผนและให้แนวทางไว้ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ จนมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติที่ดี และมีความสามารถในการจัดการ ตามเป้าหมายที่วางไว้ (สุริยา เหมตะศิลป์. 2537 : 12-13) ส่วนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การสร้างหลักสูตรที่สร้างขึ้น โดยวิธีการวิเคราะห์ระบบ และทดลองฝึกอบรม ก่อนที่จะนำมาใช้จริงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของผู้เข้าอบรม (จุไร ชุมรุม. 2538 : 6 ,สุวรรณ หมิ่นตาบุตร. 2540 : 12)

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จัดเป็นการออกแบบการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นั้นเอง ซึ่ง เรบินและคนอื่นๆ (Rabin & Others. 1995 : 467-468) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลเป็นการพิจารณาปัญหาจากการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการออกแบบการเรียนรู้ (The learning design) ให้สัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult learning theories) ออกแบบการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมนั้น เป็นเป็นการสรุปวิธีการโดยเฉพาะ และการออกแบบรูปแบบของการเรียนรู้ นั้นเอง โดยรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายที่ผู้ใหญ่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ มีความจำเป็นที่จะต้องนำใช้จัดในการศึกษาและการฝึกอบรมโดยจะเริ่มจากการประเมินความต้องการจำเป็น และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์แล้ว ใช้กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม (Rabin & Others. 1995 : 474; citing Sims & Sims. 1991)

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นั้น เป็นกระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็น จัดทำเป็นหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นชุดของสถานการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์สมบูรณ์ ตั้งแต่ จุดมุ่งหมาย กิจกรรมที่เป็นชุดประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อการฝึกอบรม การประเมินผล การจัดทำในแต่ละองค์ประกอบจะต้องยึดหลักจิตวิทยา การเรียนรู้ และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เป็นหลัก ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เข้าอบรมตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย พฤติกรรมการเรียนรู้ ในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ผ่านการทดลองใช้ก่อนนำไปใช้จริง

หลักการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีคุณภาพนั้น องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ การใช้หลักการเรียนรู้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีแนวคิดโดยสรุป ดังนี้

เดเซนโซ และรอบินส์ (DeCenzo & Robbin. 1999 : 227) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จึงจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ที่ชัดเจนและถูกต้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ และซิงเกอร์ (Singer. 1990 : 176-179) ได้กล่าวว่า ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ การทำ

ความเข้าใจหลักการเรียนรู้ สอดคล้องกับ บายอาร์ส และรู (Byars & Rue. 1994 : 222-224) ได้เสนอว่า หลักสูตรฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จ จะต้องนำหลักการของการเรียนรู้ (Principles of Learning) มาใช้เพื่อการพัฒนาและดำเนินการตามหลักสูตรฝึกอบรม สโตน (Stone. 1998 : 340-342) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาสำหรับการเรียนรู้เป็นหลักการสำคัญเพื่อใช้ในการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิผลของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจากการสังเคราะห์แนวคิดที่กล่าวมาแล้ว หลักการเรียนรู้ที่จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่สำคัญ มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. ความสนใจ

ความสนใจ เป็นภาวะที่จิตใจของบุคคลจดจ่อและปรารถนาที่จะรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อนำไปบำบัดความต้องการตามลำดับ ดังนั้น การออกแบบหลักสูตรนั้น ผู้ดำเนินการจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา สื่อต่างๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้ร่วมอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความสนใจจะความสนใจเข้าร่วมอบรม

2. ความต้องการ

ความต้องการ เป็นสภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีความต้องการที่จะมี หรือให้ได้มาในสิ่งเหล่านั้น ซึ่งความต้องการมีหลายระดับ ดังนั้น การที่บุคคลพยายามขวนขวายให้ได้มา ซึ่งสิ่งที่ตนยังขาดอยู่นั้นเอง เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยการเรียนรู้ ศึกษาจากวิชาการ ประสบการณ์อย่างไม่หยุด จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา ดังนั้น การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหา รวมทั้งวิธีการฝึกอบรมให้สนองความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความต้องการจะเข้าร่วมอบรม

3. ความพร้อม

ความพร้อม เป็นสภาวะที่บุคคลที่อยู่ในเกณฑ์หรือสภาพที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับ อายุ ประสบการณ์ สถิติปัญหา เป็นต้น ดังนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมจะเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความพร้อมที่จะเข้าร่วมอบรม อย่างเต็มที่ ซึ่งความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง พื้นฐานของทักษะและความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้จากสิ่งที่กำหนดไว้ ในการฝึกอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความพร้อมจะเข้าร่วมอบรม

4. การจูงใจ

การจูงใจ คือ การดำเนินการให้เกิดแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นเรื่องของ การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นอยากจะเรียนรู้ นั่นคือ การดำเนินการฝึกอบรมจะต้องจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นความจำเป็นสำหรับทักษะและองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ซึ่งการเรียนรู้ จะเกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้

ถ้าขาดแรงจูงใจ แต่ในทางตรงกันข้ามการเรียนรู้จะเกิดประสิทธิผลมากเมื่อผู้เรียนมีแรงจูงใจสูง ซึ่งมีหลายวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น กล่าวคือ จากการวิจัย แสดงให้เห็นว่า เจตคติและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเริ่มต้นของ หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นปฏิภานโดยตรงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ และเมื่อบุคคลมีอิสระในการเลือกจะทำให้เกิดความตั้งใจเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้ง เมื่อบุคคลผูกพันกับงานของเขาและต้องการพัฒนางานจะส่งผลตอบสนองต่อการฝึกอบรมดีกว่า ดังนั้น องค์กรสามารถทำให้เจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมดีขึ้นโดยให้เขามีส่วนเกี่ยวข้องกับ ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม หรือโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหรือสรุปสาระสำคัญของสิ่งที่เป็ความต้องการจำเป็นของเขาหรือความคาดหวัง รวมทั้งวิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานจริง นำเสนอไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรม

การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องเริ่มจากการที่ผู้เรียนมีความต้องการ ความสนใจหรือ ความปรารถนาที่จะเรียนรู้ และสิ่งที่เรียนนั้นมีความหมายก็จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุ ผลสำเร็จ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ โดยการเสนอสื่อการสอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ คือ จัดประสบการณ์หรือกิจกรรมในการเรียนรู้ ซึ่งมีความหมายหรือน่าสนใจ สำหรับผู้เรียน

การจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหลักสูตรฝึกอบรม เพราะเป็นการดำเนินการจูงใจให้ผู้เข้าอบรมโน้มน้าเพียงก่อน เพื่อให้ความต้องการหรือความปรารถนาที่จะเรียนรู้ นั่นคือการฝึกอบรมจะเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการจูงใจที่จะเรียนหรือไม่ ซึ่งการจูงในการฝึกอบรมสามารถดำเนินการโดยการคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่น่าสนใจ และจัดบรรยากาศให้ส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนดเนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่อ รวมทั้งบรรยากาศต่างๆตลอดการฝึกอบรม จะต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดเรียนรู้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นการดำเนินการจูงใจให้ผู้เข้าอบรมโน้มน้าเพียงก่อน เพื่อให้ความต้องการหรือความปรารถนาที่จะเรียนรู้ นั่นคือการฝึกอบรมจะเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการจูงใจที่จะเรียนหรือไม่ ซึ่งการจูงในการฝึกอบรมสามารถดำเนินการโดยการคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่น่าสนใจ และจัดบรรยากาศให้ส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนดเนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่อ รวมทั้งบรรยากาศต่างๆตลอดการฝึกอบรม จะต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดเรียนรู้ตลอดเวลา

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความแตกต่างระหว่างบุคคล นั้นคือ ความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล โดยบุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่อง ความรู้

ประสบการณ์ อายุ ความถนัด ความสามารถ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน ผู้ใหญ่มักเรียนรู้เมื่อประสบปัญหา เป็นต้น ดังนั้น ในการออกแบบหลักสูตร จะต้องออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายสนองความแตกต่างของบุคคล และออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเปิดให้โอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำและผู้ตาม

สรุปได้ว่า ความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในการออกแบบหลักสูตร จะต้องออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายสนองความแตกต่างของบุคคล และออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเปิดให้โอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ การกำหนดอัตรา การนำเสนอเนื้อหาในสื่อ ควรพิจารณาเกี่ยวกับความเหมาะสมของช่วงเวลาที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจด้วย

6. การเสริมแรง

การเสริมแรง คือ การดำเนินการเพื่อให้บุคคลเกิดการปฏิบัติพฤติกรรมการเรียนรู้เพิ่มขึ้น หรือลดลงตามความต้องการ มีหลักการสำคัญคือ เมื่อให้รางวัลแล้ว พฤติกรรมนั้นจะทำซ้ำอีก แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่ให้รางวัลหรือถูกลงโทษพฤติกรรมนั้นๆจะหายไป ดังนั้น ในการฝึกอบรมนั้น เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานมีพฤติกรรมเป็นไปตามความต้องการ จะต้องได้รับการเสริมแรงทันที ซึ่งวิธีการเสริมจึงต้องกำหนดไว้อย่างหลากหลายเป็นวิธีการตั้งกติกาจำกัดวงขอบเขต เพื่อให้เกิดการบีบบังคับ ให้ผู้เรียนในสิ่งนั้นๆ มีการตอบสนองต่อสิ่งที่เรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การทดสอบ การให้คะแนน การตั้งเกณฑ์ การผ่าน การจำกัดเวลาให้เสร็จทัน เป็นต้น ซึ่งในการตั้งกติกาไม่ควรเป็นการบังคับมากเกินไป นอกจากนี้ เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม จะต้องได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น นอกจากนี้ เมื่อผู้เรียนแต่ละคนบรรลุผลในการเรียนรู้เนื้อหาใดแล้ว เขาก็จะถูกกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป ซึ่งการเรียนรู้จะเป็นรางวัลที่สร้างความเชื่อมั่น และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกแก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า การเสริมแรง ที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมจะต้องเน้นที่การเสริมแรงที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เพิ่มยิ่งขึ้น โดยกำหนดไว้อย่างหลากหลายเช่น การทดสอบ การให้คะแนน การตั้งเกณฑ์ การผ่าน การจำกัดเวลาให้เสร็จทัน เป็นต้น และเมื่อผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม จะต้องได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

7. ข้อมูลย้อนกลับ หรือการรู้ผลการเรียน

บุคคลนั้นจะเรียนรู้ได้รวดเร็ว เมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับของการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งผู้ดำเนินฝึกอบรมหรือวิทยากรจะต้องให้ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบผลการเรียนรู้เป็นระยะๆ ทำให้มีการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ในการสร้างและออกแบบหลักสูตรในแต่ละแผนการสอน จะต้องกำหนดการประเมินผลย่อย เพื่อการแจ้งผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เป็นระยะๆ ให้แต่ละคนได้รับทราบทันทีด้วย

โดยการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลได้นั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความต้องการจำเป็นที่

จะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับ หรือ การรู้ผลการเรียนรู้ ในขณะที่เขากำลังปฏิบัติงาน ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับ และแรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเรียนรู้ของบุคคล โดยถ้าไม่มีการดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือไม่มีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้เรียนรู้ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เพราะว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับทำให้กระบวนการเรียนรู้น่าสนใจ น่าใส่ใจมากสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับยังมีความจำเป็นสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมปรับปรุงการปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่วางไว้ได้ ในการวางแผนของผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องวางแผนกำหนดไว้ล่วงหน้าว่า จะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนเท่าไร ช่วงใดบ้าง มีแนวดำเนินการโดยสรุป คือ

ช่วงแรกของการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องกำหนดการให้การยกย่อง สรรเสริญ ชมเชย เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ดังนั้น จึงต้องดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกตลอดการฝึกอบรมเมื่อมีการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ช่วงสุดท้ายของการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรจะแนะนำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะพัฒนาความเชื่อ/เชื่อมั่นในการประเมินผลด้วยตนเองในที่สุดแทนการได้รับการประเมินผลจากผู้อื่น ส่งผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถนำผลการฝึกอบรมกลับไปใช้ปฏิบัติงานจริงอย่างถูกต้องได้

สรุปได้ว่า ข้อมูลย้อนกลับ บุคคลนั้นจะเรียนรู้ได้รวดเร็ว เมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับของการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ และการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ได้นั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับ หรือ การรู้ผลการเรียนรู้ในขณะที่เขากำลังปฏิบัติงาน ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับ และแรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเรียนรู้ของบุคคล นอกจากนี้ การให้ข้อมูลย้อนกลับทำให้กระบวนการเรียนรู้ที่น่าสนใจ น่าใส่ใจมากสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8. การจดจำสิ่งที่เรียน

การจดจำสิ่งที่เรียน เป็นสภาวะของสมอง สติปัญญา ในการจดจำสิ่งต่างๆที่ได้เรียนได้เห็น ได้รู้มานั้น จำได้นานเพียงใด ซึ่งวิธีการจะให้ผู้ใหญ่จำได้นาน ได้ดี คือ การให้ทำซ้ำ ทำบ่อยๆ ทบทวน มีคู่มือ ให้จดบันทึก เป็นต้น ดังนั้น การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม จำเป็นจะต้องจัดทำเอกสารสรุปความคิดรวบยอดในแต่ละบทเรียน หรือจัดทำเป็น คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อสรุปสาระการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมได้ใช้ทบทวน และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริงที่หน่วยงานโดยตรง สรุปได้ว่า การจดจำสิ่งที่เรียน ซึ่งวิธีการจะให้ผู้ใหญ่จำได้นาน ได้ดี คือ การให้ทำซ้ำ ทำบ่อยๆ ทบทวน มีคู่มือ ให้จดบันทึก เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำเอกสารสรุปความคิดรวบยอดในแต่ละบทเรียน หรือจัดทำเป็น คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อสรุปสาระการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมได้ใช้ทบทวน และนำไปใช้

เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริงที่หน่วยงานโดยตรง

9. การฝึกปฏิบัติ และการทำซ้ำ

การเรียนรู้จะเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีโอกาสอย่างเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานซ้ำๆ ดังนั้น การฝึกอบรมจำเป็นจะต้องมีภาคปฏิบัติ ให้ได้ฝึกทำซ้ำ จำนวนมากพอ นอกจากนี้ วิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจกระจ่างแจ้ง เกิดความแม่นยำ ทำให้เกิดผลดีในการเรียนยิ่งขึ้นในการสอนกับผู้ใหญ่ มักจะต้องใช้การทบทวน บทเรียนซ้ำๆ ดังนั้น การออกแบบหลักสูตร จำเป็นจะต้องมีแบบฝึกปฏิบัติในแต่ละเรื่อง ภายหลัง ได้เรียนรู้ด้านทฤษฎีไปแล้ว นอกจากนี้ก่อนขึ้นบทเรียนใหม่ จะต้องมีการทบทวนบทเรียน เดิมก่อน เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับใหม่ให้เกิดความสัมพันธ์กันต่อเนื่องตามลำดับไป

การฝึกปฏิบัติงานหรือทักษะจริงทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ชัดเจนอย่างอัตโนมัติ ซึ่งในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมนั้น การฝึกปฏิบัติจริงเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่กำหนดรายละเอียดไว้ เฉพาะเป็นส่วนของการฝึกปฏิบัติ ถ้างานธรรมดาจะฝึกปฏิบัติจริงทั้งหมด แต่ถ้าเป็นงานที่ละเอียด ซับซ้อนจะวิเคราะห์รายละเอียดนำมาฝึกปฏิบัติเฉพาะบางส่วนที่สำคัญๆ ซึ่ง โกลด์สไตน์ (Goldstein) ได้ให้คำแนะนำว่า ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องใช้วิธีการทันสมัยเหมาะสม เพื่อฝึกปฏิบัติ จริงแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดระหว่างการฝึกอบรมโดยเฉพาะส่วนที่เป็น งานใหม่ จะทำให้ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแสดงออกของความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ทั้งหมดได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาว่า การฝึกควรจะแยกฝึก หรือฝึกรวม เป็นกลุ่ม ซึ่งจากการวิจัยที่ผ่านมาได้มีผลสรุปว่า ถ้าเป็นงานที่ยากหรือซับซ้อนใช้เวลาเรียนรู้มาก จะต้องแบ่งเฉพาะส่วนไปฝึกจะดีกว่าใช้วิธีการฝึกรวมทั้งหมด ซึ่งการฝึกรวมทั้งหมดนั้น จะใช้กับงาน ที่ยากสำหรับการปฏิบัติและเป็นงานที่ลึ้มง่าย

สรุปได้ว่า การฝึกปฏิบัติ และการทำซ้ำ หรือการทบทวนบทเรียน จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนอย่างอัตโนมัติ ซึ่งในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมนั้น การฝึกปฏิบัติจริงเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่กำหนดรายละเอียดไว้เฉพาะเป็นส่วนของการฝึกปฏิบัติ

10. การถ่ายโยงการฝึกอบรม

การถ่ายโยงการฝึกอบรม เป็นการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะจุดมุ่งหมายสูงสุดหรือ ขั้นสุดท้ายของการฝึกอบรม คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งต้อง เกิดจากการถ่ายโยงการฝึกอบรม สามารถเกิดได้ 3 ประการคือ 1) การถ่ายโยงทางบวก เกิดจากเมื่อข้อมูล ที่เกิดการเรียนรู้ในการฝึกอบรม ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน หรือนำ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ 2) การถ่ายโยงทางลบ จะเกิดเมื่อสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ ไปแล้วจากการฝึกอบรม ขัดแย้งกับการปฏิบัติงาน 3) ไม่เกิดการถ่ายโยง จะเกิดขึ้นเมื่อ การฝึกอบรมไม่มีผลทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ดังนั้น ในการฝึกอบรมจะต้องส่งเสริมให้มีการถ่ายโยงทางบวก ผู้ดำเนินการจะต้องพยายามอย่างที่สุด ที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ที่จะพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

สรุปได้ว่า การถ่ายโยงการฝึกอบรม เป็นการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น ในการฝึกอบรมจะต้องส่งเสริมให้มีการถ่ายโยงทางบวก ผู้ดำเนินการจะต้องพยายามอย่างที่สุด ที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ที่จะพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น เพื่อให้เกิดการถ่ายโยงทางบวกแก่ผู้เข้าร่วมอบรม จึงจำเป็นจะต้องออกแบบหลักสูตรที่เป็นระบบชัดเจน

หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

มัลคอล์ม เอส. โนวส์ (Malcolm S. Knowles); (Rabin & Others. 1995: 475; citing Knowles. 1978: 55-59) ได้ศึกษาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และได้จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยมีข้อสรุปสำคัญทางจิตวิทยาคือ แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดสำหรับการนำตนเอง (Self-direction)

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนวส์ (Knowles's theory of adult learning) ได้ยึดพื้นฐานแนวคิดข้อตกลงเบื้องต้นของจิตวิทยาเกี่ยวกับมนุษย์ว่า “แรงจูงใจ คือ พื้นฐานที่ดีที่สุดของการนำตนเอง” (Motivation is best based on self-direction) และได้เสนอความแตกต่างของวิชาเกี่ยวกับผู้ใหญ่ (Andragogy) กับวิชาครู (Pedagogy) สรุปไว้ 4 ประการ ดังนี้ (Rabin & Others. 1995 : 475 ; citing Knowles. 1978 : 55 - 59)

1. บุคคลปกติที่บรรลุนิติภาวะแล้ว จะพัฒนาจากความเป็นอิสระไปสู่การควบคุมตนเองได้มากยิ่งขึ้น มีความคิดรวบยอดเป็นของตนเอง โดยเริ่มจากการขาดการควบคุมตนเอง สร้างความรู้ ความเข้าใจที่ไม่สอดคล้องกัน ให้เป็นบุคคลที่บรรลุนิติภาวะ

2. บุคคลที่บรรลุนิติภาวะ (Mature individuals) นั้น จะใช้วิธีการเรียนรู้โดยใช้วิธีการปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับและวิธีการจากวิชาครู จึงทำให้มีความพร้อมอย่างยิ่งที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ ตัวอย่างของ วิธีการปฏิบัติจริง ที่ใช้ในการเรียนรู้ของบุคคล ประกอบด้วย การอภิปราย แบบฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ สถานการณ์จำลอง ประสบการณ์ภาคสนาม โครงการแบบทีม และ จะใช้วิธีการเกี่ยวข้องกับวิชาครู ที่ใช้ในการเรียนรู้ของบุคคล น้อยลงตามลำดับจนกระทั่งบรรลุนิติภาวะตามลำดับ ประกอบด้วย การบรรยาย การนำเสนอ โดยสื่อนวัตกรรม การกำหนดให้อ่าน

3. บุคคลที่บรรลุนิติภาวะ (Mature individuals) จะมีความพร้อมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ในการพัฒนาบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน คู่สมรส พ่อแม่ ผู้บริโภค เป็นต้น ซึ่งความพร้อมในการเรียนรู้ลดน้อยลงเมื่อมีความกดดันทางวิชาการ โดยสามารถแก้ไขด้วยวิธีการกระตุ้นเข้าอย่างเปิดเผยจากรูปแบบของบทบาท การวินิจฉัยตนเอง และวิธีการอื่นๆ

4. บุคคลที่บรรลุนิติภาวะ (Mature individuals) จะเรียนรู้ลดลงเมื่อใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้วิชาการเป็นศูนย์กลาง และจะเรียนรู้เพิ่มขึ้นเมื่อใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง

นอกจากนี้ หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ของมาลคอล์ม เอส. โนวส์ (Malcolm S. Knowles) (Rabin & Others. 1995 : 475 ; citing Knowles. 1978 : 55-59) นั้น ได้ศึกษาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และได้จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยมีข้อสรุปสำคัญทางจิตวิทยาคือ แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดสำหรับการนำตนเอง ได้เสนอธรรมชาติของผู้ใหญ่เพื่อใช้เป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ซึ่งอยู่ในกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมของหลักสูตรฝึกอบรม มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้ (Rabin & Others. 1995 : 475 ; citing Knowles. 1978 : 55-59 ; Stone. 1998 : 342-343)

1. ผู้ใหญ่บรรลุนิติภาวะแล้ว จึงสามารถควบคุมตนเองได้จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อมีอิสระในการควบคุมและนำตนเอง

2. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อตนเองได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริงด้วยตนเอง ผ่านประสบการณ์ตรง

3. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน

4. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้นเมื่อใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง

4. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อมีความต้องการที่จะเรียนรู้

5. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มาก จึงควรใช้วิธีการเรียนรู้ที่ให้โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อมีความพร้อมในการเรียนรู้

7. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อทราบเป้าหมายการเรียนรู้ชัดเจน

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักจิตวิทยาการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

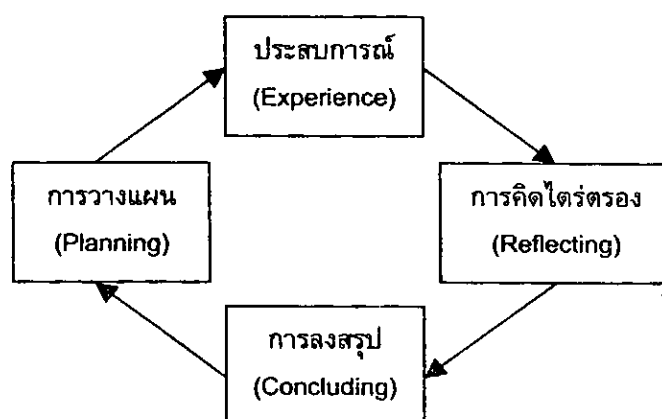
กระบวนการจัดการเรียนรู้ในการฝึกอบรม

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ในการฝึกอบรมนั้นมีหลายวิธีการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ใช้จัดการเรียนรู้ในการฝึกอบรม สามารถนำเสนอโดยสรุป ดังนี้

ฟิชเชอร์ สโกนเฟลด์และชอว์ (Fisher, Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 367) ได้เสนอว่าการฝึกทักษะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ด้านทักษะอย่างอัตโนมัติ ตามแนวทางของ โกลด์สไตน์ (Goldstein) นั้น จะต้องมีการพิจารณาว่า การฝึกทักษะจะแยกฝึกหรือฝึกรวมกลุ่ม โดยถ้าเป็นงานที่ยากหรือซับซ้อน ใช้เวลาเรียนรู้มาก จะต้องแบ่งเฉพาะส่วนไปฝึกจะดีกว่าฝึกรวมกลุ่มทั้งหมด ส่วนการฝึกรวมกลุ่มนั้น จะใช้กับงานที่ยากและเป็นงานที่มักลืมง่าย นอกจากนี้การฝึกทักษะจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดพฤติกรรม ดังนี้

1. มีความตั้งใจเพิ่มขึ้นตลอดเวลา
2. มีพฤติกรรมเกิดขึ้นได้อย่างอัตโนมัติ
3. การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นภายใต้ภาวะความกดดัน
4. สามารถถ่ายโยงการเรียนรู้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติงานจริงได้

คอลบ์ (Leslie. 1998 : 30-31; citing Kolb. 1960, 1970) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ เรียกว่า “ Kolb’ s Learning Cycle ” มีภาพประกอบเป็นกระบวนการ ดังนี้



ภาพประกอบ 9 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ของคอลบ์ “ Kolb’ s Learning Cycle ”
ที่มา : คอลบ์ (Leslie. 1998 : 30; citing Kolb. 1960, 1970)

จากภาพประกอบ 9 จะเห็นได้ว่า กระบวนการการเรียนรู้ตามวงจรการเรียนรู้ของคอลบ์ (Kolb’ s Learning Cycle) ประกอบด้วย กระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเกิดประสบการณ์ (Experience) :ซึ่งเกิดการที่บุคคลได้สัมผัสกับสิ่งต่างๆ เหตุการณ์ โดยประสาทสัมผัสจึงเกิดเป็นประสบการณ์ขึ้น เพราะผลจากการผ่านประสบการณ์ โดยปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

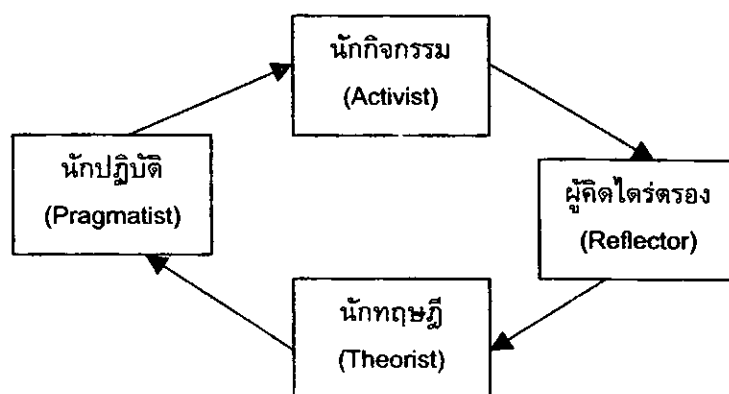
ขั้นที่ 2 การคิดไตร่ตรอง (Reflecting) เป็นการสรุปเกี่ยวกับเหตุการณ์ว่าอะไรดีไม่ดี อะไรควร-ไม่ควร เพราะอะไร

ขั้นที่ 3 การลงสรุป (Concluding) เป็นชี้ชัดเจาะจงว่าได้เรียนรู้สิ่งอะไรแล้ว

ขั้นที่ 4 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นการจัดวาง/กำหนดวิธีที่จะปฏิบัติ (Behave) ในสถานการณ์ที่เป็นจริงสำหรับอนาคต ผลที่ได้รับจะกำหนดเป็นที่ได้เรียนรู้และมีความมั่นใจ ในการดำเนินการเรียนรู้ตามวงจรตามลำดับไป

จากวงจรการเรียนรู้ของ คอลบ์ นี้ ฮันนี และมัมฟอร์ด (Leslie. 1998 : 31-32 ; citing Honey & Mumford) ได้พัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดของ คอลบ์ เป็นรูปการเรียนรู้ที่

เน้นการปฏิบัติ (Pragmatic) มีรูปแบบเป็นกระบวนการเรียนรู้เรียกว่า “ The Learning Styles of Honey and Mumford ” ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 10 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ของฮันนีและมัมฟอร์ด

ที่มา : ฮันนี และมัมฟอร์ด (Leslie. 1998 : 31-32 ; citing Honey & Mumford)

จากภาพประกอบ 10 แสดงรูปแบบเป็นกระบวนการเรียนรู้ของฮันนีและมัมฟอร์ด จะมีลำดับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรต่อเนื่องกันเป็นวงกลม เริ่มขั้นตอนแรก บุคคลจะแสดงบทบาทเป็นนักกิจกรรม (Activist) จะได้ทำสิ่งต่างๆจนเกิดประสบการณ์อย่างมาก เพื่อพิจารณานำไปใช้ ขั้นตอนต่อไปจะเป็นนักสะท้อนกลับ (Reflector) เป็นผู้จะพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้น และตัดสินใจเลือกนำไปปฏิบัติต่อไป จากนั้นจะเป็นนักทฤษฎี (Theorist) ซึ่งเป็นการลงสรุปว่า จะได้เรียนรู้สิ่งใดจากการได้ตัดสินใจแล้ว จากนั้นเป็นนักปฏิบัติ โดยใช้สิ่งที่กำหนดว่าได้เรียนรู้แล้วไปใช้ในการปฏิบัติ

นอกจากนี้ เลสลีย์ (Leslie. 1998 : 34-35) ได้เสนอว่า ทักษะด้านความรู้สึก (Sensory attitudes) นั้น มีผลต่อทักษะการปฏิบัติ ซึ่งวิธีการเรียนรู้เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ได้ผลดี ประกอบด้วยความรู้สึกในการมองเห็น (The sense of sight) ความรู้สึกในการได้ยิน (The sense of hearing) มีผลอย่างมากต่อความรู้ที่ทำให้เกิดเจตคติ ประกอบด้วย การฟัง ความรู้สึกในการสัมผัส มีผลอย่างมากต่อการฝึกทักษะ ประกอบ การสัมผัส และการทำ จึงสามารถสรุปวิธีการจัดการเรียนรู้ได้ ประกอบด้วย 4 วิธี ดังนี้

1. การอ่าน (Reading)
2. การเห็น (Seeing)
3. การทำให้เกิดมโนภาพ (Visualization)
4. การเขียน (Writing)

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ของคอลบ์ (Leslie. 1998 : 30-31; citing Kolb. 1960, 1970) มาใช้เป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ในองค์ประกอบของกิจกรรมการฝึกอบรมและกิจกรรมการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งสังเคราะห์กระบวนการฝึกอบรมจากแนวคิดต่างๆดังได้นำเสนอมาแล้ว ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมก่อนปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- 1.1 การประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม
- 1.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อวิชาการฝึกอบรม
- 1.3 การจัดเตรียมสื่อการฝึกอบรมสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อวิชาการฝึกอบรม
- 1.4 การเตรียมผู้รับผิดชอบเป็นวิทยากรเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมในลักษณะเป็นทีมจำนวน 2-3 คน
- 1.5 การเตรียมตารางจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรฝึกอบรม
- 1.6 จัดเตรียมสถานที่เพื่อจัดการฝึกอบรมตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้
- 1.7 เตรียมเครื่องมือวัดและประเมินการเรียนรู้ไว้ให้ครบถ้วน

ขั้นตอนที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในขณะการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- 2.1 ประเมินผลการเรียนรู้ก่อนการฝึกอบรมโดยใช้เครื่องมือที่กำหนดไว้
- 2.2 จัดกิจกรรมเกาะเกาะเปลือก ซึ่งเป็นกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกันตลอดแนวเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อปรับสภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนนำเสนอ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นเนื้อหาสาระการฝึกอบรม
- 2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อวิชาการฝึกอบรมตามลำดับ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ถาวรโดยสรุป ดังนี้

2.3.1 การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์ (Experience) : โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดประสบการณ์ตรงด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้วิธีการต่างๆที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อวิชาการฝึกอบรม ตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้

2.3.2 การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดไตร่ตรอง (Reflecting) : โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจเป็นสถานการณ์ที่เป็นเงื่อนไข เป็นคำถาม เพื่อ

กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปรียบเทียบ ได้ใช้องค์ความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาแล้ว และพิจารณาว่าอะไรดีไม่ดี อะไรควร-ไม่ควร เพราะอะไร

2.3.3 การลงสรุป (Concluding) : เป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้สรุปความคิดรวบยอดในองค์ความรู้ และทักษะการปฏิบัติในสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว เป็นข้อชี้ชัดเจาะจงว่าได้เรียนรู้สิ่งอะไรไปแล้วบ้าง อาจใช้แบบฝึกหัดรายบุคคล แบบบันทึกผลการเรียนรู้ เป็นต้น

6.3.4 การวางแผน (Planning) : เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความคิดรวบยอดที่ได้จากการเรียนรู้ไปแล้ว เพื่อใช้ในการวางแผน/กำหนดวิธีที่จะปฏิบัติ (Behave) ในหน่วยงานตามสภาพจริงภายหลังการฝึกอบรม ผลที่ได้รับจะกำหนดเป็นข้อมูลที่ได้เรียนรู้และมีความมั่นใจในการดำเนินการเรียนรู้ตามวงจรเริ่มต้นตามลำดับไป อาจเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำประสบการณ์การเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อวิชาการฝึกอบรมไปใช้กำหนดแนวทางการปฏิบัติจริงให้ถูกต้องสอดคล้องกัน จัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานให้เหมาะสมแก่หน่วยงานของตนเอง

2.4 จัดกิจกรรมผสมผสานทางวิชาการ เพื่อสรุปประเด็นและเชื่อมต่อประเด็นในแต่ละหัวข้อการฝึกอบรม

2.5 ประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ผลประเมินผลก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว

3.2 การวิเคราะห์ผลการประเมิน นำผลมาทบทวน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

3.3 นำเสนอรายงานผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรมนั้น เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ชูชัย สมितिไกร.2542: 5; citing Goldstein. 1993) และ ซิงเกอร์ (Singer. 1990 :195-196) ได้นำเสนอว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญ แต่จะทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพได้จะต้องเกิดจากความรับผิดชอบร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง ที่จะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยต้องให้ความสนใจ และมีความผูกพัน ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ซึ่งการฝึกอบรมจะดำเนินการได้ขึ้นอยู่กับว่า หน่วยงานเสียค่าใช้จ่ายมากหรือมีความต้องการจำเป็น โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการให้สภาพการปฏิบัติงานสามารถดำรงอยู่รอด นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยคือ 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะต้องเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องได้วิทยากรที่ดำเนินการ

ฝึกอบรมที่เชื่อถือได้ 3) ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องได้ทราบศักยภาพที่จะได้รับเป็นรางวัล 4) หน่วยงานจะต้องเต็มใจในการจัดรางวัลสำหรับผู้เข้ารับการอบรมเมื่อเข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละเรื่อง เมื่อแสดงให้เห็นว่าได้เรียนรู้ และเมื่อมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดของนักวิชาการที่สำคัญต่างๆ สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเชิงระบบ เป็นกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

ฟิชเชอร์ สโกเนเฟลด์ และชอว์ (Fisher, Schoenfeldt & Shaw, 1996 : 356 – 357) ได้เสนอว่า การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นขั้นตอนวงจรการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนประเมิน (the assessment phase) ขั้นตอนฝึกอบรม (the training phase) ขั้นตอนประเมินผล (the evaluation phase) และ เดวิส (Ivon Davies) (ฐิระ ประवालพฤษ์. 2538 : 73-74 ; citing Ivon Davies) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้การฝึกอบรมเชิงระบบ ของ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการฝึกอบรม โดยการรวมขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็น กับการกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การจัดการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการฝึกอบรม จะต้องให้ความสำคัญอย่างน้อย 2 เรื่อง คือ การจูงใจ และการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผล การฝึกอบรม

นอกจากนี้ สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539: 25) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมไว้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการจัดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการฝึกอบรม และจกกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2542: 21) ได้เสนอโมเดลวงจรการฝึกอบรมไว้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ กิจกรรมก่อนปฏิบัติการฝึกอบรม กิจกรรมระหว่างการปฏิบัติการฝึกอบรม และกิจกรรมภายหลังการอบรม สรุปประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์/ประเมินความจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา/ออกแบบหลักสูตร การวางแผนเตรียมพร้อม ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการอบรม ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและการติดตามผล และขั้นตอนที่ 5 การทบทวน ปรับปรุง และวิจัยเพื่อนวัตกรรม .

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย และได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังได้เสนอรายละเอียดมาแล้ว สามารถสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และศึกษาข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ และการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมในกลุ่มทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design)

ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้หลักการ BSC โดยกำหนดกรอบการประเมินเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผู้เข้าอบรม ด้านงบประมาณและทรัพยากร ด้านการจัดทำและใช้หลักสูตรฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

ตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

มีรายละเอียดการดำเนินการแต่ละขั้นตอน ดังนี้

การศึกษาข้อมูลสำหรับวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การศึกษาข้อมูลสำหรับวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม การศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดแต่ละเรื่องโดยสรุป ดังนี้

การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

ความหมาย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การตัดสินใจองค์กรมีปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องใดๆ เรื่องใดเรื่องหนึ่งในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้ เจตคติและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ไม่พอ ความเข้าใจ เจตคติ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อมูลนั้น สามารถประเมินได้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร ระดับการปฏิบัติงาน และระดับรายบุคคล ซึ่งข้อมูลจากการประเมินใช้เป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม โดยความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือเจตคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานนั้น สามารถแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาได้โดยอาศัยการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (Singer. 1990 : 173 -175 , Fisher ,Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 356-359 , 362-364)

ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ที่จะทำให้เกิดความละเอียดชัดเจน โดยวิธีการประเมินโดยการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับ คือ การวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์บุคคล (Wexley & Others. 1981 : 35-47, Singer. 1990 : 173-175 , Fleming. 1994 : 15-16 , Fisher , Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 362-364) มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์องค์กร (Organizational Analysis)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดและแนวดำเนินการของนักฝึกอบรมสำคัญ ๆ

มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ (Singer. 1990 : 173-175 , Fisher ,Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 362)

1. เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก และสภาพการณ์ต่างๆ ภายในองค์กร รวมถึงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง และกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนผลผลิต การขาดงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน และการออกจากงาน ฯลฯ เพื่อจะสามารถระบุได้ชัดเจนว่า ที่จุดใดบ้างภายในองค์กรที่จำเป็นจะต้องฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำไปสู่ความสำเร็จของ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลและทบทวนเพื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมประกอบด้วยข้อมูลของหน่วยงาน รวบรวมจากบุคคลต่างๆ ข้อมูลด้าน ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมๆของผู้ปฏิบัติงาน นำข้อมูลต่างๆมาวิเคราะห์ทางสถิติ สรุปเป็นความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม

3. ดำเนินการโดยจะต้องศึกษาวิเคราะห์ เป้าหมาย ทิศทาง และนโยบายของรัฐบาล ของกระทรวงหรือองค์กร รวมถึงสภาพการณ์ สภาวะแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อจะได้กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานในอนาคตได้ ขณะเดียวกันก็สามารถระบุได้ชัดเจนว่า ที่จุดใดบ้างภายในหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความจำเป็นจะต้องฝึกอบรม เพื่อจะได้นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน

การวิเคราะห์งานหรือภาระหน้าที่ (Task Analysis)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดและแนวดำเนินการของนักฝึกอบรมสำคัญๆ ในเรื่อง การวิเคราะห์งาน มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ (Singer. 1990 : 173 -175 , Fisher, Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 362)

1. เป็นการวิเคราะห์ว่าแต่ละงานในหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีภารกิจและ กิจกรรมอะไรบ้าง มีมาตรฐานงานอย่างไร และต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น

2. เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละเนื้อหางานว่า มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้างที่จำเป็นจะต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วง ซึ่งการวิเคราะห์ภาระงานจะเป็นระบบ หรือเป็นกระบวนการที่จะช่วยนิยามงาน หรือพิจารณาว่า การปฏิบัติหน้าที่ในส่วนใดของงานที่ยังมีข้อด้อยอยู่ เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเลือกสรรหรือกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดอบรม เพื่อประสิทธิภาพของงาน

3. เป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อพิจารณาความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งเป็น

องค์ประกอบที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสมบูรณ์ ดังนั้น การกำหนดภาระงาน ว่ามีส่วนประกอบงานย่อยๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังกล่าวอะไรบ้าง เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องทำความเข้าใจ

4. ประกอบด้วย การวิเคราะห์งานและความรับผิดชอบของงาน รวมทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ที่ต้องการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถใช้วิธีการหลายๆวิธีสำหรับการวิเคราะห์งาน ซึ่งวิธีเฉพาะได้แก่ วิธีการสำรวจภาระหน้าที่ เป็นต้น

5. เป็นวิธีการวิเคราะห์ภาระงาน มีวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ การสำรวจความต้องการ การทดสอบการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ลักษณะภาระงาน เป็นต้น โดยคำถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดและแนวดำเนินการของนักฝึกอบรมสำคัญๆในเรื่อง การวิเคราะห์บุคคล มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ (Wexley & Others. 1981 : 46 - 47 , Singer. 1990 : 173 -175 , Fisher, Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 362)

1. เป็นการศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติด้านต่างๆ รวมถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน แล้วเปรียบเทียบกับงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงานและมาตรฐานงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตว่ามีลักษณะอย่างไรบ้าง

2. เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ ความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งขั้นที่จะพิจารณาคัดสินใจว่า สิ่งที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรเป็นอะไรบ้าง ซึ่งประกอบด้วยระดับทักษะและความรู้ ซึ่งสามารถพิจารณาวิเคราะห์พื้นฐาน การปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นรายบุคคลหรือเลือกกลุ่มงานทั้งหมด

3. เป็นการวิเคราะห์บุคคลเพื่อกำหนดจุดเด่นและจุดด้อย โดยใช้กระบวนการทบทวน การปฏิบัติงานที่ผ่านมาแล้ว รวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่อง ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแนวทางฝึกอบรมต่อไป

4. การวิเคราะห์บุคคลจะทำให้ทราบว่า ใครบ้างจะต้องเข้ารับร่วมอบรม และฝึกอบรม โดยวิธีการใด ประกอบด้วยขั้นตอนโดยสรุปคือประเมินการปฏิบัติงาน เช่น วัดพฤติกรรม เป็นต้น และวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน ว่าต่ำกว่ามาตรฐานหรือเป้าหมายหรือไม่ เป็นข้อมูล สำหรับการตัดสินใจฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมจะเกิดขึ้นได้จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ จำเป็น ซึ่งใช้ขอบข่ายการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์ภาระงานและวิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งในการนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษานำร่อง เพื่อสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

ความสำคัญของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การฝึกอบรมนั้น เป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และภายหลังจากการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมแล้ว จะได้ข้อมูลนำมาใช้ในการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป และยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องเขียนเป็น วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานจะส่งผลต่อการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม และปัจจัยและการเรียนรู้อื่นๆ นอกจากนี้ สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมจะดำเนินการไปเป็นผลสำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ (Fleming. 1994 : 30-31)

แนวทางการเขียนจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

การเขียนจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ว่า เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับเรื่องที่ฝึกอบรมอะไรบ้าง เป็นขั้นสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์ภาระหน้าที่หรืองานและวิเคราะห์รายบุคคลมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายรวมโดยสรุปของการฝึกอบรม ส่วนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมย่อยๆของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม ภายหลังจากการกำหนดหัวข้อวิชาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว นั่นคือ เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว จะต้องกำหนดหัวข้อวิชาการฝึกอบรมอบรมให้ชัดเจน เมื่อหัวข้อชัดเจนก็สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนได้ เมื่อวัตถุประสงค์ชัดเจน เนื้อหาสาระของการอบรม เทคนิค และกระบวนการก็กำหนดให้ชัดเจนตามลำดับไปด้วย และการกำหนดจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและการเขียนวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีมีลักษณะ ดังนี้ (วิจิตร อวะกุล. 2540 : 111-112 ; ชูชัย สมितिไกร. 2542 : 32 , จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. 2542 : 13 , 73-74 ; พนิจดา วีระชาติ. 2543 : 82 ; อ้างอิงจาก คณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน. 2528 : 26-28)

1. ต้องระบุพฤติกรรมที่คาดหวัง จะเกิดขึ้นในตัวผู้เข้าอบรมหลังจากได้สอนวิชานั้น จบลงแล้ว
2. ต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมเป็นหลัก
3. คำที่บ่งพฤติกรรมต้องชัดเจน ไม่กำกวม เช่น คำว่า “สามารถ จำแนก บอก” ย่อมชัดเจนกว่า คำว่า “เพื่อให้ทราบถึง เพื่อให้เข้าใจถึง” เป็นต้น
4. จะต้องช่วยให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ เช่น

การเตรียมการสอน การใช้เทคนิคและอุปกรณ์ และระยะเวลาที่จะใช้ในการสอนให้ บรรลุวัตถุประสงค์

5. จะต้องช่วยให้วิทยากรได้มองเห็นพฤติกรรมที่ผู้เข้ารับการอบรมที่จะต้องแสดงออก อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการสอนและการประเมินผล

6. จะต้องระบุเกณฑ์ขั้นต่ำของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อใช้ในการวัด การประเมินผล การอบรมได้ เพื่อจะได้ทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรม มีความสามารถตามวัตถุประสงค์ ที่ปรารถนาแล้วหรือยัง

พฤติกรรมการเรียนรู้สำหรับใช้กำหนดจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์การเรียนรู้ ของการฝึกอบรม

เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมที่ออกแบบแล้ว ดังนั้น จุดมุ่งหมายและจุดประสงค์การเรียนรู้การฝึกอบรมจะต้องกำหนดให้ชัดเจนมีลักษณะสอดคล้อง กับพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยพฤติกรรมการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมทราบว่า สิ่ง ที่ การฝึกอบรมต้องการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนนั้น จัดอยู่ในประเภทใด และควร จะ ออกแบบและเลือกใช้วิธีการหรือเทคนิคฝึกอบรมแบบใด จึงจะทำให้ได้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของบลูม (Bloom, 1971) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์การเรียนรู้การฝึกอบรม ซึ่งพฤติกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของบลูม ประกอบ ด้วย 3 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านจะต้อง กำหนดระบุเป็นพฤติกรรมย่อยๆ ให้เกิดความชัดเจน และสามารถวัดได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้ เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความสามารถในการจำแนกประสบการณ์ ต่างๆและระลึกเรื่องราวต่างๆออกมาได้ถูกต้องแม่นยำ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับความคิดรวบยอด กฎ และกระบวนการ ประกอบด้วยพฤติกรรม ย่อยๆ เช่น ประยุกต์ใช้ เปรียบเทียบ แยกแยะประเภท เลือก สรุป จัดสนใจ แปลความหมาย อธิบาย แยกความแตกต่าง ตรวจสอบ และ ระบุ เป็นต้น

2. ด้านเจตคติ เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านอารมณ์และความรู้สึก ประกอบด้วย ความสนใจ ค่านิยม การเห็นคุณค่า และการปรับตัว ซึ่งเป็นความพึงพอใจที่จะเลือกกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อยๆ เช่น ยอมรับ ปฏิเสธ ร่วมมือ พยายาม ช่วยเหลือ ต่อต้าน ชมเชย ดัดสิน และหลีกเลี่ยง การยอมรับการตอบสนอง ความเต็มใจที่ตอบสนองและ พึงใจในการตอบสนอง ความตระหนัก ความเต็มใจ เป็นต้น

3. ด้านทักษะ เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน เกิดจากความสัมพันธ์ในด้านความเคลื่อนไหวของร่างกาย ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อยๆ เช่น ปฏิบัติการ เตรียม เชื่อมโยง ตรวจ จัดเป็นพวก และประกอบเข้าด้วยกัน การรับรู้ ความพร้อม ในการปฏิบัติ การตอบสนองตามคำแนะนำ การปฏิบัติได้ เป็นต้น

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (The training program or course design)

การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมนั้น จะต้องยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ สำหรับผู้ใหญ่ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมแล้ว โดยจัดทำโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมตาม โครงสร้างองค์ประกอบที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมาของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมาย ของการฝึกอบรม หัวข้อวิชาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและ ประเมินผลการฝึกอบรม เป็นต้น แต่ละองค์ประกอบจะต้องกำหนดให้มีความสอดคล้องและ ถูกต้องตามลำดับไป (Singer. 1990 : 176 , Wexley & Others. 1981 : 6)

การกำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรม

เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม คือ สารความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้รับการอบรม ควรจะได้เรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร นั้นจะต้องสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายและหรือวัตถุประสงค์การฝึกอบรม สภาพการปฏิบัติงานจริงและถูกต้องทันสมัย ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมโครงร่างของหลักสูตร การสร้างแผนการ เรียน และการจัดวางเนื้อหา และขอบข่ายของเนื้อหาจะครอบคลุมในด้านด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะฝีมือการทำงานซึ่งในการกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมนั้น จำเป็นจะ ต้องยึดวัตถุประสงค์และหลักการเรียนรู้ในเรื่อง แรงจูงใจ ความสนใจ และการถ่ายโยงการเรียนรู้ ด้วย (วิจิตร อาวะกุล. 2540 : 78-81 , ชูชัย สมितिไกร. 2542 : 144-145)

การกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม

การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรมนั้น สิ่งที่จะพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนด ระยะเวลาการฝึกอบรมนั้น จำแนกได้เป็น 2 ประการ ดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร. 2542 : 147-148)

1. การกำหนดระยะเวลาทั้งหมดของการฝึกอบรม ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหา ของการฝึกอบรม รวมทั้งพื้นฐานความรู้ของผู้รับการอบรม

2. การแบ่งเวลาแต่ละหัวข้อของเนื้อหาการฝึกอบรม ใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

2.1 เทียบเคียงวัตถุประสงค์และเนื้อหาทั้งหมดกับจำนวนชั่วโมง ฝึกอบรมที่มีอยู่ และแบ่งสรรเวลาให้แก่วัตถุประสงค์และเนื้อหาแต่ละหัวข้อตามความเหมาะสม โดยพิจารณาว่าเวลาที่แบ่งจะสามารถทำให้ผู้รับการอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ได้

2.2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ และเนื้อหาที่มีความสำคัญและ ความยากมาก ควรแบ่งสรรเวลาให้มากตามลำดับ

นอกจากนี้ ในการกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมจะต้องยึดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม และความยากง่ายของเนื้อหาสาระหลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งหลักการเรียนรู้ในเรื่องความแตกต่าง ระหว่างบุคคลด้วย

การกำหนดกิจกรรม วิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรม

ความหมายของวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรม

กิจกรรม วิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนหรือกลวิธีในการถ่ายทอดการอบรมในรูปแบบต่างๆ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม นอกจากนี้ เทคนิคการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของต้องการ และยังผลไปถึงการจูงใจ ให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม รวมทั้ง วิธีการอบรม จะเป็นตัวกำหนดการถ่ายทอดความรู้ในการฝึกอบรม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ทั้งในเรื่องของแนวความคิด ความรู้ และทักษะ ขณะเดียวกันก็จะเกี่ยวข้องโยงไปถึงการกำหนดสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการฝึกอบรม (ฐิระ ประवालพฤกษ์. 2538 : 111 , วิจิตร อาวะกุล. 2540 : 88-109 , จงกลณี ชุติมาเทวินทร์. 2542 : 13 , พนิจดา วีระชาติ , 2543 : 85)

ลักษณะและรูปแบบวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรม

ชูชัย สมิทธิไกร 2542 (171-172,175) ได้กล่าวว่า กิจกรรม วิธีการฝึกอบรม หรือเทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งเปรียบเสมือนพาหนะของการเดินทาง ซึ่งจะช่วยให้หลักสูตรฝึกอบรมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังนั้น วิธีการฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้รับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งวิธีการเลือกวิธีการฝึกอบรมต้องยึดวัตถุประสงค์ และลักษณะของการเรียนรู้ว่าเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเป็นหลัก สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ด้านความรู้ เมื่อเป็นลักษณะการเรียนรู้รายบุคคล สามารถใช้วิธีการฝึกอบรมแบบ โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ แต่ถ้านำต้องการลักษณะการเรียนรู้เป็นกลุ่มสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมแบบการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การอภิปรายเป็นคณะ การระดมสมอง ทักษะศึกษา เป็นต้น
2. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ด้านทักษะและความสามารถ เมื่อเป็นลักษณะการเรียนรู้รายบุคคล สามารถใช้วิธีการฝึกอบรมแบบการฝึกอบรมในงาน แบบฝึกหัดรายบุคคล และการฝึกโดยใช้อุปกรณ์จำลอง แต่ถ้านำต้องการลักษณะการเรียนรู้เป็นกลุ่ม สามารถใช้วิธีการฝึกอบรมแบบการสาธิต กลุ่มฝึกแก้ไขปัญหา กรณีศึกษา การจำลองสถานการณ์ เกมเชิงธุรกิจ การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงแบบพฤติกรรม เป็นต้น
3. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ด้านทัศนคติ เมื่อเป็นลักษณะการเรียนรู้รายบุคคล

สามารถใช้วิธีการฝึกอบรมแบบ การฝึกอบรมในงาน แต่ถ้าต้องการลักษณะการเรียนรู้เป็นกลุ่ม สามารถใช้วิธีการฝึกอบรมแบบการอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงแบบ พฤติกรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539 :103 -104) ได้กล่าวว่า การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง กำหนดวิธีการที่จัดทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิด ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และ พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์ (2543 : 137-138) ได้เสนอเทคนิคการฝึกอบรม แบ่งออกเป็นประเภทกว้างๆ ได้ ดังนี้

1. เทคนิคแบบห้องเรียน ประกอบด้วย การบรรยาย การระดมสมอง การปูจนาวิสัยนา การอภิปรายเป็นคณะ การบรรยายเป็นคณะ และการสาธิต

2. เทคนิคแบบกลุ่ม ประกอบด้วย กรณีศึกษา วิธีประสพเหตุการณ์ที่สำคัญ (critical incident process) การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (in basket) การประชุมกลุ่มแบบผึ้ง (buzz group) การอภิปรายเป็นกลุ่ม/คณะ การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมในลักษณะการใช้ ความรู้สึกไวต่อพฤติกรรมผู้อื่น (sensitivity training) การจำลองสถานการณ์ เกมส์ การฝึกอบรม ตามตัวแบบหรือรูปแบบ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา คลินิก การประชุม ชินดิเกด (syndicates) การวิเคราะห์การติดต่อซึ่งกันและกัน (transactional analysis)

3. การสอนงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมโดยวิธีการสอนงาน การฝึกอบรมโดยวิธี ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมโดยวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในงาน การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน จริง และการฝึกสอนในลักษณะเป็นโค้ช (coaching)

3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การสอนด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การศึกษา ทางไปรษณีย์ (correspondence study)

5. เทคนิคการสังเกตการณ์ ประกอบด้วย ทัศนศึกษาหรือทัวร์ การร่วมจัดทำระบบงาน กับผู้จัดการ

หลักการในการเลือกกิจกรรม วิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรม

หลักเกณฑ์การเลือกใช้กิจกรรม วิธีการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังต่อไปนี้ (สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2539 : 105, ชูชัย สมธิโก. 2542 : 148 , พนิจดา วีระชาติ. 2543 : 87)

1. ยึดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ว่าการฝึกอบรมต้องการให้เกิด พฤติกรรมอะไร ก็ใช้พฤติกรรมฝึกอบรมแตกต่างกันไปตามระดับพฤติกรรมที่กำหนดไว้

2. ยึดภูมิหลังของผู้รับการอบรม โดยผู้เข้าอบรมมี อายุ เพศ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน จึงต้องเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสม

3. ยึดการปฏิบัติงานจริง ต้องเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่ควรเปิดโอกาสให้ ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะที่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงในที่ทำงาน

4. สิ่งที่ใช้พิจารณาในการเลือกเทคนิคฝึกอบรม ประกอบด้วย

4.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม: เลือกเทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ จำนวน ตลอดจนความแตกต่างของบุคคลในกลุ่ม

4.2 วัตถุประสงค์: เมื่อกำหนดพฤติกรรมแตกต่างกันจะคัดเลือกใช้เทคนิคฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

4.3 พิจารณาข้อข้อดี ข้อเสียและข้อจำกัดของแต่ละเทคนิค

4.4 ความชำนาญการของวิทยากรว่า มีความถนัดใช้เทคนิคอะไรมากกว่า

กิจกรรม วิธีการหรือเทคนิคฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เทคนิคฝึกอบรมที่นิยมใช้ จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เป็นแนวทางในการเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยสรุปได้ ดังนี้

การบรรยาย (lecture) : เป็นเทคนิคฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้และความเข้าใจในเนื้อเรื่องหรือเนื้อหาที่ผู้บรรยายพูดเพื่อสื่อความ เป็นการสอน แสดง ชี้แจง อธิบาย โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มีทักษะในการสื่อสาร และมีการเตรียมแผนการบรรยายเป็นอย่างดี ใ้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากได้ (จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. 2542 : 141 ; พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์ .2543 : 139 ; พนิจดา วีระชาติ. 2543 : 88)

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (group process): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่งซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมทัศนคติ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม โดยอาจใช้ในกิจกรรมการเล่นเกม การแสดงบทบาท กรณีตัวอย่าง หรือจำลองสถานการณ์ เป็นต้น (วิจิตร อาวะกุล. 2540 : 104)

แบบฝึกหัดรายบุคคล (individual exercise): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะการแก้ปัญหาต่างๆโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากเทคนิคฝึกอบรมต่างๆจนเกิดการเรียนรู้ด้านต่างๆแล้ว ไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้ (ชูชัย สมิทธิไกร. 2542 : 191-192 ; พนิจดา วีระชาติ. 2543 : 90)

การอภิปรายกลุ่มย่อย (group discussion): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่งในเรื่องที่กำหนดให้ หรือเป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยการประชุมผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มย่อยจำนวนระหว่าง 5-20 คน เพื่ออภิปรายกันในหัวข้อและเวลาที่กำหนดให้ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมี จนได้ผลสรุปจากกลุ่ม (วิจิตร อาวะกุล. 2540 : 98 ; ชูชัย สมิทธิไกร. 2542)

การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้

ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติเกี่ยวกับข้อมูล ความคิดเห็นและข้อเท็จจริงหลายๆด้าน จากผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน มีผู้นำอภิปรายคอยสรุปและเชื่อมโยงเรื่องราวของวิทยากรแต่ละคน ให้ผู้ฟังเข้าใจดีขึ้น โดยวิทยากรจะออกความเห็นในหัวข้อเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความเห็นและทัศนะของแต่ละคนไปในประเด็นต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมซักถามปัญหาได้ (สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2539

การระดมความคิด (brain storming): เป็นเทคนิคฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านการแสดงความคิดเห็นและยอมรับ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทุกแง่ทุกมุม ไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูกเป็นความคิด คำแนะนำสั้นๆ อาจเป็นการพูดหรือการเขียนในกระดาษใช้เวลาตั้งแต่ 1-10 นาที แล้วรวบรวมจัดลำดับคัดเอาแต่เฉพาะข้อเสนอแนะที่เหมาะสมไว้ใช้ หรือเสนอที่ประชุมใหญ่ (พิชัย ลีพิพัฒนไพบูลย์. 2543 : 141)

สรุปได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ การบรรยาย กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การอภิปรายกลุ่มย่อย การระดมความคิดและแบบฝึกหัดรายบุคคล โดยกำหนดให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของหัวข้อการฝึกอบรม

การกำหนดสื่อประกอบการฝึกอบรม

ในการกำหนดสื่อเพื่อใช้ประกอบการฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยได้ยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ และทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่แล้ว ยังได้ยึดแนวคิดของ เดล (Dale. 1965 : 42-43) ได้เสนอแนวคิดสรุปได้ว่า ประสบการณ์เรียนรู้ของบุคคลมีลักษณะเป็นรูปกรวย เรียกว่า กรวยประสบการณ์ (cone of experiences) ซึ่งกำหนดประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมที่สุดไว้ที่ฐานกรวยเป็นประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุดได้แก่ ประสบการณ์เรียนรู้จากของจริง และส่วนประสบการณ์ที่เป็นนามธรรมกำหนดไว้ที่ยอดกรวยช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้น้อยลงตามลำดับได้แก่ ประสบการณ์จำลองคือ การสาธิต การศึกษานอกสถานที่ นิทรรศการ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ภาพนิ่งแผนที่ แผนภูมิ และตัวหนังสือหรือภาษาเขียน จากกรวยประสบการณ์ดังกล่าว เดล ได้แบ่งสื่อการสอนออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สื่อประเภทวัสดุ (software) หมายถึง สื่อที่เก็บความรู้ไว้ในตัวเอง สามารถจำแนกลักษณะย่อยเป็น 2 ชนิดได้แก่

1.1 วัสดุประเภทที่สามารถถ่ายทอดความรู้ด้วยตัวเอง ไม่ต้องอาศัยอุปกรณ์อื่นๆช่วย เช่น แผนที่ ลูกโลก รูปภาพ หุ่นจำลอง ฯลฯ

1.2 วัสดุประเภทที่ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ด้วยตัวเอง ต้องอาศัยอุปกรณ์อื่นช่วย เช่น แผ่นเสียง ฟิล์มภาพยนตร์ สไลด์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์รูปแบบต่างๆ ฯลฯ

2. สื่อประเภทอุปกรณ์ (hardware) หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวผ่านที่ทำให้ข้อมูลหรือความรู้ที่อยู่ใน

วัสดุสามารถถ่ายทอดออกมาหรือเรียนรู้ได้ เช่น เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องเล่นแผ่นเสียง กระดานดำ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. สื่อประเภทเทคนิคและวิธีการ (Techniques and methods) หมายถึง สื่อที่มีลักษณะเป็นแนวความคิดหรือรูปแบบขั้นตอนในการเรียนการสอนซึ่งไม่มีลักษณะเป็นวัสดุหรืออุปกรณ์ แต่ก็สามารถใช้สื่อวัสดุและอุปกรณ์นั้นมาช่วยในการจัดกิจกรรมได้ เช่น การสอนแบบจุลภาค การสาธิต การเล่นเกม บทบาทสมมุติ การจัดสถานการณ์จำลองและการจัดศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สื่อการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้ของหัวข้อการฝึกอบรม โดยยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จุดมุ่งหมายและจุดประสงค์การเรียนรู้ดังกล่าว ได้แก่ ใบงาน ใบความรู้ แผ่นโปสเตอร์ สื่อที่ใช้ประกอบกับคอมพิวเตอร์ และแบบบันทึกการเรียนรู้รายบุคคล

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Try out)

เมื่อได้จัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมครบถ้วนตามองค์ประกอบแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการทดลองใช้หลักสูตร เพื่อประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่อย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยได้ออกแบบการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับรูปแบบออกแบบการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งรูปแบบการทดลองใช้ที่ดีมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับรูปแบบการประเมินหลักสูตร จึงเลือกใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ รูปแบบการทดลองกับกลุ่มเดียวโดยใช้การทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest-Posttest Design) (Fisher , Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 392-397)



ภาพประกอบ 11 รูปแบบการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมนั้น เป็นการการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เริ่มตั้งแต่เมื่อจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมบูรณ์แล้ว มีองค์ประกอบครบถ้วนแล้ว จากนั้น จะต้องนำโครงร่างหลักสูตรนั้น ไปดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งวิธีการตรวจสอบคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เกิดประสิทธิภาพก่อนนำไปใช้กับ กลุ่มเป้าหมายต่อไป จัดว่าเป็นการประกันคุณภาพของการนำหลักสูตรไปใช้ จากการศึกษา วิธีการตรวจสอบคุณภาพ มีนักวิชาการได้สรุปนำเสนอไว้ตามลำดับดังนี้

ในการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรนั้น สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2537 : 174) ได้ใช้เกณฑ์ สำหรับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูโรงเรียน มัธยมศึกษาโดยสรุปดังนี้

1. การประเมินโครงร่างหลักสูตร
2. การทดลองใช้หลักสูตร ประกอบด้วย

- 2.1 การประเมินหาประสิทธิภาพของหลักสูตร

- 2.2 การประเมินผลการใช้หลักสูตรภาคสนาม/การประเมินเชิงดำเนินการ

สมจิตร์ แก้วนาค ได้สังเคราะห์งานวิจัยของ สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ สรุปได้ว่า

การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ที่มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้ (สมจิตร์ แก้วนาค. 2543 : 31-32 ; อ้างอิงจาก สุนีย์ เหมะประสิทธิ์. 2537 : 122-123 และ สุริยา เหมตะศิลป์. 2537 : 58)

1. การตรวจสอบเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบเพื่อดูความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และสอดคล้องกันขององค์ประกอบหลักสูตร ระหว่างจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียน การสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ วิธีการตรวจสอบอาจดำเนินการได้โดยคณะกรรมการ พัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์การจัดทำหลักสูตร

2. การทดลองนำร่อง (Pilot Study) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร โดยการ ศึกษาความเป็นไปได้ ที่จะนำหลักสูตรไปใช้จริง ซึ่งอาจทดลองใช้แก่ผู้เรียนจำนวนหนึ่ง เพื่อหา ประสิทธิภาพและรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น แก่ไขปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3. การทดลองภาคสนาม (Field Experiment) เป็นการทดลองใช้หลักสูตรอย่างครบวงจรในวงกว้างมากขึ้น แล้วมีการประเมินจากหลาย ๆ ด้าน ทั้งการประเมินสัมฤทธิ์ผลการเรียน การ ประเมินการใช้หลักสูตร และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์การดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของ หลักสูตร ของยุวดี ภาชา (2536 : 95-96) องอาจ พงษ์พิสุทธิบุบผา (2541 : 56-57) และ กฤษณีย์ อุทุมพร (2542 : 71-72) สรุปได้ว่า ได้ใช้เกณฑ์การตรวจสอบความเหมาะสมและ ความสอดคล้องกันขององค์ประกอบหลักสูตรตามรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ตรวจสอบคุณภาพ : โดยการพิจารณาแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพัฒนาหลักสูตรและสาขาเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเรื่องที่ดำเนินการจัดทำ

2. ประเด็นที่ตรวจสอบ : ในการดำเนินการตรวจสอบโครงร่างของหลักสูตรนั้น กำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการตรวจในด้านความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาสาระ การศึกษาอบรม วิธีการและระยะเวลาการศึกษาอบรม การวัดและประเมินผล รวมถึงการตรวจสอบความสอดคล้องกันขององค์ประกอบโครงร่างหลักสูตร ระหว่างการกำหนดสภาพปัญหา การวิเคราะห์ความจำเป็นของการศึกษาอบรม เนื้อหาสาระและวิธีการศึกษาอบรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ : ประกอบด้วย เครื่องมือต่างๆที่ใช้ให้ผู้ตรวจสอบคุณภาพได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ เช่น เครื่องมือตรวจสอบด้านความเหมาะสมโครงร่างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ ใช้เกณฑ์เป็นประเด็นมีคุณลักษณะ ความถูกต้อง ความเหมาะสม รวมถึงความสอดคล้องกันแต่ละด้านขององค์ประกอบหลักสูตร ซึ่งผู้เชี่ยวชาญต้องตัดสินใจว่า สอดคล้องกัน ไม่แน่ใจ หรือไม่สอดคล้องกัน และแสดงความคิดเห็นเป็นต้น

4. การวิเคราะห์คุณภาพของหลักสูตร : สามารถใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ 2 ประการ คือ ความเหมาะสมและความสอดคล้องต่างๆของหลักสูตร ในแต่ละเกณฑ์มีรายละเอียดโดยสรุปคือ

4.1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆของหลักสูตร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความเหมาะสมในประเด็นต่างๆ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (สมจิตร์ แก้วนาค. 2543 : 29 ; อ้างอิงจาก ละเอียด แจ่มจันทร์. 2540 : 188)

5	หมายถึง	เหมาะสมอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เหมาะสมมาก
3	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
1	หมายถึง	ไม่เหมาะสม

ถ้าคำนวณค่าเฉลี่ยแต่ละข้อได้ตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป ถือว่า ประเด็นการพิจารณานั้นเหมาะสมที่จะใช้ประกอบไว้ในโครงร่างหลักสูตร ถ้าได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ต้องทำการพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

4.2 ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร ใช้เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) มีสูตรการคำนวณดังนี้ (สมจิตร์ แก้วนาค. 2543 : 30 , อ้างอิงจาก สำเริง บุญเรืองรัตน์. 2528 : 63-64 ; citing Rovinelle & Hambleton. 1977)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

ΣR = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณากำหนดมาตรฐานส่วนประมาณค่า

1 หมายถึง มีความเห็นว่า สอดคล้องกัน

0 หมายถึง มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้องกัน

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่า มีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์นำไปใช้ได้ แต่ถ้าได้ค่าน้อยกว่า 0.5 ต้องนำมาพิจารณาให้ค่าความสอดคล้องสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร นั้น จะเป็นการตรวจสอบโครงสร้างของหลักสูตร โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยกำหนดผู้ตรวจสอบเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตรและเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ใช้เกณฑ์ความเหมาะสม โดยใช้เกณฑ์เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.5 ขึ้นไป และความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรมีเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และเมื่อหลักสูตรมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์แล้วจะนำไปทดลองใช้ภาคสนามต่อไป

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้หลักการ BSC โดยกำหนดกรอบงานการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านงบประมาณและทรัพยากร ด้านการจัดทำและใช้หลักสูตร และด้านการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นกรอบการประเมินหลักสูตร โดยสรุป ดังนี้

1. การประเมินด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม : เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรม การเรียนรู้ตามจุดหมายของหลักสูตรฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ เวกซ์เลย์และคนอื่นๆ (Wexley & others. 1981 : 6) ได้กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ จะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ บายอาร์สและรู (Byars & Rue. 1994 : 224-225) ได้กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพนั้น จะต้องมียอดประกอบสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกรับชอบหลักสูตรฝึกอบรม พิจารณาจากข้อมูล ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction)

1.2 หลักสูตรการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม พิจารณาจากข้อมูลผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning)

1.3 หลักสูตรฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พิจารณาจากข้อมูลผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior)

1.3 หลักสูตรฝึกอบรมทำให้เกิดผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พิจารณาจากข้อมูลประเมินผลลัพธ์ (Result)

2. การประเมินด้านงบประมาณทรัพยากร : เป็นการดำเนินการประเมินด้านค่าใช้จ่ายในการจัดทำและใช้หลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งทรัพยากรที่ใช้ไปทั้งหมด โดยใช้เกณฑ์ความประหยัดและความคุ้มค่า มีประสิทธิผลตามจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งค่าใช้จ่ายในการอบรมสอดคล้องกับแนวคิดของ จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542 : 113) แบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ คือ ค่าใช้จ่ายขั้นตอนการวางแผนการฝึกอบรม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นต้น ค่าใช้จ่ายหลังการอบรมหรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายหลังการอบรมซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการประเมินผลการอบรมและการติดตามผล ซึ่งเมื่อพิจารณางบประมาณที่ใช้ได้สังเคราะห์รายการงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมของ คาฟเฟอเรลเล (Caffarelle. 1978) ได้สรุปว่า ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ประกอบด้วยรายการสำคัญ ดังนี้

2.1 หมวดค่าวัสดุอุปกรณ์ (Training Materials) ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ फिल्म สไลด์ วีดีโอ เทปบันทึก แผ่นใส เอกสารประกอบการอบรม คู่มือการดำเนินการอบรม หนังสือประกอบ อื่นๆ

2.2 หมวดค่าสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ ห้องประชุม ห้องทำงานเจ้าหน้าที่ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ที่พักเจ้าหน้าที่ ที่พักผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.3 หมวดค่าอาหาร (Food) ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ อาหารแต่ละมื้อของผู้เข้าอบรม อาหารว่างและเครื่องดื่ม

2.4 หมวดค่าเดินทางและพาหนะ (Travel) ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าเดินทางและพาหนะของเจ้าหน้าที่ ผู้เข้าอบรม และอื่นๆ

2.5 หมวดค่าเครื่องมือและครุภัณฑ์ที่ใช้ในการอบรม (Equipment)

2.6 หมวดค่าสาธารณูปโภค (Utilities) ได้แก่ ค่าน้ำ ค่าไฟ และค่าบำรุงรักษา

2.7 หมวดค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด (Miscellaneous)

3. การประเมินด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม : เป็นการดำเนินการประเมินคุณภาพของการจัดทำและการใช้หลักสูตรฝึกอบรม นั่นคือ การประเมินเอกสารหลักสูตร (ตัวหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับ พิชิต ฤทธิ์เจริญ. (2538 : 46) ได้เสนอว่า การประเมิน เอกสารหลักสูตรนั้น เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรว่า มีความเหมาะสมดี และถูกต้องกับหลักการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ ว่ามีความถูกต้องและสอดคล้องต่อองค์ประกอบเพียงใดเพียงใด หากมีสิ่งใดบกพร่องก็จะได้นำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ และการใช้หลักสูตรฝึกอบรมจะต้องกิจกรรมและบรรยากาศการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเฟลมมิง (Fleming. 1994 : 55) ได้เสนอว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่มี

คุณภาพ จะต้องทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถถ่ายโยงการเรียนรู้ไปสู่การทำงานจริงได้ ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจะต้องออกแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ด้านความรู้และทักษะด้านต่างๆด้วยตนเอง โดยยึดหลักการ ดังนี้

3.1 จัดสถานการณ์การฝึกอบรมให้คล้ายคลึงกับการปฏิบัติงาน

3.2 จัดการฝึกอบรมให้มีความสัมพันธ์กับงาน

3.3 จัดให้มีการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานได้นำผลการฝึกอบรมไปใช้ใน

การปฏิบัติงาน

3.4 จัดกิจกรรมช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดความคงทนต่อการเรียนรู้

นอกจากนี้ ฟิชเชอร์ สโกนเฟลด์และชอว์ (Fisher, Schoenfeldt & Shaw. 1996 :

364-365, 373-378) ได้กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ จะต้องกำหนดวิธีการฝึกอบรม และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ต่างๆ นำไปสู่การทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งการจะดำเนินการดังกล่าวได้ จำเป็นจะต้องยึดหลักการเรียนรู้เป็น แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นอกจากนี้ การฝึกอบรมนั้น จะเป็นการจัดการฝึกอบรม แก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง โดยกำหนดสิ่งต่างๆที่จำเป็นจะต้องเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ถ่ายโยงการเรียนรู้จากฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เรียกว่า การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-Job Training) ซึ่งมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม บทบาทสมมติ กำหนดงานให้ศึกษา กรณีศึกษา การเรียนรู้จากวิดีโอทัศน์ เป็นต้น

4. การประเมินด้านการเรียนรู้และการพัฒนา : เป็นการดำเนินการประเมิน

ความสามารถของผู้ดำเนินการฝึกอบรมได้แก่ คณะวิทยากร เป็นต้น นอกจากนี้ คณะผู้ดำเนินการ จัดฝึกอบรมรวมทั้งคณะวิทยากรจะต้องมีความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้วย ซึ่ง ในการฝึกอบรมนั้นคณะวิทยากรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการจะเป็นผู้นำผู้รับการฝึกอบรมไป สู่จุดหมายของการฝึกอบรม ดังนั้น คณะวิทยากรจะต้องเป็นบุคคลที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้ เป็นผู้มีความสามารถและคุณสมบัติที่ดีโดยสรุป ดังนี้ (วิจิตร อาวะกุล. 2540 : 217-218)

4.1 มีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่นในการเรียนรู้และมีลักษณะอื่นนอก ขอบความช่วยเหลือ อุปนิสัยรักการเรียนการสอน ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ

4.2 มีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการอบรมและผู้ร่วมงาน รวมทั้ง ผู้เข้ารับการอบรมด้วย

4.3 มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่ม เข้าใจจิตวิทยาในการสอน

4.4 มีความรู้ ความเข้าใจจิตวิทยาการสอน

4.5 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้

4.6 มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการฝึกอบรม มีศิลปะในการพูด การฟัง และการใช้คำถาม คำตอบ

4.7 มีความกระตือรือร้น มีชีวิตจิตใจ

4.8 มีความสามารถในการแก้ปัญหา เคารพต่อความคิดเห็นของบุคคลอื่น

4.9 การมีบุคลิกภาพดีและน้ำเสียงดี

ดังนั้น การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC นั้น จะต้องเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์จุดหมายของหลักสูตรฝึกอบรม และแปลงเป็นวัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมายของมุมมองทั้งสี่ด้าน เพื่อกำหนดเป็นตารางรอบการประเมิน (Scorecard) มีรายละเอียดดังภาพประกอบ ดังนี้

ตาราง 8 กรอบการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC

วัตถุประสงค์	การวัด	เป้าหมาย	วิธีการและเครื่องมือ
มุมมองด้านผู้เข้ารับการอบรม -ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะตามจุดหมายของหลักสูตรฝึกอบรม -ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรม	-ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านความรู้ เจตคติ และทักษะตามจุดหมายของหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม -ระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	-ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยประเมินหลังมากกว่าประเมินก่อน -ระดับคะแนนเฉลี่ยระดับมากขึ้นไป	-แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติ และแบบประเมินพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ) -แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)
มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร -การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	-ระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสม และค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	-ระดับคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป -ระดับค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมินจำนวนร้อยละ 80 ขึ้นไป	-แบบสอบถามประเมินโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม (ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตอบ)
-การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร	-ระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมต่างๆในแต่ละหัวข้อการฝึกอบรม	-ระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป	-แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)
มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา -ความรู้ ความสามารถของคณะวิทยากร	-ระดับค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพความรู้ ความสามารถของคณะวิทยากร -จำนวนค่าใช้จ่ายรวมทุกกิจกรรม	-ระดับค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพความรู้ ความสามารถของคณะวิทยากรระดับมากขึ้นไป	-แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของวิทยากรในการฝึกอบรม (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)
มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร -ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละขั้นตอน	-ระดับค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมกับผลงาน	-ระดับค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรมตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป	-แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการใช้งบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม (ผู้ดำเนินการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)

ส่วนที่ 5 การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ในเรื่องการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นส่วนที่ 5 ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และสังเคราะห์ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทั้งงานวิจัยของ ต่างประเทศ และงานวิจัยของไทย นำเสนอรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม มีโดยสรุป ดังนี้

เวสโทเวอร์ (Westover : 1994) ได้ทำการประเมินคุณภาพการออกแบบหลักสูตร ฝึกอบรมผู้นำกลุ่มวิชาชีพของนิสิตบัณฑิตศึกษาทางจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยนิวเจอร์ซี ในระหว่างปี 1992-1993 เมื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการทดลอง ก่อนสอน ระหว่างสอน และภายหลังสอน ซึ่งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วยคำถาม เกี่ยวกับการจัดงาน วิธีการสอน ตัวผู้สอน คำตอบของผู้เรียนนำมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งพบว่า ผู้เรียนพอใจหลักสูตรนี้มาก และกล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมนี้ มีประสิทธิภาพสูง ในการสร้างความเข้าใจหลักสูตรนี้มาก สรุปผลว่า กระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดทำมี ประสิทธิภาพสูงในการสร้างความเข้าใจเรื่องพลวัตรกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม

บรุน (Brun : 1997) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำสำหรับผู้สนใจทางวิทยาศาสตร์ ที่ต่ำกว่าปริญญาซึ่งเป็นนักเรียนหญิงและทำการประเมินสะสม (Formative) ใช้เนื้อหาจาก ผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดตามแนวทางภาวะผู้นำแบบเชื่อมโยง โครงร่างหลักสูตรนี้ ได้ทำการทดลอง โดยใช้วิธีการวัดก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-Post Evaluate) กลุ่มนักเรียนหญิง 59 คน ฝึกอบรม 15 ชั่วโมง 1 หน่วยการเรียนรู้ มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ใช้แบบทดสอบ LPI (Leadership Practices Inventory) แบบรายงานประเมินตนเองของ คูซ และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner) ปี 1993 และใช้แบบสอบถามพัฒนาขึ้นเพื่อวัดผลกระทบของหลักสูตร ผลการวิจัยไม่พบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างการวัดครั้งหลัง (Posttest) ของ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในเรื่องตัวแปรร่วม แต่พบที่มีความแตกต่างในเรื่อง การเปลี่ยนแปลงการวางแผนอาชีพ การพิจารณาตำแหน่งผู้นำ สรุปผลว่า หลักสูตรฝึกอบรมนี้ สามารถจูงใจกลุ่มทดลองให้มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจความเป็นผู้นำมากขึ้นและเรียนรู้ ภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น และความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นด้วย

โนแตร (Notare : 1997) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาชุมชน โดยมุ่งพัฒนาและ วัดผลหลักสูตรสำหรับการปรับโครงสร้างองค์กรชุมชนใหม่ (NCC: New Community Corporation) และสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำ (LDI: Leadership Development Institute)

เป็นองค์กรไม่หวังผลกำไร ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ที่มีสมาชิก 1,400 คน เป็นคนเชื้อชาติอาฟริกันและอเมริกันอยู่รวมกันผู้เป็นสมาชิกชุมชนตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สารของหลักสูตรถูกคัดเลือกให้เหมาะสมกับสภาพชุมชน ตลอดจนปรับกระบวนการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้และใช้การประเมินแบบสรุปผล (summative) ใช้วิธีการประเมินคุณภาพและการประเมินเชิงวิจัย รวมทั้งการประเมินความสนใจของสมาชิกด้วยเครื่องมือและการสัมภาษณ์ มีผลการวิจัยสรุปว่า สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติทางบวกเป็นอย่างมาก และผลของหลักสูตรสามารถเชื่อมโยงกับกลุ่มสมาชิกในชุมชนอื่นได้ และมีผลกระทบทางบวกต่อการวางแผนอาชีพและการพัฒนากลุ่มคณะทำงานด้วย

บอร์ก (Borg : 1998) ได้ศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมด้านความเข้าใจอนามัยชุมชนแบบกระจายอำนาจที่มีผลต่อรัฐของสมาคมสุขภาพจิต มุ่งผลศึกษาแบบการฝึกอบรมแบบกระจายอำนาจ เน้นลักษณะนิสัยที่สัมพันธ์กับชุมชน แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองซึ่งเป็นผู้เข้าการอบรมทุกคนได้ตอบแบบสอบถามส่วนตัวและแบบสอบถาม MHI (Mental Health Inventory) และกลุ่มทดลองเป็นผู้ไม่ได้เข้าอบรมจะตอบคำถามอีกครั้งเมื่อกลับไปทำงานแล้ว 6 เดือน ส่วนกลุ่มควบคุมก็ตอบแบบสอบถามเช่นเดียวกัน ผลการวิจัย สรุปว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแสดงผลบวกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุและชุมชนแสดงผลบวกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลกระทบจากการฝึกอบรมนี้ ส่งผลต่อรัฐและหลักสูตรฝึกอบรมนี้มีประสิทธิภาพจริง

แกนนอน (Gannon : 1998) ได้ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมจิตวิทยาสำหรับผู้บริหารการศึกษาในสหัฐวรรษใหม่ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการนำองค์กรผ่านปัญหาที่ซับซ้อน โดยเปรียบเทียบองค์กรเป็นโลกใบเล็กที่มีเรื่องสับสนที่ต้องการจัดการ จำเป็นต้องให้การศึกษาทางจิตวิทยาการเข้าใจมนุษย์ให้แก่ผู้จัดการ เพื่อเผชิญเหตุการณ์ในที่ทำงาน การออกแบบหลักสูตร ได้จัดชั้นเรียนครั้งละ 3 ชั่วโมง 15 ครั้ง ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหลักสูตรจำนวน 7 คน ประกอบด้วยนักธุรกิจ การศึกษา และอุตสาหกรรม ซึ่งมีประสบการณ์ในการจัดการมา 20 ปี หรือสนใจการฝึกอบรมและการศึกษาด้านการจัดการ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจะนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพตามลำดับ

ฮิวส์ (Hughes : 1999) ได้พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารสำหรับผู้นำ โดยมุ่งทักษะการสื่อสารทางภาษาของผู้นำ โดยสร้างหลักสูตรฝึกอบรมขึ้น เพื่อมุ่งหาคำตอบในคำถาม 5 ข้อ ดังนี้

1. ภาษาที่ผู้นำใช้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของผู้ตามอย่างไร
2. ผู้นำควรใช้ภาษาอย่างไร
3. รูปแบบของภาษาที่ผู้นำใช้จะเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างไร
4. ผู้นำจะเรียนรู้ทักษะเหล่านี้ได้อย่างไร
5. หลักสูตรการฝึกทักษะการสื่อสารของผู้นำจะออกแบบอย่างไร

วิธีการดำเนินการใช้เทคนิคการบอกต่อ (Snowball Technique) และวิธีการเก็บข้อมูลใช้วิธีการเคลฟาย 2 รอบ ผลการวิเคราะห์นำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างดี

ครอห์น (Krohn : 1999) ได้ทำการทดลองแบบของหลักสูตรการฝึกอบรมวัฒนธรรมชุมชน สำหรับนิสิตบัณฑิตศึกษาทางจิตวิทยาที่ทำงานกับครอบครัวเด็กที่พัฒนาเนื่องจากการด้อยความสามารถ ซึ่งเน้นที่ปฏิบัติการและการประเมินผลหลักสูตรสำหรับนิสิตจิตวิทยาปีที่ 1 ที่ประสงค์จะเรียนเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ ซึ่งต้องทำงานกับครอบครัวเด็กด้อยความสามารถ โดยมุ่งฝึกอบรมให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนักได้ความรู้และมีทักษะที่พึงประสงค์ หลักสูตรการฝึกอบรมนี้ พัฒนาขึ้นและทดลองใช้แก่นิสิตปริญญาเอกทางจิตวิทยาในมหาวิทยาลัยนอร์สอิสเทิน หลักสูตรนี้ใช้เวลา 32 ชั่วโมง ในฤดูใบไม้ร่วงปี 1997 กระบวนการทดลองหลักสูตรฝึกอบรมใช้วิเคราะห์วิดีโอ เทปการสัมภาษณ์ ใช้การอภิปรายกลุ่ม และการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับเด็กพิเศษนิสิตผู้ร่วมในการทดลองจะได้รับการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมด้วยแบบสอบถามและประเมินหลังจากเมื่อกลับไปปฏิบัติงานแล้ว 1 เดือน โดยมุ่งประเมินเรื่องการตระหนักรู้ ความรู้ และทักษะที่จำเป็น สรุปผลว่า แบบของหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ได้ผลสูงตามจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักรู้เรื่องวัฒนธรรมชุมชน ทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานของตนได้ดี

สรุป จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สามารถสังเคราะห์และสรุปผล ในภาพรวมเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางออกแบบการวิจัย ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถแก่บุคคลตามเป้าหมายพฤติกรรมการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์
2. หลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากการกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และต้องผ่านการกลั่นกรองของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ฝึกอบรม รวมทั้งจัดให้มีการประเมินผลทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีขั้นตอน ดังนี้
 - 3.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม
 - 3.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ให้มีองค์ประกอบครบถ้วน
 - 3.3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมนั้น มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - 3.4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม โดยพิจารณาจากผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

2. งานวิจัยในประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในประเทศไทย เป็นการวิจัยที่มี

รูปแบบในลักษณะการวิจัยและพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่อยู่ในวัยทำงานในหน่วยงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและเจตคติในการทำงาน นำเสนอเฉพาะ กระบวนการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียด ดังนี้

สมบุรณ์ ดันยะ (2524) ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพ ด้านการสอนครูประจำการระดับประถมศึกษา การวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือการสำรวจความต้องการ การพัฒนาโครงร่างหลักสูตร และการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร องค์ประกอบของ หลักสูตรมี 6 ส่วน คือ จุดมุ่งหมาย (จุดมุ่งหมายหลักและจุดมุ่งหมายย่อย) ความรู้พื้นฐาน เนื้อหาวิชา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

สมคิด เมตไตรพันธ์ (2530) ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงานเป็น กลุ่ม สำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน แบ่งการพัฒนาเป็น 6 ขั้นตอน ศึกษาค้นคว้าและ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การตรวจสอบเอกสารหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

สุชาติ ลีตระกูล (2532) ได้พัฒนาหลักสูตรสำหรับลูกกรรมการก่อสร้างก่อนวัยเรียนใน เขตกรุงเทพมหานคร แบ่งขั้นตอนการพัฒนาเป็น 3 ขั้นตอน คือ สำรวจข้อมูลพื้นฐาน การร่างหลักสูตร และการทดลองใช้หลักสูตร

สาคร พุทธปวน (2533) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการใช้จ่ายและ ยาเสพติด สำหรับบุคลากร ในงานสาธารณสุขมูลฐาน การวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสร้างและพัฒนาโครงร่างหลักสูตร ทดลองใช้หลักสูตร และ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและ ความจำเป็นของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหา กิจกรรม และวิธีการอบรม และวิธีการประเมินผล

สมคิด ธนะเรืองสกุลไทย (2533) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำ การ ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการสอน มีการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ การศึกษา ค้นคว้า สำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การตรวจสอบหลักสูตรในขั้นต้นจากการสร้างขึ้น การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2534) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และควบคุมโรคเอดส์ สำหรับครูประถมศึกษา แบ่งการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูล พื้นฐาน สร้างหลักสูตร ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และการติดตามผล องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหน่วยการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และวิธีการประเมินผล

ณรงค์ ฉายายนต์ (2536) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหาร สำหรับหัวหน้าแผนกในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล การวิจัยมี 6 ขั้นตอน คือ การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การประเมินโครงร่าง การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ การทดลองใช้หลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรภายหลังการทดลอง โครงสร้างของหลักสูตรมี 3 ส่วน ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหัวข้อวิชาการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหา การฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม และการประเมินผล

กอบกิจ ดัณฑ์เจริญรัตน์ (2536) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ การวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรจำลอง การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ และการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร มี 8 ส่วน คือ สภาพปัญหา และความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา กิจกรรม และวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม และการวัดและประเมินผล

ยุวดี ภาฯา (2536) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลัก สำหรับอาจารย์พยาบาล การวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ สำรวจข้อมูลพื้นฐาน สร้างหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้หลักสูตร และศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร มี 6 ส่วน คือ ปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร เป้าหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร สมรรถภาพของผู้เข้าฝึกอบรมที่คาดหวัง และเนื้อหาของการฝึกอบรม

สุริยา เหมตะศิลป (2537) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนาหลักสูตรแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคือ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ เสนอแนวทางในการใช้หลักสูตร กำหนดมาตรการในการวัดและประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้

ทองสุข วันแสน (2537) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพการทอผ้าไหมมัดหมี่สำหรับประชาชนในชนบท ได้ทำการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร การสร้างและพัฒนาโครงร่างหลักสูตร การประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ส่วนองค์ประกอบมี 5 ส่วน คือสภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถภาพที่มุ่งให้เกิดขึ้น หน่วยการฝึกอบรม และแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้

จุไร ชุมรม (2538) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันราชภัฏ เรื่องการสร้างและพัฒนาคณะทำงาน มีขั้นตอนการวิจัย

4 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน คือการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรและการตรวจสอบ เอกสารหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร สำหรับองค์ประกอบหลักสูตรมี 3 ส่วนเหมือนกัน คือ ความเป็นมาของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม และการประเมินผล

สุวรรณ หมั่นตาบุตร (2540) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8 การวิจัย มี 4 ขั้นตอน คือ การประเมินหลักสูตรเดิม การนำผลการประเมินจัดทำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ เพื่อพัฒนาหลักสูตร การหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของเนื้อหาสาระในการพัฒนา หลักสูตรและการเสนอเนื้อหาสาระเพื่อการพัฒนาหลักสูตร

องอาจ พงษ์พิสุทธิบุผา (2541) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม ผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาชนบท (อศ.กช.) การวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตรและการติดตามผลหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร มี 8 ส่วน คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น ในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา กิจกรรมและ วิธีการฝึกอบรม สื่อ วิธีการวัดและประเมินผล

กฤษณีย์ อุทุมพร (2541) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างเครื่องมือ สอบมาตรฐานฝีมือนักเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ระบบทวิภาคี ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนพัฒนา หลักสูตร โดยการศึกษาเอกสารและการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับครูอาจารย์และความจำเป็นใน การฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร โดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย ร่างหลักสูตรและให้ ผู้เชี่ยวชาญตรวจ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร โดยการนำร่างไปทดลองฝึกอบรม กลุ่มครูอาจารย์ที่กำหนด และขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร โดยการประเมินความจำเป็น ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความรู้ที่ครูอาจารย์ได้รับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

อจริยา วัชรวิวัฒน์. (2544) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัย สำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ มีกระบวนการแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การศึกษาสมรรถนะทางการวิจัยที่จำเป็น ขั้นที่ 2 วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชาเดิม ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร ขั้นที่ 2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร ขั้นที่ 3 การปรับปรุง หลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และตอนที่ 4 การปรับปรุง หลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. (2544) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างเพื่อพัฒนา ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล มีกระบวนการวิจัยแบ่งออกเป็น

4 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 การจัดกลุ่มสนทนา (focus group discussion) ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร ขั้นที่ 2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร ขั้นที่ 3 การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำไปทดลองใช้ ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยการทดลองใช้ และตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ศิริพงษ์ เสงายน (2545) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน ดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของไทย ดังได้นำเสนอรายละเอียดมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในครั้งนี้ โดยสรุป ดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

2. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ มีโครงสร้างประกอบด้วย ความเป็นมาของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม หัวข้อวิชาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

3. ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยเกณฑ์การพิจารณา โดยสรุป ดังนี้

3.1 โครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรม จะต้องผ่านการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมไว้ ใช้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ส่วนเกณฑ์ความสอดคล้อง มีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3.2 หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้จัดทำโครงร่าง ผ่านการตรวจสอบและประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว จะต้องนำไปทดลองใช้กับทดลอง และเมื่อดำเนินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมแล้ว จะต้องดำเนินการวัดและประเมินผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์ผลการประเมินสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกลุ่มทดลองจะต้องมีพฤติกรรมการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยภายหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ Balanced Scorecard มีวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

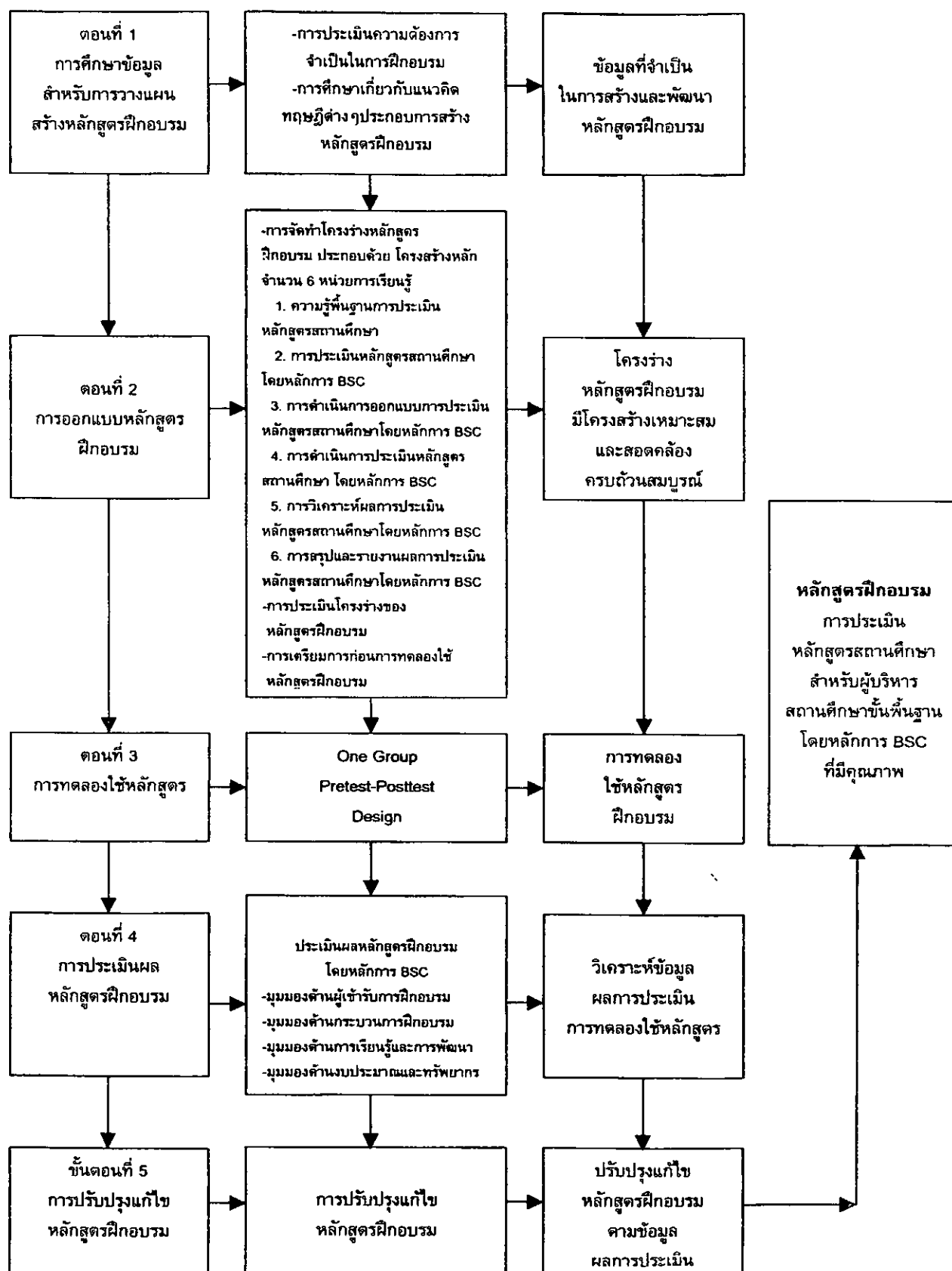
ตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีโครงสร้างและองค์ประกอบ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ วิธีการประเมินผล ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมยึดหลักการจิตวิทยาการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมในกลุ่มทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design)

ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และภายหลังการฝึกอบรมโดยหลักการ Balanced Scorecard

ตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

สามารถนำเสนอการดำเนินการวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้เป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 12 การดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Needs Assessment)

ในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จากเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และพิจารณากรอบรูปแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC จากนั้น ดำเนินการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC เมื่อรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลความต้องการจำเป็นในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานร้อยละ สรุปจำนวนร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในระดับมากที่สุดร้อยละ 85.10 มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในระดับมากร้อยละ 12.90 และมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในระดับปานกลางร้อยละ 2.00 ซึ่งผลของการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4

2. การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาและการฝึกอบรม

2.1 การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎีการประเมินหลักสูตร แนวคิดรูปแบบการประเมินหลักสูตร และกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา รูปแบบการประเมินหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้ง การประเมินโดยหลักการ Balanced Scorecard สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.2 การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ความหมาย แนวคิดในการฝึกอบรม หลักการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ มีผลการศึกษา สังเคราะห์

นำเสนอไว้ในบทที่ 4

จากผลของการศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเป็นแนวทางการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ตามลำดับไป

ตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดวิธีการดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอนย่อย คือ การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และการเตรียมการก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1. การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

โดยนำผลที่ได้จากข้อมูลตอนที่ 1 มาใช้ในการกำหนดโครงสร้างและส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมเรียงตามลำดับ เพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมมีโครงสร้างและองค์ประกอบแต่ละส่วนเกิดความเหมาะสมและสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างถูกต้อง ซึ่งโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1.1 ความเป็นมาหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการศึกษาเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมมาใช้กำหนดความเป็นมาของการฝึกอบรม โดยเขียนเป็นความเรียงเกี่ยวกับความสำคัญ เป้าหมาย และจุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับข้อมูลสภาพของความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

1.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำผลของการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่างๆ ข้อมูลของการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ใช้เป็นแนวทางกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมอย่างสอดคล้องกัน โดยมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่า เมื่อดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรแล้ว ผู้เข้าอบรมจะบรรลุ

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดไว้ และจัดเป็นจุดหมายปลายทางเมื่อเสร็จสิ้น การฝึกอบรมทุกหน่วยการเรียนรู้ตามหัวข้อวิชาการฝึกอบรมแล้ว

1.3 หัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาของการฝึกอบรมในครั้งนี้ จัดเป็นหัวข้อวิชาการหลักสูตร ฝึกอบรม โดยพิจารณาจากเนื้อหาสาระด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้เทคนิค Balanced Scorecard (BSC) ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดเป็น หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 6 หน่วย กำหนดเวลารวมทั้งสิ้น 23 ชั่วโมง แต่ละหน่วยการเรียนรู้ ได้กำหนดโครงสร้างจำนวน 6 รายการ ดังนำเสนอรายละเอียดไว้ตามลำดับไป

1.4 กิจกรรมการฝึกอบรม

ผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม หัวข้อ วิชาการหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งยึดหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เป็นหลัก โดยการทำหนดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ไปตามสถานการณ์เรียนรู้ ที่หลักสูตรฝึกอบรมกำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งผสมผสานการเรียนรู้ในรูปกลุ่มย่อย และรายบุคคลตามสื่อการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ได้แก่ ใบงาน ใบความรู้ เป็นต้น ภายใต้การ อำนวยการเรียนรู้ของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม มีกิจกรรมการฝึกอบรมประกอบด้วย การบรรยาย การทำงานกลุ่ม การนำเสนอผลงานรายบุคคลและรายกลุ่ม การอภิปราย และ การนำเสนอผลงานรายบุคคลและรายกลุ่ม เป็นต้น

1.5 สื่อการฝึกอบรม

ผู้วิจัยกำหนดสื่อการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม หัวข้อ วิชาการหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งยึด หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เป็นหลัก ประกอบด้วย ใบงาน ใบความรู้ แผ่นภาพโป่งใส สื่อประกอบการบรรยายไปแกรม Power Point และแบบบันทึกผล การเรียนรู้ เป็นต้น

1.6 การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้วิจัยกำหนดการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มีการประเมินผลความรู้ เจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยใช้ แบบทดสอบและแบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ระหว่างการฝึกอบรม จะดำเนินการประเมิน พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานโดยใช้แบบวัดทักษะ รวมทั้งการทดสอบความรู้โดยใช้แบบทดสอบ ความรู้ภายหลังจบการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับทราบผลเป็นรายบุคคล รวมทั้งการประเมินด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม

ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรมและด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.7 หน่วยการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ตามหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 6 หน่วย กำหนดเวลารวมทั้งสิ้น 23 ชั่วโมง ซึ่งในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมและหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้ในการฝึกอบรมมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 : ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย 3 เรื่อง คือ

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการประเมินหลักสูตร ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

1.2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ จุดหมาย โครงสร้างหลักสูตร แนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ และคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา มีหัวข้อเรื่องย่อยได้แก่ ความหมายและขอบข่าย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และรูปแบบที่ใช้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่ผ่านมา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 : ขอบข่ายของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ ประวัติความเป็นมา กรอบแนวคิดพื้นฐาน สำหรับการใช้นำประเมินผล ความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ และแนวการนำไปใช้ในการประเมินผล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 : การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 8 ชั่วโมง มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ การออกแบบการประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 : การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ การวางแผนการประเมิน การดำเนินการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 : การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูล และการสรุปและรายงานผล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 : การสรุปผลและรายงานผลประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่
วัตถุประสงค์เค้าโครงองค์การประกอบ และการเขียนรายงานแต่ละองค์ประกอบ

โครงสร้างองค์ประกอบของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
มีโครงสร้างประกอบด้วย 6 รายการ มีรายละเอียด ดังนี้

(1) จุดประสงค์การเรียนรู้

ผู้วิจัยกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้โดยใช้หลักเกณฑ์การเขียนตามแนวทางการเขียน
จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และกำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม
เขียนให้ถูกต้องชัดเจน กระชับรัดกุม และสามารถสังเกตวัดได้ ให้ครอบคลุมถึงการกระทำ
ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำได้ภายหลังการฝึกอบรม ประกอบด้วยคำกริยาที่ชัดเจน
ครอบคลุมพฤติกรรมด้านความรู้ เจตคติและทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

(2) เนื้อหาสาระ

ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาสาระย่อย จากหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหัวข้อให้
สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม และจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยการศึกษาและ
วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
เนื้อหาสาระดังกล่าวนี้เป็นกิจกรรม และหรือแนวดำเนินการย่อยๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน
อย่างสมบูรณ์สอดคล้องในแต่ละหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งกำหนดตามข้อมูลผล
การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

(3) กิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือกิจกรรมและวิธีการอบรมต่างๆที่ใช้ในการ
ติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม
และระหว่างผู้รับการฝึกอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุจุดประสงค์
การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ รวมทั้งให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ในการ
กำหนดกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม โดยให้นำข้อมูลจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อมูลความต้องการ
จำเป็นในการฝึกอบรม รวมทั้งหลักจิตวิทยาการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่
กำหนดไว้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มาใช้ในการออกแบบกำหนดกิจกรรมและวิธีการ
ฝึกอบรม โดยยึดผู้เข้าร่วมอบรมเป็นศูนย์กลาง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมในครั้งนี้
ไว้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อย การระดมความคิดเห็น การเรียนรู้ด้วยตนเอง
การทำงานกลุ่ม การทำแบบฝึกหัดเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล เป็นต้น โดยจะเลือกกิจกรรมใด
ไปใช้กับหัวข้อการฝึกอบรมเรื่องอะไรนั้น ยึดจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้
เป็นหลัก

(4) สื่อการเรียนรู้

ผู้วิจัยกำหนดสื่อการเรียนรู้ เพื่อใช้ประกอบการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระตามหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม และกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม โดยใช้หลักการเรียนรู้ และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตามพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์การเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยสื่อประเภทวัสดุ ได้แก่ ใบงาน ใบความรู้ เอกสารเสริมความรู้ โปรแกรม Power Point แผ่นภาพโป่งใส เป็นต้น สื่อประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เป็นต้น ซึ่งกำหนดแตกต่างกันในแต่ละหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม โดยให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาสาระ รวมทั้งจิตวิทยาการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

(5) การวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยกำหนดการวัดและประเมินผลพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ และความคิดเห็นของผู้รับการอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรม จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางการตรวจสอบการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยพิจารณาถึงลักษณะพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ในแต่ละด้านเป็นหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ โดยกำหนดเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกันในแต่ละพฤติกรรม

(6) เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้

ผู้วิจัยกำหนดเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วย จุดประสงค์การเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ใช้

หมายเหตุ ทุกหน่วยการเรียนรู้ของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมมีโครงสร้างและองค์ประกอบเหมือนกัน และเมื่อดำเนินการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสร็จสมบูรณ์แล้ว ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

เมื่อผู้วิจัยได้จัดสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามขั้นตอนที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น จะได้โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC มีโครงสร้างและองค์ประกอบโดยสรุป ดังนี้

- 1) ปกนอก
- 2) ปกใน
- 3) คำนำ
- 4) คำแนะนำสำหรับวิทยากร
- 5) สารบัญ
- 6) กรอบรายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม

- 6.1) ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม
- 6.2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม
- 6.3) หัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม
- 6.4) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 6.5) คุณสมบัติของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม
- 6.6) รูปแบบของการฝึกอบรม
- 6.7) กิจกรรมการฝึกอบรม
- 6.8) การจัดลำดับกิจกรรมการฝึกอบรม
- 6.9) ตารางการฝึกอบรมตามหลักสูตร
- 6.9) สื่อการฝึกอบรม
- 6.10) การวัดผลและประเมินผล

7) โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 หน่วย ซึ่งแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และเวลาที่ใช้ มีชื่อหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ

BSC

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง การสรุปและรายงานผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC

7) สื่อการเรียนรู้ประกอบการดำเนินการฝึกอบรมตั้งแต่หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ประกอบด้วย ใบงานที่ 1-6 ใบความรู้ที่ 1-6 แผ่นโป่งใสที่ 1-6 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 และแบบบันทึกผลการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

8) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลตามหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้ภายหลังการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยหลักการ BSC

แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยหลักการ BSC แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยหลักการ BSC และแบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม และด้านการใช้จ่ายงบประมาณในการฝึกอบรม

9) คู่มือดำเนินการฝึกอบรม

เมื่อจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามโครงสร้างองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มสมบูรณ์ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ ได้พิจารณา ตรวจสอบพร้อมให้ข้อเสนอแนะ เมื่อปรับปรุงแล้วได้ดำเนินการส่งมอบให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องตามลำดับไป

2. การตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสร็จสมบูรณ์แล้ว การตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการโดยการมอบให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเป็นการประเมินก่อนนำไปทดลองใช้ในด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น และทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การกำหนดผู้เชี่ยวชาญสำหรับประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้เชี่ยวชาญประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย จำนวน 10 ท่าน มีคุณสมบัติเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งโดยสรุป ดังนี้

2.1.1 เป็นอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และหรือการวิจัยทางการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

2.1.2 เป็นผู้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและหรือทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3 เคยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การกำหนดรายละเอียดของการประเมิน

การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ได้กำหนดรายละเอียดของการประเมิน ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ความเหมาะสมของส่วนประกอบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินว่า ส่วนประกอบของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นนั้น มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพียงใด

2.2.2 ความสอดคล้องของส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินว่า ส่วนประกอบต่างๆ ของหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกันเพียงใด

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม คือ แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด ส่วนประกอบที่ทำการประเมิน คือ ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม หัวข้อวิชาการของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดผล และประเมินผลการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 หน่วย แต่ละหน่วยมีโครงสร้าง 6 รายการ คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของส่วนประกอบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง (+1) ไม่แน่ใจ (0) และ ไม่สอดคล้อง (-1) ส่วนประกอบที่ประเมิน คือ ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม หัวข้อวิชาการของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 หน่วย แต่ละหน่วยการเรียนรู้มีโครงสร้าง 6 ประการ คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.4 เกณฑ์การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

2.4.1 เกณฑ์ประเมินความเหมาะสม ใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าความเหมาะสมในประเด็นต่างๆ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้ (เฉลิมพล คงจันทร์. 2541 : 92, สมจิตร แก้วนาค. 2543 : 29)

เหมาะสมมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5
เหมาะสมมาก	ให้คะแนนเป็น 4
เหมาะสมปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
เหมาะสมน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

จากนั้น หาค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00
------------------	-----------------	-------------

เหมาะสมมาก	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49
เหมาะสมปานกลาง	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49
เหมาะสมน้อย	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49
เหมาะสมน้อยที่สุด	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49

ถ้าคำนวณค่าเฉลี่ยแต่ละข้อได้ตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป ถือว่า ประเด็นการพิจารณานั้น เหมาะสมที่จะใช้ประกอบไว้ในโครงร่างหลักสูตร ถ้าได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ต้องทำการพิจารณา ปรับปรุงให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.4.2 เกณฑ์ประเมินความสอดคล้อง การพิจารณาความสอดคล้องใช้เกณฑ์ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (สมจิตร์ แก้วนาค. 2543 : 30, อ้างอิงจาก สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2528 : 63-64 ; citing Rovinelle & Hambleton. 1977)

$$\text{เมื่อ } \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณากำหนดมาตราส่วนประมาณค่า

+1 หมายถึง มีความเห็นว่า สอดคล้องกัน

0 หมายถึง มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้องกัน

หมายเหตุ: ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ไว้ ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่า มีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์นำไปใช้ได้ แต่ถ้าได้ค่าน้อยกว่า 0.5 ต้องนำมาพิจารณาปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะ

2.5 ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำร่างหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ได้ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง ซึ่งมีผล การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอไว้ในบทที่ 4

2.5.2 ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC

จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของ โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ผลการประเมินความสอดคล้อง นำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ข้อมูลไว้ในบทที่ 4

2.6 การปรับปรุงโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรม

หลังจากที่ผู้วิจัยได้นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน มาวิเคราะห์แล้ว ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีสาระสำคัญ และนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลอง มีรายละเอียดข้อมูลที่ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมนำเสนอไว้ในบทที่ 4

3. การเตรียมการก่อนการทดลองใช้หลักสูตร

ผู้วิจัยได้เตรียมการก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเตรียมการตามลำดับโดยสรุป ดังนี้

3.1 การเตรียมเอกสาร ได้แก่ การจัดพิมพ์หลักสูตรฝึกอบรม คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ใบงาน ใบความรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินตามหลักสูตรฝึกอบรมให้เสร็จสมบูรณ์ จัดทำกำหนดการฝึกอบรมจำนวน 5 วัน รวมทั้งจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือใช้กลุ่มตัวอย่างและสถานที่ในการทดลองหลักสูตรฝึกอบรม

3.2 การเตรียมบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกวิทยากร ประกอบด้วย คณะศึกษานิเทศก์ จำนวน 12 คน จัดประชุมชี้แจงแนวการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม พร้อมมอบหมายภารกิจตามกิจกรรมเป็นรายหน่วยการเรียนรู้โดยยึดหลักเป็นไปตามความต้องการ ใช้เวลาประชุมวิทยากรเพื่อศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรม เตรียมการล่วงหน้าจำนวน 2 วัน คือ ระหว่างวันที่ 24-25 กุมภาพันธ์ 2547 ณ ห้องประชุมจันทน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี นอกจากนี้ ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 25 คน และทำหนังสือราชการแจ้งให้รับทราบเพื่อเตรียมการล่วงหน้าก่อนการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 สัปดาห์ ในการผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงาน กำกับรายการให้การดำเนินการทุกขั้นตอนเป็นไปตามคู่มือการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร ซึ่งวิทยากรดำเนินการฝึกอบรมเพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 12 คน มีรายชื่อดังนี้

- 3.2.1 นายบำเพ็ญ โกศลนันท์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 9
- 3.2.2 นางสาวอุบล ละมั่งทอง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 9
- 3.2.3 นายสุคนธ์ สินทรัพย์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8
- 3.2.4 นายไกรวุฒิ ฤทธาภรณ์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8
- 3.2.5 นางโสภา ท่าเรือพลี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8
- 3.2.6 นายสนาน คุณประเสริฐ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7
- 3.2.7 นางสุภาพิมพ์ เกตุสมบูรณ์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7
- 3.2.8 นายกมล ขวัญดี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7

3.2.9 นายสมบัติ จันทร์กระจ่าง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7

3.2.10 นางดวงแข สุระประเสริฐ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7

3.2.11 นายสมพร หวายเจริญ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7

3.2.12 นางสาวอุสาห์ เจียมจันทร์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7

3.3 การเตรียมสถานที่ ได้แก่ การเตรียมห้องประชุมสำหรับการจัดการฝึกอบรม

โดยพิจารณาองค์ประกอบต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมตลอด 5 วัน เช่น โต๊ะเก้าอี้ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายภาพวิดีโอโปรเจคเตอร์ ป้ายจัดนิทรรศการ ไมโครโฟน และเครื่องขยายเสียงเป็นต้น โดยการขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการใช้สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก ดังกล่าว โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในนามของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกำหนดวันทดลองหลักสูตรฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 8 – 12 มีนาคม 2547 จำนวน 5 วัน ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

3.4 การเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม ได้แก่ การติดต่อประสานการจัดเตรียม อาหารและเครื่องดื่มไว้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดการฝึกอบรมสอดคล้องกับตาราง ของหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 วัน ประกอบด้วย อาหารกลางวันๆละ 1 มื้อ และอาหารว่าง วันละ 2 มื้อ (เช้า-บ่าย)

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความพร้อมและความเรียบร้อยทุกด้าน ดังกล่าวไว้ข้างต้นอีกครั้ง ก่อนกำหนดการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 1 วัน

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินงานในตอนๆที่ 3 นี้ เป็นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาคสนามกับ กลุ่มทดลอง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดของ การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการทดลอง

1.1 เพื่อศึกษาความรู้ เจตคติ และทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ได้เข้าร่วมอบรม

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความรู้ เจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาใน กลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการทดลอง

1.3 เพื่อศึกษาทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มกลุ่มทดลอง ภายหลังการทดลอง

1.4 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีต่อหลักสูตร ฝึกอบรม 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม และด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม

2. แบบแผนการทดลอง

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้รูปแบบการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ เป็นรูปแบบการทดลองกับกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียวมีการทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest-Posttest Design) (Fisher , Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 394; DeCenzo & Robbin. 1999 : 242-243)

Y_b	X	Y_a
-------	-----	-------

เมื่อ

X หมายถึง กลุ่มทดลองรับการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม

Y_b หมายถึง การทดสอบก่อนการฝึกอบรม

Y_a หมายถึง การทดสอบหลังการฝึกอบรม

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล ที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 133 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 25 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากต้องการบุคคลเข้าร่วมอบรมที่มีคุณลักษณะเฉพาะ ดังนี้

3.2.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ใช้หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ปีการศึกษา 2546

3.2.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความต้องการ ความสนใจและสมัครใจในการเข้ารับการฝึกอบรม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ จำนวน 50 ข้อๆละ 4 ตัวเลือก มีวิธีการให้คะแนนเป็นรายข้อ คือ ตอบถูกต้องได้ 1 คะแนน

แต่ถ้าตอบผิดได้ 0 โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

3.3.1.1 รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC มาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาสำหรับสร้างแบบทดสอบให้สอดคล้องครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

3.3.1.2 สร้างแบบทดสอบชนิดเลือกตอบให้มีจำนวนข้อมากพอที่จะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่กำหนดไว้ จำนวน 60 ข้อ

3.3.1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 10 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Face Validity) จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.1.4 นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมาย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความยาก (P) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

1) ค่า P จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้า P มีค่ามาก หมายถึง มีคนตอบถูกในข้อนั้นมาก ข้อสอบข้อนั้นก็ง่าย แต่ถ้าค่า P มีค่าน้อย หมายถึง มีคนตอบในข้อนั้นน้อย ข้อสอบข้อนั้นยาก ในการวิเคราะห์ความยาก ใช้เกณฑ์ความยากของข้อสอบ กำหนดไว้อยู่ระหว่าง .20 ถึง .80 พิจารณาผลการวิเคราะห์ โดยเลือกแบบทดสอบความรู้ไว้จำนวน 50 ข้อ

2) ค่าอำนาจจำแนก (r) จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ข้อสอบข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเป็นบวก และเข้าใกล้ 1 แสดงว่า มีอำนาจจำแนกสูง ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกเป็นลบ และเท่ากับ 0 แสดงว่าข้อนั้นไม่มีอำนาจจำแนก โดยกำหนดเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกในครั้งนี้ไว้ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พิจารณาผลการวิเคราะห์ โดยเลือกแบบทดสอบความรู้ไว้ จำนวน 50 ข้อ

3.3.1.5 พิจารณาผลการวิเคราะห์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) จากผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ได้เลือกข้อสอบจำนวน 50 ข้อ เป็นแบบทดสอบภาคความรู้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าความยากง่ายตั้งแต่ .30 - .80 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .28 - .72 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวไว้ในภาคผนวก

3.3.2 แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ด้วยตนเอง มีขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

3.3.2.1 ผู้วิจัยศึกษานิยาม ทฤษฎี วิธีการสร้างมาตรวัดเจตคติและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

3.3.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ มีข้อความทางบวกและทางลบ ครอบคลุมความรู้สึกที่มีต่อการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3.3.2.3 นำมาตรวัดเจตคติที่มีต่อการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Face Validity) เมื่อได้ปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแล้วเตรียมนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย

3.3.2.4 นำแบบวัดเจตคติที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน และนำผลที่ได้จากการทดสอบ มาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 10.0 จากนั้นพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20-.80 ได้แบบวัดเจตคติเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 ข้อ

3.3.2.5 ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งฉบับ โดยการพิจารณาค่าความเชื่อมั่น (α) จากผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .75 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในภาคผนวก

3.3.3 แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมที่เกิดทักษะและร่วมกิจกรรม มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.3.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทักษะพฤติกรรมกรรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3.3.3.2 นำผลจากการศึกษาจากข้อ 3.3.3.1 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างแบบประเมินทักษะ เป็นแบบสำรวจรายการ

3.3.3.3 นำแบบวัดทักษะที่สร้างขึ้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ระดับคะแนนด้านความเหมาะสมของแต่ละข้อกระทงตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จึงนำมาใช้เป็นข้อกระทง ของแบบวัดทักษะ จำนวน 14 ข้อ รวมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

จากผลการประเมินความเที่ยงตรงตามสภาพของแบบวัดทักษะการใช้หลักสูตร ผูกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับ ความเหมาะสมมากที่สุด มีรายละเอียดนำเสนอไว้ในภาคผนวก

3.3.4 แบบสอบความคิดเห็นการใช้หลักสูตรผูกอบรม

แบบสอบความคิดเห็นการใช้หลักสูตรผูกอบรม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้วิธีการหาความเที่ยงตรงตามสภาพ (Face Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อใช้สอบความความคิดเห็นของผู้เข้ารับการผูกอบรม ภายหลังการผูกอบรม 3 เรื่อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ด้านความพึงพอใจ ในการผูกอบรม จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 2 ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการผูกอบรม จำนวน 12 ข้อ และตอนที่ 3 ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการผูกอบรม จำนวน 23 ข้อ มีขั้นตอนการสร้างตามลำดับ ดังนี้

3.3.4.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนา แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3.3.4.2 ศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรผูกอบรม และจุดประสงค์การเรียนรู้ ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งรายละเอียดต่างๆที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบและโครงสร้าง ของหลักสูตรผูกอบรม

3.3.4.3 เขียนแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ประเมินความเหมาะสมเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ และให้ข้อเสนอแนะ โดยกำหนดเกณฑ์ว่า เมื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมในแต่ละข้อกระทงว่า มีค่าเฉลี่ย ระดับความเหมาะสมตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ผู้วิจัยจะตัดสินใจนำมาใช้จัดทำแบบสอบถาม

3.3.4.4 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการผูกอบรมตามหลักสูตรผูกอบรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานฉบับสมบูรณ์ ตามลำดับไป รวมทั้งได้กำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ กำหนดระดับคุณภาพของแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจในการผูกอบรม ประกอบด้วย ระดับนำพอใจ จำนวน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ของระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับนำพอใจ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

2) ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย
ระดับความสามารถ จำนวน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ดีมาก

4 หมายถึง ดี

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง พอใช้

1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

กำหนดเกณฑ์ของระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความสามารถ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ดีมาก

3.50 – 4.49 หมายถึง ดี

2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง พอใช้

1.00 – 1.49 หมายถึง ต้องปรับปรุง

3) ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม
ประกอบด้วย ระดับความประหยัดและความคุ้มค่า จำนวน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ของระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความประหยัดและความคุ้มค่า

ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

จากผลการประเมินความเที่ยงตรงตามสภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.57 อยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด มีรายละเอียดนำเสนอไว้ในภาคผนวก

3.4 วิธีดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ทดสอบก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Pretest) โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ในกลุ่มทดลอง

3.4.2 จัดให้กลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยองค์ประกอบครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมตามตารางที่กำหนดไว้จำนวน 5 วัน ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 6 หน่วย ใช้เวลา 23 ชั่วโมง และระหว่างการฝึกอบรมจัดให้มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

3.4.3 ทดสอบหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Posttest) โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC และแบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ในกลุ่มทดลอง

3.4.4 ประเมินทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังการทดลอง โดยใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

3.4.5 ประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ภายหลังการฝึกอบรม 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรมและด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3.5 การวิเคราะห์ผลการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0 โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบของการประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระหว่างก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้ t-test แบบ dependent นำเสนอรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในบทที่ 4 และรายละเอียดของการคำนวณไว้ในภาคผนวก

3.5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระหว่างก่อนและหลังการทดลองโดยใช้ t-test แบบ dependent นำเสนอรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในบทที่ 4 และรายละเอียดของการคำนวณไว้ในภาคผนวก

3.5.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพด้านทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ภายหลังจากทดลอง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยระดับคะแนน ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในบทที่ 4 และรายละเอียดของการคำนวณไว้ในภาคผนวก

3.5.4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความพึงพอใจในการรับการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม และด้านการใช้จ่ายงบประมาณในการฝึกอบรม นำเสนอรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในบทที่ 4 และรายละเอียดของการคำนวณไว้ในภาคผนวก

ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม (Evaluation)

การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมในตอนี่ 4 นี้ ผู้วิจัยได้ใช้การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC ซึ่งดำเนินการประเมินผลก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม และวิเคราะห์ข้อมูลดังนำเสนอมาแล้วข้างต้น เมื่อพิจารณาโดยหลักการ BSC แล้ว ประกอบด้วย 4 มุมมอง มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. มุมมองด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามจุดหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC โดยพิจารณาการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และระดับคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

2. มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลในด้านคุณภาพของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ระดับความเหมาะสมและความสอดคล้อง และการดำเนินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการฝึกอบรม

3. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง การประเมินความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย ระดับความสามารถของวิทยากรในการดำเนินกิจกรรมในการฝึกอบรมตลอดการฝึกอบรม

4. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร หมายถึง การประเมินการใช้จ่าย
งบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ย
ด้านความประหยัดและความคุ้มค่าภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
สามารถสังเคราะห์เป็นรายละเอียดเป็นกรอบการประเมินแต่ละมุมมอง นำเสนอไว้
ในตาราง 9

ตาราง 9 กรอบการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	วิธีการและเครื่องมือ
มุมมองด้านผู้เข้ารับการอบรม -ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และเจตคติ	-ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านความรู้และเจตคติ ตามจุดหมายของหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	-ค่าเฉลี่ยประเมินหลังมากกว่าประเมินก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญอย่างน้อย .05	-การทดสอบและการวัดโดยใช้แบบทดสอบและ แบบวัดเจตคติ ก่อนและหลังการฝึกอบรม (วิทยากรดำเนินการ)
-ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะตามจุดหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	-ค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความสามารถของวิทยากรตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	-ค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความสามารถตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป	-การวัดทักษะ โดยใช้แบบวัดทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม (วิทยากรดำเนินการ)
มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร -การจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม	-ระดับค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและสอดคล้องขององค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	-ระดับค่าเฉลี่ยความเหมาะสม ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป	-การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง โดยใช้แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมฯ (ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการ)
-การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร	-ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการฝึกอบรม	-ระดับค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป	-การสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมด้านความพึงพอใจ (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)
มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา -ความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม	-ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสามารถตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป	-การสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)
มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร -การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม	-ระดับเฉลี่ยความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม	-ระดับคะแนนเฉลี่ยความประหยัดและความคุ้มค่า ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป	-การสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)

จากตาราง 9 กรอบการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาใช้ดำเนินการประเมินผลการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินผลก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ ใช้เครื่องมือได้แก่ ใช้แบบประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆของหลักสูตรฝึกอบรม

ระยะที่ 2 การประเมินผลระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินก่อนการฝึกอบรม ใช้วิธีการทดสอบภาคความรู้ และวัดเจตคติด้านการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC โดยใช้แบบทดสอบภาคความรู้ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ และระหว่างการฝึกอบรมใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ระยะที่ 3 ประเมินหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินหลังการฝึกอบรม ใช้วิธีการทดสอบภาคความรู้ แบบวัดเจตคติด้านการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือชุดเดียวกันกับการประเมินก่อนการฝึกอบรมในระยะที่ 2 ประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม และด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4 มุมมอง แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว มีผลการประเมินด้านต่างๆดังได้นำเสนอมาแล้ว และได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละมุมมอง และแต่ละด้านทุกประเด็นใช้เป็นแนวทางปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมตามลำดับไป

ตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับ ข้อมูลผลการประเมินที่ได้จากการทดลองใช้ในตอนที่ 4 เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ โดยมีโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความเหมาะสม สอดคล้องและถูกต้องสมบูรณ์ ได้แก่ ความเป็นมาของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม หัวข้อวิชาการ หลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล หน่วยการเรียนรู้ทุกหน่วย

อนึ่ง ภายหลังจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลจากการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการทดลองใช้ มาใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้เกิดความสมบูรณ์ มีรายละเอียดของการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ภายหลังจากการทดลองใช้แล้ว นำเสนอรายละเอียดไว้ในบทที่ 4

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ Balanced Scorecard ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สอดคล้องกับผลการดำเนินการวิจัยตามลำดับ 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ผลการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 5 ผลการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

จากการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความต้องการผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสำรวจความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 จำนวน 100 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ สรุปจำนวนร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในระดับมากที่สุดร้อยละ 85.10 มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในระดับมากร้อยละ 12.90 และมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในระดับปานกลางร้อยละ 2.00 ซึ่งสามารถสรุปเป็นระดับความต้องการรับการฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC เป็นรายเรื่อง ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 10 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1
รายเนื้อหาสาระ

รายการเนื้อหาสาระ	ผลความต้องการ		ระดับ ความต้องการ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	4.67	.17	มากที่สุด
2. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	4.88	.04	มากที่สุด
3. การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตร สถานศึกษาโดยหลักการ BSC	4.88	.04	มากที่สุด
4. การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	4.96	.12	มากที่สุด
5. การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	4.77	.07	มากที่สุด
6. การสรุปและรายงานผลการประเมินหลักสูตร สถานศึกษา โดยหลักการ BSC	4.85	.01	มากที่สุด
โดยรวม	4.84	0.08	มากที่สุด

จากตาราง 9 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเนื้อหาสาระทั้ง 6 เรื่อง มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.84 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความต้องการรับการฝึกอบรมในแต่ละเรื่องในระดับมากที่สุดใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยเป็นรายเนื้อหาสาระการฝึกอบรม สามารถจัดลำดับความต้องการจากมากที่สุดไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้

อันดับที่ 1 เรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC

อันดับที่ 2 เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC และเรื่อง
การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

อันดับที่ 3 เรื่อง การสรุปและรายงานผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ BSC

อันดับที่ 4 เรื่อง การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

อันดับที่ 5 เรื่อง ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสังเคราะห์เพื่อให้
เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ มีผลปรากฏดังนี้

1. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะตรวจสอบ
ว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่จัดขึ้นให้แก่แก่นักเรียนนั้น ได้ผลที่พึงปรารถนาจริงหรือไม่ และ
ได้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้เพียงไร รวมทั้งการประเมินหลักสูตรยังเป็น
ขั้นตอนที่จะเป็นเครื่องชี้วัดว่า การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประสบความสำเร็จมากน้อย
เพียงใด การประเมินหลักสูตร จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาตัดสินคุณภาพของหลักสูตร
เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตร เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตลอดจนการบริหาร
หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ ว่ามีผลการดำเนินการตรง
ตามจุดมุ่งหมายทั้งปริมาณและคุณภาพที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจะต้อง
กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน และกำหนดสิ่งที่จะประเมินให้สอดคล้อง และจากการศึกษา
เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการประเมินหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2
การดำเนินการประเมินหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ขั้นตอนที่ 4
การรายงานผลการประเมิน และขั้นตอนที่ 5 การนำผลการประเมินไปใช้ มีรายละเอียด
ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดการศึกษาภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยงานสำคัญแรกสุดที่จะต้องดำเนินการคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ
หลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ
งานต่อมาก็คือ การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง
คือ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยมีความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัด
ทำสาระของหลักสูตร การบริหารหลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้
หลักสูตร เพื่อใช้ข้อมูลปรับปรุง พัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับ
ความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน
จึงมีความจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี
มีรายละเอียดได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2

3. หลักการ Balanced Scorecard (BSC) คือ รูปแบบของการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรระบบใหม่ เริ่มจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ขององค์กรโดยใช้การวัด (Measurement) เป็นเครื่องมือที่สำคัญ และกำหนดกรอบการวัดทั้งด้านการเงินและไม่ใช่มุมมองด้านการเงิน ประกอบด้วย 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายในและมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา คณะผู้ประเมินในองค์กรใช้หลักการ BSC จะดำเนินการกำหนดกรอบการประเมินทั้งสี่มุมมองให้มีความสมดุลและสอดคล้องกันเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน มีรายละเอียดได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2

4. การนำหลักการ BSC ไปใช้ในการประเมินหลักสูตรประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอน 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย กิจกรรมและกรอบของสิ่งที่ต้องประเมินโดยหลักการ BSC

ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การจัดทำปฏิทิน กำหนดการประเมิน การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ประกอบด้วย การจัดกระทำกับข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย แนวการเขียนรายงานสรุปผลการประเมิน โครงสร้างองค์ประกอบของการนำเสนอรายงาน และการเขียนรายงานผลการประเมินตามโครงสร้างและองค์ประกอบที่กำหนดไว้

ขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้ ประกอบด้วย การนำผลการประเมินไปปรับปรุงเอกสารหลักสูตรและกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

5. เมื่อนำหลักการ BSC มาใช้สำหรับประเมินหลักสูตรสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องและเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับชื่อแต่ละมุมมองให้เหมาะสม ได้แก่ มุมมองด้านลูกค้า เปลี่ยนเป็น มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านกระบวนการภายใน เปลี่ยนเป็น มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนายังคงชื่อเดิมไว้ และมุมมองด้านการเงิน เปลี่ยนเป็น มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร และในการกำหนดกรอบรายละเอียดของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมในแต่ละมุมมอง เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดรายละเอียดต่างๆสำหรับการประเมินให้เกิดความสมดุลและมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์มาใช้เป็นกรอบการประเมินแต่ละมุมมองโดยสรุป ดังนี้

5.1 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ได้กำหนดกรอบการประเมิน โดยกำหนดเป็นการประเมินด้านความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งใช้กรอบการพึงพอใจในงานเฉพาะ

ของหลักสูตรสถานศึกษา และวัดผลสัมฤทธิ์นักเรียน ตามจุดหมายของหลักสูตรของนักเรียน และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนตามจุดหมายของหลักสูตรกำหนดกรอบการวัด ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย ซึ่งมาตรฐานด้านผู้เรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบการประเมินภายนอกในรอบแรก เมื่อพิจารณาแล้ว ครอบคลุมพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านผู้เรียน มีรายละเอียดได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2

5.2 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ได้กำหนดกรอบการประเมิน ประกอบด้วย การประเมินการจัดทำหลักสูตร การใช้หรือ การบริหารหลักสูตร และการประเมินการใช้หลักสูตร การประเมินด้านการจัดทำหลักสูตร เป็นการประเมินระดับคุณภาพของหลักสูตรที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านการจัดทำเอกสาร หลักสูตร หรือตัวหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ตามแนวคิดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อรอบรู้ของบลูม ครูผู้สอนจะสอนได้อย่างมีคุณภาพจะต้องมีข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนด้านความรู้และความคิดก่อนเรียน ระดับ ความสนใจและเจตคติที่มีต่อวิชาเรียน และคุณภาพการสอน ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การชี้แนะ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การเสริมแรง และการแจ้งผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง มีรายละเอียดได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2

5.3 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา กำหนดกรอบการประเมิน ประกอบด้วย ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตร และความสามารถของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์แล้ว สรุปได้ว่า มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นกระบวนการที่ สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้มีความสามารถในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร และการใช้หลักสูตรสถานศึกษา นั่นคือ ครูและผู้บริหารมีความสามารถในการกระบวนการภายในของหลักสูตรสถานศึกษา นั่นเอง ซึ่งความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถของผู้บริหาร และคณะครูในด้านการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการจัดทำหลักสูตรฉบับร่าง ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ กำหนดวิธีการ การประเมินผลการเรียน ทดลองใช้หลักสูตร ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และ การปรับปรุง หลักสูตรก่อนนำไปใช้ และการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร เตรียม บุคลากร บริหารและบริการหลักสูตร ดำเนินการสอนตามหลักสูตรและ นิเทศการใช้หลักสูตร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และในส่วนของครูผู้สอนนั้น จะต้องมีความสามารถในการ สอนให้การสอนมีคุณภาพ สอดคล้องตามแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ของบลูม

ที่เรียกว่า การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976) ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาครูผู้สอนให้มีความสามารถตามรูปแบบ การเรียนเพื่อรอบรู้ โดยครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในด้านต่างๆคือ ด้านการชี้แนะนักเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การเสริมแรง และการแจ้งผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นต้น ซึ่งความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนดังกล่าวข้างต้น เมื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพหรือความสามารถ สอดคล้องตามแนวคิดของ ไตเออร์ (ศิริ เจริญวัย . 2532 : 18 -19 ; อ้างอิงจาก Dier. 1985 : 5469) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพหรือความสามารถ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับความรู้ ระดับเจตคติ และระดับทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับความรู้จะเป็นผลมาจากการรับรู้ การคิด เช่น การตั้งใจ การเลือกสรร การฝึกฝนการใช้สัญลักษณ์ การสื่อความหมาย การแปลความหมาย การสะท้อนความคิด และการตอบสนองสิ่งที่ผ่านการประเมิน คำมาแล้วว่าดี เป็นต้น ระดับเจตคติเป็นผลของการตอบสนองทางอารมณ์ ความรู้สึกต่อสิ่งที่พบเห็น และระดับการปฏิบัติงานเป็นผลของการใช้อวัยวะทางกายตอบสนองสิ่งต่างๆอย่างเปิดเผย และเป็นรูปธรรมที่บุคคลอื่นสังเกตหรือประเมินค่าได้ ส่วน อินสเวิร์ท (Ainsworth. 1993: 39-42) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพหรือความสามารถ นั้นเป็นความสามารถในการทำงาน หรือภารกิจที่มีมาตรฐาน มีรายละเอียดได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2

5.4 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

กำหนดกรอบการประเมิน ได้ใช้พิจารณาประสิทธิภาพการใช้งบประมาณและทรัพยากร ในด้านความเหมาะสมและความคุ้มค่า มีรายละเอียดได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2

6. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นได้สังเคราะห์แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และ ตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ในส่วนของการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ใหญ่ สรุปได้ว่า ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ ได้ให้ความสำคัญของ แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดสำหรับการนำตนเองของผู้ใหญ่ นอกจากนี้ ได้ศึกษาวิเคราะห์หลักจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ประกอบด้วย 10 ประการ คือ ความสนใจ ความต้องการ ความพร้อม การจูงใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเสริมแรง ข้อมูลย้อนกลับหรือการรู้ผลการเรียน การจดจำสิ่งที่เรียน การฝึกปฏิบัติและการทำซ้ำ และการถ่ายโยงการเรียนรู้

ในส่วนของการจัดกระบวนการเรียนรู้ จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร สรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ คอลบ์ ประกอบด้วย 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเกิดประสบการณ์ (Experience) :ซึ่งเกิดการที่บุคคลได้สัมผัสกับสิ่งต่างๆ เหตุการณ์ โดยประสาทสัมผัสจึงเกิดเป็นประสบการณ์ขึ้น เพราะผลจากการผ่านประสบการณ์โดยการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

ขั้นที่ 2 การคิดไตร่ตรอง (Reflecting) เป็นการสรุปเกี่ยวกับเหตุการณ์ว่าอะไรดี ไม่ดี อะไรควร-ไม่ควร เพราะอะไร

ขั้นที่ 3 การลงสรุป (Concluding) เป็นชี้ชัดเจาะจงว่าได้เรียนรู้สิ่งอะไรแล้ว

ขั้นที่ 4 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นการจัดวาง/กำหนดวิธีที่จะปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริงสำหรับอนาคต ผลที่ได้รับจะกำหนดเป็นที่ได้เรียนรู้และมีความมั่นใจในการดำเนินการเรียนรู้ตามวงจรตามลำดับไป มีรายละเอียดได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2

7. จากการศึกษาและวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทั้งงานวิจัยของต่างประเทศและงานวิจัยของไทย สามารถสรุปผลปรากฏ ดังนี้

7.1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

7.2 โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ มีโครงสร้างหลักประกอบด้วย ความเป็นมาของของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม หัวข้อวิชาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

7.3 ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยเกณฑ์การพิจารณาโดยสรุป ดังนี้

7.3.1 โครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรม จะต้องผ่านการตรวจสอบและประเมินจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและเรื่องที่ทำหลักสูตร โดยมีรายการตรวจสอบและประเมินตามโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมตามข้อ 2 โดยประเมินความถูกต้องและความสอดคล้อง กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมของทุกองค์ประกอบเฉลี่ยในระดับคะแนน 3.50 ขึ้นไป ซึ่งอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ส่วนเกณฑ์ความสอดคล้อง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป

7.3.2 หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้จัดทำโครงร่าง ผ่านการตรวจสอบและประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ และเมื่อดำเนินการปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว จะต้องนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง และเมื่อดำเนินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมแล้ว จะต้องดำเนินการวัดและประเมินผลตาม

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์ผลการประเมินสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในกลุ่มทดลองจะต้องมีพฤติกรรมการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยภายหลังการฝึกอบรมมากก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากผลของการศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม นำเสนอรายละเอียดผลสรุปไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเป็นแนวทางการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อการจัดทำโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ตามลำดับไป

ตอนที่ 2 ผลการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 มีวิธีการดำเนินการ คือ การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และการเตรียมการก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีผลการดำเนินการแต่ละกิจกรรม สรุปผลปรากฏ ดังนี้

1. การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 มาจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ตามวิธีการดำเนินการที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 3 ได้โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีโครงสร้างประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม หัวข้อวิชาหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย มีรายละเอียดของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC จัดทำเป็นเอกสารหลักสูตรฝึกอบรม มีโครงสร้างประกอบ ดังนี้

1.1 คำนำ : นำเสนอความเป็นมาของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1.2 คำแนะนำสำหรับวิทยากร : นำเสนอรายละเอียดของการดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมของวิทยากร ตามลำดับตั้งแต่ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม

1.3 สารบัญ : เสนอหัวข้อเรื่องที่น่าสนใจเป็นรายละเอียดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำกับเลขหน้าเรียงตามลำดับไว้อย่างชัดเจน

1.4 โครงสร้างองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม : นำเสนอรายละเอียดของโครงสร้างองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่

1.4.1 ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม : นำเสนอความเป็นมาของความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ตอนที่ 1

1.4.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม : กำหนดพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ประกอบด้วย พฤติกรรมการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

1.4.3 เป้าหมาย : กำหนดเป้าหมายของระดับพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม

1.4.4 เนื้อหาสาระการฝึกอบรม : กำหนดเป็นหน่วยการเรียนรู้จำนวน 6 หน่วย ใช้เวลา 23 ชั่วโมง จำนวน 5 วัน มีรายละเอียดของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 : ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย 2 เรื่อง คือ เรื่องความรู้พื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จุดหมายหลักสูตรสถานศึกษา โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา แนวทางในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา และเรื่องการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ ความหมายและขอบข่าย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 : การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย 3 เรื่อง คือ เรื่องประวัติความเป็นมา BSC กรอบแนวคิดพื้นฐาน BSC สำหรับการใช้ประเมินผล และความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ และแนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมินผล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 : การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 8 ชั่วโมง ประกอบด้วย 4 เรื่อง คือ เรื่อง การออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง การออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 : การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย 3 เรื่อง คือ เรื่องการเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา การปฏิบัติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และการสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 : การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย 3 เรื่อง คือ เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูล และการสรุปผล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 : การสรุปผลและรายงานประเมินหลักสูตร

สถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย 3 เรื่อง คือ เรื่องวัตถุประสงค์ของการรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา คำโครงการประกอบ การเขียนรายงาน และแนวการเขียนรายงานแต่ละองค์ประกอบ

1.4.5 กิจกรรมการฝึกอบรม : ได้กำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ยึดดูภาวะผู้เข้ารับการฝึกอบรม จิตวิทยาการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เป็นหลัก ใช้กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย การบรรยาย การศึกษาด้วยตนเอง กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ แบบฝึกหัด รายบุคคล การอภิปรายกลุ่มย่อย และการระดมความคิดเห็น สอดคล้องไว้ในกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

1.4.6 สื่อการฝึกอบรม : ได้กำหนดให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ประกอบด้วย ใบงาน ใบความรู้ แผ่นโปสเตอร์ สื่อประกอบการบรรยาย โปรแกรม Power Point และแบบบันทึกผลการเรียนรู้

1.4.7 การวัดและประเมินผล : ได้ดำเนินการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม โดยหลักการ BSC กำหนดสิ่งที่ประเมินเป็น 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ประเมินด้านความรู้ เจตคติ และทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มุมมองด้านกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตร ฝึกอบรม ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม มุมมอง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ด้านการใช้จ่าย งบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม

2. ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำร่างหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ได้ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง ผลการประเมิน โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้

2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ดังแสดง ในตาราง 11

ตาราง 11 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมการประเมิน
หลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC
แยกเป็นรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม	4.50	.11	มาก
2.จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.60	.01	มาก
3.หัวข้อวิชาการฝึกอบรม	4.20	.12	มาก
4.กิจกรรมการฝึกอบรม	4.60	.29	มากที่สุด
5.สื่อการฝึกอบรม	4.20	.02	มาก
6.การวัดผลและประเมินผล	4.30	.23	มาก
7.หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6			
7.1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1	4.30	.84	มาก
7.2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2	4.30	.18	มาก
7.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3	4.50	.29	มาก
7.4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4	4.30	.11	มาก
7.5 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5	4.60	.17	มากที่สุด
7.6 หน่วยการเรียนรู้ที่ 6	4.40	.06	มาก
โดยรวม	4.40	.19	มาก

จากตาราง 11 ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร
ฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ
BSC มีค่าเฉลี่ยระดับคะแนนความเหมาะสมเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับความเหมาะสมมากและ
เมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 2 รายการอยู่ในระดับ
ความเหมาะสมมากที่สุด และมีองค์ประกอบอีกจำนวน 11 รายการอยู่ในระดับความเหมาะสม
มาก

2.2 ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการ
ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC
จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของ
โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผลการประเมินความสอดคล้องดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตร
สถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ยดัชนี ความสอดคล้อง	ความหมาย
1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักการและ ความสำคัญของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	.90	สอดคล้อง
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับ จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรม	.80	สอดคล้อง
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับโครงสร้างของ หัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
4. ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
5. ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม	.90	สอดคล้อง
6. จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมกับโครงสร้างของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม	.90	สอดคล้อง
7. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	.80	สอดคล้อง
8. จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	.80	สอดคล้อง
9. โครงสร้างของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
10. โครงสร้างของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
11. กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
12. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1	.90	สอดคล้อง
13. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 2	1.00	สอดคล้อง
14. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3	.90	สอดคล้อง
15. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 4	.90	สอดคล้อง
16. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 5	1.00	สอดคล้อง
17. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 6	1.00	สอดคล้อง
18. การประเมินความสอดคล้องภายในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6	.90	สอดคล้อง
โดยรวม	.90	สอดคล้อง

จากตาราง 12 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่า โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีโครงสร้างองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ .8 ถึง 1 และมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องโดยรวมเท่ากับ .9 อยู่ในระดับสูง

หลังจากที่ผู้วิจัยได้นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน มาวิเคราะห์แล้ว ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีสาระสำคัญ และนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลอง สรุปได้ ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเดิมมี 4 ข้อ ให้ตัดออก 1 ข้อ เหลือเพียง 3 ข้อ โดยการตัดเรื่องความพึงพอใจออก เพราะพฤติกรรมด้านความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินพฤติกรรมด้านเจตคติอยู่แล้ว

2) โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เดิมกำหนดเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมไว้ 6 ชั่วโมง ให้ลดลงเหลือเพียง 3 ชั่วโมง เพราะเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยเนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่เป็นการทบทวนความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเคยมีความรู้ความเข้าใจมาก่อนจึงไม่สมควรใช้เวลามากถึง 6 ชั่วโมง

3) กิจกรรมการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในส่วนของสื่อการฝึกอบรมที่เป็นใบงานของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ควรเพิ่มเติมกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีกิจกรรมได้ฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมทักษะให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น

4) ควรใช้เลขกำกับสื่อการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ให้สอดคล้องกับเลขลำดับที่ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อสามารถนำไปใช้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ได้ชัดเจน ถูกต้อง ไม่เกิดความสับสน เช่น ใบงานที่ 1 ใบความรู้ที่ 1.1-1.9 แบบทดสอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 แผ่นโปร่งใสที่ 1.1-1.9 และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1 เป็นสื่อการฝึกอบรมของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เป็นต้น

5) เนื้อหาสาระในใบความรู้ จะต้องใช้ข้อความกะทัดรัด เข้าใจง่าย และเรียบเรียงต่อเนื่องกันอย่างสอดคล้อง ตัดรายละเอียดที่ไม่จำเป็นออก

6) เครื่องมือประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร ควรจัดเรียงลำดับกิจกรรมการฝึกอบรมตั้งแต่เปิดการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมและการปิดการฝึกอบรม

7) ควรนำเสนอรายละเอียดของเครื่องมือประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ไว้ในภาคผนวกให้ครบถ้วนทุกรายการ

2.3 การเตรียมการก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

ผู้วิจัยได้เตรียมการก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเตรียมการตามลำดับโดยสรุป ดังนี้

1) การเตรียมเอกสาร ได้แก่ การจัดพิมพ์หลักสูตรฝึกอบรม ใบงาน ใบความรู้

และเครื่องมือวัดและประเมินตามหลักสูตรฝึกอบรมให้เสร็จสมบูรณ์ จัดทำกำหนดการฝึกอบรม จำนวน 5 วัน รวมทั้งจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือใช้กลุ่มตัวอย่างและสถานที่ในการทดลองหลักสูตรฝึกอบรม

2) การเตรียมบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกวิทยากร ประกอบด้วย คณะศึกษานิเทศก์ จำนวน 12 คน จัดประชุมชี้แจงแนวการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม พร้อมมอบหมายภารกิจตามกิจกรรมเป็นรายหน่วยการเรียนรู้โดยยึดหลักเป็นไปตามความต้องการ ใช้เวลาประชุมวิทยากรเพื่อศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรม เตรียมการล่วงหน้า จำนวน 2 วัน คือ ระหว่างวันที่ 24-25 กุมภาพันธ์ 2547 ณ ห้องประชุมจันทน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี นอกจากนี้ ดำเนินการคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 25 คน และทำหนังสือราชการแจ้งให้รับทราบเพื่อเตรียมการล่วงหน้าก่อนการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 สัปดาห์

3) การเตรียมสถานที่ ได้แก่ การเตรียมห้องประชุมสำหรับการจัดการฝึกอบรม โดยพิจารณาองค์ประกอบต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมตลอด 5 วัน เช่น โต๊ะเก้าอี้ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายภาพวิดีโอโปรเจคเตอร์ ป้ายจัดนิทรรศการ ไมโครโฟน และเครื่องขยายเสียงเสียงเป็นต้น โดยการขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการใช้สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกดังกล่าว โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในนามของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกำหนดวันทดลองหลักสูตรฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 8 - 12 มีนาคม 2547 จำนวน 5 วัน ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

4) การเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม ได้แก่ การติดต่อประสานการจัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 วัน ประกอบด้วย อาหารกลางวันละ 1 มื้อ และอาหารว่างวันละ 2 มื้อ

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความพร้อมและความเรียบร้อยทุกด้าน ดังกล่าวอีกครั้งก่อนการฝึกอบรม 1 วัน

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน ระหว่างวันที่ 8-12 มีนาคม 2547 ณ ห้องประชุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการทดลองใช้หลักสูตร แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินด้านความรู้ และด้านเจตคติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินด้านทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม และด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม

มีผลการดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 3 ส่วน สรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินด้านความรู้ และด้านเจตคติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผลด้านความรู้ และด้านเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 25 คน ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้และแบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ผลของการประเมินแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ผลการประเมินด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างก่อน (Pretest) และหลังการฝึกอบรม (Posttest)

n	Pretest (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)			Posttest (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)		
	$\bar{X}$	S.D	%	$\bar{X}$	S.D	%
25	29.40	3.49	58.80	39.20	3.77	78.40

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 29.40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 58.80 และคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 39.20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.40 เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมใกล้เคียงกัน และหลังการฝึกอบรมก็ใกล้เคียง

ตาราง 14 ผลการประเมินด้านเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างก่อน (Pretest) และหลังการฝึกอบรม (Posttest)

n	Pretest (ระดับคะแนน1- 5)			Posttest (ระดับคะแนน1- 5)		
	$\bar{X}$	S.D	%	$\bar{X}$	S.D	%
25	3.04	.21	60.80	3.54	.17	70.80

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ระดับคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.80 และระดับคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 70.80 เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีระดับคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมใกล้เคียงกัน และหลังการฝึกอบรมก็ใกล้เคียงกัน

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินด้านทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม มีผลการประเมินแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการประเมินด้านทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 25 คน

รายการพฤติกรรม	$\bar{X}$	ระดับ ความสามารถ
1. การวางแผนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	3.92	ดี
1.1 การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง	3.80	ดี
1.2 การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.96	ดี
1.3 การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา	3.92	ดี
1.4 การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร	4.00	ดี
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	4.18	ดี
2.1 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมิน	4.28	ดี
2.2 การกำหนดปฏิบัติการรวบรวมข้อมูล	4.40	ดี
2.3 การเลือกใช้สถิติให้เหมาะสมกับข้อมูล	3.85	ดี
3. การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	3.84	ดี
3.1 การจัดทำกับข้อมูล	3.92	ดี
3.2 การดำเนินงานวิเคราะห์ข้อมูล	4.00	ดี
3.3 การเลือกใช้สถิติ	3.76	ดี
3.4 การแปลข้อมูลและอภิปรายผล	3.68	ดี
4. การรายงานผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	4.20	ดี
4.1 การกำหนดเค้าโครงการเขียนรายงาน	4.00	ดี
4.2 การนำเสนอแนวการเขียนรายงานแต่ละองค์ประกอบ	4.40	ดี
4.3 การนำเสนอรายงานตามโครงสร้าง	4.20	ดี
โดยรวม	= 4.01 , S.D. = .23	ดี

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC มีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะในแต่ละพฤติกรรมภายหลังการฝึกอบรมตั้งแต่ 3.68 - 4.40 อยู่ในระดับดี และมีระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้ว พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSCใกล้เคียงกัน

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม และด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผลการประเมินแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ผลการประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม จำนวน 25 คน

รายการกิจกรรมการฝึกอบรม	$\bar{X}$	ระดับความพึงพอใจ
1. การจัดสถานที่ฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมตลอดการฝึกอบรม	4.48	มาก
2. การดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมของวิทยากรในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.28	มาก
3. การอำนวยความสะดวกของวิทยากรในระหว่างการฝึกอบรม	4.68	มากที่สุด
4. การกำหนดเวลาในการฝึกอบรมแต่ละกิจกรรมของหน่วยการเรียนรู้	3.64	มาก
5. ความชัดเจนของเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.28	มาก
6. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.12	มาก
7. การดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.04	มาก
8. การจัดบริการอาหารว่างและอาหารกลางวันตลอดการฝึกอบรม	4.72	มากที่สุด
9. การจัดบรรยากาศการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	4.28	มาก
10. ความรู้ ความสามารถและประโยชน์ที่ได้รับภายหลังการฝึกอบรม	4.16	มาก
โดยรวม	= 4.27 , S.D. = .32	มาก

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรมด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC แต่ละรายการตั้งแต่ 3.64 – 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 รายการ และระดับมากจำนวน 8 รายการ คิดเป็นระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ตาราง 17 ผลการประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านความสามารถของวิทยากร
ดำเนินการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 25 คน

รายการพฤติกรรม	$\bar{X}$	ระดับ ความสามารถ
1. มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการฝึกอบรม	3.68	ดี
2. เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม	3.80	ดี
3. มีศิลปะในการพูด การฟังและการใช้คำถามและคำตอบ	3.80	ดี
4. มีความตั้งใจดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม	3.80	ดี
5. มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่รับผิดชอบ	4.04	ดี
6. นำเสนอเนื้อหาสาระทุกอย่างให้สามารถเข้าใจได้ง่าย	3.72	ดี
7. มีทักษะการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม	3.76	ดี
8. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม	3.92	ดี
9. สามารถบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระการฝึกอบรม	3.80	ดี
10. สามารถดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้	3.96	ดี
11. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างทั่วถึง	4.32	ดี
12. มีความสามารถเป็นผู้นำในการดำเนินการฝึกอบรม	3.60	ดี
โดยรวม	= 3.85 , S.D. = .19	ดี

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนของความคิดเห็นด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ตั้งแต่ 3.68 – 4.32 คิดเป็นระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.85

อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรมใกล้เคียงกัน

ตาราง 18 ผลการประเมินความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการใช้จ่ายงบประมาณ
ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 25 คน

รายการพฤติกรรม	$\bar{X}$	ระดับ ความประหยัด และความคุ้มค่า
1. การจัดกิจกรรมในพิธีเปิดการฝึกอบรม	4.20	มาก
2. การดำเนินการปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.32	มาก
3. การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม	4.60	มากที่สุด
4. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1	4.32	มาก
5. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 2	4.72	มากที่สุด
6. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3	4.56	มากที่สุด
7. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4	4.28	มาก
8. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 5	4.36	มาก
9. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 6	4.16	มาก
10. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1	4.48	มาก
11. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 2	4.48	มาก
12. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3	4.24	มาก
13. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4	4.16	มาก
14. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 5	4.64	มากที่สุด
15. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 6	4.12	มาก
16. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1	4.04	มาก
17. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 2	3.96	มาก
18. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3	4.32	มาก
19. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4	4.28	มาก
20. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 5	3.96	มาก
21. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 6	4.12	มาก
22. การประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม	4.64	มากที่สุด
23. พิธีดำเนินการปิดการฝึกอบรม	4.52	มากที่สุด
โดยรวม	= 4.33	, S.D. = .22 มาก

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม ตั้งแต่ระดับคะแนน 3.96 – 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 รายการ และอยู่ในระดับมากจำนวน 17 รายการ คิดเป็นระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมด้านความประหยัดและความคุ้มค่าเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับความประหยัดและความคุ้มค่ามาก เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรใกล้เคียงกัน

ภายหลังการฝึกอบรม ผู้วิจัยนำผลการประเมินทุกด้านดังได้นำเสนอมาแล้ว ไปวิเคราะห์ผลเพื่อการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมในลำดับขั้นตอนต่อไป

ตอนที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การนำผลการประเมินทั้งก่อน ระหว่างและภายหลังการฝึกอบรม ไปดำเนินการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งผลการประเมินมีกรอบการประเมินจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ผลการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความรู้ เจตคติ และทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ผลการประเมิน นำเสนอในตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบผลการประเมินด้านความรู้การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ระหว่างก่อน (Pretest) และหลังการฝึกอบรม (Posttest)

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t	p
Pretest	25	29.40	3.49	24	17.70 ***	.00
Posttest	25	39.20	3.77			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ก่อนการฝึกอบรม เท่ากับ 29.40 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยภายหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 39.20 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยใช้ t-test แบบ dependent (Paired Samples Test) สรุปผลได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นำเสนอรายละเอียดของการคำนวณไว้ในภาคผนวก

ตาราง 20 การเปรียบเทียบผลการประเมินด้านเจตคติในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ระหว่างก่อน (Pretest) และหลังการฝึกอบรม (Posttest)

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t	p
Pretest	25	3.04	.21	24	15.37 ***	.00
Posttest	25	3.54	.18			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง และระดับคะแนนเฉลี่ยภายหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับดี เมื่อเปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยการทดสอบความแตกต่างของระดับคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้ t-test แบบ dependent (Paired Samples Test) สรุปผลได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมแตกต่างกับระดับคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นำเสนอรายละเอียดของการคำนวณไว้ในภาคผนวก

4.2 ด้านกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม

จากผลการประเมินความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ภายหลังการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.27 นั่นคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

4.3 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความสามารถของวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม

จากผลการประเมินความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความสามารถของวิทยากร ในการดำเนินการฝึกอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า วิทยากรมีความสามารถอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.85 นั่นคือ วิทยากรมีความสามารถอยู่ในระดับมาก

4.4 ด้านงบประมาณและทรัพยากร ได้แก่ การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม

จากผลการประเมินความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรมมีความประหยัดและความคุ้มค่าอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.33 โดยการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรมครั้งนี้ มีความประหยัดและความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 5 ผลการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

จากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำผลการฝึกอบรมมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1. จัดทำคำแนะนำการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติม ให้สามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ได้อย่างมีความชัดเจนและถูกต้อง
2. ปรับเวลาหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 จากเดิม 6 ชั่วโมง เหลือเพียง 3 ชั่วโมง
3. ปรับใบงานที่ 1-6 ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ให้มีความกะทัดรัด และกิจกรรมสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
4. ปรับใบความรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1-6 ให้มีความกะทัดรัด ตัดรายละเอียดที่ซ้ำซ้อนออกไป และเรียบเรียงให้มีความสอดคล้องภายในแต่ละใบความรู้
5. ปรับข้อความในแผ่นโปสเตอร์ให้มีความกะทัดรัด สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของแต่ละหน่วยการเรียนรู้
6. ปรับรายละเอียดของข้อความที่กำหนดไว้ในเอกสารประกอบการเรียนรู้ซึ่งเป็นโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ให้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาสาระการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้

7. ปรับแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1-6 ให้เกิดความสะดวก รวดเร็วแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกใช้ผลการเรียนรู้ด้วยตนเองภายหลังการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้

8. เมื่อรวมเวลาตลอดหลักสูตรฝึกอบรมตามตารางการฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 28 ชั่วโมง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ก่อนการฝึกอบรม จำนวน 2 ชั่วโมง 30 นาที ประกอบด้วย กิจกรรม พิธีเปิดการอบรม จำนวน 1 ชั่วโมง และการทดสอบก่อนการฝึกอบรม จำนวน 1 ชั่วโมง 30 นาที

ส่วนที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 23 ชั่วโมง ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 จำนวน 8 ชั่วโมง หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 จำนวน 3 ชั่วโมง และหน่วยการเรียนรู้ที่ 6 จำนวน 3 ชั่วโมง

ส่วนที่ 3 หลังการฝึกอบรม จำนวน 2 ชั่วโมง 30 นาที ประกอบด้วย กิจกรรม พิธีปิดการอบรม จำนวน 1 ชั่วโมง และการทดสอบหลังการฝึกอบรม จำนวน 1 ชั่วโมง 30 นาที

อนึ่ง หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSCที่ได้ปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดไว้ในภาคผนวก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยหลักการ BSC มีการดำเนินการวิจัย สรุปได้ ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC มีขั้นตอนการวิจัย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

ตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การจัดทำโครงร่างหลักสูตร ฝึกอบรมมีโครงสร้างและองค์ประกอบ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ วิธีการประเมินผล ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมยึดหลักการ จิตวิทยาการเรียนรู้และการเรียนรู้ผู้ใหญ่ จากนั้นดำเนินการประเมินโครงร่างของหลักสูตร ฝึกอบรม ดำเนินการโดยนำโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน พิจารณาประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ตามแบบประเมิน โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง โครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการทดลองแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมในกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว (One Group Pretest-Posttest Design) ซึ่งตอนนี้ เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 25 คน จำนวน 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังด้วยแบบทดสอบวัดความรู้และแบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ระหว่างการฝึกอบรมมีการประเมินทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC และภายหลังการฝึกอบรมประเมินความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรในการดำเนินการฝึกอบรม และด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร

ตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินความรู้และเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้านกระบวนการฝึกอบรม ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านระดับความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านระดับความสามารถของวิทยากรในการดำเนินการฝึกอบรม และด้านงบประมาณและทรัพยากร ภายหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ซึ่งในตอนนี้เป็น การนำผลการประเมินในตอน 3 มาวิเคราะห์ข้อมูลตามมุมมอง 4 ด้าน โดยหลักการ BSC เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ภายหลังการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้เกิดความสมบูรณ์ มีรายละเอียดนำเสนอไว้ในภาคผนวก

สรุปผลการวิจัย

ผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ว่า

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากที่สุดร้อยละ 85.10 ระดับมากร้อยละ 12.90 และระดับปานกลางร้อยละ 2.00 เมื่อพิจารณาความต้องการฝึกอบรมเป็นรายเรื่อง พบว่ามีระดับความต้องการฝึกอบรมเนื้อหาสาระด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเรียงตามลำดับ คือ การดำเนินการประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSC การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

โดยหลักการ BSC การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC การสรุปและรายงานผลการประเมินผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC และความรู้พื้นฐาน การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

1.2. หลักการ BSC เป็นหลักการที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินการในองค์กรธุรกิจ ได้ผลดี และยังสามารถนำมาใช้สำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้ง่ายและสะดวก โดยการปรับเปลี่ยนมุมมอง 4 ด้าน ให้เหมาะสมกับการศึกษา กล่าวคือ มุมมองด้านลูกค้า เปลี่ยนชื่อเป็น มุมมองด้านผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง กำหนดสิ่งที่จะต้องประเมินประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของนักเรียน และผู้ปกครอง พ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชน มุมมองด้านกระบวนการภายใน เปลี่ยนชื่อเป็น มุมมองด้านกระบวนการพัฒนา หลักสูตร กำหนดสิ่งที่จะต้องประเมินประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การบริหาร หลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา คงไว้เหมือนเดิม กำหนดสิ่งที่จะต้องประเมิน ประกอบด้วย ความสามารถของครูผู้สอนในการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารหลักสูตร และความพึงพอใจของครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน และมุมมองด้านการเงิน เปลี่ยนชื่อเป็น มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร กำหนดสิ่งที่จะต้องประเมินประกอบด้วย การใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดสรร ทรัพยากรที่เหมาะสมและใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

1.3 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย กิจกรรมและกรอบของสิ่งที่จะต้องประเมินโดยหลักการ BSC ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมิน หลักสูตร ประกอบด้วย การจัดทำปฏิทินการประเมิน การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการและ เครื่องมือที่กำหนดไว้ ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ประกอบด้วย การจัดกระทำ กับข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับ เกณฑ์ที่ตั้งไว้ ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย แนวทางเขียนรายงาน สรุปผลการประเมิน โครงสร้างองค์ประกอบของการนำเสนอรายงาน และการเขียนรายงานผล การประเมินตามโครงสร้างและองค์ประกอบที่กำหนดไว้ และขั้นตอน 5 การนำผลการประเมิน ไปใช้ ประกอบด้วย การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงเอกสารหลักสูตรและกระบวนการ นำหลักสูตรไปใช้

2. ผลการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 ผู้วิจัยได้จัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตร

สถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยหลักการ BSC มีโครงสร้างหลักประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม หัวข้อวิชาการ หลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย ซึ่งแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีองค์ประกอบย่อย 6 รายการ คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และ เวลาที่ใช้

2.2 ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน สรุปได้ว่า โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา โดยหลักการ BSC มีระดับคะแนนความเหมาะสมเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 แสดงว่า โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และมีดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบ โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยเฉลี่ย .9 แสดงว่า โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง

2.3 ผลการเตรียมการก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรมล่วงหน้า ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมเอกสาร การเตรียมบุคคล การเตรียมสถานที่ และการเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อให้มีความพร้อมก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 29.40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 58.80 และคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 39.20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.40 จากคะแนนเต็ม 50 คะแนน แสดงว่า ภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้มากกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 9.60 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 19.60

3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC มีระดับคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 3.04 คิดเป็นร้อยละ 60.80 และคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 3.54 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 68.80 จากระดับคะแนนเต็ม 5 แสดงว่า ภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติมากกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยมีระดับคะแนนเฉลี่ย 0.50

3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC มีระดับคะแนนเฉลี่ยภายหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 4.01 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการปฏิบัติงานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC อยู่ในระดับดี

3.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรม มีระดับคะแนนเฉลี่ย

4.27 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

3.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า วิทยากรมีความสามารถดำเนินการฝึกอบรม ระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 แสดงว่า วิทยากรมีความสามารถดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี

3.6 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม คิดเป็นระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความประหยัดและความคุ้มค่าเท่ากับ 4.33 แสดงว่า การดำเนินการฝึกอบรมมีการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรมีความประหยัดและความคุ้มค่าวิทยากรอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

4.1 ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.1.1 ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 29.40 คะแนน และหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 39.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test แบบ Paired Samples Test จากโปรแกรม SPSS for Window Version 10.0 ผลสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้หลังการฝึกอบรมแตกต่างจากค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

4.1.2 ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง และหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับดี เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test แบบ Paired Samples Test จากโปรแกรม SPSS for Window Version 10.0 ผลสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติหลังการฝึกอบรมแตกต่างจากค่าระดับคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.2 ด้านกระบวนการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สรุปได้ว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.3 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

วิทยากรดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมมีความสามารถอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สรุปได้ว่า วิทยากรมีความสามารถอยู่ในระดับดี

4.4 ด้านงบประมาณและทรัพยากร

การค่าใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมมีความประหยัดและความคุ้มค่าอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ย 4.33 สรุปได้ว่าการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรมมีความประหยัดและความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

จากการผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามากที่สุด ร้อยละ 85.10 ซึ่งจัดเป็นความต้องการจำเป็นระดับบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จการฝึกอบรม สอดคล้องกับ ฟิชเชอร์ สโกนเฟลด์ และชอว์ (Fisher, Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 356-359) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จการฝึกอบรมเริ่มต้นด้วย การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) เพื่อพิจารณาความต้องการการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานและสิ่งที่จะต้องจัดการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ได้หลายอย่าง เป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและความต้องการความสามารถ (Competencies) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainees) นอกจากนี้ถ้าการฝึกอบรมขาดขั้นตอนนี้ไปจะทำให้การดำเนินการขาดข้อมูลที่แน่นอนจะส่งผลการอบรมไม่ได้ผลและเสียเงินไปโดยเปล่าประโยชน์

นอกจากนี้การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมาก อาจเนื่องมาจากงานด้านการประเมินหลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาดมบพทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 5) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานวิชาการ คืองานหลัก เป็นหัวใจในการทำงานของสถานศึกษา และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือสะท้อนถึงความล้มเหลวของการบริหารงานสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งในการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดี และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 16-21) ได้ให้ความหมาย การบริหารด้านวิชาการว่า

เป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รวมทั้ง มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน

นอกจากนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 53, 59 – 63) ได้นำเสนอมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่มีชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้กำหนดชื่อตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

1. บริหารงานวิชาการ พัฒนาหลักสูตร คุณภาพการเรียนการสอนและงานกิจการนักเรียน

2. บริหารสถานศึกษาด้านบุคลากร งบประมาณและบริหารทั่วไป

3. สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2544 : 38-39)

1. จัดให้มีแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของสถานศึกษา

4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

5. สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และสามารถจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

6. จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ

7. ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นรายเรื่องแล้ว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการฝึกอบรมในด้านการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากหลักการ BSC เป็นรูปแบบการดำเนินการกำหนดกรอบงาน (Framework) ของคณะผู้บริหาร (Executives) ซึ่งแปลงจากวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สู่การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) และการวัด (Measures) ผลการ

ปฏิบัติงาน จัดเป็นสี่มุมมองแตกต่างกัน ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา และตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) จัดเป็นกรอบงาน ซึ่งกำหนดเป็นรายละเอียดเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ใช้สำหรับการวัดข้อมูลรายละเอียดของผู้ปฏิบัติงาน (Employee) เกี่ยวกับการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จในอนาคตซึ่ง ได้แก่ ผลลัพธ์ขององค์กรและการดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์ดังกล่าว ซึ่งคณะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำองค์กรที่มีกำลังความสามารถ และความรู้พิเศษของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในอนาคต (Kaplan & Norton. 1996 : 24-25)

นอกจากนี้ ยังสามารถใช้ BSC เป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบริษัทที่ก้าวหน้าได้เริ่มใช้ตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) เป็นระบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (A strategic management system) เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่อง และเมื่อวิเคราะห์แล้ว BSC จะช่วยทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จสำหรับในการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆที่สำคัญ ดังนี้ (Kaplan & Norton. 1996 : 10)

1. ทำให้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรมีความชัดเจนในการใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้เกิดการประสานงานเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ทำให้เกิดความสอดคล้องของแผนตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย (Targets) และกลยุทธ์กำหนดไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้การได้รับข้อมูลย้อนกลับและการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลของยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

การวัดตามหลักการ BSC สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างดีหลายประการ เช่น เพื่อทำให้กลยุทธ์ขององค์กรเกิดความชัดเจน เพื่อการติดต่อสื่อสารกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อช่วยในการจัดระเบียบบุคลากรและองค์กร เพื่อกำหนดวิธีการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นต้น นอกจากนี้ BSC จะใช้ช่วยสำหรับเพื่อเป็นการสื่อสาร (Communication) การให้รายละเอียด (Informing) และเป็นระบบให้การเรียนรู้ในองค์กรแต่ไม่ใช่เป็นระบบการควบคุมในองค์กร (Kaplan & Norton. 1996 : 25)

ด้วยเหตุนี้ หลักการ BSC จึงนับได้ว่า เป็นแนวคิดที่ใช้ได้ผลดีในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรทางด้านธุรกิจ จึงน่าสนใจอย่างมากในการจะนำมาใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

การนำหลักการ BSC มาใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษานั้น จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์ เป็นกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน 1 การวางแผนการประเมินหลักสูตร ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน และขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้ ทั้งนี้เนื่องจากจะนำ

หลักการใดมาใช้ประเมินจำเป็นจะต้องยึดขั้นตอนการประเมินหลักสูตรโดยทั่วไปเป็นหลัก ในการดำเนินการ ส่วนรายละเอียดในแต่ละตอนก็ใส่รายละเอียดของหลักการที่ใช้ลงไป ซึ่ง กระบวนการประเมินหลักสูตรโดยทั่วไปดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535 : 16-17) ได้สรุปว่า การประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การวางแผน การประเมินหลักสูตร การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานข้อมูล และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 31-48) ได้เสนอกระบวนการประเมินภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนการประเมิน การจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

ในส่วนของหลักการ BSC ที่นำมาใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษานั้น ได้ปรับเปลี่ยนชื่อและรายละเอียดของ 4 มุมมอง จากเดิม ให้เหมาะสมกับด้านการศึกษา โดยเน้นมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องเป็นมุมมองที่สำคัญที่สุด เพราะการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ต้องการให้นักเรียนทุกคนมีความเป็นคนดี คนเก่งและเป็นคน ที่มีความสุขตามมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐาน การศึกษา. 2545 : 11-17) มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและมุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนามีความสำคัญรองลงมา ส่วนมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรมีความสำคัญ เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งตรงกันข้ามของการนำหลักการ BSC ไปใช้ในวงการธุรกิจได้ยึดมุมมอง ด้านการเงิน ซึ่งได้แก่ การเน้นได้กำไรมากที่สุดเป็นที่ตั้ง มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้าน กระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตามลำดับ (Kaplan & Norton. 1996 : 126-146)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามความ ต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตร สถานศึกษาโดยหลักการ BSC ที่นำมาใช้นั้น ได้ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้พัฒนาความสามารถด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาแก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามลำดับไป

ตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

จากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การพัฒนา บุคคลสามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ การฝึกอบรมนั้น เป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อเพิ่ม ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ เจตคติและทักษะในการปฏิบัติงาน (Singer. 1990 : 173-175 ; Fisher, Schoenfeldt & Shaw. 1996 : 362) และการฝึกอบรมจะเกิดขึ้นได้จาก

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือความต้องการของหน่วยงาน และนำข้อมูลต่าง ๆ มาสังเคราะห์ใช้เป็นแนวทางออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เริ่มตั้งแต่การ กำหนดจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม (Fleming. 1994 : 30-31) ใช้เป็นเข็มทิศในการดำเนินการ จัดการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของบลูม (Bloom. 1971) ประกอบด้วย พฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านเจตคติและด้านทักษะ นำมาใช้เป็นแนวทางเขียน จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม การที่จะเขียนจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมได้ จำเป็นจะต้องวิเคราะห์ ข้อมูลความต้องการจำเป็น นำเสนอเป็นความเป็นมาของการฝึกอบรมให้ชัดเจน ก่อน ซึ่งการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมจำเป็นจะต้องจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่ง ผู้วิจัยได้จัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา โดยหลักการ BSC ประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรฝึกอบรม หัวข้อมูลวิชาการศึกษาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการออกแบบโครงร่างหลักสูตร ฝึกอบรมของ ซิงเกอร์ เวชเลย์และคนอื่นๆ (Singer. 1990. 176 ; Wexley & Others. 1981 : 6)

ในการกำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้วิจัย กำหนดเนื้อหาสาระของ หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ที่สำคัญ คือ การจัดเตรียมโครงร่างหลักสูตร การสร้างหน่วยการเรียนรู้ และการจัดวางเนื้อหา ซึ่งขอบข่ายของเนื้อหาสาระการฝึกอบรมครอบคลุมในด้านความรู้ ด้านเจตคติ และทักษะด้าน การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC และยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ สอดคล้อง กับแนวคิดของ วิจิตร อวาทกุล (2540 : 78-81) และชูชัย สมิทธิไกร (2542 : 144-145) ได้เสนอว่า การกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมนั้น จำเป็นจะต้องยึดวัตถุประสงค์และ หลักการเรียนรู้ในเรื่องของแรงจูงใจ ความสนใจ และการถ่ายโยงการเรียนรู้ด้วย นอกจากนี้ ชูชัย สมิทธิไกร (2542 : 147-148) ยังได้นำเสนอว่า ควรแบ่งเวลาให้แก่จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ แต่ละหัวข้อตามความเหมาะสม โดยจัดแบ่งเวลามากน้อยตามความสำคัญและความยาก รวมทั้ง ผู้วิจัยออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ได้ให้ความสำคัญกับกิจกรรม วิธีการหรือเทคนิคการ ฝึกอบรม เพื่อจะเป็นสื่อการเรียนรู้ที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ เรียกว่า Kolb' s Learning Cycle (Leslie. 1998 : 30-31 ; citing Kolb. 1960 , 1970) เป็นวงจรการเรียนรู้ ประกอบด้วย การให้ ประสบการณ์ผู้เข้าอบรม การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสะท้อนกลับ การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ลงสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ และการวางแผนนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ จากนั้นได้เลือก กิจกรรมการฝึกอบรมได้แก่ การบรรยาย กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ แบบฝึกหัดรายบุคคล การอภิปรายกลุ่มย่อย และการระดมความคิด สอดแทรกไว้ในกิจกรรมของแต่ละหน่วย การเรียนรู้จัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ (สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2539 ,

พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบุลย์. 2543 : 141) จึงทำให้ผลการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ได้โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมขององค์ประกอบตามโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด และมีดัชนีความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยเฉลี่ย .9 อยู่ในระดับสูง เพราะว่า นอกจากผู้วิจัยจะดำเนินการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดดังกล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ยังได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นระบบมีกระบวนการชัดเจน ตามแนวทางที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของต่างประเทศและในประเทศไทย ซึ่งนำเสนอไว้ในบทที่ 2

ดังนั้น ก่อนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลอง จะเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดไว้ คือ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับเหมาะสมมากขึ้นไป และมีค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้และเสนอไว้ในส่วนของคำนิยามศัพท์เฉพาะในบทที่ 1 จึงทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพระดับหนึ่งก่อนนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ในการดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กับตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว จำนวน 25 คน ระหว่างวันที่ 8-12 มีนาคม 2547 เวลา 08.00-16.30 น. จำนวน 5 วัน ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะในบทที่ 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางพิจารณาวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีคุณภาพอย่างไรบ้าง ประกอบด้วยรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้และระดับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของผู้เข้ารับการอบรม หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ .05
2. ระดับคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป
3. ระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป
4. ระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถของวิทยากรตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป
5. ระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีผลการทดลองสรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้นทุกรายการ ผลจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่ควรนำมาอภิปราย มีดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และเจตคติภายหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดีกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจาก ผู้วิจัยได้ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้มีกิจกรรมหลัก คือ กิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายกลุ่มย่อย และรายบุคคล สับเปลี่ยนหมุนเวียนไม่ให้ง่ายเกินไปต่อการฝึกอบรม โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างเท่าเทียมกันทุกครั้ง รวมทั้งมอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ความรู้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ บันทึกผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคลสอดคล้องกันตั้งแต่หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 นอกจากนี้ วิทยากรแต่ละคนได้มีความสามารถในการดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี เพราะได้มีการเตรียมการฝึกอบรมล่วงหน้าจำนวน 2 วัน จึงมีความพร้อมในการดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลาย ใช้สื่อการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรมการฝึกอบรม กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตื่นตัว รวมทั้งให้ความสนใจเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมที่เป็นเรื่องใหม่เป็นพิเศษ

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนเฉลี่ยทักษะด้านการประเมินหลักสูตร สถานศึกษาโดยหลักการ BSC ภายหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับดี และมีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในการฝึกการอบรมภายหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้ว ดีกว่าเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เกิดจาก การที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรม ได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ทั้งรายกลุ่มและรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง พลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในแต่ละกิจกรรม นอกจากนี้ การดำเนินการฝึกอบรมของวิทยากรมีความสอดคล้องต่อเนื่องกัน และการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ยึดหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ ไนวส์ (Rabin & Others. 1995 : 475 ; citing Knowles. 1978 : 55-59) ประกอบด้วย การนำตนเอง การควบคุมตนเอง ความเป็นอิสระ ความพร้อม และความต้องการซึ่งเป็นธรรมชาติของผู้ใหญ่ และหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 ประการ คือ ความสนใจ ความต้องการ ความพร้อม การจูงใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเสริมแรง ข้อมูลย้อนกลับ การจดจำสิ่งที่เรียน การฝึกและการทำซ้ำ และการถ่ายโยงการเรียนรู้ (Singer. 1990 : 176-179 ; Byars & Rue. 1994 : 222-224)

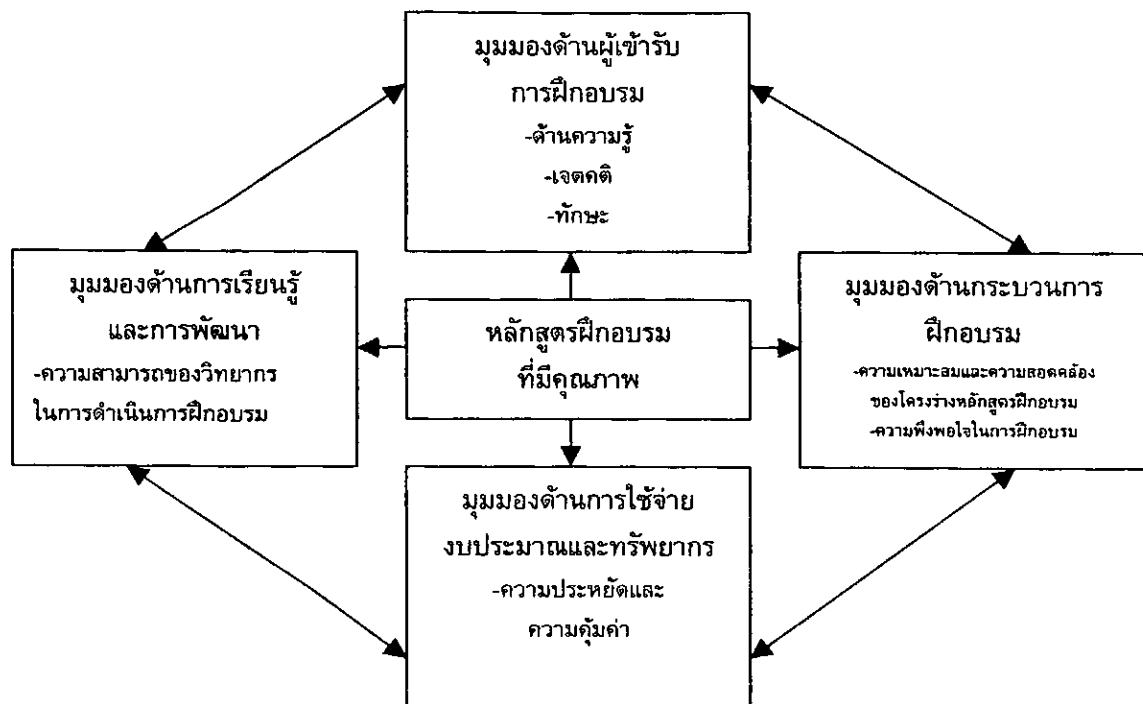
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า วิทยากรมีความสามารถในการดำเนินการฝึกอบรมโดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแล้วสรุปได้ว่า ดีกว่าเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เกิดจากการที่ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของวิทยากรไว้ล่วงหน้า และมีการเตรียมพร้อมคณะวิทยากรก่อนล่วงหน้าการฝึกอบรมจำนวน 2 วัน

นอกจากนี้ วิทยากรทุกคนมีความต้องการ ความสนใจในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมและมาร่วมทำหน้าที่วิทยากรดำเนินการโดยความสมัครใจมีการมอบหมายงานรับผิดชอบชัดเจน ได้ศึกษา เรียนรู้ทำความเข้าใจในทุกองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมจนมีความรู้และเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ ในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมที่รับผิดชอบทุกครั้ง ได้ยึดหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่และหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ใช้เป็นแนวทางดำเนินการดังมีรายละเอียดนำเสนอมาแล้วข้างต้น

4. การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ มีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความประหยัดและความคุ้มค่าเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วสรุปได้ว่า ดีกว่าเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เกิดจากการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรไว้ล่วงหน้า และโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมในทุกองค์ประกอบมีความชัดเจน รวมทั้งก่อนการฝึกอบรมผู้วิจัยได้มีการเตรียมความล่วงหน้าทุกด้าน จึงสามารถใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในทุกกิจกรรมของการฝึกอบรมเกิดความประหยัดและคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กิจกรรมการฝึกอบรมทุกหน่วยการเรียนรู้ได้มีการวางแผนเตรียมการล่วงหน้า และได้กำหนดกิจกรรม สื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จึงทำให้การดำเนินการทุกกิจกรรมตลอดหลักสูตรฝึกอบรมเกิดความประหยัดและความคุ้มค่าดีกว่าเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดไว้

ตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ผู้วิจัยได้การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมนี้โดยหลักการ BSC จึงได้ผลการประเมินครอบคลุม 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความรู้ เจตคติทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม และการประเมินทักษะภายหลังการฝึกอบรม สรุปผลได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ ภายหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม มุมมองด้านกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สรุปผลได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ประกอบด้วย การประเมินความสามารถของวิทยากร สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า วิทยากรมีความสามารถในการดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร ประกอบด้วย การประเมินความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้จ่ายในการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรมมีความประหยัดและความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเขียนเป็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงให้เห็นความสมดุลกันทั้ง 4 มุมมอง ดังนี้



ภาพประกอบ 13 ความสัมพันธ์ของการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC

จากภาพประกอบ 13 จะเห็นได้ว่า ผู้วิจัยได้นำหลักการ BSC มาใช้ในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งหลักการ BSC จะกำหนดมุมมองในการประเมินผลการดำเนินงานเป็น 4 มุมมอง โดยจะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรก่อน (Kaplan & Norton. 1996) ดังนั้น ในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยจะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความคาดหวังของการดำเนินการว่า การวิจัยครั้งนี้มีความคาดหวังต้องการหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ซึ่งการที่หลักสูตรจะมีคุณภาพได้นั้น แต่ละมุมมองจำนวน 4 มุมมองจะต้องมีวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมายและวิธีการวัดอย่างไรบ้าง ดังนั้น ในภาพประกอบนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์รายละเอียดของการประเมินหลักสูตรทั้ง 4 มุมมองที่กำหนดไว้เป็นกรอบการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 4 มุมมอง มีมุมมองด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก โดยกำหนดสิ่งที่ประเมินคือ ความรู้ เจตคติ และทักษะ จะมีความสัมพันธ์เป็นเหตุเป็นผลกัน มุมมองด้านกระบวนการฝึกอบรม กำหนดสิ่งที่ประเมิน คือ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการฝึกอบรม และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา กำหนดสิ่งที่ประเมิน คือ ความสามารถของวิทยากรในการดำเนินการฝึกอบรม ดังนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความรู้ เจตคติ เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรม และมีทักษะในระดับดีได้ กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม

ต้องมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรดำเนินการฝึกอบรมจะต้องมีความสามารถดี รวมทั้งมีการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรโดยความประหยัดและความคุ้มค่าเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับหลักการ BSC ที่ใช้ในวงการธุรกิจ ที่กำหนดสิ่งที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานประกอบด้วย 4 มุมมอง ประกอบด้วย มุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายในและด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งแต่ละมุมมองจะต้องกำหนดกรอบการประเมินให้มีความเป็นเหตุเป็นผล เกิดความสมดุลซึ่งกันและกัน (Kaplan & Norton, 1996 : 43-44)

จึงทำให้ได้ผลการประเมินหลักสูตรที่แสดงคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วิทยากรในการฝึกอบรม ควรศึกษารายละเอียดของโครงสร้างองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนตรงกัน และดำเนินการเตรียมการตามลำดับ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาคำแนะนำการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการเรียนรู้ทุกหน่วยการเรียนรู้ให้มีความชัดเจน

1.1.2 จัดเตรียมคู่มือสำหรับวิทยากรและผู้มีส่วนร่วมอื่นๆ ได้ใช้ศึกษารายละเอียดให้เกิดความชัดเจน เพื่อช่วยให้การดำเนินการฝึกอบรมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม

1.1.3 จัดเตรียมบุคคล เอกสาร สื่อประกอบการฝึกอบรม สถานที่รวมทั้งเครื่องมือวัดและประเมินผลการฝึกอบรมให้พร้อมทุกด้านก่อนการฝึกอบรม

1.1.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐบาลและเอกชน และเป็นไปตามความต้องการ ความสนใจ และเข้ารับการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ

1.1.5 จัดบรรยากาศของการฝึกอบรมให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งรายกลุ่มย่อยและรายบุคคล

1.1.6 ระยะเวลาในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ควรปรับให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.1.7 เมื่อจัดการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรมสมบูรณ์ มีผล

การฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ควรมอบวุฒิบัตรแสดงความรู้ ความสามารถแก่ผู้เข้ารับ ฝึกอบรมด้วย เพื่อกระตุ้นเร้าความสนใจในการรับการฝึกอบรมต่อเนื่องตลอดการฝึกอบรม

1.2 ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ไปใช้เสริมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ถ้าจะมีการนำหลักสูตรนี้ไปใช้กับผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษานอกเหนือจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆให้เหมาะสมกับธรรมชาติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 หน่วยงานทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำหลักสูตร ฝึกอบรมนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนตามความต้องการ และความสนใจ เพื่อให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard ซึ่งจะเป็นการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ เกิดความพร้อมด้านความเป็นผู้นำการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาอย่างทั่วถึงตามลำดับไป

2.2 หน่วยงานทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา สามารถใช้หลักสูตร ฝึกอบรมนี้ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนทุกระดับ ช่วงชั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลัก และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ผ่านการฝึกอบรมนี้แล้ว สมควรมอบวุฒิบัตรเป็น หลักฐานให้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงการผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร

2.3 หน่วยงานทางการศึกษาระดับกระทรวงศึกษาธิการสามารถนำผลการวิจัย นี้ ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามลำดับไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

3.1 ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป ที่ขาดความรู้ เจตคติและทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยไม่คำนึงถึง ความต้องการและความสนใจ เพื่อเป็นการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมนี้ว่า มีผลแตกต่างจากการวิจัยนี้หรือไม่อย่างไรบ้าง

3.2 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC เพื่อพัฒนาความสามารถให้แก่บุคคลอื่นๆนอกจากผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ครูวิชาการในสถานศึกษา และหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตร โดยหลักการ BSC กับหลักสูตรการศึกษาเฉพาะอื่นๆทั้งในและนอกระบบโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ก.พล.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2546, มกราคม-เมษายน). "การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม", *บริหารการศึกษา มศว.* (2) : 17-26.
- (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- กรมวิชาการ. (2543 ก). *การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด: แนวทางสู่การปฏิบัติ.* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2534). *คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533).* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- (2545). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- (2543 ข). *แนวทางการนำมาตรฐานหลักสูตรไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินตามสภาพจริง.* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2544). *แนวทางการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- (2536). *รายงานผลการประเมินการใช้หลักสูตรปีการศึกษา 2533 ระดับประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ.
- กฤษณีย์ อุทุมพร. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างเครื่องมือสอบมาตรฐานฝีมือ นักเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ระบบทวิภาคี.* *ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- กิติ ดยัคคานนท์. (2532). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เซซรุสตูรีโอ.
- กอบกิจ ดันท์เจริญรัตน์. (2536). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ.* *ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา).* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.

- กุลยา ตันติผลลาชีวะ. (2537). การฝึกอบรม : เอกสารคำสอนประกอบการสอนวิชา ปว.671 การฝึกอบรมบุคลากรสำหรับการศึกษาระดับมัธยม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชินษฐา วิทยาอนุมาศ และณัฐภา สรรพศรี. (2540). “แบบจำลองเงื่อนไขที่เน้นของสเด็ก” ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 175-183.
- คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา. (2542). การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ในกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- โควิน คลั่งแสง. (2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- คำสั่งกระทรวงศึกษา ที่ วก 1166 / 2544 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2544 เรื่อง การประกาศใช้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.
- จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช. (2536). “ การวิจัยหลักสูตร ” ใน ใน ประมวลบทความหลักสูตร : สารร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development). กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- จุไร ชุมชุม. (2538). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากร ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันราชภัฏ เรื่องการสร้างและพัฒนาคณะทำงาน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- จำเนียร สุขหลาย และคนอื่นๆ. (2540). “แบบจำลอง CIPP” ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 205-218.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ออลีน เพรส.
- เฉลิมพล คงจันทร์. (2541). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้าสำหรับ นักศึกษาช่างยนต์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2542). คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงานก.พ.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2542). หนังสือชุดส่งเสริมความรู้แก่ครู-อาจารย์และประชาชน วิชาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.

1. จีระ ประवालพฤษ. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (Personnel Development and Training). กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2542). ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ / Key Performance Indicators (KPI's). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์ .
- (2546). ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ (KPI's) และการประเมินองค์การแบบสมดุล. (BSC : The Balanced Scorecard). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์ .
- (2545). ว่าด้วยเรื่อง KPIs และ BSC : The Balanced Scorecard เวอร์ชัน 3.0. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นาโกต้า.
- ณรงค์ ฉายายนต์. (2536). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหารสำหรับหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2544). ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ทวี เชื้อสุวรรณทวี. (2545). รายงานการวิจัยการประเมินผลหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการให้บริการปรึกษาและแนะแนวในงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2536). เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พับลิคิสเนสปริ้นท์.
- ทิตนา แคมณี. (2540). "การประเมินหลักสูตร," ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 133-151.
- ทองสุข วันแสน. (2537). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพทอผ้าไหมมัดหมี่ สำหรับประชาชนในชนบท. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2540). "การวางแผนและจัดทำโครงการของรัฐ" ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 1-23.
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายกุล ปรานี สังขะตะวรรณ และประภาพรรณ เอี่ยมสุภามิต. (2545). หลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- นิพนธ์ กิณาวงศ์. (2526). หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน และการนิเทศการศึกษา. พิษณุโลก : แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- นวลอนงค์ บุญฤทธิ์พงศ์. (2539). การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรระดับต้น กระทรวงสาธารณสุข. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา

- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2536). “การประเมินหลักสูตร : กรอบแนวคิดในการประเมิน,” ใน
รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดวงสมัย.
- บุญช่วย พันธุ์งาม. (2545, สิงหาคม – กันยายน). “หลักสูตรการพัฒนาระบวนการคิด
เพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาชุมชน,” *ประชาศึกษา*. (52) : 10.
- บุบผา เมฆศรีทองคำ. (2545). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างกระบวนการตัดสินใจ
ทางจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์สำหรับนักศึกษาวารสารศาสตร์.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา
- ประพันธ์ ธรรมไชย. (2546, มกราคม-เมษายน). “การเปลี่ยนผ่านทางสังคมกับฐานคติของ
แนวคิดทฤษฎีการบริหาร”, *บริหารการศึกษามศว*. (2) : 14.
- ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์. (2535). การบริหารงานงานวิชาการ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต.
- พสุ เดชะรินทร์. (2542, กรกฎาคม-กันยายน). “การบริหารจัดการการประเมินผล
การดำเนินงานขององค์การ (Measurement of Corporate Performance)”
จุฬาลงกรณ์ 11 (44) : 76-92.
- (2545). เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย *Balanceced Scorecard*
และ *Key Performance Indicators*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *Balanceced Scorecard : วัสดุในการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์. (2543). ผู้จัดการฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส.ส.ท.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2538). การพัฒนาระบบการประเมินตนเองในการใช้หลักสูตรสำหรับ
โรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- พนิจดา วีระชาติ. (2543). การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ไอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์.
- พรชัย หนูแก้ว. (2541). การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม
แบบประชาธิปไตยของนักเรียน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและ
พัฒนาหลักสูตร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัช สુંแสงสุข และบรรเจอดพร รัตนพันธ์. (2545, เมษายน-พฤษภาคม). "หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ความมั่นใจในการปฏิรูปการศึกษาไทย," *ประชาศึกษา*. 52 (4) : 3-8.
- พระเทพเวที. (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2531). *เพื่อนาคตของการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์. (2540). "แบบจำลองของแฮมมอนด์" ใน *รวมบทความทางการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวดี ภาษา. (2536). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลัก สำหรับอาจารย์พยาบาล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- เยาวดี รามชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2544). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2540). "การประเมินผลโครงการ" ใน *รวมบทความทางการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546. ประกาศ ณ วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ลงนามโดย นายปองพล อดิเรกสาร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ.
- ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544. ประกาศ ณ วันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ.2544 ลงนามโดย นายเกษม วัฒนชัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ.
- รุจิร ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บู๊ต พอยด์.
- แรมสมร อยู่สถาพร. (2538). *นานาสาระทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). *การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรักหวานกราฟฟิค.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. (2544). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน : ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวิริยาสาสน์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535). การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวิริยาสาสน์.
- (2546, มกราคม-เมษายน). " การเรียนรู้บูรณาการ : การแก้ปัญหาในอนาคต", บริหารการศึกษามศว. (2) : 6-10.
- (2525). พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธเนศวร.
- วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. (2534). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร (หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- (2532). การพัฒนาชุดฝึกด้วยตนเองเรื่องการวางแผนการวางแผนการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- วีรุธ มามะศิรินันท์ และ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). การใช้ระบบ *Balanced Scorecard*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมกลการพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เสงายน. (2545). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.

ศูนย์ประสานงาน PBB กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา. (2546). *งบประมาณแบบมุ่งเน้น*

ผลงาน (Performance-base Budgeting : PBB). (Online)

Available:<http://pbb.ge.go.th/content/summarize.html>. Retrieved May 5 , 2003.

ศูนย์ปฏิรูปการศึกษา. (2545). *สมุดปกขาวกระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อน*

ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สัจด์ อุทรานนท์. (2530). *การนิเทศภายในโรงเรียนเอกสารการอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง รุ่นที่ 11* .กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

..... (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สรายุทธ์ เศรษฐขจร. (2546, มกราคม-เมษายน). " บทบาทของผู้บริหารสู่ความสำเร็จขององค์กร," *บริหารการศึกษา มศว.* (2) : 27-30.

สฤต สันติเมทนีดล. (2540). " การวิเคราะห์โครงการเชิงผลประโยชน์ที่ได้รับเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย" ใน *รวมบทความทางการประเมินโครงการ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้าที่ 41-48.

สมชาย ชันกุล. (2544, สิงหาคม-กันยายน). " การประเมินผลองค์กรแบบครบวงจร BSC & KPI," *เอ็นพีซี.* 10 (54) : 4-6.

สมจิตร แก้วนาถ. (2543). *การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของกองทัพอากาศ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

/สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมคิด ณะเรืองสกุลไทย. (2533). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการช่างเทคนิคอุตสาหกรรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการสอน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.

สมคิด เมตไตรพันธ์. (2530). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.

สมนึก ธาตุทอง. (2546). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมิน.* กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.

- สมบัติ คชสิทธิ์. (2536). "การประเมินหลักสูตร : ธรรมชาติของการประเมิน" ใน
ประมวลความหลักสูตร : สารร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ดันยะ. (2524). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอน
ของครูประจำการ ระดับประถมศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
เอกสารอัดสำเนา.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- สมศรี ทองนุช. (2542). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็น
คนทันสมัยด้านจิตใจ สำหรับนักศึกษาสาขาครุศาสตร์ของสถาบันราชภัฏ.
ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สมหวัง พิริยานุวัฒน์. (2540). ความรู้เบื้องต้นสำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้าที่ 101-131.
- สาคร พุทธิพาน. (2533). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการใช้จ่าย และยาเสพติด
สำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและ
พัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
เอกสารอัดสำเนา.
- สิทธิชัย เทวธีระรัตน์. (2543). รูปแบบหลักสูตรนิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
จัดการสื่อสาร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สิริกร มณีรินทร์. (2545, เมษายน-พฤษภาคม). "เด็กจะได้รับประโยชน์อะไรจากการปฏิรูป
หลักสูตรใหม่ (ตอน 1: หลักสูตรใหม่ คืออะไร.)" ประชาศึกษา. 52 (4) : 3-8.
- สุชาติ ลีตระกูล. (2532). การพัฒนาหลักสูตรสำหรับลูกกรรมกรก่อสร้างก่อนวัยเรียนในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สุวัฒน์ สุขมลสันต์ กรรณิการ หิตะศักดิ์ และสุวรรณา สดลชา. (2540). "แบบจำลองที่ยึด
จุดมุ่งหมายเป็นหลัก" ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้าที่ 155-176.
- สุเทพ หุ่นสวัสดิ์. (2540). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์
สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค. ปรินญานิพนธ์
กศ.ด. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.

- สุภาพร แนวบุตร. (2540). การประเมินหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ จ.ม. (ศึกษาศาสตร์).
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.
- สุรวัธ ศรีวัธ ลคนอื่นๆ (2528). "การบริหารวิชาการ," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1-4. (หน้า 171-230).
พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุริยา เหมตะศิลป. (2537). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนาหลักสูตรแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สุวรรณ หมีนตาบุตร. (2540). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2539). การวางแผนพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2545). การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสน สมนึก. (2541). การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2533). "การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ แบบและพฤติกรรมผู้นำ" ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา (Research in Education Administration). หน่วยที่ 9. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. เอกสารอัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และคณะ. (2546, มกราคม-เมษายน). "บทสรุปสำหรับผู้บริหาร รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," บริหารการศึกษา มศว. (2) : 2-10.
- เสริมศรี ไชยศรี และคณะ. (2526). รายงานการวิจัยเรื่องบูรณาการในหลักสูตร : ลักษณะของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและปัญหาการจัดการศึกษาในเขตการศึกษา 8. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8.

- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2544). คำแนะนำการนำมาตรฐานการควบคุมภายในไปใช้ในเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). แนวการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- .———. (2546). แผนงานหลักโครงการ “หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน” (Master Plan of Lab School Project) . กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- .———. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พริกหวาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545 ก). การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- .———. (2542). ชุดอบรมด้วยตนเองการพัฒนาการเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 การจัดทำหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545 ก). การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- .———. (2543). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิทีซี.คอมมิวนิคชั่น.
- .———. (2545 ข). เอกสารเสริมความรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- สำนักงานโครงการนาร่องปฏิรูปการศึกษา. (2544). ชุดคู่มือปฏิบัติการโครงการนาร่องปฏิรูปการศึกษา ฉบับที่ 2 คู่มือปฏิบัติการโครงการนาร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาด้านบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การนำนโยบายรัฐบาลด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- .———. (2544). การวิจัยเชิงนโยบายรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนว พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- .———. (2543). หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- .———. (2544). สารสนเทศ ศธ. 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544 ก). เขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ดี.

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544 ข). ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ศิริการพิมพ์.
- (2545). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ แอล.ที.เพรส.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2544). สารสนเทศ ศธ. 2544. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2544). มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ
ภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุตทอง.
- สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2539). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- เสาวนีย์ ชัยมุสิก. (2545). การจัดทำมาตรฐานในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บู๊ต พอยต์.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2528). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อติญาณ์ ศรีเกษตริน. (2543). การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ
สำหรับนักศึกษาพยาบาล. ปริญญาโท กศ.ด. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- อนันตศิลป์ รุจิเรข สุทัศน์ ลักษณะวิลาส และประอร สุนทรวิภาต. (2540). “แบบจำลองของเวลช์”.
ในรวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
หน้าที่ 227-234
- (อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับ
นักศึกษาพยาบาลศาสตร์.ปริญญาโท กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.เอกสารอัดสำเนา.
- อัจฉรา จันทร์ฉาย. (2545). การวางแผนกลยุทธ์และการจัดทำ BSC. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- อัญชลี จันทาโก. (2542). การสร้างหลักสูตรสำหรับให้คำปรึกษาผู้ติดเชื่อเฮช ไอ วี.
ปริญญา กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- อัญชลี บรรจงศิริ. (2539). การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงวิชาเอก
พลศึกษา พุทธศักราช 2529 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2534). วิทยากรนิพนธ์ ค.ม.
(นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.
- อัญชลี สารรัตน์. (2542 , ธันวาคม). “การศึกษาแบบบูรณาการ (Integrative Education).”
วารสารวิชาการ. 2(12) : 27-31.

- อรพรรณ พรสีมา . (2539). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย ธรรมเดโช. (2531). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(School-Based Management)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2542). *สรุปย่อรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารและ
จัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(School-Based Management)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ.
- อุทุมพร (ทองอุไร) จามรมาน. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและ
หลักสูตรท้องถิ่นสู่การสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พันธ์.
- เอกชัย เอื้อเฟื้อ. (2537). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- องอาจ พงษ์พิสุทธิบุพผา. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม
ผู้นำทางเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษา เพื่อการพัฒนาชนบท
(อศ.กช.)*. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- Beauchamp, George A. (1975). *A Curriculum Theory*. 3 rd ed. Wilmette, Illinois :
The Kagg Press.
- Bloom, Benjamin S. (1976). *Human Characteristic and School Learning*. New York :
McGraw-Hill Book Company.
- Borg, Mark Beaudine. (1998, Oct.). "The Impact of Training in The Health Realization
/Community Empowerment Model on Effective States of Psychological Distress and
Well-Being,". *Dissertation Abstracts International*. Ph.D. (Psychology). Los Angeles
: California School of Professional (Psychology). Available: UMI; *Dissertation
Abstracts Abstracts International*.(DAI-B 59 / 04, P.1911)

- Brun, Judy K. (1997, Sep.). *Leadership Development Curriculum for Family and Consumers Sciences Undergraduates*. Dissertation. Ph.D. (Guidance & Counseling). Iowa : Iowa State University : available: UMI ; *Dissertation Abstracts* (DAI-A 58 / 03, P. 728)
- Byars, Lloyd L; Rue, Leslie W. (1994). *Human Resource Management*. 4th ed. Boston : Richard D.IRWIN,INC.
- Cascio, Wayne F. (1995). *Managing Human Resources*. New York : McGraw-Hill,Inc.
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Dale, B.G. (Ed.). (1994). *Managing Quality*. New York : Prentice Hall.
- DeBevoise, W.(1984). "Synthesis of Research on the Principal as Instructional Leader ," in *Educational Leadership*. 42(2A): 14 – 20.
- DeCenzo, David A. & Robbins, Stephen P. . (1999). *Human Resource Management*. 6th ed. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- DeRoche, Edward E. (1987). *An Administrator's Guide for Evaluation Program and Personnel.An Effective School Approach*. 2nd ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Fisher, Cynthia D., Schoenfeldt, Lyle F. & Shaw, James B. (1996). *Human Resource Management*. Boston : Houghton Mifflin.
- Flaming, Ian. (1994). *The Manager's Training Pocketbook*. England : Alresford Press LTD.
- Flippo, Edwin B. (1966). *Management : Behavioral Approach*. Boston : Allyn and Bacon.
- Flynn, N. (1997). *Public Sector Management*. 3rd Ed. London : Prentice Hall Inc.
- Frank, H. Eric. (1974). *Human Resource Development : The European Approach*. Houston, Texas : Gulf Publishing Company.
- Frankin, Kevin D. (1995). "The Relationships between Independent School Headmasters Competency Factors and Factors and Faculty Perceptions of School Effective Factors", *Dissertation Abstracts International*. 55 (11) : 3363.
- Gannon, Babara Kellogg. (1998. Nov.). *A Curriculum in Psychology for Managers : Educating Leaders for the New Millennium*. Dissertation. Ph.D. (Psychology) Massachusetts School of Professional Psychology: Available : UMI; *Dissertation Abstracts* (DAI-A 59 / 05, P. 1446)

- Goldstein, Irwin L. (1993). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development and Evaluation*. 3rd ed. Pacific Grove, CA : Brooks / Cole.
- . (1986). *Training in Organization : Needs Assessment,Development*. Monterey, Calif : Brooks/cole Publishing.
- Hawks, Ladarla L. (1995). "A Study of the Perception and Competencies of School Principals in Six Functions of Site-Based School Management", *Dissertation Abstracts International*. 55(09) : 2661; March.
- Holcomb, Jane. (1998). *Training Evaluation Made Easy: Make Your Training Worth Every Penny*. London : Kogan Page Limited.
- Hyde, A C. (1998). *The balanced scorecard-Moving above the bottom line*. Public Manager. Vol : 27 No: 3 P. 57-59 ISSN: 1061-7639 Classification : United States.
- Johnsen, Age. (2001). *Balanced scorecard: Theoretical perspectives and public management implications*. (Online) Available :<http://www.mdt.state.mt.us/dir/matrix/balance>. Retrieved September 16,2003.
- Kaplan, Robert S & Norton, David P. (1996). *Translating strategy into action The Balance Scorecard* . Boston , Massachusetts, Harvard Business School Press.
- Kaye ,Thorne & Mackey, David. (1996). *Everything You Ever Needs To Know About Training*. London : Kogan Page Limited.
- Kenney, John and Reid, Margaret. (1986). *Training interventions*. Great Britain : Institute of Personnel Management.
- Kirkpatrick, D.L. (1978). " Evaluating In-House Training Programs". *Training and Development Journal*. 32 (9), September, 6-9.
- Knowles, M. S. (1978). *The Adult Learner : Aneglected Species*. 2nd ed. Houston Texas : Gulf Publishing Co.
- Krohn, Debra Anne. (1999, Feb.). "An Ethnocutural Training Model for Graduate-Level School Psychology Students Working with Families of Children with Developmental Disabilities : A pilot Study". Dissertation. Ph.D. (Psychology). New Jersey: The State University of New Jersey. Avariable : UMI; *Dissertation Abstracts*. (DAI-A 59 / 08 , P.2826).
- Krug, Samuel E. (1992, August). "Instructional Leadership : A Constructivist Perspective, " *Educational Administration Quarterly*. 28(3A) : 30-43.
- Leonard, Nadler. (1970). *Development Human Resources*. Houston : Gulf Publishing Company.

- Leslie, Rae. (1998). *Using People Skills in Training and Development*. London : Kogan Page Limited.
- Mcilvain, Steven Lloyd. (1986). "Improving the Instructional Leadership of Elementary Principle Though In-Service Training", *Dissertation Abstracts International*. 47(06) : 1959-A.
- Mcneil, John D. (1981). *C urriculum : A Comprehensive Instruction*. Boston : Little Brow and Company.
- Mitchell, Garry. (1998). *The Trainer's Handbook: The AMA Guide to Effective Training*. 3rd ed. New York : American Management Association.
- Notare, Andrea. (1997). "Design and Implementation of A Community Leadership Development Curriculum and Assessment Model". Dissertation. Ed.D. (Curriculum and Instruction). Temple University. Variable : UMI; *Dissertation Abstracts* (DAI-A 58 / 06, P. 2027, Dec. 1997)
- Oliva, Peter F. (1992). *Development the Curriculum*. 3rd ed. New York : HarperCollins Publishers Inc.
- Owen, J.M. & Rogers, P.T. (1992). *Program Evaluation : Froms and Approaches*. London : Sage Publication.
- Pratt, David. (1994). *Curriculum Planning : A Handbook for Professionals*. Florida : Harcourt Brace College.
- Print, Murray. (1993). *Curriculum Development And Design*. Sydney : Allen & Unwin Pty.
- Progressive Typographers. (1971). *Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Rabin, Jack . & others. (1995). *Handbook of Public Personnel Administration*. New York : Marcel DekKer, Inc.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. New Jersey : A Simon & Schuster.
- Salvador. L. (1999). *Determining Training Objectives and Contents*. Unpublished manuscript.
- Saylor, J. Galen & Alexander, William M. (1974). *Planning Curriculum for School*. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Scriven, M.S. (1967). The Methodology of Evaluation. In *Perspectives of Curriculum Evaluation (AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation, No. 1)*. Chicago : Rand McNally.

- Scriven, M.S. (1973). (1973). *Goal-Free Evaluation*. In E. House (Ed.) ,
School Evalution : The Politics and Process. Berkerley : McCutchan.
- Singer, Marc G. (1990). *Human Resource Management*. NewYork : PWS-KENT.
- Sowell, Evelyn J. (1996). *Curriculum An Integrative Introduction*. New Jersey : R.R.
 Donnelley & Sons.
- Srinivas, Kalburgi M. (1984). *Human Resource Management : Contemporary Perspective in
 Canada*.
- Stone, Raymond J. (1998). *Human Resource Management*. 3 rd.edition. Singapore :
 Jacaranda Wiley LTD.
- Stufflebeam, L. Daniel. (1973). *Phi Kappa National Study Educational Evaluation
 and Decision Making*. Edited by Stufflebeam, L. Danial and others. Blooming,
 Inc ; Phi Delta Kappa.
- Taba, Hilda. (1950,1962). *Curriculum Devenlopment : Theory and Practic* . New York :
 Harcourt, Brace & World; Inc.
- The Balanced Scored Institute. (2002). *Balanced Scorecard*. (Online) Available
 :<http://www.mdt.state.mt.us/dir/matrix/balance>. Retrieved September 16,2003
- Tyler, Ralph W. (1949,1950). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago :
 The Univerity of Chicago Press.
- UNESCO. (1981). *Training Modules on Micro-Level: Educational Planning and
 Management*. Bangkok : UNESCO Regional Office for Education in Asia and
 Pacific.
- Westover, Betsey Corral. (1994). "Qualitative Evaluation A Course Designed to Train
 Professional Psychology Graduate Students A Group Leaders".
 Dissertation. Psy.D. (Psychology). New Jersey.: The State University of New
 Jersey. Available : UMI; *Dissertation Abstracts* (DAI-A 55/06, P.1511,
 Dec.1994)
- Wexley, Kenneth N. & Others. (1981). *Developing And Training Human Ressources in
 Organizations*. London: Scott Foresman and Company.
- Ziegenfuss, Douglas E. (2000). *Development an internal auditing department balanced
 scorecard*. (Online) Available :<http://www.mdt.state.mt.us/dir/matrix/balance>.
 Retrieved September 16 , 2003.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 7 รายการ

ภาคผนวก ข ข้อมูลการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

หนังสือราชการ ข้อมูลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

และผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ภาคผนวก ค หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

(ฉบับสมบูรณ์)

ภาคผนวก ง คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม
เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC
2. แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC
3. แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC
4. แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC
5. แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
6. แบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ
7. แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

แบบสอบถามสำรวจความต้องการเข้ารับการเข้าอบรม
เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยหลักการ BSC

คำชี้แจง : ขอให้ท่านประเมินความต้องการของตนเองว่า มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม
ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ในเรื่องใดบ้างตามระดับ
ความต้องการที่เป็นจริง โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในระดับความต้องการที่เป็นจริง
โปรดพิจารณาความต้องการตามระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มาก
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง น้อย
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา					
	1.1 บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
	1.2 จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา					
	1.3 แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้.....					
	1.4 คุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา.....					
	1.5 ความหมายและขอบข่ายการประเมินหลักสูตร.....					
	1.6 จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร.....					
	1.7 ความสำคัญและประโยชน์การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
	1.8 กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
2	การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC					
	2.1 ประวัติความเป็นมาของ BSC.....					
	2.2 กรอบงานของ BSC สำหรับใช้ประเมินผล.....					
	2.3 ความหมาย ความสำคัญและแนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมินผล.....					

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
3	การดำเนินการออกแบบประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC					
	3.1 การกำหนดกรอบการประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง					
	3.2 การกำหนดกรอบการประเมินมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร.....					
	3.3 การกำหนดกรอบการประเมินมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา.....					
	3.4 การกำหนดกรอบการประเมินมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร.....					
4	การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC					
	4.1 การเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
	4.2 แนวปฏิบัติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
	4.3 แนวการสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
5	การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC					
	5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
	5.2 การแปลผลข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
	5.3 การสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
6	การสรุปผลและรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC					
	6.1 วัตถุประสงค์ของการรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
	6.2 โครงสร้างองค์ประกอบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
	6.3 แนวการเขียนรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา					
7.	เรื่องอื่นๆ (โปรดระบุ)					
	7.1.....					
	7.2.....					
	7.3.....					

แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบ
ของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง : ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบ
ต่างๆของหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ขอให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรในองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม
3. หัวข้อวิชาการฝึกอบรม
4. กิจกรรมการฝึกอบรม
5. สื่อการฝึกอบรม
6. การวัดและประเมินผล
7. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ประกอบด้วย 6 รายการ คือ
 - 7.1 จุดประสงค์การเรียนรู้
 - 7.2 เนื้อหาสาระ
 - 7.3 กิจกรรมการเรียนรู้
 - 7.4 สื่อการเรียนรู้
 - 7.5 การวัดและประเมินผล
 - 7.6 เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมตามความคิดเห็น

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม โดยประเมินจาก					
1.1 ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....					
1.2 ความเป็นเหตุเป็นผลที่ต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....					
1.3 ความต้องการที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติงาน....					
1.4 แนวทางในการพัฒนาโดยการฝึกอบรมเหมาะสม.....					
1.5 หลักการที่จะนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้.....					
2.จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โดยประเมินจาก					
2.1 ความชัดเจน.....					
2.2 ความเป็นไปได้.....					
2.3 ความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....					
2.4 ความครอบคลุมความสามารถในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
3. หัวข้อวิชาการฝึกอบรม โดยประเมินจาก					
3.1 การตอบสนองจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
3.2 การจัดลำดับเนื้อหา.....					
3.3 ความครอบคลุมความรู้ที่จำเป็นต้องใช้.....					
4. กิจกรรมการฝึกอบรม โดยประเมินจาก					
4.1 ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย.....					
4.2 ความเหมาะสมของกิจกรรม.....					
4.3 การนำไปใช้จัดกิจกรรมได้จริง.....					
4.4 การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด.....					
4.5 ความน่าสนใจของกิจกรรม.....					
5. สื่อการฝึกอบรม โดยประเมินจาก					
5.1 ความเหมาะสมของสื่อกับกิจกรรม.....					
5.2 ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้.....					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
6. การวัดและประเมินผล โดยการประเมินจาก					
6.1 การตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมาย.....					
6.2 ความเป็นไปได้ในการประเมินผล.....					
7. การประเมินหน่วยการเรียนรู้ โดยการประเมินจาก					
7.1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1					
7.1.1 ความชัดเจนของคำอธิบายรายวิชา.....					
7.1.2 ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.1.3 ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.1.4 ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย.....					
7.1.5 ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม.....					
7.1.6 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.1.7 ความเหมาะสมของสื่อการฝึกอบรม.....					
7.1.8 สื่อการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.1.9 ความสามารถในการตรวจสอบจุดมุ่งหมาย.....					
7.1.10 การวัดและประเมินผลมีความเป็นไปได้.....					
7.2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2					
7.2.1 ความชัดเจนของคำอธิบายรายวิชา.....					
7.2.2 ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.2.3 ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.2.4 ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย.....					
7.2.5 ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม.....					
7.2.6 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.2.7 ความเหมาะสมของสื่อการฝึกอบรม.....					
7.2.8 สื่อการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.2.9 ความสามารถในการตรวจสอบจุดมุ่งหมาย.....					
7.2.10 การวัดและประเมินผลมีความเป็นไปได้.....					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
7.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3					
7.3.1 ความชัดเจนของคำอธิบายรายวิชา.....					
7.3.2 ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.3.3 ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.3.4 ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย.....					
7.3.5 ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม.....					
7.3.6 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.3.7 ความเหมาะสมของสื่อการฝึกอบรม.....					
7.3.8 สื่อการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.3.9 ความสามารถในการตรวจสอบจุดมุ่งหมาย.....					
7.3.10 การวัดและประเมินผลมีความเป็นไปได.....					
7.4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4					
7.4.1 ความชัดเจนของคำอธิบายรายวิชา.....					
7.4.2 ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.4.3 ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.4.4 ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย.....					
7.4.5 ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม.....					
7.4.6 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.4.7 ความเหมาะสมของสื่อการฝึกอบรม.....					
7.4.8 สื่อการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.4.9 ความสามารถในการตรวจสอบจุดมุ่งหมาย.....					
7.4.10 การวัดและประเมินผลมีความเป็นไปได.....					
7.5 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5					
7.5.1 ความชัดเจนของคำอธิบายรายวิชา.....					
7.5.2 ความชัดเจนของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.5.3 ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.5.4 ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ช่วยทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย.....					
7.5.5 ความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม.....					
7.5.6 กิจกรรมการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.5.7 ความเหมาะสมของสื่อการฝึกอบรม.....					
7.5.8 สื่อการฝึกอบรมช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....					
7.5.9 ความสามารถในการตรวจสอบจุดมุ่งหมาย.....					
7.5.10 การวัดและประเมินผลมีความเป็นไปได.....					

ตอนที่ 2 : แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรในองค์ประกอบต่อไปนี้

โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในระดับความสอดคล้องตามสภาพจริง ตามความหมาย ดังนี้

- +1 หมายถึง สอดคล้องกัน
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกัน

รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักการและความสำคัญของ				
การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....	...	...	...	
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม.....	...	...	...	
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับโครงสร้างของหัวข้อวิชา				
การฝึกอบรม.....	...	...	...	
ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....	...	...	...	
ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรมกับโครงสร้างของหัวข้อวิชาการฝึกอบรม.....	...	...	...	
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมกับโครงสร้างของหัวข้อวิชาการฝึกอบรม.....	...	...	...	
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม.....	...	...	...	
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมกับการวัดผลและประเมินผล.....	...	...	...	
โครงสร้างของหัวข้อการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม.....	...	...	...	
1. โครงสร้างของหัวข้อการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
2. กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม.....	...	...	...	
3. กิจกรรมการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
4. จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1.....	...	...	...	
5. จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 2.....	...	...	...	
6. จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3.....	...	...	...	
7. จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 4.....	...	...	...	
8. จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 5.....	...	...	...	
9. จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 6.....	...	...	...	

รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง			
	+1	0	-1	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
การประเมินความสอดคล้องภายในของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6				
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา				
1 จุดประสงค์การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ.....	...	...	...	
2 จุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
3 จุดประสงค์การเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
4 จุดประสงค์การเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
6 เนื้อหาสาระกับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
7 เนื้อหาสาระกับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
8 กิจกรรมการเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
9 กิจกรรมการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
10 สื่อการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC				
2.1 จุดประสงค์การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ.....	...	...	...	
2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
2.4 จุดประสงค์การเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
2.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
2.6 เนื้อหาสาระกับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
2.7 เนื้อหาสาระกับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
2.8 กิจกรรมการเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
2.9 กิจกรรมการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
2.10 สื่อการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC				
3.1 จุดประสงค์การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ.....	...	...	...	
3.2 จุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
3.3 จุดประสงค์การเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
3.4 จุดประสงค์การเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
3.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
3.6 เนื้อหาสาระกับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
3.7 เนื้อหาสาระกับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
3.8 กิจกรรมการเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
3.9 กิจกรรมการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
3.10 สื่อการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	

รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง			
	+1	0	-1	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC				
4.1 จุดประสงค์การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ.....	...	...	...	
4.2 จุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
4.3 จุดประสงค์การเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
4.4 จุดประสงค์การเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
4.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
4.6 เนื้อหาสาระกับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
4.7 เนื้อหาสาระกับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
4.8 กิจกรรมการเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
4.9 กิจกรรมการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
4.10 สื่อการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา				
โดยหลักการ BSC				
5.1 จุดประสงค์การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ.....	...	...	...	
5.2 จุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
5.3 จุดประสงค์การเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
5.4 จุดประสงค์การเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
5.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
5.6 เนื้อหาสาระกับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
5.7 เนื้อหาสาระกับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
5.8 กิจกรรมการเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
5.9 กิจกรรมการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
5.10 สื่อการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การสรุปผลและรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา				
โดยหลักการ BSC				
6.1 จุดประสงค์การเรียนรู้กับเนื้อหาสาระ.....	...	...	...	
6.2 จุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
6.3 จุดประสงค์การเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
6.4 จุดประสงค์การเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
6.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้.....	...	...	...	
6.6 เนื้อหาสาระกับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
6.7 เนื้อหาสาระกับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
6.8 กิจกรรมการเรียนรู้กับสื่อการเรียนรู้.....	...	...	...	
6.9 กิจกรรมการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	
6.10 สื่อการเรียนรู้กับการวัดและประเมินผล.....	...	...	...	

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

คำชี้แจง : แบบวัดเจตคติฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความรู้สึก
ต่อข้อความต่าง ๆ ที่ท่านได้อ่านและตัดสินใจเลือก โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับคะแนน ซึ่งกำหนดใช้เกณฑ์ของระดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับหรือชอบมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับหรือชอบมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับหรือชอบปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับหรือชอบน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับหรือชอบน้อยที่สุด

รายการพฤติกรรม	ระดับความรู้สึก เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ				
	5	4	3	2	1
ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อเป็นผู้นำในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
ข้าพเจ้าสบายใจที่ได้ดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
ข้าพเจ้ามีความสุขที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินหลักสูตรโดยลำพัง.....					
ข้าพเจ้าอยากเห็นการวางแผนก่อนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
การประเมินหลักสูตรโดยสถานศึกษาเองเป็นเรื่องยุ่งยาก.....					
การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของหน่วยงานเจ้าสังกัด.....					
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเข้าใจชัดเจนการประเมินหลักสูตร โดยหลักการ BSCทุกขั้นตอน.....					
การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC มอบหมายให้ผู้ใดดำเนินการ ประเมินก็ได้.....					
การประเมินโดยหลักการ BSC มีความเหมาะสมสำหรับใช้ประเมินหลักสูตร สถานศึกษา.....					

รายการพฤติกรรม	ระดับความรู้สึก เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ				
	5	4	3	2	1
การกำหนดขั้นตอนในการประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSCทำให้เสียเวลา และเกิดปัญหาในการทำงาน.....					
การกำหนดการประเมินโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย 4 มุมมอง ทำให้การประเมินหลักสูตรยุ่งยากมากขึ้น.....					
การประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSC จะต้องกำหนดสิ่งที่ใช้ประเมินเป็น 4 มุมมอง.....					
การดำเนินประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC จะเริ่มต้นด้วย กิจกรรมใดก่อนก็ได้.....					
เมื่อกำหนดสิ่งที่เป็นกรอบประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSC จะมอบหมาย ใครให้เป็นรับผิดชอบประเมินก็ได้					
ครูผู้สอนทุกคนมีหน้าที่ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.....					
คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนสำคัญมากในการประเมินหลักสูตร สถานศึกษา.....					
ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้แตกต่างกัน จึงไม่จำเป็นต้องร่วมการประเมินหลักสูตร สถานศึกษาโดยหลักการ BSC					
การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC สามารถดำเนินการได้ง่าย และสะดวก มีผลการประเมินน่าเชื่อถือได้.....					
ท่านมีความมั่นใจว่า จะสามารถเป็นผู้นำดำเนินการประเมินหลักสูตร สถานศึกษาโดยหลักการ BSC ที่รับผิดชอบได้.....					

แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC

คำชี้แจง : แบบวัดทักษะฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้วิทยากรดำเนินการฝึกอบรมใช้ประเมิน
พฤติกรรมกรรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC โดยประเมินใน
ขณะดำเนินกิจกรรมระหว่างการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับคะแนน ซึ่งกำหนดใช้เกณฑ์ของระดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติได้ดีมาก
- 4 หมายถึง ปฏิบัติได้ดี
- 3 หมายถึง ปฏิบัติได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติได้พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องแก้ไข

รายการพฤติกรรม	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
การวางแผนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC					
1.1 การกำหนดกรอบประเมินหลักสูตรมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง.....					
1.2 การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร.....					
1.3 การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา....					
1.4 การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร...					
การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC					
2.1 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมิน.....					
2.2 การกำหนดปฏิทินการรวบรวมข้อมูล.....					
2.3 การเลือกใช้สถิติพื้นฐานให้เหมาะสมกับข้อมูล.....					

	รายการพฤติกรรม	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
3	การวิเคราะห์ข้อมูลประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC					
	3.1 การจัดกระทำกับข้อมูล.....					
	3.2 การดำเนินงานวิเคราะห์ข้อมูล.....					
	3.3 การเลือกใช้สถิติพื้นฐานให้เหมาะสมกับข้อมูล.....					
	3.4 การแปลผลข้อมูลและอภิปรายผล.....					
	การรายงานผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC					
	4.1 การกำหนดเค้าโครงการเขียนรายงาน.....					
	4.2 การนำเสนอแนวการเขียนรายงานแต่ละองค์ประกอบ.....					
	4.3 การนำเสนอรายงานตามโครงสร้าง.....					

แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

แบบสอบถามนี้ ใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม และด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ตอนที่ 2 ด้านความสามารถของวิทยากรในการดำเนินการฝึกอบรม และ ตอนที่ 3 ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

รายการกิจกรรมของการฝึกอบรม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. การจัดสถานที่ฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมตลอดการฝึกอบรม.....					
2. การดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมของวิทยากรในแต่ละหน่วยการเรียนรู้.....					
3. การอำนวยความสะดวกของวิทยากรในระหว่างการฝึกอบรม.....					
4. การกำหนดเวลาในการฝึกอบรมแต่ละกิจกรรมของหน่วยการเรียนรู้.....					
5. ความชัดเจนของเนื้อหาสาระของแต่ละหน่วยการเรียนรู้.....					
6. การกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้.....					
6. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้.....					
7. การดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้.....					
8. การจัดบริการอาหารว่างและอาหารกลางวันตลอดการฝึกอบรม.....					
9. การจัดบรรยากาศการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้.....					
10. ความรู้ ความสามารถและประโยชน์ที่ได้รับภายหลังการฝึกอบรม.....					

ตอนที่ 2 ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม
คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องแก้ไข

รายการพฤติกรรม	ระดับความสามารถ				
	5	4	3	2	1
1. มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการฝึกอบรม					
2. เป็นผู้มีความคล่องตัว และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม					
3. มีศิลปะในการพูด การฟังและการใช้คำถาม-คำตอบ					
4. มีความตั้งใจดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม					
5. มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่รับผิดชอบ					
6. นำเสนอเนื้อหาสาระทุกเรื่องให้สามารถเข้าใจได้ง่าย					
7. มีทักษะการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม					
8. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม					
9. สามารถบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆให้สัมพันธ์กับเนื้อหาสาระการฝึกอบรม					
10. สามารถดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้					
11. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างทั่วถึง					
12. มีความสามารถเป็นผู้นำในการดำเนินการฝึกอบรม					

ตอนที่ 3 ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในด้านความประหยัดและ
ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

กิจกรรมการฝึกอบรม	ระดับความประหยัดและความคุ้มค่า				
	5	4	3	2	1
1. การจัดกิจกรรมในพิธีเปิดการฝึกอบรม.....					
2. การดำเนินการปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....					
3. การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม.....					
4. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1.....					
5. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 2.....					
6. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3.....					
7. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4.....					
8. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 5.....					
9. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 6.....					
10. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1.....					
11. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 2.....					
12. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3.....					
13. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4.....					
14. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 5.....					
15. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 6.....					
16. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1.....					
17. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 2.....					
18. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3.....					
19. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4.....					
20. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 5.....					
21. การประเมินผลการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 6.....					
22. การประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม.....					
23. พิจารณาการปิดการฝึกอบรม.....					

แบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง : ขอให้ท่านได้ประเมินคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเครื่องมือสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้เครื่องหมาย✓ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
แบบสอบถามสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม						
1. การใช้ภาษากระทัดรัด ถูกต้อง ชัดเจน.....						
2. ข้อคำถามสื่อความหมายได้ชัดเจน ตรงประเด็น.....						
3 ข้อคำถามครอบคลุมตามสาระที่ต้องการวัด.....						
4. ข้อคำถามมีความเป็นไปได้ที่จะใช้วัดและประเมินผล.....						
5. เรียงข้อคำถามอย่างสอดคล้องต่อเนื่องตามลำดับ.....						
6. สาระที่นำมาใช้ในการกำหนดการประเมินสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....						
7. ผลการประเมินที่ได้จากเครื่องมือมีความเที่ยงตรงกับ จุดมุ่งหมายการวัด.....						
8. กำหนดเกณฑ์การประเมินเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการวัด....						
9. สามารถนำไปใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย.....						
10. สามารถใช้วัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง.....						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC						
1. การใช้ภาษากระทัดรัด ถูกต้อง ชัดเจน.....						
2. ข้อคำถามสื่อความหมายได้ชัดเจน ตรงประเด็น.....						
3 ข้อคำถามครอบคลุมตามสาระที่ต้องการวัด.....						
4. ข้อคำถามมีความเป็นไปได้ที่จะใช้วัดและประเมินผล.....						
5. เรียงข้อคำถามอย่างสอดคล้องต่อเนื่องตามลำดับ.....						
6. สาระที่นำมาใช้ในการกำหนดการประเมินสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....						
7. ผลการประเมินที่ได้จากเครื่องมือมีความเที่ยงตรงกับ จุดมุ่งหมายการวัด.....						
8. กำหนดเกณฑ์การประเมินเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการวัด....						
9. สามารถนำไปใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย.....						
10. สามารถใช้วัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง.....						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตร สถานศึกษา						
1. การใช้ภาษากระทัดรัด ถูกต้อง ชัดเจน.....						
2. ข้อคำถามสื่อความหมายได้ชัดเจน ตรงประเด็น.....						
3 ข้อคำถามครอบคลุมตามสาระที่ต้องการวัด.....						
4. ข้อคำถามมีความเป็นไปได้ที่จะใช้วัดและประเมินผล.....						
5. เรียงข้อคำถามอย่างสอดคล้องต่อเนื่องตามลำดับ.....						
6. สาระที่นำมาใช้ในการกำหนดการประเมินสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....						
7. ผลการประเมินที่ได้จากเครื่องมือมีความเที่ยงตรงกับ จุดมุ่งหมายการวัด.....						
8. กำหนดเกณฑ์การประเมินเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการวัด....						
9. สามารถนำไปใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย.....						
10. สามารถใช้วัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง.....						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC						
1. การใช้ภาษาจะทัดรัด ถูกต้อง ชัดเจน.....						
2. ข้อคำถามสื่อความหมายได้ชัดเจน ตรงประเด็น.....						
3 ข้อคำถามครอบคลุมตามสาระที่ต้องการวัด.....						
4. ข้อคำถามมีความเป็นไปได้ที่จะใช้วัดและประเมินผล.....						
5. เรียงข้อคำถามอย่างสอดคล้องต่อเนื่องตามลำดับ.....						
6. สาระที่นำมาใช้ในการกำหนดการประเมินสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....						
7. ผลการประเมินที่ได้จากเครื่องมือมีความเที่ยงตรงกับ จุดมุ่งหมายการวัด.....						
8. กำหนดเกณฑ์การประเมินเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการวัด....						
9. สามารถนำไปใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย.....						
10. สามารถใช้วัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง.....						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อชี้ให้เห็นเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา						
1. การใช้ภาษากระทัดรัด ถูกต้อง ชัดเจน.....						
2. ข้อคำถามสื่อความหมายได้ชัดเจน ตรงประเด็น.....						
3 ข้อคำถามครอบคลุมตามสาระที่ต้องการวัด.....						
4. ข้อคำถามมีความเป็นไปได้ที่จะใช้วัดและประเมินผล.....						
5. เรียงข้อคำถามอย่างสอดคล้องต่อเนื่องตามลำดับ.....						
6. สาระที่นำมาใช้ในการกำหนดการประเมินสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....						
7. ผลการประเมินที่ได้จากเครื่องมือมีความเที่ยงตรงกับ จุดมุ่งหมายการวัด.....						
8. กำหนดเกณฑ์การประเมินเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการวัด....						
9. สามารถนำไปใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย.....						
10. สามารถใช้วัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง.....						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม						
1. การใช้ภาษาจะทัดรัด ถูกต้อง ชัดเจน.....						
2. ข้อคำถามสื่อความหมายได้ชัดเจน ตรงประเด็น.....						
3 ข้อคำถามครอบคลุมตามสาระที่ต้องการวัด.....						
4. ข้อคำถามมีความเป็นไปได้ที่จะใช้วัดและประเมินผล.....						
5. เรียงข้อคำถามอย่างสอดคล้องต่อเนื่องตามลำดับ.....						
6. สาระที่นำมาใช้ในการกำหนดการประเมินสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม.....						
7. ผลการประเมินที่ได้จากเครื่องมือมีความเที่ยงตรงกับ จุดมุ่งหมายการวัด.....						
8. กำหนดเกณฑ์การประเมินเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการวัด....						
9. สามารถนำไปใช้ได้ง่ายและสะดวก ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย.....						
10. สามารถใช้วัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง.....						

แบบทดสอบวัดความรู้
ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC)

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และตัดสินใจเลือกคำตอบที่กำหนดให้
 เพียงคำตอบเดียวในแต่ละคำถาม โดยใส่เครื่องหมาย **X** ตรงตามตัวอักษรที่
 เป็นคำตอบในกระดาษคำตอบที่กำหนดให้

1. หลักสูตรสถานศึกษามีโครงสร้างประกอบด้วยกี่สาระการเรียนรู้
 - ก. 5 สาระการเรียนรู้
 - ข. 6 สาระการเรียนรู้
 - ค. 7 สาระการเรียนรู้
 - ง. 8 สาระการเรียนรู้.
2. ข้อใดคือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาระดับรายปีหรือรายชั้น
 - ก. มาตรฐานการเรียนรู้
 - ข. มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
 - ค. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง.
 - ง. จุดประสงค์การเรียนรู้
3. การเรียบเรียงหลักสูตรสถานศึกษาส่วนแรกที่สุดคือ ข้อใด
 - ก. วิสัยทัศน์.
 - ข. ภารกิจ
 - ค. เป้าหมาย
 - ง. โครงสร้างหลักสูตร
4. ข้อใด**ไม่ใช่**การวางแผนประเมินหลักสูตร
 - ก. การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 - ข. การกำหนดเป้าหมาย
 - ค. กำหนดกิจกรรม
 - ง. การกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล.
5. ข้อใด คือ ต้องปฏิบัติก่อนในการวางแผนการประเมินหลักสูตร
 - ก. การกำหนดสิ่งที่ใช้ประเมิน.
 - ข. การกำหนดวิธีการและเครื่องมือ
 - ค. การกำหนดวิธีการและเครื่องมือวัด
 - ง. กำหนดปฏิทินการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. กระบวนการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วยกี่ขั้นตอน
 - ก. 3 ขั้นตอน
 - ข. 4 ขั้นตอน
 - ค. 5 ขั้นตอน.
 - ง. 6 ขั้นตอน
7. กระบวนการประเมินหลักสูตรมีขั้นตอนที่สำคัญที่สุดคือ ข้อใด
 - ก. การวางแผนการประเมินหลักสูตร.
 - ข. การดำเนินการประเมินผล
 - ค. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - ง. การรายงานผลการประเมิน
8. การวางกรอบการประเมินหลักสูตรคือ ข้อใด
 - ก. การจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ
 - ข. การกำหนดแนวทางในการประเมิน.
 - ค. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ง. การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
9. ข้อใดไม่ใช่บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการประเมินหลักสูตร
 - ก. การวางกรอบการประเมิน
 - ข. การแปลความหมายข้อมูล
 - ค. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ง. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร.
10. ข้อใดไม่ใช่บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ก. การจัดทำสาระหลักสูตร
 - ข. การนำหลักสูตรไปใช้
 - ค. การประเมินผลการใช้หลักสูตร
 - ง. การอนุมัติการใช้หลักสูตร.
11. ข้อใดไม่ใช่จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
 - ก. ตัดสินคุณค่าของหลักสูตร
 - ข. ค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตร
 - ค. เปลี่ยนแปลงเอกสารหลักสูตร.
 - ง. ข้อ ก และ ข

12. ข้อใด *ไม่ใช่* ประโยชน์ของการประเมินสถานศึกษา
- ก. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้รับการพัฒนา
 - ข. ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น.
 - ค. เอกสารหลักสูตรได้รับการปรับปรุง
 - ง. ครูได้รับการพัฒนาความสามารถ
13. ใครคือ ผู้คิดการประเมินโดยหลักการ BSC
- ก. Norton
 - ข. Bloom
 - ค. Kaplan
 - ง. ข้อ ก และ ข.
14. ข้อใด คือองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการประเมินโดยหลักการ BSC
- ก. การวิเคราะห์วิสัยทัศน์
 - ข. กำหนดกรอบการประเมิน.
 - ค. การกำหนดผู้รับผิดชอบ
 - ง. การสร้างเครื่องมือการประเมิน
15. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC นั้น มุมมองที่สำคัญที่สุด คือ ข้อใด
- ก. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - ข. มุมมองด้านผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง.
 - ค. มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - ง. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
16. ข้อใด ถูกต้องในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- ก. กำหนดสิ่งที่เป็นกรอบประเมินเป็นก็มุมมองก็ได้
 - ข. การพัฒนาครูอยู่ในมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - ค. การเรียนการสอนอยู่ในมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
 - ง. ความพึงพอใจของครูอยู่ในมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา.
17. เกณฑ์การประเมินหลักสูตรมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง คือข้อใด
- ก. ความพึงพอใจของผู้เรียน
 - ข. ความพึงพอใจของครู
 - ค. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง
 - ง. ข้อ ก และ ค.

18. ข้อใดถูกต้องในการประเมินหลักสูตรมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
- ก. ประเมินความสามารถการสอนของครูเป็นรายกลุ่ม
 - ข. ประเมินความสามารถการสอนของครูรายชั้นเรียน
 - ค. ประเมินความสามารถการสอนของครูเป็นรายบุคคล.
 - ง. ประเมินความสามารถการสอนของครูเป็นรายโรงเรียน
19. ข้อใด ไม่ใช่ การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- ก. ประเมินเฉพาะด้านการเงิน.
 - ข. ประเมินทั้งด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงิน
 - ค. กำหนดกรอบการประเมินเป็นสี่มุมมอง
 - ง. ต้องกำหนดกรอบตารางการประเมิน
20. ข้อใด ไม่ถูกต้องเกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- ก. กำหนดสิ่งที่ประเมินทั้งการเงินและไม่ใช้การเงิน
 - ข. ผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นมุมมองที่ไม่ใช้การเงิน
 - ค. การจัดทำเอกสารหลักสูตรอยู่ในมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - ง. ความสามารถของครูผู้สอนเป็นมุมมองที่เกี่ยวข้องด้านการเงิน.
21. เกณฑ์การประเมินหลักสูตรมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา คือ ข้อใด
- ก. ความพึงพอใจของผู้เรียน
 - ข. ความพึงพอใจของครู.
 - ค. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง
 - ง. ข้อ ก และ ค
22. ข้อใดถูกต้องในการประเมินหลักสูตรมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
- ก. ประเมินด้านความคุ้มค่า
 - ข. ประเมินด้านความประหยัด
 - ค. ประเมินด้านค่าใช้จ่ายงบประมาณ.
 - ง. ประเมินด้านการได้รับงบประมาณ
23. ข้อใดถูกต้องในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- ก. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
 - ข. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีความสัมพันธ์กับมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง.
 - ค. มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง.
 - ง. ถูกทุกข้อ

24. ข้อใด **ไม่**ถูกต้องในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- ก. เริ่มจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์
 - ข. มุมมองที่กำหนดจะต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล
 - ค. จะจัดทำตารางรอบการประเมินหรือไม่ก็ได้.
 - ง. ผู้เกี่ยวข้องทุกคนจะต้องมีความเข้าใจชัดเจน
25. “รายละเอียดที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน” คือ ข้อใด
- ก. วัตถุประสงค์
 - ข. การวัด.
 - ค. เป้าหมาย
 - ง. กลยุทธ์วิธีเริ่ม
26. ข้อใด **ไม่**ถูกต้องเกี่ยวกับ BSC
- ก. กระบวนการประเมินโดยพิจารณาจากมุมมองด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน
 - ข. กำหนดกรอบการประเมินเป็นสี่มุมมองเกิดจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์
 - ค. มีความสมดุลในการประเมินทั้งมุมมองด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงิน
 - ง. การประเมินไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือวัดแต่ใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมิน.
27. “Scorecard” คือ อะไร
- ก. ตารางรอบการประเมินผล.
 - ข. การกำหนดสิ่งที่ใช้ประเมินผล
 - ค. การวิเคราะห์วิสัยทัศน์
 - ง. การจัดทำเครื่องมือประเมินผล
28. การประเมินหลักสูตรด้านผลผลิตของการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับเรื่องใด
- ก. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - ข. มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - ค. มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง.
 - ง. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
29. การประเมินหลักสูตรเกี่ยวข้องกับด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในผู้ปฏิบัติงานตรงกับ การประเมินด้านใด
- ก. มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
 - ข. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - ค. มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - ง. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา.

30. การประเมินหลักสูตรเกี่ยวกับด้านเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาตรงกับ
การประเมินด้านใด
- มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
 - มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร.
 - มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
31. การประเมินหลักสูตรเกี่ยวกับด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่ง
การเรียนรู้ตรงกับการประเมินด้านใด
- มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
 - มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร.
 - มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
32. ข้อใด คือกรอบแนวคิดสำคัญของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- กำหนดสิ่งประเมินได้ครอบคลุมทั้งการเงินและไม่ใช้การเงิน.
 - มีความสมดุลทุกด้านและมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน
 - ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินและมีมติเป็นเอกฉันท์
 - การกำหนดกรอบการประเมินจะต้องวิเคราะห์วิสัยทัศน์องค์กร
33. การกำหนดตารางกรอบการประเมินองค์ประกอบสำคัญที่สุด ข้อใด
- การวัด
 - วัตถุประสงค์.
 - เป้าหมาย
 - กลยุทธ์เริ่ม
34. ข้อใดไม่ถูกต้องในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- ประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน
 - ประเมินเอกสารหลักสูตร
 - ประเมินความสัมพันธ์กับชุมชน.
 - ประเมินความพึงพอใจของครู
35. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วยกรอบงานกี่มุมมอง
- 1 มุมมอง
 - 2 มุมมอง
 - 3 มุมมอง
 - 4 มุมมอง.

36. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ในมุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ข้อใด
- ครู
 - นักเรียน
 - ผู้ปกครอง
 - ผู้บริหารสถานศึกษา.
37. ข้อใด ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านการเงิน
- งบประมาณ
 - ทรัพยากร
 - ค่าใช้จ่าย
 - กำไรขาดทุน.
38. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านลูกค้านั้นเกี่ยวข้องกับข้อใด
- ครู
 - นักเรียน.
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - คณะกรรมการสถานศึกษา
39. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านกระบวนการภายในเกี่ยวข้องกับข้อใด
- การจัดการเรียนการสอน.
 - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - การพัฒนาครูผู้สอน
 - ความพึงพอใจของนักเรียน
40. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านกระบวนการภายในเกี่ยวข้องกับข้อใด
- ความประหยัด
 - ความสมดุล
 - ความคุ้มค่า
 - ความสามารถ.
41. การประเมินนักเรียนในด้าน “การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน” เป็นการประเมินด้านใด
- ความเป็นคนดี
 - ความเป็นคนเก่ง.
 - ความเป็นคนมีความสุข
 - ถูกทุกข้อ

42. การประเมินนักเรียนในด้าน “การมีสุขภาพจิตดี” เป็นการประเมินด้านใด
- ความเป็นคนดี
 - ความเป็นคนเก่ง
 - ความเป็นคนมีความสุข.
 - ถูกทุกข้อ
43. การประเมินนักเรียนในด้าน “การมีระเบียบวินัย” เป็นการประเมินด้านใด
- ความเป็นคนดี.
 - ความเป็นคนเก่ง
 - ความเป็นคนมีความสุข
 - ถูกทุกข้อ
44. ข้อใด**ไม่ใช่**มุมมองด้านกระบวนการภายในของประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- การพัฒนาความสามารถครูผู้สอน.
 - การจัดทำสาระของหลักสูตร
 - การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร
45. ใคร คือ **ไม่ใช่**ผู้รับผิดชอบในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- คณะกรรมการสถานศึกษา
 - คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มวิชา
 - คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา.
 - คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษา
46. ข้อใด**ไม่**ถูกต้องในการประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSC
- กำหนดกรอบการประเมินเป็น 4 มุมมอง
 - มุมมองที่สำคัญที่สุดคือ มุมมองด้านการเงิน.
 - เกิดจากมติเอกฉันท์ของคณะกรรมการประเมิน
 - ต้องกำหนดกรอบการประเมินให้ชัดเจน
47. ข้อใด**ไม่ใช่**การวัดด้านกระบวนการภายในสำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- ระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน.
 - ระดับคุณภาพเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา
 - ระดับคุณภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้
 - ระดับคุณภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

48. ข้อใด คือ สิ่งที่กำหนดในการวัดด้านการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

- ก. ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง
- ข. การพัฒนาความสามารถของครูผู้สอน.
- ค. คุณภาพการสอนของครูผู้สอน
- ง. ค่าใช้จ่ายกับผลการใช้หลักสูตร

49. ข้อใด ไม่ถูกต้องในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

- ก. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับการใช้ทรัพยากรและ
ความสามารถของครูผู้สอน
- ข. ความสามารถของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและ
คุณภาพของการบริหารหลักสูตร
- ค. การใช้ทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการบริหารหลักสูตรและ
ความสามารถของครูผู้สอน.
- ง. การบริหารหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับความสามารถของครูผู้สอนและ
การใช้ทรัพยากร

50. ข้อใดมีประโยชน์มากที่สุดในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

- ก. ได้เอกสารทางวิชาการเป็นผลงานการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา
- ข. ได้ข้อมูลสารสนเทศทุกด้านเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร
สถานศึกษา.
- ค. ได้นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นในปีการศึกษาถัดไป
- ง. ได้ครูผู้สอนที่สอนดีขึ้นในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ

“ขอขอบคุณทุกท่านที่ตั้งใจทำแบบทดสอบอย่างเต็มความสามารถ

เฉลยคำตอบ

แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยหลักการ BSC

ข้อ	ตัวเลือกถูก	ข้อ	ตัวเลือกถูก
1	ง	26	ง
2	ค	27	ก
3	ก	28	ค
4	ง	29	ง
5	ก	30	ค
6	ค	31	ข
7	ก	32	ก
8	ข	33	ข
9	ง	34	ค
10	ง	35	ง
11	ค	36	ง
12	ข	37	ง
13	ง	38	ข
14	ข	39	ก
15	ข	40	ง
16	ง	41	ก
17	ง	42	ค
18	ค	43	ก
19	ก	44	ก
20	ง	45	ค
21	ข	46	ข
22	ค	47	ก
23	ข	48	ข
24	ค	49	ค
25	ข	50	ข

ภาคผนวก ข
ข้อมูลการดำเนินการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
หนังสือราชการขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ
ข้อมูลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

บัญชีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน
ทำหน้าที่ ประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC)

ตำแหน่งทางวิชาการ /ชื่อ ชื่อสกุล		ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน/ความเชี่ยวชาญ
1	ร.ศ. วรวิมล อังคนุรักษ์พันธ์	-โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยบูรพา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี (ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล)
2	ร.ศ. บังอร อนุเมฆางกูร	-สถาบันราชภัฏวราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา (ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน)
3	ร.ศ. ดร.วิจิต สุวัฒน์เรืองชัย	-ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี (ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
4	ผศ. ดร. วีระ สุภากิจ	-ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)
5	ผศ. ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	-ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)
6	ผศ. ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์	-ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)
7	ดร. สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์	-ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)
8	ดร.ปัญญา แก้วเกียร	-ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ (ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
9	นายสุชาติ วงศ์สุวรรณ	-ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐาน (ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน)สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
10	ดร.วิโรจน์ ศรีโกศา	-อดีตผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 9 โรงเรียนวัดคอนทอง (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลัก สูตรสถานศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา (ข้าราชการบำนาญ) ได้รับปริญญาเอกกิตติมศักดิ์ จากมหาวิทยาลัย บูรพา

บัญชีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่ ตรวจสอบและประเมินความเที่ยงตรงตามสภาพ (Face Validity) ของเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 รายการ ดังนี้

- 1. แบบสอบถามสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม
- 2. แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม
- 3. แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 4. แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 5. แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 6. แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ประกอบด้วยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ที่	ตำแหน่งทางวิชาการ /ชื่อ ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน/ความเชี่ยวชาญ
1	ร.ศ. ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย	-ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี (ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
2	ผศ. ดร. วีระ สุภากิจ	-ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)
3	ดร. ภาวดี อนันตนาวี	-ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)
4	ดร. สมุทร ชำนาญ	-ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)
5	ดร.ปัญญา แก้วกียูร	-ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ (ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ศธ 0519.12/152/9



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 กุมภาพันธ์ 2547

ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

คุณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบวัด แบบประเมิน หลักสูตร และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นายจรัส ไทยอุทิศ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ อภิลาภรณ์ รองศาสตราจารย์วิชช วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์วีรธรรม อังคนุรักษ์พันธ์ รองศาสตราจารย์วิชิต วัฒนเรืองชัย อาจารย์ภารดี อนันตนาวิ อาจารย์สมุทร ชำนาญ และ อาจารย์สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจหลักสูตรการฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC แบบประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรม และแบบสำรวจค่าใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดหลักสูตร แบบประเมิน แบบทดสอบ และแบบสำรวจ ให้ นายจรัส ไทยอุทิศ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภิลักษณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 038-274120 มือถือ 01-6832350



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/1546

วันที่ /6 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายจรัส ไทยอุทิส นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์วิชช วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์รঞ্ชน์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจหลักสูตรการฝึกอบรมการประเมินหลักสูตร การศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC แบบประเมินโครงสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบทดสอบวัดความรู้ ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC แบบวัด เจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบวัดทักษะด้านการ ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึ กอบรม และแบบสำรวจค่าใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจแบบวัด แบบประเมิน หลักสูตร แบบสำรวจ และแบบทดสอบ ให้ นายจรัส ไทยอุทิส และ ขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุมนวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๗ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏรำชนครินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบวัด แบบประเมิน หลักสูตร และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นายฉัตร ไทยอุทิศ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วิศวลาภรณ์ รองศาสตราจารย์วิชญ์ วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมาเป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ บังอร อนุเมธางกูร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจหลักสูตรการฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม และแบบสำรวจค่าใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดหลักสูตร แบบประเมิน แบบทดสอบ และแบบสำรวจให้ นายฉัตร ไทยอุทิศ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 038-274120 มือถือ 01-6832350



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๘ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายวิโรจน์ ศรีโกศา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบวัด แบบประเมิน หลักสูตร และแบบทดสอบ

เนื่องด้วย นายจรัส ไทยอุทิศ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วิศวาภรณ์ รองศาสตราจารย์รัช วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์รัชชัยย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหลักสูตรการฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม และแบบสำรวจค่าใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบวัด หลักสูตร แบบประเมินแบบทดสอบ และแบบสำรวจ ให้ นายจรัส ไทยอุทิศ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อานภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 038-274120 มือถือ 01-6832350

ที่ ศธ 0519.12/1954



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตร แบบทดสอบ แบบวัด แบบประเมิน และแบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายฉัตร ไทยอุทิศ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วิศวลาภรณ์ รองศาสตราจารย์วิชชวงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายสุชาติ วงศ์สุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม แบบวัด แบบประเมิน หลักสูตร และแบบทดสอบ ให้ นายฉัตร ไทยอุทิศ และ ขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 038-68274120 มือถือ 01-6832350

ที่ สธ 0519.12/ ๒๕๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตร แบบทดสอบ แบบวัด แบบประเมิน และแบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายจรัส ไทยอุทิศ นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วิศวลาภรณ์ รองศาสตราจารย์วิชช วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ราชนันท์ บุญธิจา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ปัญญา แก้วกิฐ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม แบบวัด แบบประเมิน หลักสูตร และแบบทดสอบ ให้ นายจรัส ไทยอุทิศ และ ขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 038-68274120 มือถือ 01-6832350

ที่ ศธ 0519.12/1457



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตร และแบบประเมิน

เนื่องด้วย นายจรัส ไทยอุทิศ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วิศวลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้ 1) ผู้ที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 5 วัน 2) ผู้ที่มีความต้องการและสนใจจะนำหลักสูตร BSC ไปใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2546 และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ขึ้นไป เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC จำนวน 5 วัน และตอบแบบประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือ 6 ฉบับ ในระหว่างเดือนมีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายจรัส ไทยอุทิศ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 038-68274120 มือถือ 01-6832350

ข้อมูลผลการประเมินความเหมาะสมโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม
จากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย ด้านความเหมาะสม	ความหมาย
1. ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม	4.50	มาก
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.60	มาก
3. หัวข้อวิชาการฝึกอบรม	4.20	มาก
4. กิจกรรมการฝึกอบรม	4.60	มากที่สุด
5. สื่อการฝึกอบรม	4.20	มาก
6. การวัดผลและประเมินผล	4.30	มาก
7.1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1	4.30	มาก
7.2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2	4.30	มาก
7.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3	4.50	มาก
7.4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4	4.30	มาก
7.5 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5	4.60	มากที่สุด
7.6 หน่วยการเรียนรู้ที่ 6	4.40	มาก
โดย	4.40	มาก

หมายเหตุ : สรุประดับความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 นั่นคือ โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลผลการประเมินความสอดคล้องโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม
โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ยดัชนี ความสอดคล้อง	ความหมาย
1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักการและ ความสำคัญของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	.90	สอดคล้อง
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับ จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรม	.80	สอดคล้อง
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมกับโครงสร้างของ หัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
4. ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
5. ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม	.90	สอดคล้อง
6. จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมกับโครงสร้างของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม	.90	สอดคล้อง
7. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	.80	สอดคล้อง
8. จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	.80	สอดคล้อง
9. โครงสร้างของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
10. โครงสร้างของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
11. กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
12. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1	.90	สอดคล้อง
13. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 2	.90	สอดคล้อง
14. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3	.90	สอดคล้อง
15. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 4	1.00	สอดคล้อง
16. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 5	1.00	สอดคล้อง
17. กิจกรรมการฝึกอบรมกับจุดประสงค์การเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 6	.90	สอดคล้อง
18. การประเมินความสอดคล้องภายในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 โดยรวม	.90	สอดคล้อง

หมายเหตุ : สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน
 ค่ามีเฉลี่ยเท่ากับ .9 นั่นคือ นั่นคือ โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตร
 สถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC มีองค์ประกอบ
 ที่สอดคล้องกันโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ข้อมูลผลการประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย
โดยพิจารณาความเที่ยงตรงตามสภาพ (Face Validity)
โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

ชื่อเครื่องมือวิจัย	ระดับคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญคนที่...					รวม	เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
1.แบบสอบถามสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม	4.60	4.40	4.30	4.50	4.70	22.50	4.50
2.แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม	4.10	4.30	4.60	4.80	3.90	21.70	4.34
3.แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	4.00	4.30	4.70	4.20	5.00	22.20	4.44
4.แบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	4.50	4.80	4.80	4.50	4.50	23.10	4.62
5.แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	4.64	4.17	4.60	4.80	4.70	22.91	4.58
6.แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม	4.30	4.63	4.50	4.40	5.00	22.83	4.57
รวม	26.14	26.60	27.50	27.20	27.80	135.24	4.51
เฉลี่ย	4.36	4.43	4.58	4.53	4.63	22.54	

หมายเหตุ : สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้ง 6 ฉบับ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 พบว่า เครื่องมือวิจัย
ทุกฉบับมีระดับคะแนนความเหมาะสมตั้งแต่ 4.34-4.62 นั่นคือ เครื่องมือทุกฉบับมีระดับ
ความเหมาะสมตั้งแต่ระดับมากขึ้นไปทุกฉบับ

ข้อมูลค่าความยากง่าย (P) ค่าอำนาจจำแนก (r) ค่าความเชื่อมั่น (OC)
ของแบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC
(คำนวณโดย RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)
จากโปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0)

ข้อ	ค่า ความยากง่าย (P)	ค่า อำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่า ความยาก ง่าย (P)	ค่า อำนาจจำแนก (r)	ค่า ความเชื่อมั่น (R)
1	.66	.28	26	.44	.60	.95
2	.56	.61	27	.56	.57	
3	.54	.53	28	.48	.44	
4	.52	.36	29	.50	.45	
5	.46	.42	30	.52	.52	
6	.50	.52	31	.64	.43	
7	.52	.68	32	.42	.72	
8	.46	.60	33	.68	.42	
9	.56	.49	34	.66	.45	
10	.60	.33	35	.62	.34	
11	.54	.45	36	.62	.47	
12	.54	.43	37	.60	.59	
13	.48	.51	38	.84	.52	
14	.54	.65	39	.70	.24	
15	.52	.62	40	.66	.48	
16	.56	.59	41	.68	.35	
17	.54	.52	42	.82	.36	
18	.48	.58	43	.44	.56	
19	.46	.55	44	.76	.36	
20	.48	.43	45	.52	.57	
21	.44	.61	46	.58	.51	
22	.46	.43	47	.60	.47	
23	.58	.51	48	.44	.61	
24	.54	.67	49	.70	.20	
25	.44	.62	50	.64	.48	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความยากง่าย (P) ของแบบทดสอบวัดความรู้
โดยใช้ RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. VAR00001	.6600	.4785	50.0
2. VAR00002	.5600	.5014	50.0
3. VAR00003	.5400	.5035	50.0
4. VAR00004	.5200	.5047	50.0
5. VAR00005	.4600	.5035	50.0
6. VAR00006	.5000	.5051	50.0
7. VAR00007	.5200	.5047	50.0
8. VAR00008	.4600	.5035	50.0
9. VAR00009	.5600	.5014	50.0
10. VAR00010	.6000	.4949	50.0
11. VAR00011	.5400	.5035	50.0
12. VAR00012	.5400	.5035	50.0
13. VAR00013	.4800	.5047	50.0
14. VAR00014	.5400	.5035	50.0
15. VAR00015	.5200	.5047	50.0
16. VAR00016	.5600	.5014	50.0
17. VAR00017	.5400	.5035	50.0
18. VAR00018	.4800	.5047	50.0
19. VAR00019	.4600	.5035	50.0
20. VAR00020	.4800	.5047	50.0
21. VAR00021	.4400	.5014	50.0
22. VAR00022	.4600	.5035	50.0
23. VAR00023	.5800	.4986	50.0
24. VAR00024	.5400	.5035	50.0
25. VAR00025	.4400	.5014	50.0
26. VAR00026	.4400	.5014	50.0
27. VAR00027	.5600	.5014	50.0
28. VAR00028	.4800	.5047	50.0
29. VAR00029	.5000	.5051	50.0
30. VAR00030	.5200	.5047	50.0
31. VAR00031	.6400	.4849	50.0
32. VAR00032	.4200	.4986	50.0
33. VAR00033	.6800	.4712	50.0
34. VAR00034	.6600	.4785	50.0
35. VAR00035	.6200	.4903	50.0
36. VAR00036	.6200	.4903	50.0
37. VAR00037	.6000	.4949	50.0
38. VAR00038	.4400	.5014	50.0
39. VAR00039	.7000	.4629	50.0
40. VAR00040	.6600	.4785	50.0
41. VAR00041	.6800	.4712	50.0
42. VAR00042	.5000	.4041	50.0
43. VAR00043	.4400	.5014	50.0
44. VAR00044	.7600	.4314	50.0
45. VAR00045	.5200	.5047	50.0
46. VAR00046	.5800	.4956	50.0
47. VAR00047	.6000	.4949	50.0
48. VAR00048	.4400	.5014	50.0
49. VAR00049	.3000	.4629	50.0
50. VAR00050	.6400	.4849	50.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบทดสอบวัดความรู้
โดยใช้ RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	27.4400	162.0473	.2797	.	.9463
VAR00002	27.5400	157.8045	.6055	.	.9444
VAR00003	27.5600	158.7412	.5273	.	.9449
VAR00004	27.5800	160.6976	.3698	.	.9458
VAR00005	27.6400	159.9902	.4271	.	.9455
VAR00006	27.6000	158.7755	.5227	.	.9449
VAR00007	27.5800	156.7384	.6877	.	.9439
VAR00008	27.6400	157.8678	.5978	.	.9445
VAR00009	27.5400	159.1922	.4932	.	.9451
VAR00010	27.5000	161.2347	.3345	.	.9460
VAR00011	27.5600	159.6300	.4519	.	.9453
VAR00012	27.5600	160.0065	.4258	.	.9453
VAR00013	27.6200	158.9343	.5104	.	.9450
VAR00014	27.5600	157.1902	.6527	.	.9441
VAR00015	27.5800	157.5139	.6248	.	.9443
VAR00016	27.5400	158.0086	.5889	.	.9445
VAR00017	27.5600	158.8637	.5174	.	.9449
VAR00018	27.6200	158.0771	.5793	.	.9446
VAR00019	27.6400	158.4392	.5516	.	.9447
VAR00020	27.6200	159.9547	.4288	.	.9455
VAR00021	27.6600	157.7800	.6075	.	.9444
VAR00022	27.6400	159.9494	.4304	.	.9455
VAR00023	27.5200	158.9894	.5127	.	.9450
VAR00024	27.5600	157.0269	.6660	.	.9440
VAR00025	27.6600	157.6576	.6174	.	.9443
VAR00026	27.6600	157.8616	.6008	.	.9444
VAR00027	27.5400	158.2127	.5723	.	.9446
VAR00028	27.6200	159.7914	.4418	.	.9454
VAR00029	27.6000	159.6327	.4541	.	.9453
VAR00030	27.5800	158.8200	.5196	.	.9449
VAR00031	27.4600	160.2127	.4266	.	.9455
VAR00032	27.6800	156.5078	.7156	.	.9438
VAR00033	27.4200	160.4118	.4231	.	.9455
VAR00034	27.4400	160.0473	.4466	.	.9453
VAR00035	27.4300	161.1527	.3447	.	.9459
VAR00036	27.4800	159.6016	.4715	.	.9452
VAR00037	27.5000	158.9510	.5937	.	.9445
VAR00038	30.7400	124.5637	.4256	.	.9137
VAR00039	27.4000	162.6531	.2385	.	.9465
VAR00040	27.4400	159.6392	.4809	.	.9451
VAR00041	27.4200	161.2690	.3503	.	.9459
VAR00042	30.3800	127.0567	.2590	.	.9150

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00043	27.6600	158.3106	.5644	.	.9447
VAR00044	27.3400	161.5759	.3576	.	.9458
VAR00045	27.5800	158.1669	.5721	.	.9446
VAR00046	27.5200	158.9894	.5127	.	.9450
VAR00047	27.5000	159.6020	.4668	.	.9452
VAR00048	27.6600	157.7392	.6108	.	.9444
VAR00049	30.8800	126.0669	.3173	.	.9146
VAR00050	27.4600	159.3188	.4841	.	.9451

Reliability Coefficients 50 items

Alpha = .9461 Standardized item alpha = .9456

ข้อมูลค่าอำนาจจำแนก (r) ค่าความเชื่อมั่น (OC) ของแบบวัดเจตคติด้านการประเมินหลักสูตร
สถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC
โดยใช้ RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (OC)
1	.30	.75
2	.33	
3	.38	
4	.37	
5	.41	
6	.28	
7	.32	
8	.39	
9	.20	
10	.25	
11	.28	
12	.43	
13	.50	
14	.33	
15	.28	
16	.32	
17	.34	
18	.25	
19	.28	
20	.36	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบวัดเจตคติ
โดยใช้ RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 50.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
.	3.9790	2.9800	4.8200	1.8400	1.6174	.2475

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	75.2000	58.6531	.3030	.5237	.7457
ข้อ 2	75.1800	57.5792	.3375	.4608	.7430
ข้อ 3	75.6000	56.6122	.3828	.6380	.7396
ข้อ 4	75.1200	58.3118	.3694	.4057	.7427
ข้อ 5	76.2800	53.7976	.4055	.4915	.7364
ข้อ 6	75.7800	55.7669	.2775	.4279	.7491
ข้อ 7	75.3000	58.7857	.3235	.4333	.7450
ข้อ 8	74.8000	59.3460	.3922	.4976	.7445
ข้อ 9	75.5000	58.3367	.2032	.5271	.7529
ข้อ 10	75.6600	57.8616	.2519	.4065	.7489
ข้อ 11	76.2000	56.7755	.2772	.4989	.7476
ข้อ 12	76.6000	55.5102	.4288	.5174	.7356
ข้อ 13	76.1800	53.3751	.5027	.6492	.7281
ข้อ 14	75.2600	57.2984	.3289	.4076	.7433
ข้อ 15	76.0800	55.9935	.2814	.4001	.7482
ข้อ 16	74.7600	60.3086	.3172	.4404	.7484
ข้อ 17	75.4000	56.8571	.3369	.4324	.7426
ข้อ 18	75.9200	55.6261	.2495	.6119	.7534
ข้อ 19	75.5400	57.1514	.2837	.5928	.7467
ข้อ 20	75.6600	56.4331	.3558	.5930	.7411

Reliability Coefficients 20 items

Alpha = .7539 Standardized item alpha = .7750

ข้อมูลผลการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม (กลุ่มทดลอง) จำนวน 25 คน
ด้านความรู้ เจตคติ ทักษะและความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึก อบรม (คน)	คะแนนด้านความรู้		ระดับคะแนนเฉลี่ย ด้านเจตคติ		ระดับ คะแนน ทักษะ หลังการ ฝึกอบรม (Posttest)	ระดับคะแนนความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม(Posttest)			หมายเหตุ
	ก่อนการ ฝึกอบรม (Pretest)	หลังการ ฝึกอบรม (Posttest)	ก่อนการ ฝึกอบรม (Pretest)	หลังการฝึก อบรม (Posttest)		ด้าน ความ พอใจใน การฝึก อบรม	ด้าน ความ สามารถ ของ วิทยากร ดำเนิน การฝึก อบรม	ด้านความ ประหยัด และ ความ คุ้มค่าการ ใช้จ่ายงบประมาณ และ ทรัพยากร	
25	29.40	39.20	3.04	3.54	4.01	4.27	3.85	4.33	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

T-Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	PRE	29.4000	25	3.4881	.6976
	POST	39.2000	25	3.7749	.7550

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	PRE & POST	25	.712	.000

Paired Samples Test

		Paired Differences					t
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	99% Confidence Interval of the Difference		
					Lower	Upper	
Pair 1	PRE - POST	-9.8000	2.7689	.5538	-11.3489	-8.2511	-17.69

Paired Samples Test

		df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	PRE - POST	24	.000

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

T-Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	PRE	3.0380	25	.2142	4.284E-02
	POST	3.5380	25	.1758	3.515E-02

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	PRE & POST	25	.668	.000

Paired Samples Test

		Paired Differences					t
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	99% Confidence Interval of the Difference		
					Lower	Upper	
Pair 1	PRE - POST	-.5000	.1627	3.253E-02	-.5910	-.4090	-15.369

Paired Samples Test

		df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	PRE - POST	24	.000

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทักษะ
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

	x
1	3.80
2	3.96
3	3.92
4	4.00
5	4.28
6	4.40
7	3.85
8	3.92
9	4.00
10	3.76
11	3.68
12	4.00
13	4.40
14	4.20

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	14	3.680	4.400	4.01214	.22757
Valid N (listwise)	14				

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

	x
1	4.48
2	4.28
3	4.68
4	3.64
5	4.28
6	4.12
7	4.04
8	4.72
9	4.28
10	4.16

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	10	3.64	4.72	4.2680	.3161
Valid N (listwise)	10				

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

	x
1	3.68
2	3.80
3	3.80
4	3.80
5	4.04
6	3.72
7	3.76
8	3.92
9	3.80
10	3.96
11	4.32
12	3.60

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	12	3.60	4.32	3.8500	.1908
Valid N (listwise)	12				

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการใช้งบประมาณและทรัพยากร
จาก โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

	x
1	4.20
2	4.32
3	4.60
4	4.32
5	4.72
6	4.56
7	4.28
8	4.36
9	4.16
10	4.48
11	4.48
12	4.24
13	4.16
14	4.64
15	4.12
16	4.04
17	3.96
18	4.32
19	4.28
20	3.96
21	4.12
22	4.64
23	4.52

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	23	3.96	4.72	4.3252	.2222
Valid N (listwise)	23				

ภาคผนวก ค

หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยหลักการ Balanced Scorecard

**หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC)
(ฉบับสมบูรณ์)**

โดย จรัด ไทยอุทิศ

คำนำ

หลักสูตรการฝึกอบรมประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC ฉบับนี้ ได้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรนี้ คือ เพื่อพัฒนาความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) โดย
มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะและเจตคติเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
จะสามารถเป็นผู้นำในการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในสถานศึกษาที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล ซึ่ง ในการนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้ ผู้ดำเนินการทุกคนจะต้องศึกษาคู่มือการใช้
หลักสูตรให้มีความเข้าใจชัดเจนตรงกันก่อน

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของ
หลักสูตรการฝึกอบรมฉบับนี้ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม
รวมทั้งตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
และขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี และผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายสำหรับใช้ทดลองใช้เครื่องมือและหลักสูตรฝึกอบรม
จนส่งผลให้การพัฒนหลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้

... ขอขอบคุณคณาจารย์ที่ควบคุมปริญญานีพนธ์ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์
วิศาลาภรณ์ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และอาจารย์ ดร.ราชันย์
บุญธิมา ที่ได้กรุณาช่วยพิจารณา ตรวจสอบและข้อเสนอแนะ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้ ตั้งแต่เริ่มจัดทำโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมจนสามารถดำเนินการ
พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นฉบับสมบูรณ์

ฉวีรัตน์ ไทยอุทิศ

คำแนะนำสำหรับวิทยากร

เพื่อให้การดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลตามความมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม คณะวิทยากรและหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรดำเนินการตามรายละเอียดตามลำดับโดยสรุป ดังนี้

1. ก่อนการฝึกอบรม

1.1 ประชุมคณะวิทยากรและหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เอกสารหลักสูตรฝึกอบรม สื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรมทุกรายการที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมให้เกิดความชัดเจนตรงกัน

1.2 วางแผนดำเนินงานระหว่างกรฝึกอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ โดยเตรียมการล่วงหน้า ดังนี้

1.2.1 แนวการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมตลอดการฝึกอบรม

1.2.2 รูปแบบการกำกับเวลาในการดำเนินกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้

1.2.3 กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของวิทยากรและคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งวิทยากรประจำวัน

1.2.4 การเตรียมสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

1.2.5 กำหนดแนวการประเมินผลการฝึกอบรมทั้งรายหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

1.3 เตรียมสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องมือ สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม

2. ระหว่างการฝึกอบรม

2.1 แจ้งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้ เข้าใจชัดเจนตรงกัน

2.2 ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและกระบวนการ กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมให้รับทราบ

2.3 ชี้แจงเกณฑ์การประเมินผลขั้นต่ำของการผ่านหลักสูตรฝึกอบรม

2.4 ประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมโดยใช้แบบประเมินที่กำหนดให้

2.5 อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม บริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม รวมทั้งสังเกตพฤติกรรมและสะท้อนการเรียนรู้ให้กำลังใจในการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.6 สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรในการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
เรียนรู้รายบุคคลและรายกลุ่มอย่างมีความสุข

2.7 ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเสมอหน้า
เท่าเทียมกัน

2.8 ประเมินผลการทำงานของตนเอง และปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถทำงาน
ร่วมกับคณะวิทยากรเพื่อให้การดำเนินฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์
การเรียนรู้

3. หลังการฝึกอบรม

3.1 ประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติที่กำหนดไว้

3.2 ประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถามที่กำหนดไว้

3.3 วิเคราะห์ผลการฝึกอบรมจากข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.4 สรุปผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม	1
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4
เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	5
หัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม	5
คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	6
คุณสมบัติของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม	6
รูปแบบการฝึกอบรม	6
กิจกรรมการฝึกอบรม	7
การจัดลำดับกิจกรรมการฝึกอบรม	8
ตารางการฝึกอบรมตามหลักสูตร	9
สื่อการฝึกอบรม	10
การวัดผลและประเมินผล	10
โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม	10
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	11
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	13
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	14
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	16
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	17
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การสรุปและรายงานผลประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	18

สารบัญ (ต่อ)

เนื้อหา	หน้า
สื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรมตามหลักสูตร	20
ใบงานประกอบการเรียนรู้ที่ 1-6	21
ใบความรู้ประกอบการเรียนรู้ที่ 1-6	27
แผ่นโปรงใสประกอบการเรียนรู้ที่ 1-6	103
แบบบันทึกผลการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6	117
โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6	128
แบบทดสอบวัดความรู้ภายหลังการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6	138
บรรณานุกรม	151
ภาคผนวก	164
ตัวอย่างเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	
จำนวน 4 มุมมอง 20 แบบ	169

**หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC)**

ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม

การเปลี่ยนแปลงการใช้หลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เกิดขึ้นเมื่อ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรทั่วประเทศ ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ วก 1166 / 2544 เรื่อง ให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ได้ สั ง ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือ โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั่วประเทศได้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แทนหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษาฉบับเดิมมีรายละเอียดของสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

-ปีการศึกษา 2546 ให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4

-ปีการศึกษา 2547 ให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ใน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และ 5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 2
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 5

-ปีการศึกษา 2548 ให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ทุกชั้นเรียน

-ปีการศึกษา 2545 ให้เริ่มใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

สำหรับโรงเรียนนาร่องและโรงเรียนเครือข่ายที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศรายชื่อ

ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จะต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเอง และเริ่มใช้จัดการศึกษาในสถานศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ตามประกาศของกระทรวงศึกษาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา จะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (กรมวิชาการ. 2543 ข : 2, 5) ซึ่งบุคคลดังกล่าว จะต้องได้รับการพัฒนาความสามารถ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอีกด้วย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 ก : 86) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปหลักสูตร ซึ่งงานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการร่างหลักสูตร 2) ด้านการใช้หลักสูตร

3) ด้านการประเมินหลักสูตร จะเห็นได้ว่า การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร เป็นภาระงานที่จำเป็นของสถานศึกษาจะขาดเสียมิได้ เพราะว่าการประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบคุณภาพของหลักสูตร ได้ทราบว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ รวมทั้ง การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อจุดมุ่งหมายคือ การปรับปรุงตัวหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอนและผู้เรียน และปรับปรุงระบบการบริหารสถานศึกษา

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาจะขาดมิได้ และในส่วนของกระบวนการร่างหลักสูตร และกระบวนการใช้หลักสูตร สถานศึกษา สถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกแห่งได้ดำเนินการจัดทำและนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้แล้วในปีการศึกษา 2546 และเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2546 สถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกแห่งจำเป็นต้องประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ซึ่งกรมวิชาการ (2544 : 38-39) และรัชชัย ชัยจิรฉายากุล ปราณี สังขะตะววรรณ และประภาพรณ เอี่ยมสุภามิต (2545 : 4 ; 32) ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้หรือการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการประเมินหลักสูตรได้ จำเป็นจะต้องมีความรู้ที่ชัดเจน โดยเฉพาะความสามารถในวิธีการวัดผล และเข้าใจเรื่องที่ทำ การประเมิน สามารถกำหนดเกณฑ์ที่ถูกต้อง และสมเหตุสมผล เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน มีจริยธรรมในการประเมิน กล่าวคือ มีความรับผิดชอบต่อการประเมิน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผู้ได้ผล การประเมิน ทำการประเมินเสร็จตามเวลา การใช้ผลการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ โดยรายงานผลอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของการประเมินทุกแง่มุมต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ การประเมินหลักสูตรควรพิจารณาทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการประเมิน และนำผลการประเมินไปเปรียบเทียบกับมาตรฐาน นอกจากนี้ การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ยังนับว่าเป็นกระบวนการสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงตัวหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ศิริพงษ์ เสงี่ยม (2545 : 69) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อคุณภาพของหลักสูตรและสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาที่กำหนดไว้ 12 ข้อ ในข้อที่ 10 ได้กำหนดไว้ว่า “ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีนิสัยรักงานและทำงาน” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 2)

จากรายละเอียดที่ได้นำเสนอรายละเอียดมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญ และประโยชน์โดยตรงสำหรับการนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษา จึงนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการภายหลังการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และในปีการศึกษา 2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยสถานศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเองให้สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ดังนั้น จึงเป็นความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา 2546 เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งจะต้องดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องในทุกปีการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร พบว่า รูปแบบในการประเมินหลักสูตรที่ใช้ในอดีตที่ผ่านมาหลายรูปแบบด้วยกัน แต่ละรูปแบบมีองค์ประกอบในการกำหนดสิ่งที่ประเมินแตกต่างกันไป ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณา รูปแบบการประเมินโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ซึ่งเป็นหลักการที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินที่กำลังได้รับความนิยมในวงการธุรกิจ คิดขึ้นโดย แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton) ได้กำหนดสิ่งที่ต้องประเมินประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งมุมมองแต่ละด้านจะต้องกำหนดตัวชี้วัดให้มีความสมดุลกัน และในช่วงระยะเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมา หลักการเกี่ยวกับ BSC และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) นั้น ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายและกว้างขวางจากผู้บริหารทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน ในช่วงแรกความตื่นตัวในเรื่องของ BSC เริ่มมาจากภาคเอกชน โดยมาจากบริษัทของต่างชาติที่เปิดในประเทศไทย จากนั้นค่อยๆ ขยายมายังองค์กรของไทยขนาดใหญ่ ในปัจจุบันเริ่มขยายเข้าสู่องค์กรขนาดกลาง และได้เริ่มเป็นที่สนใจของหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า องค์กรทุกประเภทสามารถจะนำหลักการ BSC ไปใช้ได้ ทั้งองค์กรของรัฐในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นอย่างได้ผลดี โดยนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร และการบริหารงานนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และในปี 2002 มีธุรกิจถึงร้อยละ 61 ที่ได้นำหลักการนี้ไปใช้ จึงนับได้ว่า BSC เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (วีรวิฑูร มาชะศิริรานนท์ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2546 : 7, 104) จึงนับได้ว่า BSC มีความสำคัญอย่างมาก สำหรับการประยุกต์ใช้ในการประเมินผลและบริหารสาธารณะซึ่งมีผลดีเท่ากับบริหารงานในส่วนของธุรกิจ รวมทั้งสามารถใช้ในการบริหารงานระบบราชการได้ เพราะว่า BSC มีหลักการสำหรับใช้

ดำเนินการที่น่าสนใจสำหรับใช้แก้ปัญหาการบริหารจัดการ นำไปสู่กลยุทธ์และนโยบาย การดำเนินงาน การควบคุมและการประเมินผลขององค์กร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ (Johnsen. 2001 : 18-19)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษานำร่อง (Pilot Study) โดยวิธีการสำรวจความต้องการ เกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี เขต 1 จำนวน 100 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามสำรวจความต้องการ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 5 ระดับ สรุปผลการศึกษาค้นคว้านี้ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากที่สุดโดยเฉลี่ยร้อยละ 85.10 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลนี้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการอย่างมาก ที่สุดที่จะได้รับการพัฒนาตนเองด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหลักการ BSC ขึ้น เพื่อให้ได้ หลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพไว้ใช้สำหรับดำเนินการพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC อย่างเพียงพอสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2546 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามลำดับไป

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้แล้ว จะมีพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยสรุป ดังนี้

1. ความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ในขอบข่ายของเรื่องต่างๆ ประกอบด้วย 6 เรื่อง ดังนี้

- 1.1 ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 ขอบข่ายของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- 1.3 การออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- 1.4 การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- 1.5 การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- 1.6 การสรุปผลและรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
2. เจตคติที่ดีต่อการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
3. ทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard อยู่ในระดับดีหลังการฝึกอบรม

หัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม

หัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกรอบของเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็นหน่วยการเรียนรู้รวม 6 หน่วย ใช้เวลาในการฝึกอบรม 23 ชั่วโมง (จำนวน 5 วัน) มีรายละเอียด ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 : ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1.1 บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ จุดหมาย โครงสร้างหลักสูตร แนวการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ ความหมายและขอบข่าย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาและรูปแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่ผ่านมา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 : การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

2.1 ประวัติความเป็นมา BSC

2.2 กรอบแนวคิดการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

2.3 ความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ และแนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมิน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 : การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 8 ชั่วโมง ประกอบด้วย

3.1 การออกแบบการประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

3.2 การออกแบบการประเมินมุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

3.3 การออกแบบการประเมินมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

3.4 การออกแบบการประเมินมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 : การดำเนิน 5 เมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

4.1 การเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

4.2 การปฏิบัติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

4.3 การสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 : การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 การแปลผลข้อมูล

5.3 การสรุปผล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 : การสรุปผลและรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

6.1 วัตถุประสงค์ของการรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

6.2 แก่โครงสร้างองค์ประกอบการเขียนรายงาน

6.3 แนวการเขียนรายงานแต่ละองค์ประกอบ

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่มีความต้องการและสนใจพัฒนาตนเองด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 25 คน

คุณสมบัติของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม

วิทยากรที่ร่วมดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ จำนวน 12 คน จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี

1. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การฝึกอบรม และมีความรู้ ความเข้าใจด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี
2. เป็นผู้ทำหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ศึกษาพิเศษ และหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เป็นผู้สนใจทำหน้าที่วิทยากรดำเนินการฝึกอบรมในครั้งนี้

รูปแบบการฝึกอบรม

รูปแบบการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ได้ใช้รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ของ คอรับ (Leslie. 1998 : 30-31 ; citing Kolb. 1960, 1970) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างประสบการณ์ (Experience) ขั้นตอนที่ 2

การคิดไตร่ตรอง (Reflecting) ขั้นตอนที่ 3 การลงสรุป (Concluding) และขั้นตอนที่ 4 การวางแผน (Planning) มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. การสร้างประสบการณ์ (Experience) : โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดประสบการณ์ตรงด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม ใช้กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรม

2. การคิดไตร่ตรอง (Reflecting) : โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ใช้ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาแล้ว อาจจัดสถานการณ์ที่เป็นเงื่อนไข หรือให้ทำกิจกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ เพื่อเป็นการประเมินประสบการณ์ที่ได้รับในแต่ละเรื่องชัดเจนหรือไม่ เพียงไร

3. การลงสรุป (Concluding) : โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้สรุปความคิดรวบยอดในองค์ความรู้ และทักษะการปฏิบัติของเรื่องต่างๆ ตามหัวข้อการฝึกอบรมที่เรียนรู้ไปแล้ว อาจใช้แบบฝึกหัดรายบุคคล หรือแบบสรุปบันทึกผลการเรียนรู้ เป็นต้น

4. การวางแผน (Planning) : โดยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมได้มีการวางแผน ได้แก่ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานโดยนำสิ่งที่ได้เรียนรู้แล้วไปใช้ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

กิจกรรมการฝึกอบรม

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ได้กำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยยึดวุฒิภาวะผู้เข้ารับการฝึกอบรม จิตวิทยาการเรียนรู้ และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เป็นหลัก ซึ่งได้กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. การบรรยาย (lecture) : เป็นเทคนิคฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้และความเข้าใจในเนื้อเรื่องหรือเนื้อหาที่ผู้บรรยายพูดเพื่อสื่อความ เป็นการสอน แสดง ชี้แจง อธิบาย โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มีทักษะในการสื่อสาร และมีการเตรียมแผนการบรรยายเป็นอย่างดี ใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากได้

2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (self-study) : เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจสาระสำคัญในเรื่องต่างๆ ที่กำหนดในวัตถุประสงค์โดยใช้สื่อการสอนที่เป็นเอกสารหรือสื่อต่างๆ จัดทำเป็นใบความรู้ เอกสารประกอบการอบรมไว้เหมาะสม กำหนดให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

3. กระบวนการกลุ่ม (group process): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาด้านเจตคติ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเองโดยอาศัย พฤติกรรมของกลุ่ม

4. แบบฝึกหัดรายบุคคล (individual exercise): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะการแก้ปัญหาต่างๆโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากเทคนิค ฝึกอบรมต่างๆจนเกิดการเรียนรู้ด้านต่างๆแล้ว ไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้

5. การอภิปรายกลุ่มย่อย (group discussion): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่งในเรื่องที่กำหนดให้ หรือเป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยการประชุมผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มย่อยจำนวนระหว่าง 4-6 คน เพื่ออภิปรายกันในหัวข้อและเวลาที่กำหนดให้ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่สมาชิก แต่ละคนในกลุ่มจนได้ผลสรุปจากกลุ่ม

6. การระดมความคิด (brain storming): เป็นเทคนิคฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรม เกิดการเรียนรู้ด้านการแสดงความคิดเห็นและยอมรับ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทุกแง่ทุกมุม ไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูกเป็นความคิด คำแนะนำสั้นๆ อาจเป็นการพูดหรือการเขียน ในกระดาษใช้เวลาตั้งแต่ 1-10 นาที แล้วรวบรวมจัดลำดับคัดเอาแต่เฉพาะข้อเสนอแนะที่ เหมาะสมไว้ใช้ หรือเสนอที่ประชุมใหญ่ สรุปได้ว่า ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้ใช้เทคนิคการ ฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ การบรรยาย กระบวนการกลุ่ม การอภิปรายกลุ่มย่อย การระดมความคิดและแบบฝึกหัดรายบุคคล โดยกำหนดให้เหมาะสมกับ จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของ หัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม

หมายเหตุ : กิจกรรมการฝึกอบรมดังกล่าว ได้สอดแทรกไว้ในกิจกรรมการฝึกอบรม แต่ละหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

การจัดลำดับกิจกรรมการฝึกอบรม

1. นำเสนอรายละเอียดโครงการเพื่อขอรับการอนุมัติจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. รับสมัครผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงการนี้ จำนวน 25 คน
3. ประชุมผู้ร่วมดำเนินโครงการ กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
4. ดำเนินการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเสริมความสามารถด้านการ

ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC โดยดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมตามลำดับดังนี้

- 4.1 พิธีเปิด (1 ชั่วโมง)
- 4.2 ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม (1 ชั่วโมง 30 นาที)
- 4.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 (3 ชั่วโมง)
- 4.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 (3 ชั่วโมง)
- 4.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 (8 ชั่วโมง)
- 4.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 (3 ชั่วโมง)
- 4.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 (3 ชั่วโมง)
- 4.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 (3 ชั่วโมง)
- 4.7 ทดสอบหลังการฝึกอบรม (1 ชั่วโมง 30 นาที)
- 4.8 พิธีปิด (1 ชั่วโมง)

ตารางการฝึกอบรมตามหลักสูตร

วัน/เวลา	9.00-12.00 น.	13.00-16.00 น.
วันที่ 1	พิธีเปิด ทดสอบก่อน หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 (1 ชั่วโมง) (1/30ชั่วโมง) (1 ชั่วโมง)	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 (2 ชั่วโมง) (1 ชั่วโมง)
วันที่ 2	หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 (2 ชั่วโมง) (1 ชั่วโมง)	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 (3 ชั่วโมง)
วันที่ 3	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 (3 ชั่วโมง)	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 (1 ชั่วโมง) (2 ชั่วโมง)
วันที่ 4	หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 (1 ชั่วโมง) (2 ชั่วโมง)	หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 (1 ชั่วโมง) (2 ชั่วโมง)
วันที่ 5	หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 ทบทวนบทเรียน (1 ชั่วโมง) (2 ชั่วโมง)	ทดสอบหลังการฝึกอบรม พิธีปิด (1/30ชั่วโมง) (1 ชั่วโมง)

สื่อการฝึกอบรม

สื่อการฝึกอบรมครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ใบงานที่ 1-6
2. ใบความรู้ที่ 1-6
3. แผ่นโป่งใสที่ 1-6
4. สื่อประกอบการบรรยาย โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6
5. แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1-6

การวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตร ประกอบด้วย

1. วิธีการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบความรู้ด้านการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. วิธีการสำรวจ โดยใช้แบบวัดเจตคติด้านการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
3. วิธีการประเมิน โดยใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC
4. วิธีการสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม และด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม
5. การตรวจสอบผลงาน โดยใช้แบบตรวจสอบผลงานจากแบบบันทึกผลการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม จัดเป็น หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 หน่วย กำหนดเวลารวมทั้งสิ้น 23 ชั่วโมง ซึ่งในแต่ละ หน่วยการเรียนรู้ มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมและหัวข้อวิชาการ หลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้ในการฝึกอบรมมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 : ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

(ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้นี้แล้ว จะเกิดพฤติกรรม
การเรียนรู้ ดังนี้

1.1 บอกบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตร
สถานศึกษา

1.2 อธิบายจุดหมาย โครงสร้าง แนวทางการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินการนำ
หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ได้

1.3 บอกความหมายและขอบข่าย จุดมุ่งหมายและประโยชน์ของการประเมิน
หลักสูตรสถานศึกษาได้

1.4 สรุปกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

2. เนื้อหาสาระ

2.1 บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตร
สถานศึกษา ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
เป็นต้น

2.2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่
จุดหมาย โครงสร้างหลักสูตร แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และคุณลักษณะผู้เรียน
ตามหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา มีหัวข้อเรื่องย่อยได้แก่ ความหมายและ
ขอบข่าย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 กิจกรรมปฐมนิเทศโดยการบรรยายนำเสนอรายละเอียดจุดมุ่งหมายของ
หลักสูตรฝึกอบรม บทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติ และประโยชน์ที่ผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมจะได้ รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินเพื่อรับวุฒิบัตรการฝึกอบรม

3.2 วิทยากรบรรยายโดยใช้โปรแกรม Power Point (หน่วยการเรียนรู้ที่1)นำเสนอ
รายละเอียดของความรู้เรื่อง บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมิน
หลักสูตรสถานศึกษาและความรู้เรื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรอบของจุดหมาย
โครงสร้างของหลักสูตร แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และคุณลักษณะผู้เรียน
ตามหลักสูตรสถานศึกษา

3.3 มอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาไปความรู้ที่ 1.1-1.9 เป็นรายบุคคล
และบันทึกผลการเรียนรู้ตามแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1

3.4 วิทยากรสรุปเรื่องบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้แผนโปร่งใสที่ 1.1-1.9

3.5 แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 5 คน มอบหมายให้แต่ละกลุ่มย่อยปฏิบัติตามใบงานที่ 1 เพื่อระดมความคิดเห็นเรื่อง บทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาความหมายและขอบข่าย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากมติกกลุ่มย่อย

3.6 แต่ละกลุ่มร่วมกันสังเคราะห์ และสรุปความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามใบงานที่ 1 ส่งตัวแทนนำเสนอรายละเอียดผลงานของกลุ่มใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที โดยใช้สื่อแผนโปร่งใส

3.7 มอบให้แต่ละคนนำองค์ความรู้สรุปในแบบบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคลตามรายละเอียดที่กำหนดให้แต่ละเรื่อง

3.8 สมาชิกในกลุ่มร่วมกันสรุปกระบวนการประเมินหลักสูตร และความรู้พื้นฐานที่ผู้ประเมินหลักสูตรจะต้องใช้สำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3.9 วิทยากรสรุปบทเรียนโดยใช้แผนโปร่งใสที่ 1.1-1.9

3.10 วิทยากรประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าเข้ารับการอบรมทุกคน โดยวิธีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้รายบุคคลจากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1 และการทดสอบหลังการฝึกอบรมโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

4. สื่อการเรียนรู้

4.1 ใบงานที่ 1

4.2 ใบความรู้ที่ 1.1-1.9

4.3 แผนโปร่งใสที่ 1.1-1.9

4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลภายในกลุ่มย่อย

5.2 การประเมินผลหลังการเรียนรู้

5.2.1 ตรวจสอบผลการเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1 รายบุคคล

5.2.2 ทดสอบความรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

6. เวลาที่ใช้ 3 ชั่วโมง

หมายเหตุ : ใบงาน ใบความรู้ แผนโปร่งใส โปรแกรม Power Point และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1 นำเสนอรายละเอียดตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
(ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้นี้แล้ว จะเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้
ดังนี้

- 1.1 บอกประวัติความเป็นมาของ BSC ได้
- 1.2 อธิบายกรอบงานของ BSC สำหรับใช้ประเมินผลได้
- 1.3 สรุปความหมาย ความสำคัญและแนวการนำ BSC ไปใช้ประเมินผลได้

2. เนื้อหาสาระ

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของ BSC
- 2.2 กรอบงานของ BSC สำหรับใช้ประเมินผล
- 2.3 ความหมาย ความสำคัญและแนวการนำ BSC ไปใช้ประเมินผล

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 ทบทวนเรื่องการประเมินหลักสูตรโดยการสุ่มให้ผู้เข้ารับการอบรม นำเสนอ
รายละเอียดของกระบวนการประเมินหลักสูตรตามความรู้เดิมจำนวน 2-3 คน

3.2 วิทยากรบรรยายโดยสื่อโปรแกรม Power Point (หน่วยการเรียนรู้ที่ 2)
เกี่ยวกับประวัติความเป็นมา กรอบงานของ BSC สำหรับใช้ในการประเมินผล และความหมาย
ความสำคัญและแนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมินผล

3.3 แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย แบ่งออกเป็น
กลุ่มย่อยกลุ่มละ 5 คน มอบหมายให้แต่ละกลุ่มย่อยปฏิบัติตามใบงานที่ 2 เพื่อระดมความคิด
เห็นเกี่ยวกับเรื่องประวัติความเป็นมา กรอบงานของ BSC สำหรับใช้ในการประเมินผล และ
ความหมาย ความสำคัญและแนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมินผล และสรุปเป็นองค์ความรู้
ที่ได้จากมติดกลุ่มย่อย

3.4 ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มย่อยร่วมกันสังเคราะห์ และสรุปความรู้ที่ได้รับจากการ
ปฏิบัติตามใบงานที่ 1 ส่งตัวแทนนำเสนอรายละเอียดผลงานของกลุ่มใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที
โดยใช้สื่อแผ่นโปสเตอร์

3.5 มอบให้แต่ละคนได้ศึกษาใบความรู้ที่ 2.1-2.5 เพื่อสรุปบทเรียน และนำ
องค์ความรู้สรุปในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2 ตามรายละเอียดที่กำหนดให้แต่ละเรื่อง

3.6 สมาชิกในกลุ่มร่วมกันสรุปการวางแผนเพื่อนำสาระการเรียนรู้ที่ได้ใน
ข้อ 3.5 ไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินหลักสูตรหลักสูตรสถานศึกษา และกลุ่มย่อยส่งตัวแทน
นำเสนอผลงานของย่อยต่อกลุ่มใหญ่ ใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที

3.7 วิทยากรสรุปบทเรียนโดยใช้แผ่นโปสเตอร์ที่ 2.1-2.4

3.8 วิทยาการประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนโดยใช้เครื่องมือที่กำหนดไว้ และแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบเป็นรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

- 4.1 ใบงานที่ 2
- 4.2 ใบความรู้ที่ 2.1-2.5
- 4.3 แผ่นโปสเตอร์ที่ 2.1-2.4
- 4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 2
- 4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยสังเกตทักษะจากการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลภายในกลุ่ม

5.2 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยวิธีการตรวจสอบและประเมินผล การเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2 และการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

6. เวลาที่ใช้ จำนวน 3 ชั่วโมง

หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แผ่นโปสเตอร์ แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2 และโปรแกรม Power Point ของหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 นำเสนอรายละเอียดตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC (ใช้เวลา 8 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

- 1.1 อธิบายการกำหนดกรอบงานมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องได้
- 1.2 อธิบายการกำหนดกรอบงานมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้
- 1.3 อธิบายการกำหนดกรอบงานมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาได้
- 1.4 อธิบายการกำหนดกรอบงานมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรได้
- 1.5 สรุปการกำหนดกรอบงานมุมมองทั้งสี่ด้านโดยหลักการ BSC ได้

2. เนื้อหาสาระ

การกำหนดกรอบงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย

- 2.1 การกำหนดกรอบงานมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
- 2.2 การกำหนดกรอบงานมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 การกำหนดกรอบงานมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

2.4 การกำหนดกรอบงานมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 ทบทวนเรื่องการประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSC โดยการสุ่มให้ผู้เข้ารับการอบรม จับสลาก หัวข้อเรื่อง ได้แก่ การกำหนดกรอบงานทั้งสี่มุมมองของ BSC นำเสนอจำนวน 3-5 คน

3.2 แบ่งกลุ่มใหม่ โดยใช้การจับสลาก โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม แจกใบงานที่ 3 มอบให้แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันศึกษาใบความรู้ที่ 3.1-3.5 และสรุปเป็นองค์ความรู้ของกลุ่มสมาชิกแต่ละคนบันทึกสาระการเรียนรู้รายบุคคลที่ได้รับไว้ในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3

3.3 แต่ละกลุ่มร่วมกันวางแผนการนำรูปแบบการกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC เป็นรายมุมมองจนครบ 4 มุมมองไปใช้ในการดำเนินการในสถานศึกษา และส่งตัวแทนสรุปรายงานต่อที่กลุ่มใหญ่ ใช้เวลากลุ่มย่อยละ 3-5 นาที

3.4 วิทยากรสรุปเรื่องการกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ใช้แผ่นโปรงใสที่ 3.1-3.5 และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

3.5 วิทยากรประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน โดยใช้เครื่องมือที่กำหนดไว้ และแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบเป็นรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

4.1 ใบงานที่ 3

4.2 ใบความรู้ที่ 3.1-3.5

4.3 แผ่นโปรงใสที่ 3.1-3.5

4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานรายบุคคลภายในกลุ่มย่อย

5.2 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม

5.2.1 ตรวจสอบผลการเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3 รายบุคคล

5.2.2 ทดสอบความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้

6. เวลาที่ใช้ จำนวน 8 ชั่วโมง

หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แผ่นโปรงใส โปรแกรม Power Point และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3 นำเสนอรายละเอียดตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC (ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรม
การเรียนรู้ ดังนี้

- 1.1 บอกการเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้
- 1.2 บอกแนวการปฏิบัติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้
- 1.3 บอกแนวการสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

2. เนื้อหาสาระ

การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
ประกอบด้วย

- 2.1 การเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 การปฏิบัติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.3 การสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 ทบทวนเรื่องการดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้
หลักการ BSC ดำเนินการโดยวิทยากร ใช้สื่อโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

3.2 แบ่งกลุ่มใหม่ โดยใช้การจับสลาก โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม แจกใบงาน
มอบให้แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันศึกษาใบความรู้ที่กำหนดให้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ของกลุ่ม
สมาชิกแต่ละคนบันทึกสาระการเรียนรู้ที่ได้รับเป็นรายบุคคลไว้ในแบบบันทึกผลการเรียนรู้
ที่ 4

3.3 แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายภายในกลุ่มย่อยเพื่อสรุปแนวทางเพื่อวางแผน
การนำองค์ความรู้ข้อ 3.2 ไปใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ส่งตัวแทนกลุ่ม นำเสนอ
รายละเอียดต่อที่ประชุมใหญ่ ใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที

3.4 วิทยากรสรุปเรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ
BSC ใช้แผ่นโปสเตอร์ที่ 4.1-4.6 และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

3.5 วิทยากรประเมินพฤติกรรมกำหนัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน โดยใช้
เครื่องมือที่กำหนดไว้ และแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบเป็นรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

- 4.1 ใบงานที่ 4
- 4.2 ใบความรู้ที่ 4
- 4.3 แผ่นโปสเตอร์ที่ 4.1-4.6

4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยการประเมินทักษะการปฏิบัติงานรายบุคคลภายในกลุ่มย่อย

5.2 การประเมินผลหลังการเรียนรู้ โดยวิธีการตรวจสอบและประเมินผล การเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4 รายบุคคล และประเมินความรู้โดยใช้แบบทดสอบความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

6. เวลาที่ใช้ จำนวน 3 ชั่วโมง

หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แผ่นโปสเตอร์และโปรแกรม Power Point และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4 นำเสนอรายละเอียดไว้ตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC (ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรม การเรียนรู้ ดังนี้

- 1.1 บอกการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้
- 1.2 บอกการแปลผลข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้
- 1.3 บอกการสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

2. เนื้อหาสาระ

การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย

- 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 การแปลผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.3 การสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 วิทยากรทบทวนเรื่องการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักการ BSC

3.2 แบ่งกลุ่มใหม่ โดยใช้การจับสลาก โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม แจกใบงาน ที่ 5 มอบให้แต่ละกลุ่ม ได้ศึกษาใบความรู้ที่กำหนดให้ และร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อสรุป

แนวทางการดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลและการสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC และร่วมกันสรุปแนวทางในการนำองค์ความรู้ที่ได้นี้เพื่อไปใช้ในการปฏิบัติงานตามสภาพจริงที่โรงเรียน

3.3 แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนกลุ่ม นำเสนอรายละเอียดของผลงานกลุ่มย่อย นำเสนอที่กลุ่มใหญ่ ใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที

3.4 วิทยากรสรุปเรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ใช้แผ่นโปรงใสและโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

3.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดในแบบบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคล

3.6 วิทยากรประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนโดยใช้เครื่องมือวัดและประเมินที่กำหนดไว้และแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบเป็นรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

4.1 ใบงานที่ 5

4.2 ใบความรู้ที่ 5

4.3 แผ่นโปรงใสที่ 5.1-5.5

4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยการประเมินทักษะการปฏิบัติงานรายบุคคลในกลุ่มย่อย

5.2 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยวิธีการตรวจสอบผลการเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 5 และทดสอบความรู้ โดยใช้แบบทดสอบความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

6. เวลาที่ใช้ จำนวน 3 ชั่วโมง

หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แผ่นโปรงใส โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 5 นำเสนอรายละเอียดได้ตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง การสรุปผลและรายงานผลประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC (ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 บอกวัตถุประสงค์ของการรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

1.2 บอกเค้าโครงองค์ประกอบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
ได้

1.3 บอกแนวการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละ
องค์ประกอบได้

2. เนื้อหาสาระ

การดำเนินการการสรุปผลและรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ
BSC ประกอบด้วย

2.1 วัตถุประสงค์ของการรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 เค้าโครงสร้างองค์ประกอบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 แนวการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบ

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 วิทยากรทบทวนเรื่องการวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ BSC

3.2 แบ่งกลุ่มใหม่ โดยใช้การจับสลาก โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม แจกใบงาน
ที่ 6 ให้แต่ละกลุ่ม รวมทั้งมอบหมายให้ศึกษาใบความรู้ที่ 6 และร่วมกันระดมความคิดเห็น
เพื่อสรุปแนวทางการดำเนินการการสรุปผลและรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ BSC ในขอบข่ายของเรื่อง วัตถุประสงค์ของการรายงาน เค้าโครงองค์ประกอบการ
เขียนรายงาน และแนวการเขียนรายงานแต่ละองค์ประกอบ และร่วมกันสรุปแนวทางในการนำ
องค์ความรู้ที่ได้นี้เพื่อไปใช้ในการปฏิบัติงานตามสภาพจริงที่โรงเรียน

3.3 แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนกลุ่ม นำเสนอรายละเอียดรายงานผลงานการสรุป
องค์ความรู้ที่ได้จากกลุ่มย่อย ใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที

3.4 วิทยากรสรุปเรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ
BSC ใช้แผ่นโปรงใสที่ 6.1-6.7 และ โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

3.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดเป็นรายบุคคลในแบบบันทึกผล
การเรียนรู้ที่ 6

3.6 วิทยากรประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนโดยใช้เครื่องมือวัดและ
ประเมินที่กำหนดไว้และแจ้งผลการประเมินให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบผลรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

4.1 ใบงานที่ 6

4.2 ใบความรู้ที่ 6

4.3 แผ่นโปรงใสที่ 6.1-6.7

4.4 แบบบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคล หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

4.5 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการศึกษา ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมิน
หลักสูตรสถานศึกษา โดยการประเมินทักษะการปฏิบัติงานรายบุคคลภายในกลุ่มย่อย

5.2 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยวิธีการตรวจสอบและประเมินผล
การเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 6 รายบุคคล และการทดสอบ โดยแบบทดสอบ
วัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

6. จำนวนเวลาที่ใช้ จำนวน 3 ชั่วโมง

หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 6 แผ่นโปรงใส
และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 นำเสนอรายละเอียดไว้ตามลำดับไป
สื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ประกอบไปด้วยรายละเอียดของภาคผนวกที่นำเสนอรายละเอียดไว้ใน
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 มีรายละเอียดแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ คือ ใบงาน ใบความรู้
แผ่นโปรงใส โปรแกรม Power Point แบบบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคล และแบบทดสอบ
มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

หน่วยการ เรียนที่...	สื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรม					หมายเหตุ
	โปรแกรม Power Point เรื่อง...	ใบงานที่...	ใบความรู้ ที่...	แผ่น โปรงใสที่...	แบบบันทึก ผลการเรียนรู้ที่...	
1	-ความรู้พื้นฐานการประเมิน	1	1.1-...9	1.1-1.9	1	-นำเสนอ รายละเอียด ตามลำดับไป
2	-การประเมินหลักสูตรสถาน	2	2.1-2.5	2.1-2.4	2	
3	-การดำเนินการออกแบบการ	3	3.1-3.5	3.1-3.5	3	
4	-การดำเนินการประเมินหลักสูตร	4	4	4.1-4.6	4	
5	-การวิเคราะห์ผลการประเมิน	5	5	5.1-5.5	5	
6	-การสรุปผลและรายงานผล	6	6	6.1-6.7	6	

มีรายละเอียดแต่ละรายการ ดังนี้

ใบงานที่ 1-6

ใบงานที่ 1

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

คำชี้แจง : เมื่อท่านได้เข้ากลุ่มครบจำนวนสมบูรณ์แล้ว โปรดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ให้สมาชิกเลือกตั้งประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโดยพิจารณาจากผู้สมัครใจก่อนเป็นอันดับแรก

2. ประธานดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย และมอบหมายให้เลขานุการกลุ่มบันทึกข้อสรุปของกลุ่ม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

2.1 แจกใบความรู้ที่ 1.1-1.9 ให้สมาชิกทุกคน ได้ศึกษาด้วยตนเองใช้เวลา 30 นาที

2.2 มอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากใบความรู้ และสรุปลงในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1

2.3 มอบให้สมาชิกร่วมกันสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากใบความรู้ที่ 1.1-1.9 กำหนดรูปแบบและแนวทางในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับครั้งนี้ไปใช้จริงในสถานศึกษา

2.4 มอบหมายให้สมาชิก 1 คน เป็นตัวแทนเพื่อนำเสนอรายละเอียดรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ โดยใช้เวลาไม่เกินกลุ่มละ 3-5 นาที

2.5 วิทยากรสรุปบทเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 โดยใช้แผ่นโปสเตอร์ที่ 1.1-1.9

2.6 สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปสาระการเรียนรู้ทั้งหมดลงในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1

2.7 สมาชิกแต่ละคนจัดเก็บใบความรู้และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1 รายบุคคลอย่างเป็นระบบเตรียมฝึกอบรมในกิจกรรมอื่นตามลำดับไป

2.8 เมื่อจบการดำเนินกิจกรรมครบสมบูรณ์แล้ว ขอให้สมาชิกแต่ละคนกลับไปทบทวนด้วยตนเองอีกครั้งก่อนเริ่มกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่



ใบงานที่ 2

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

คำชี้แจง : เมื่อท่านได้เข้ากลุ่มครบจำนวนสมบูรณ์แล้ว โปรดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ให้สมาชิกเลือกตั้งประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโดยพิจารณาจากผู้ไม่เคยทำหน้าที่มาก่อนสำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้

2. ประธานดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย และมอบหมายให้เลขานุการกลุ่มบันทึกข้อสรุปของกลุ่ม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

2.1 แจกใบความรู้ที่ 2.1-2.5 ให้สมาชิกทุกคน ได้ศึกษาด้วยตนเองใช้เวลา 30 นาที

2.2 มอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากใบความรู้ 2.1-2.5 ด้วยตนเอง

2.3 มอบให้สมาชิกร่วมกันสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากใบความรู้ที่ 2.1-2.5

2.4 ให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นในการวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับครั้งนี้ไปใช้จริงในสถานศึกษา

2.5 มอบหมายให้สมาชิก 1 คน เป็นตัวแทนเพื่อนำเสนอรายละเอียดรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ โดยใช้เวลาไม่เกินกลุ่มละ 3-5 นาที

2.6 วิทยากรสรุปบทเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 โดยใช้แผ่นโปสเตอร์ที่ 2.1-2.4 และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

2.6 สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปสาระการเรียนรู้ทั้งหมดลงในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2

2.7 สมาชิกแต่ละคนจัดเก็บใบความรู้และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2 เป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบเตรียมฝึกอบรมในกิจกรรมอื่นตามลำดับไป

2.8 เมื่อจบการดำเนินกิจกรรมครบสมบูรณ์แล้ว ขอให้สมาชิกแต่ละคนกลับไปทบทวนด้วยตนเองอีกครั้งก่อนเริ่มกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่



ใบงานที่ 3

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3)

คำชี้แจง : เมื่อท่านได้จับสลากและได้เข้ากลุ่มครบสมบูรณ์แล้ว โปรดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ให้สมาชิกเลือกตั้งประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโดยพิจารณาจากผู้ไม่เคยทำหน้าที่มาก่อนสำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้
2. ประธานดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย และมอบหมายให้เลขานุการกลุ่มบันทึกข้อสรุปของกลุ่ม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้
 - 2.1 แจกใบความรู้ที่ 3.1-3.5 ให้สมาชิกทุกคน ได้ศึกษาด้วยตนเองใช้เวลา 30 นาที
 - 2.2 มอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากใบความรู้ที่ 3.1-3.5
 - 2.3 มอบให้สมาชิกร่วมกันสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากใบความรู้ที่ 3.1-3.5
 - 2.4 ให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นในการวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับครั้งนี้ไปใช้จริงในสถานศึกษา
 - 2.5 มอบหมายให้สมาชิก 1 คน เป็นตัวแทนเพื่อนำเสนอรายละเอียดรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ โดยใช้เวลาไม่เกินกลุ่มละ 3-5 นาที
 - 2.6 วิทยากรสรุปบทเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 โดยใช้แผ่นโปรงใสที่ 3.1-3.5 และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 3
 - 2.6 สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปสาระการเรียนรู้ทั้งหมดลงในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3
 - 2.7 สมาชิกแต่ละคนจัดเก็บใบความรู้และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3 รายบุคคลอย่างเป็นระบบเตรียมฝึกอบรมในกิจกรรมอื่นตามลำดับไป
 - 2.8 เมื่อจบการดำเนินกิจกรรมครบสมบูรณ์แล้ว สมาชิกแต่ละคนกลับไปทบทวนด้วยตนเองอีกครั้งก่อนเริ่มกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่



ใบงานที่ 4
(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 4)

คำชี้แจง : เมื่อท่านได้จับสลากและได้เข้ากลุ่มครบสมบูรณ์แล้ว โปรดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ให้สมาชิกเลือกตั้งประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโดยพิจารณาจากผู้ไม่เคยทำหน้าที่มาก่อนสำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้
2. ประธานดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย และมอบหมายให้เลขานุการกลุ่มบันทึกข้อสรุปของกลุ่ม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้
 - 2.1 แจกใบความรู้ที่ 4 ให้สมาชิกทุกคน ได้ศึกษาด้วยตนเองใช้เวลา 30 นาที
 - 2.2 มอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากใบความรู้ที่ 4
 - 2.3 มอบให้สมาชิกร่วมกันสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากใบความรู้ที่ 4
 - 2.4 ให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นในการวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับครั้งนี้ไปใช้จริงในสถานศึกษา
 - 2.5 มอบหมายให้สมาชิก 1 คน เป็นตัวแทนเพื่อนำเสนอรายละเอียดรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ โดยใช้เวลาไม่เกินกลุ่มละ 3-5 นาที
 - 2.6 วิทยากรสรุปบทเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 โดยใช้แผ่นโปสเตอร์ที่ 4.1-4.6 และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 4
 - 2.6 สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปสาระการเรียนรู้ทั้งหมดลงในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4 รายบุคคล
 - 2.7 สมาชิกแต่ละคนจัดเก็บใบความรู้และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4 รายบุคคลอย่างเป็นระบบเตรียมฝึกอบรมในกิจกรรมอื่นตามลำดับไป
 - 2.8 เมื่อจบการดำเนินกิจกรรมครบสมบูรณ์แล้ว สมาชิกแต่ละคนกลับไปทบทวนด้วยตนเองอีกครั้งก่อนเริ่มกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่



ใบงานที่ 5
(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 5)

คำชี้แจง : เมื่อท่านได้จับสลากและได้เข้ากลุ่มครบสมบูรณ์แล้ว โปรดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ให้สมาชิกเลือกตั้งประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโดยพิจารณาจากผู้ไม่เคยทำหน้าที่มาก่อนสำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้
2. ประธานดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย และมอบหมายให้เลขานุการกลุ่มบันทึกข้อสรุปของกลุ่ม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้
 - 2.1 แจกใบความรู้ที่ 5 ให้สมาชิกทุกคน ได้ศึกษาด้วยตนเองใช้เวลา 30 นาที มอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากใบความรู้ ที่ 5
 - 2.2 มอบให้สมาชิกร่วมกันสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากใบความรู้ที่ 5
 - 2.3 ให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นในการวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับครั้งนี้ไปใช้จริงในสถานศึกษา
 - 2.4 มอบหมายให้สมาชิก 1 คน เป็นตัวแทนเพื่อนำเสนอรายละเอียดรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ โดยใช้เวลาไม่เกินกลุ่มละ 3-5 นาที
 - 2.5 วิทยากรสรุปบทเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ 5 โดยใช้แผ่นโปสเตอร์ที่ 5.1-5.5 และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 5
 - 2.6 สมาชิกกลุ่มแต่ละคนสรุปสาระการเรียนรู้ทั้งหมดลงในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 5
 - 2.7 สมาชิกแต่ละคนจัดเก็บใบความรู้และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 5 รายบุคคลอย่างเป็นระบบเตรียมฝึกอบรมในกิจกรรมอื่นตามลำดับไป
 - 2.8 เมื่อจบการดำเนินกิจกรรมครบสมบูรณ์แล้ว สมาชิกแต่ละคนกลับไปทบทวนด้วยตนเองอีกครั้งก่อนเริ่มกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่



ใบงานที่ 6

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 6)

คำชี้แจง : เมื่อท่านได้จับสลากและได้เข้ากลุ่มครบสมบูรณ์แล้ว โปรดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ให้สมาชิกเลือกตั้งประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มโดยพิจารณาจากผู้ไม่เคยทำหน้าที่มาก่อนสำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้
2. ประธานดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย และมอบหมายให้เลขานุการกลุ่มบันทึกข้อสรุปของกลุ่ม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้
 - 2.1 แจกใบความรู้ที่ 6 ให้สมาชิกทุกคน ได้ศึกษาด้วยตนเองใช้เวลา 30 นาที และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง
 - 2.2 มอบให้สมาชิกร่วมกันสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากใบความรู้ที่ 6
 - 2.3 ให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นในการวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับครั้งนี้ไปใช้จริงในสถานศึกษา
 - 2.4 มอบหมายให้สมาชิก 1 คน เป็นตัวแทนเพื่อนำเสนอรายละเอียดรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ โดยใช้เวลาไม่เกินกลุ่มละ 3-5 นาที
 - 2.5 วิทยากรสรุปบทเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ 6 โดยใช้แผ่นโปสเตอร์ที่ 6.1-6.7 และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 6
 - 2.6 สมาชิกกลุ่มแต่ละคน สรุปสาระการเรียนรู้ทั้งหมดลงในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 6 เป็นรายบุคคล
 - 2.7 สมาชิกแต่ละคนจัดเก็บใบความรู้และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 6 รายบุคคลอย่างเป็นระบบเตรียมฝึกอบรมในกิจกรรมอื่นตามลำดับไป
 - 2.8 เมื่อจบการดำเนินกิจกรรมครบสมบูรณ์แล้ว สมาชิกแต่ละคนกลับไปทบทวนด้วยตนเองอีกครั้งก่อนเริ่มกิจกรรมการฝึกอบรมใหม่



ใบความรู้ประกอบการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

ใบความรู้ที่ 1.1 – 1.9

ใบความรู้ที่ 1.1

เรื่อง บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยมีความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วย การจัดทำสาระของหลักสูตร การบริหารหลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อใช้ข้อมูลปรับปรุง พัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่โดยตรง นับเป็นความความต้องการจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้รับการฝึกอบรมในด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

ความหมายและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและเอกชน นั่นคือ จะต้องรับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 จำนวน 4 งาน ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนนิติบุคคลสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 อีกด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญ สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 5) ได้กล่าวว่า การบริหาร

สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น งานวิชาการ คืองานหลัก เป็นหัวใจในการทำงานของสถานศึกษา และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือสะท้อนถึงความสำเร็จของการบริหารงานสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งในการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดี และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 16-21) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่า เป็นการจัดการกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รวมทั้งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 53, 59 – 63) ได้นำเสนอรายละเอียดมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่มีชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้กำหนดชื่อตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

1. บริหารงานวิชาการ พัฒนาหลักสูตร คุณภาพการเรียนการสอนและงานกิจการนักเรียน
 2. บริหารสถานศึกษาด้านบุคลากร งบประมาณและบริหารทั่วไป
 3. สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน
- นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังจะต้องมีความรับผิดชอบในสถานศึกษา ดังนี้
1. วางแผน กำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษา
 2. กำกับ ติดตาม และนิเทศการเรียนการสอน ประกอบด้วย การเรียนการสอน การทำทะเบียนวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอน เป็นต้น
 3. สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
 4. จัดบริการแหล่งการเรียนรู้ และสื่อทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
 5. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา
 6. บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกรอบนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
 7. จัดทำและบริหารแผนงานโครงการ และความต้องการงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

8. จัดทำและบริหารการเงิน การบัญชีและทรัพย์สินของสถานศึกษา
 9. วางระบบการควบคุม ตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินการ
ด้านงบประมาณ การเงิน และการบัญชีที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
 10. จัดทำระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและการรายงานที่เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง
และเชื่อถือได้
 11. วางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
 12. ส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และส่งเสริม
ชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
- รวมทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา : มีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2544 : 38-39)
1. จัดให้มีแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา
 2. เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนด
วิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา
 3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของสถานศึกษา
 4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
 5. สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และสามารถจัดทำ
หลักสูตรของสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 6. จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ
 7. ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของ
หลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

ใบความรู้ที่ 1.2

เรื่อง จุดหมายหลักสูตรสถานศึกษา

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

สาระสำคัญของการเรียนรู้

จุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องยึดจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เป็นหลัก ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษา จะต้องนำจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดจุดหมายและวิสัยทัศน์ ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีจุดหมายเพื่อ มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนด จุดมุ่งหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 4)

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิดวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์
4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญหา และทักษะในการดำเนินชีวิต
5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี
6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค
7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา กฎมบัญญัติไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนสิ่งแวดล้อม
9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม

ใบความรู้ที่ 1.3 เรื่อง โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องให้สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วย 4 ช่วงชั้น 8 สาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดเวลาเรียนเป็น 4 ช่วงชั้น

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษา จะต้องนำโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปใช้เป็นแนวทางจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย โครงสร้างโดยสรุป ดังนี้

โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 5-7)

1. ระดับช่วงชั้น : กำหนดหลักสูตรเป็น 4 ช่วงชั้น ตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3

ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3

ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

2. สาระการเรียนรู้ : กำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ประกอบด้วย 8 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ภาษาไทย

2.2 คณิตศาสตร์

2.3 วิทยาศาสตร์

2.4 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.5 สุขศึกษาและพลศึกษา

2.6 ศิลปะ

2.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี

2.8 ภาษาต่างประเทศ

สาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้ เป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ประกอบด้วย ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นสาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างพื้นฐานการคิด และเป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและวิกฤติของชาติ กลุ่มที่สอง ประกอบด้วย สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ เป็นสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความเป็นมนุษย์และสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์

ส่วนเรื่องสิ่งแวดล้อมศึกษานั้น หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ไว้ในสาระการเรียนรู้กลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสุขศึกษาและพลศึกษา ส่วนกลุ่มภาษาต่างประเทศ กำหนดให้เรียนภาษาอังกฤษทุกช่วงชั้น และภาษาต่างประเทศอื่นๆ สามารถเลือกจัดการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม

นอกจากนี้ กลุ่มภาษาต่างประเทศกำหนดให้เรียนภาษาอังกฤษทุกช่วงชั้น ส่วนภาษาต่างประเทศอื่นๆ ให้สถานศึกษากำหนดจัดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

อนึ่ง หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มไว้เฉพาะส่วนที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนเท่านั้น สำหรับส่วนที่ตอบสนองความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนนั้น สถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มขึ้นได้ให้สอดคล้องและสนองตอบศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน : เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม การเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความถนัด และความสนใจอย่างแท้จริง การพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาองค์รวมของความจำเป็นของมนุษย์ให้ครบทุกด้านทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยอาจจัดเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม โดยกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เสริมทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งครูผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อและการพัฒนา

ตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

3.2 กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น โครงงาน กิจกรรมตามความสนใจ ชุมนุมวิชาการ กิจกรรมรักการอ่าน กิจกรรมสาธารณประโยชน์ ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้นำเพื่อประโยชน์ เป็นต้น

4. มาตรฐานการเรียนรู้ : หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ที่เป็นข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

4.1 มาตรฐานการเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน : เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น : เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเรียนจบในแต่ละช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 1 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ช่วงชั้นที่ 2 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

อนึ่ง สำหรับมาตรฐานการเรียนรู้ที่สอดคล้องสอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนมาตรฐานการเรียนรู้ที่เข้าชี้แจงตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้สถานศึกษาพัฒนาเพิ่มเติมได้

5. เวลาเรียน : เป็นการกำหนดเวลาเรียนในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร ประกอบด้วย

- ช่วงชั้นที่ 1 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ประมาณปีละ 800-1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4-5 ชั่วโมง
- ช่วงชั้นที่ 2 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ประมาณปีละ 800-1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4-5 ชั่วโมง
- ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ประมาณปีละ 1,000-1,200 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยวันละ 5-6 ชั่วโมง
- ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ปีละไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมงโดยเฉลี่ยวันละ 6 ชั่วโมง

การจัดเวลานี้นอกอยู่บังคับของคณะกรรมการการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถจัดเวลาเรียนเพิ่มเติมได้ ดังนี้

- ป.1-3 จัดเป็นรายปี เวลาเรียนประมาณวันละ 4-5 ชั่วโมง

- ป.4-6 จัดเป็นรายปี เวลาเรียนประมาณวันละ 4-5 ชั่วโมง
- ม.1-3 จัดเป็นรายปี เวลาเรียนประมาณวันละ 5-6 ชั่วโมง
- ม.4-6 จัดเป็นรายปี เวลาเรียนไม่น้อยกว่าวันละ 6 ชั่วโมง และมีการคิदन้าหนักของรายวิชาเป็นหน่วยกิต (40 ชั่วโมง/ภาค มีค่าน้าหนักวิชา 1 หน่วยกิต)

ใบความรู้ที่ 1.4

เรื่อง แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การจัดการเรียนรู้ของผู้สอนตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นกระบวนการภายในที่สำคัญของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตร ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 2) ได้เสนอแนวทางไว้ว่า สถานศึกษาต้องประสานสัมพันธ์และร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่วนกระทรวงศึกษาธิการเอง จะเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาให้ครอบคลุมหลักสูตรอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นสากล ในเรื่องนี้กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร กลุ่มสาระต่างๆ แนวทางการวัดผลและประเมินผล การจัดระบบแนะแนวในสถานศึกษา การวิจัยในสถานศึกษา และการใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนเอกสารประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ประชาชน ผู้ปกครองและผู้เรียนมีความเข้าใจและรับทราบบทบาทของตนในการพัฒนาตนเองและสังคม

นอกจากนี้ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จะต้องดำเนินการบริหารจัดการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการภายในของสถานศึกษา รุจิรุ ภู่อาระ และจันทรานิ สงวนนาม (2545 : 58-76) ได้เสนอว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสามารถดำเนินกิจกรรมที่สำคัญของการบริหารงานวิชาการ คือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน การวิจัยใน

ชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย กิจกรรมอาหารกลางวัน กิจกรรมสหกรณ์ กิจกรรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการกีฬา เป็นต้น กิจกรรมการนิเทศภายใน ได้แก่ การประชุม อบรม ประชุมนิเทศ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ตำรา การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล การสนทนาทางวิชาการ การสาธิตการสอน การพาไปศึกษานอกสถานศึกษา การสัมมนา การจัดนิทรรศการ การเยี่ยมชั้นเรียน เป็นต้น

ดังนั้น สถานศึกษาชั้นพื้นฐานเมื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาชั้นพื้นฐานดังกล่าวมาแล้ว สถานศึกษาจะต้องวางแผนและกำหนดกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการบริหารหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ตามโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอแนวทางสำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ส่งเสริมครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยสรุป ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 21)

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครู ผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้นำ ผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตนเอง

2. การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณแล้วยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. การเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่างๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้องคำนึงพัฒนาการทางด้านร่างกาย และสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ควรใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้ ต้องพยายามนำกระบวนการจัดการ กระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิดและ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปสอดแทรกในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื้อหาและกระบวนการต่างๆ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้

ในลักษณะองค์รวม การบูรณาการ เป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน

รวมทั้ง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจะต้องส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ตามมาตรา 24 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 14-15)

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถในการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ใบความรู้ที่ 1.5

เรื่อง คุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

คุณลักษณะของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐานนั้น จะต้องสอดคล้องกับ จุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ ความเป็นคนดี คนเก่งและคนมีความสุข ซึ่งเป็นเป้าหมาย ของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา สามารถใช้เป็นกรอบที่สำคัญในการประเมินหลักสูตร

สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่ประเมินนั้น จำเป็นจะต้องมีความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย จุดหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้และคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาต่อไปตามลำดับ

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

คุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

คุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษานั้น จะต้องสอดคล้องตามจุดหมายหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด การใช้หลักสูตรแต่ละช่วงชั้น และทุกชั้นเรียน สถานศึกษาจะต้องมีการประเมินผลผู้เรียน ตามแนวการประเมินผลหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นและช่วงชั้น ดังนั้นการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา จึงต้องประเมินผู้เรียนโดยสรุป ดังนี้ (สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. 2545 : 11-17)

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม เพื่อเป็นการตัดสินผลการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค โดยที่นิยมกำหนดเป็นการเรียนจำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง ผลการเรียนดีมาก
- 3 หมายถึง ผลการเรียนดี
- 2 หมายถึง ผลการเรียนพอใช้
- 1 หมายถึง ผลการเรียนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด
- 0 หมายถึง ผลการเรียนต้องแก้ไข

2. การประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน เพื่อประเมินศักยภาพของผู้เรียนในการอ่านหนังสือ เอกสารและสื่อต่างๆ แล้วนำมาคิดสรุปเป็นความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เนื้อหาสาระของเรื่องที่อ่าน ซึ่งนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น การสังเคราะห์สร้างสรรค์ในเรื่องต่างๆ และความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเหล่านั้นด้วยการเขียนสื่อความ ที่สะท้อนถึงสติปัญญา ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์จินตนาการเหมาะสมและมีคุณค่าแก่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ พร้อมด้วยประสบการณ์และทักษะในการเขียนที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผลและลำดับขั้นตอนในการนำเสนอรายละเอียด สามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจนตามระดับของมาตรฐานช่วงชั้นอย่างแท้จริง

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่สถานศึกษากำหนดขึ้น สำหรับพัฒนาผู้เรียนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างเอกลักษณ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษาและชุมชนของสถานศึกษาโดยเป็นการประเมินเชิงวินิจฉัย

4. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่า สามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านความสามารถของตนเอง ตามความถนัดและความสนใจอย่างเต็มศักยภาพ โดยสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยผู้เรียนทุกคนจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินกิจกรรมผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด

นอกจากนี้ ในส่วนของคุณลักษณะในภาพรวมของผู้เรียนในแต่ละชั้น สามารถประเมินคุณลักษณะด้านความดี ความเก่ง และการมีความสุขได้ สอดคล้องตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพผู้เรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งของครูผู้สอนสู่ตำแหน่งอาจารย์ 3 ของคณะกรรมการข้าราชการครู (2546) โดยกำหนดว่า สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่งและมีความสุข ประกอบด้วยพฤติกรรมในแต่ละด้าน มีรายละเอียดของคุณลักษณะแต่ละด้าน โดยสรุป ดังนี้ (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2546)

1. ผู้เรียนเป็นคนดี ประกอบด้วย คุณลักษณะ 9 ประการ ได้แก่

1.1 ผู้เรียนมีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร ประหยัด อดออม และซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น

1.2 ผู้เรียนมีความเข้าใจหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือและเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

1.3 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

1.4 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ สนใจ พึงพอใจเข้าร่วมกิจกรรม สืบทอดเผยแพร์และอนุรักษ์ภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมไทย

1.5 ผู้เรียนมีระเบียบวินัย

1.6 ผู้เรียนมีความเคารพในสิทธิ หน้าที่และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

1.7 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

1.8 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

1.9 ผู้เรียนมีความรักสถานศึกษา ท้องถิ่นและประเทศชาติ

2. ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

2.1 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี

- 2.2 ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
- 2.3 ผู้เรียนมีทักษะการจัดการจัดการและแก้ปัญหา
- 2.4 ผู้เรียนมีทักษะและนิสัยรักการทำงาน
- 2.5 ผู้เรียนมีทักษะในการสื่อสารและการใช้ภาษาไทย
- 3. ผู้เรียนมีความสุข ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่
 - 3.1 ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี
 - 3.2 ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข
 - 3.3 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขนิสัยที่ดี
 - 3.4 ผู้เรียนมีบุคลิกภาพที่ดี
 - 3.3 ผู้เรียนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ใบความรู้ที่ 1.6

เรื่อง ความหมายและขอบข่ายการประเมินหลักสูตร

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การประเมินผลหลักสูตร เป็นกระบวนการพิจารณาถึงคุณค่า คุณภาพ ความสำคัญของหลักสูตร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และตัดสินใจคุณค่าของทำให้ทราบคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตรว่ามีส่วนดีส่วนด้อยอย่างไร บอกให้ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตรทราบว่า หลักสูตรที่สร้างนั้นมีความเหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ ในกระบวนการดังกล่าวมีขอบข่ายการดำเนินการที่ต่อเนื่องกัน ตั้งแต่จัดทำหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้เรียบร้อยแล้ว โดยจะมีการประเมินทั้งความก้าวหน้าและการประเมินรวมขั้นสุดท้าย

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

ความหมายและขอบข่ายการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร ได้มีผู้เสนอความหมายและขอบข่ายไว้ สามารถนำเสนอรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณาและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจในหลักสูตร หรือเป็นทางเลือกเพื่อการดำเนินการที่มีคุณค่า

การประเมินไม่ใช่เพียงผลการตัดสินคุณค่าเท่านั้น แต่การประเมินเป็นการดึงเอาคุณค่าของ สิ่งที่ต้องการประเมินออกมา เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา

2. การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวมข้อมูล และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ในเรื่องของหลักสูตร

3. การประเมินหลักสูตร แยกได้เป็น 2 คำ คือ การประเมินกับหลักสูตร คำว่า การประเมิน หมายถึง การพิจารณาถึง คุณค่า คุณภาพ ความสำคัญของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาศัย เกณฑ์เป็นหลักเกณฑ์ดังกล่าว อาจเป็นคุณสมบัติ คุณลักษณะรูปร่างของสิ่งนั้น จุดมุ่งหมายของ การกระทำนั้น หรืออาจเป็นข้อมูลของสิ่งอื่นก็ได้ ส่วนคำว่า หลักสูตรความมุ่งหมายค่อนข้าง กว้าง มองกันได้หลายแง่มุม ซึ่งอาจหมายถึงรายวิชา หรือเนื้อหาวิชาที่เรียน จุดมุ่งหมายที่ ผู้เรียนพึงบรรลุถึงแผนหรือการจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน หรือประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมทางการศึกษาที่จัด ให้แก่ผู้เรียน

4. การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณา และการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และตัดสินคุณค่าของหลักสูตร นอกจากนี้ ยังเป็น การกำหนดคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ใช้ตัดสินคุณค่าของหลักสูตร อีกด้วย

5. การประเมินผลหลักสูตร คือ กระบวนการในการหาข้อมูล การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการใช้หลักสูตรหรือกระทำก่อนการใช้หลักสูตร เพื่อจะได้นำผล การประเมินมาใช้ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม เป็นการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

6. การประเมินผลหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับความสำเร็จตามจุดประสงค์ ขอบเขตของหลักสูตร คุณภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียน สมรรถภาพใน ตัวผู้เรียนที่สัมพันธ์กับสิ่งที่สำคัญในรายวิชาต่างๆ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในหลักสูตรและ อื่นๆ

ใบความรู้ที่ 1.7

เรื่อง จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การประเมินหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาคัดสินคุณค่า หรือ คุณภาพของหลักสูตร เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตร เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตลอดจนการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ ว่ามีผล การดำเนินตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรทั้งปริมาณและคุณภาพตามที่กำหนดไว้หรือไม่

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

จากการศึกษาแนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตรต่างๆ สามารถสรุปจุดมุ่งหมายของ การประเมินหลักสูตร ดังนี้

การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาคัดสินคุณค่า หรือคุณภาพของหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นใช้ โดยพิจารณาว่า หลักสูตรสามารถทำให้หลักการและจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จ ได้หรือไม่

2. เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตร ทั้งในด้านตัวเอกสารหลักสูตรที่กำหนด หลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างเนื้อหาสาระ ตลอดจนส่วนที่เป็นกระบวนการนำหลักสูตร ไปใช้ ซึ่งครอบคลุมการบริหาร และการบริการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผล เป็นต้น

3. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ซึ่งหมายถึง ผลลัพธ์ของหลักสูตรที่เกิดขึ้นกับ นักเรียนว่า เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ใบความรู้ที่ 1.8

เรื่อง ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การประเมินหลักสูตร นับว่ามีความสำคัญและประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะตรวจสอบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่จัดขึ้นให้นักเรียนนั้น ได้ผลที่พึงปรารถนาจริงหรือไม่ และได้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้เพียงไร และการประเมินผลหลักสูตร ยังเป็นขั้นตอนที่จะเป็นเครื่องชี้ว่า การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ๆ บ้าง มากน้อยเพียงไร โดยปกติจะพิจารณาผลจากการใช้หลักสูตร

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรมีความสำคัญและประโยชน์โดยสรุป ดังนี้

1. การประเมินผลหลักสูตร เป็นขั้นสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการที่จะตรวจสอบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้น ได้ผลที่พึงปรารถนาจริงหรือไม่ และได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงไร
2. การประเมินผลหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่จะเป็นเครื่องชี้ว่า การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ๆ บ้าง มากน้อยเพียงไร โดยปกติจะพิจารณาผลจากการใช้หลักสูตร นั่นคือ พิจารณาว่า ผู้เรียนได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื้อหาวิชาและกระบวนการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงไร
3. การประเมินหลักสูตร เป็นส่วนที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างต่อเนื่องต่อคุณภาพของหลักสูตร เพราะจะทำให้รู้คุณค่าของหลักสูตรว่าเป็นอย่างไร สามารถจะนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณค่าสูงขึ้น อันจะเป็นผลในการนำหลักสูตรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้โดยสะดวก
4. การประเมินหลักสูตรมีความสำคัญต่อการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรอย่างมาก เพราะการที่จะทราบว่าหลักสูตรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการประเมินผล

ใบความรู้ที่ 1.9
เรื่อง กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร ขั้นที่ 2 การดำเนินการประเมินผล ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 4 การรายงานผลการประเมิน และขั้นที่ 5 การนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

กระบวนการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร นับว่าเป็นกระบวนการสำคัญของการวางแผนพัฒนาหลักสูตร ที่จะต้องใช้เวลาพอสมควร ผู้รับผิดชอบในการประเมินจะต้องใช้เกณฑ์ในการดำเนินการได้แก่

1. **พิจารณาองค์ประกอบใดบ้างควรจะต้องถูกประเมิน** เป็นการพิจารณาว่า สิ่งต้องการประเมินนั้นคืออะไร อะไรคือจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ล่วงหน้า
2. **พิจารณาเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผล** เป็นการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับใช้เปรียบเทียบกับผลที่ได้เกิดขึ้นแล้วจากการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งผู้เกี่ยวข้องในการใช้หลักสูตร เป็นผู้กำหนดเกณฑ์ที่จะใช้สำหรับการประเมินร่วมกัน
3. **พิจารณาข้อมูลที่จะใช้ในการประเมิน** เป็นการพิจารณาข้อมูลที่ต้องการใช้ในการประเมินผล เพื่อใช้เป็นกรอบในการค้นหาข้อมูลที่จะใช้เป็นคำตอบของคำถามที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของรายวิชาในหลักสูตรจะเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งที่สำคัญในการค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของรายวิชาการกับผลการปฏิบัติที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. **ตัดสินใจว่าจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างไร** เป็นการกำหนดว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อใดและจะมีวิธีการอย่างไร มีข้อมูลใดบ้างที่ต้องการใช้เป็นพิเศษ และใครเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะต้องจัดทำตารางเวลาสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้จำเป็นจะต้องพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

5. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินผล เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการต่างๆและเครื่องมือที่กำหนดไว้แล้ว และปฏิบัติตามปฏิทินเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่จำเป็น ผลจากการวิเคราะห์แปลผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ผลการประเมินและการตัดสินใจ เป็นสรุปผลการประเมิน โดยนำเสนอรายละเอียดให้ชัดเจนว่า อะไรกำลังเกิดขึ้นบ้าง และประเมินโดยการตัดสินใจว่ามีสิ่งใดบ้าง ดี ไม่ดี ถูก ผิด ฯลฯ ซึ่งจะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ได้ตั้งไว้แล้ว ว่าตรงหรือสอดคล้องมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการเปรียบเทียบดังกล่าว จะทำให้สามารถตัดสินใจหรือประเมินผลได้ว่า ผลจากการใช้หลักสูตรนั้นเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ และผลการประเมินจะทำให้ผู้ประเมินตัดสินใจได้ในขอบข่ายของเรื่องต่อไป

6.1 ยกเลิกหลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบัน

6.2 ทบทวนหลักสูตรหรือศึกษาซ้ำอีกครั้ง

6.3 ปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรสำหรับใช้ต่อไป

สามารถสรุปกระบวนการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร เป็นการพิจารณาว่า จะประเมินหลักสูตรในส่วนใดบ้าง เช่น ประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินการสอนของผู้สอน ประเมินการบริหารของผู้บริหาร ประเมินติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา และประเมินการยอมรับหลักสูตรจากผู้ปกครองหรือชุมชน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การเก็บข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลจากแหล่งนั้น

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการจัดกระทำกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ ดำเนินการจัดเป็นหมวดหมู่ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับข้อมูลนั้น

ขั้นที่ 4 การรายงานข้อมูล เป็นการนำเสนอรายละเอียดข้อมูลที่ผ่านมาการวิเคราะห์มาแล้ว โดยใช้การตีความ อธิบาย ลงสรุปเกี่ยวกับข้อมูลนั้น เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากรายงานข้อมูลไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขในส่วนต่างๆของหลักสูตรตามลำดับไป

ขั้นที่ 5 แนวการนำผลการประเมินไปใช้ เป็นการนำผลของข้อมูลที่ได้รับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตามองค์ประกอบของสิ่งที่กำหนดไว้ใช้ในการประเมินหลักสูตร

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เสนอกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสถานศึกษาสามารถกำหนดกระบวนการประเมินหลักสูตรตามโครงสร้างโดยสรุป ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย : การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดจุดมุ่งหมาย คือ

1.1 การทบทวนจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การติดตามประเมินคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 การนำจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไปใช้ในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

2. กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1.1 การวางแผนการประเมิน

1.2 การประเมินหลักสูตรก่อน ระหว่างและหลังการใช้หลักสูตร

1.3 การประเมินการสอน

1.4 การรายงานผลการประเมินหลักสูตร

1.5 การนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้

3. ผลลัพธ์ ประกอบด้วย 2 รายการ คือ

3.1 สมรรถนะผลที่เกิดกับผู้เรียนในด้านต่างๆตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ผลกระทบ ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า กระบวนการประเมินหลักสูตร สามารถสังเคราะห์ได้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย กิจกรรมและสิ่งที่จะต้องประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ประเมินและวิธีการประเมิน เครื่องมือ วิธีการรวบรวมข้อมูล กำหนดระยะเวลาในการประเมิน และกำหนดคณะผู้รับผิดชอบในการประเมิน

ขั้นที่ 2 การดำเนินการประเมินผล ประกอบด้วย การจัดทำปฏิทินกำหนดการประเมิน การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การจัดกระทำกับข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน และการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 4 การรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย แนวการเขียนรายงานสรุปผลการประเมิน โครงสร้างองค์ประกอบของการนำเสนอรายละเอียดรายงาน และการเขียนรายงานผลการประเมินตามโครงสร้างและองค์ประกอบที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 5 การนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย การปรับปรุงเอกสารหลักสูตร การปรับปรุงพัฒนากระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

ใบความรู้ที่ 2.1-2.5 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

ใบความรู้ที่ 2.1
เรื่อง ประวัติความเป็นมาของ BSC

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

BSC มาจากคำว่า “Balanced scorecard” เป็นหลักการที่ใช้ประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรทางด้านธุรกิจ คิดโดย แคบแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton) ชาวอเมริกัน มีการอบการประเมินประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

ความเป็นมา ของ Balanced Scorecard (BSC)

“Balanced scorecard” (BSC) เป็นรูปแบบ (model) ที่เกิดจากการสังเคราะห์การวัด (Measures) ใหม่ ซึ่งดั้งเดิมทางธุรกิจจะมีการวัดผลการดำเนินงานเฉพาะด้านการเงินเพียงด้านเดียว ซึ่งจะทราบรายละเอียดของการดำเนินงานเฉพาะในอดีต แต่รูปแบบ BSC มีแนวคิดว่าจะวัดด้านการเงินเพียงด้านเดียวไม่เพียงพอ จำเป็นจะต้องวัดด้านที่ไม่ใช้การเงินด้วย ซึ่งเป็นด้านที่มีส่วนทำให้องค์กรจะต้องดำเนินการลงทุนต่อเนื่องในอนาคตด้วย ได้แก่ ด้านลูกค้า ผู้แทนจำหน่าย ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงาน) กระบวนการ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เป็นต้น (Kaplan & Norton, 1996 : 7) และผู้ริเริ่มคิด BSC คือ ศาสตราจารย์ โรเบิร์ต แคปแลน (Professor Robert Kaplan) อาจารย์จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) และดร.เดวิด นอร์ตัน (Dr. David Norton) ได้เริ่มคิดและพัฒนาตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา ซึ่งการใช้ BSC เริ่มต้นด้วยคณะผู้บริหารขององค์กร จะต้องร่วมกันการดำเนินงานที่สำคัญ 2 งาน คือ การกำหนดตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) และ การใช้ตารางกรอบการประเมิน โดยทั้ง 2 งานมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ซึ่งการกำหนดรายละเอียดในตารางกรอบการประเมินนั้นคณะผู้บริหารจะเริ่มต้นด้วยการสร้างวัตถุประสงค์ (Objectives) และการวัด (Measures) ทั้งสี่มุมมอง ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา มีตัวอย่างของการกำหนดการวัดโดยทั่วไปในองค์กรทางธุรกิจ ดังนี้ (Kaplan & Norton, 1996 : 43 - 44)

มุมมอง (Perspective)	การวัดโดยทั่วไป (Generic Measures)
การเงิน (Financial)	-การลงทุน และการขยายตัวของเศรษฐกิจ
ลูกค้า (Customer)	-ความพึงพอใจ การคงอยู่ การตลาด จำนวนส่วนแบ่งการตลาด
กระบวนการภายใน (Internal)	-คุณภาพ เวลาในการดำเนินการ ราคา การแนะนำสินค้าใหม่
การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth)	-ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และระบบสารสนเทศที่เชื่อถือได้

ใบความรู้ที่ 2.2

เรื่อง กรอบงานการประเมินโดยหลักการ BSC

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

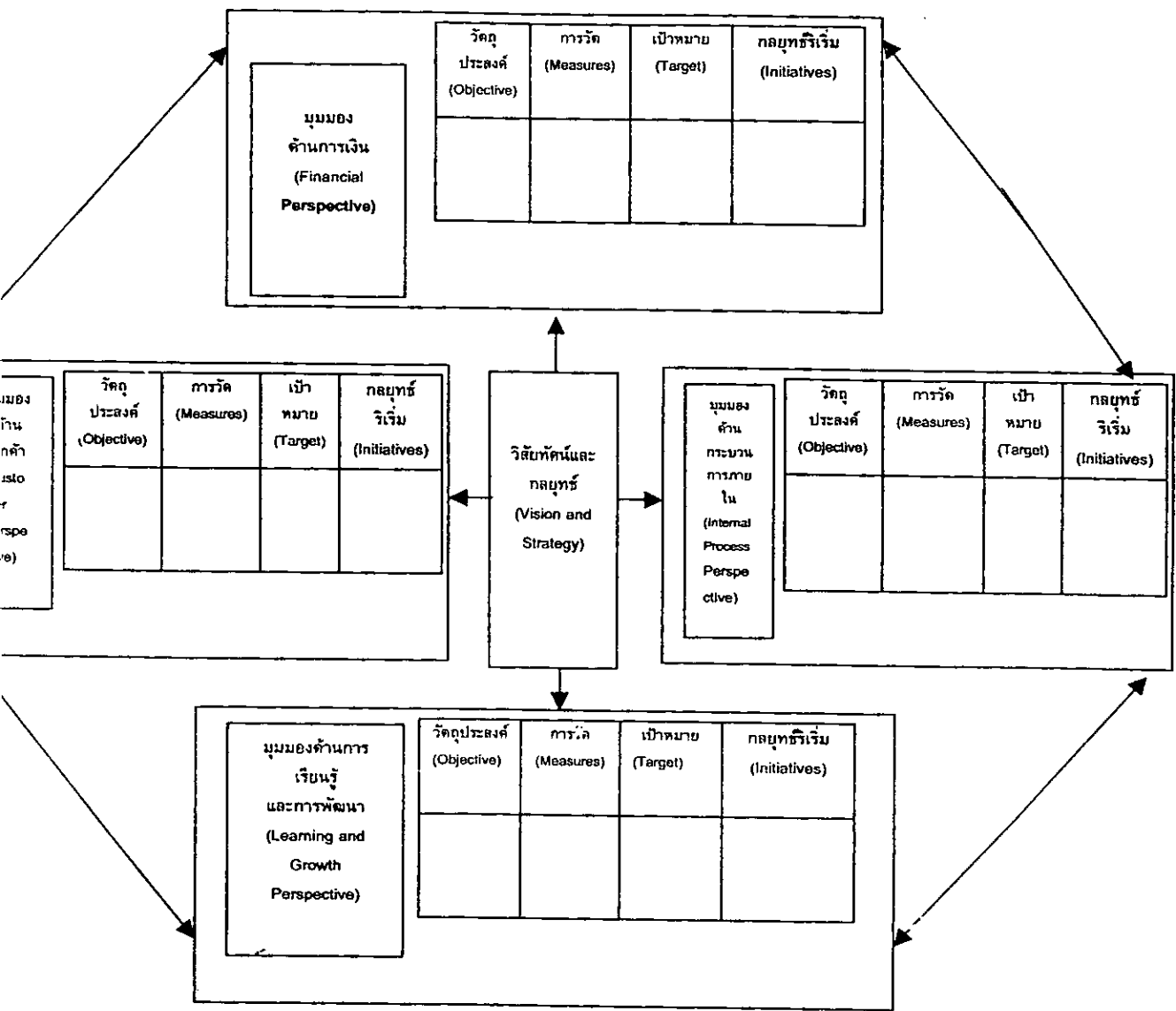
สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

กรอบการประเมินโดยหลักการ BSC จะต้องดำเนินการโดยคณะผู้บริหารองค์กรงานแรกที่จะต้องดำเนินการคือ การสร้างตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ให้ครบทั้ง 4 มุมมอง แต่ละมุมมองมีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมาย และกลยุทธ์เริ่ม โดยกำหนดให้มีความสมดุลสัมพันธ์กันและมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

กรอบงานการประเมินผลโดยหลักการ BSC

การสร้างตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) นั้น จะดำเนินการโดยคณะผู้บริหารองค์กร ซึ่งการดำเนินการจะต้องเป็นไปโดยไข่มติเอกฉันท์ โดยการสร้างตารางกรอบการประเมินนั้น จะต้องยึดกรอบงานของ BSC ซึ่งมีส่วนประกอบการวัดด้านการเงินซึ่งเป็นการปฏิบัติงานในอดีตกับการวัดสิ่งที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการปฏิบัติในอนาคต ของตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ได้มาจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร (An organization's vision and strategy) กำหนดเป็นวัตถุประสงค์และการวัดจะสะท้อนให้เห็นภาพการปฏิบัติงานขององค์กรจากสี่มุมมอง (perspectives) ได้แก่ การเงิน (financial) ลูกค้า (customer) กระบวนการภายใน (internal business process) และการเรียนรู้และการพัฒนา (learning and growth) ซึ่งแต่ละมุมมองจะต้องกำหนดตัวชี้วัดมีองค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ (Objectives) การวัด (Measures) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์เริ่ม และองค์ประกอบทั้งสี่มุมมองเหล่านี้จัดเป็นกรอบงานของ BSC มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีความสมดุลกัน นำเสนอรายละเอียดดังภาพประกอบข้างล่างนี้ (Kaplan & Norton. 1996 : 8-9)



ภาพประกอบ แสดงกรอบโครงสร้างตามหลักการใช้ Balanced Scorecard (BSC)
ของ แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton. 1996 : 9)

จากภาพประกอบข้างต้น จะเห็นได้ว่าการประเมินผลการดำเนินงานในองค์กรตามหลักการ BSC ของแคปแลนและนอร์ตัน มีความสมดุลซึ่งกันและกันในการกำหนดมุมมองในการวัดเป็น 4 มุมมอง ทุกมุมมองจะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร มุมมองด้านการเงินจะมีสัมพันธ์และมีความสมดุล (Balance) กับมุมมองด้านลูกค้าและกระบวนการภายใน มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาจะมีความสัมพันธ์ และมีความสมดุลกับมุมมองด้านลูกค้าและมุมมองด้านกระบวนการภายใน และในแต่ละมุมมองจะออกแบบตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) มุ่งองค์ประกอบใช้เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator: KPI) ประกอบด้วย 4 รายการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมาย

และกลยุทธ์เริ่ม ซึ่งในแต่ละรายการจะต้องมีความสัมพันธ์กันสอดคล้องกันเป็นเหตุเป็นผลกัน และมีความสมดุลซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความหมายโดยสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objectives) คือ สิ่งที่ต้องการมุ่งหวังหรือต้องการที่จะบรรลุในด้านต่าง ๆ และวัตถุประสงค์แต่ละมุมมองจะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร
2. การวัด (Measures) คือ รายละเอียดที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่
3. เป้าหมาย (Target) คือ เป้าหมายหรือตัวเลขที่ต้องการต้องการจะบรรลุการวัดแต่ละตัว
4. กลยุทธ์เริ่ม (Initiatives) คือ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเบื้องต้นที่ต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ใบความรู้ที่ 2.3

เรื่อง ความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของ BSC

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

BSC เป็นรูปแบบการดำเนินการกำหนดกรอบงาน (Framework) ของคณะผู้บริหาร (Executives) ซึ่งแปลงจากวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สู่การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) และการวัด (Measures) ผลการปฏิบัติงาน และเมื่อวิเคราะห์แล้ว BSC จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จสำหรับการบริหารจัดการ

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

ความหมายและขอบข่ายของ BSC

BSC เป็นรูปแบบการดำเนินการกำหนดกรอบงาน (Framework) ของคณะผู้บริหาร (Executives) ซึ่งแปลงจากวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สู่การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) และการวัด (Measures) ผลการปฏิบัติงาน จัดเป็นมุมมองแตกต่างกัน ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา ตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) จัดเป็นกรอบงาน ซึ่งกำหนดเป็นรายละเอียดเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ใช้สำหรับการวัดข้อมูลรายละเอียดของปฏิบัติงาน (Employee) เกี่ยวกับการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จในอนาคตซึ่ง ได้แก่ ผลลัพธ์ขององค์กรและการดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์ดังกล่าว

ซึ่งคณะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำให้องค์กรมีกำลังความสามารถ และความรู้พิเศษของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในอนาคต (Kaplan & Norton. 1996 : 24-25)

นอกจากนี้ ยังสามารถใช้ BSC เป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบริษัทที่ก้าวหน้าได้เริ่มใช้ตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) เป็นระบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (A strategic management system) เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่อง และเมื่อวิเคราะห์แล้ว BSC จะช่วยทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จสำหรับในการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆที่สำคัญ ดังนี้ (Kaplan & Norton. 1996 : 10)

1. ทำให้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรมีความชัดเจนในการใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้เกิดการประสานงานเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ทำให้เกิดความสอดคล้องของแผนตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย (Targets) และกลยุทธ์กำหนดไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้การได้รับข้อมูลย้อนกลับและการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลของยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

การวัดตามหลักการ BSC สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างดีหลายประการ เช่น เพื่อให้กลยุทธ์ขององค์กรเกิดความชัดเจน เพื่อการติดต่อสื่อสารกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อช่วยในการจัดระเบียบบุคลากรและองค์กร เพื่อกำหนดวิธีการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นต้น นอกจากนี้ BSC จะใช้ช่วยสำหรับการสื่อสาร (Communication) การให้รายละเอียด (Informing) และเป็นระบบให้การเรียนรู้ในองค์กรแต่ไม่ใช่เป็นระบบการควบคุมในองค์กร (Kaplan & Norton. 1996 : 25)

แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton. 1996 : 7-8) ได้นำเสนอรายละเอียดว่า BSC มีความสมบูรณ์ในการวัดที่ใช้มุมมองทั้งด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงิน มีความสมดุลกัน เพื่อสะท้อนภาพของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร ประกอบด้วย มุมมอง 4 ด้าน คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial) ด้านลูกค้า (Customer) ด้านกระบวนการภายใน (Internal business process) และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and growth) และแต่ละมุมมองจะต้องกำหนดรายละเอียดย่อยจำนวน 4 รายการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ (Objective) การวัด (Measures) เป้าหมาย (Target) และแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม (Initiatives) ซึ่งมุมมองทั้งสี่ด้านดังกล่าวนี้ จัดเป็นหลักการที่สำคัญของ BSC ซึ่งความสมดุลของการวัดมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. มีความสมดุลในแง่ของการประกอบด้วยการวัดที่เป็นทั้งการวัดด้านเงิน และการวัดที่ไม่ใช่ด้านการเงิน ทำให้องค์กรไม่มุ่งเน้นใดด้านหนึ่งมากเกินไป
2. มีความสมดุลในแง่ของการประกอบด้วยวัตถุประสงค์และการวัดที่แสดงถึง

ปัจจัยทั้งภายในองค์กร ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน กระบวนการภายในและการเรียนรู้และการพัฒนา และภายนอกองค์กร ได้แก่ มุมมองด้านลูกค้า

3. มีความสมดุลในแง่ของการประกอบด้วยการวัดที่มุ่งเน้นทั้งในระยะสั้น ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน และในระยะยาว ได้แก่ ภายใต้มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

4. เป็นความสมดุลระหว่างการวัดที่กำหนดตัวชี้วัดที่เป็นตัวเหตุ (Lead Indicators or Drivers) และตัวชี้วัดที่เป็นผล (Lag Indicators or Outcomes) โดยตัวชี้วัดที่เป็นผล จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากตัวชี้วัดที่เป็นเหตุ

5. นอกจากความสมดุลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ลักษณะที่สำคัญอีกประการของ BSC ได้แก่ การที่วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดทุกตัวมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในลักษณะของเหตุและผล

จึงสรุปว่า BSC คือ รูปแบบของการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรระบบใหม่ เกิดจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร โดยใช้การวัด (Measurement) เป็นเครื่องมือที่สำคัญ กำหนดกรอบงานการวัดทั้งด้านการเงินและไม่ใช่ด้านการเงิน รวมถึงมุมมอง ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งงานหลักของการวัด โดยหลักการ BSC ประกอบด้วย การสร้างตารางกรอบการประเมินผล (Scorecard) และการใช้ตารางกรอบการประเมินผล (Kaplan & Norton. 1996 : 45)

ใบความรู้ที่ 2.4
เรื่อง แนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมินผล

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การนำหลักการ BSC ไปใช้ในองค์กรนั้น คณะผู้บริหารองค์กรทุกคน จะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนและจะต้องดำเนินการสร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีภาพงานและมีเจตคติที่ดีต่อ BSC

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

จากการศึกษา และวิเคราะห์แนวคิดตามหลักการ BSC ของแคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan & Norton. 1996) สรุปได้ว่า การนำหลักการ BSC ไปใช้ในองค์กรนั้น คณะผู้บริหารองค์กรทุกคน จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจนและจะต้องดำเนินการสร้างความเข้าใจให้

ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีภาพงานและมีเจตคติที่ดีต่อ BSC และดำเนินการจัดทำตามลำดับขั้นตอน โดยสรุป ดังนี้

1. กำหนดคณะผู้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร
2. คณะผู้ดำเนินการประเมินวิเคราะห์วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร
3. กำหนดกรอบการประเมินว่าจะใช้มุมมองสี่มุมมอง ได้แก่ การเงิน ลูกค้า

กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา

4. นำมุมมองที่กำหนดมาจัดเรียงตามลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ในด้านของเหตุและผล (Cause and effect) ของแต่ละมุมมอง

5. กำหนดวัตถุประสงค์ภายใต้แต่ละมุมมองทั้งสี่มุมมองที่เรียงลำดับไว้ รวมทั้งจัดเรียงวัตถุประสงค์แต่ละมุมมองตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง รวมทั้งจัดเรียงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลซึ่งกันและกันระหว่างมุมมองด้านการเงินกับลูกค้าและกระบวนการภายใน มุมมองด้านลูกค้ามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับการเรียนรู้และการพัฒนา รวมทั้งมุมมองด้านกระบวนการภายในมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และให้เกิดความสมดุล (Balance) กับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

6. กำหนดการวัด เป้าหมายและกลยุทธ์ริเริ่มของแต่ละวัตถุประสงค์ในแต่ละมุมมองให้ครบถ้วน โดยจัดทำเป็นตารางข้อมูลหรือตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) โดยให้มุมมอง

7. คณะผู้ทำหน้าที่ประเมินใช้ตารางกรอบการประเมิน (Scorecard)

ใบความรู้ที่ 2.5

เรื่อง การนำหลักการ BSC ไปใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน และขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นตอน 1 การวางแผน มีกิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การกำหนดกรอบงานของการประเมิน ซึ่งเมื่อนำหลักการ BSC มาใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา คณะผู้ดำเนินการประเมินหลักสูตรของสถานศึกษาจะนำหลักการ BSC มาใช้เป็นกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

การนำหลักการ BSC ไปใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการประเมินหลักสูตรที่นำเสนอรายละเอียดมาแล้ว และได้สังเคราะห์เป็นกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอน 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย กิจกรรมและกรอบของสิ่งที่ต้องประเมินโดยหลักการ BSC

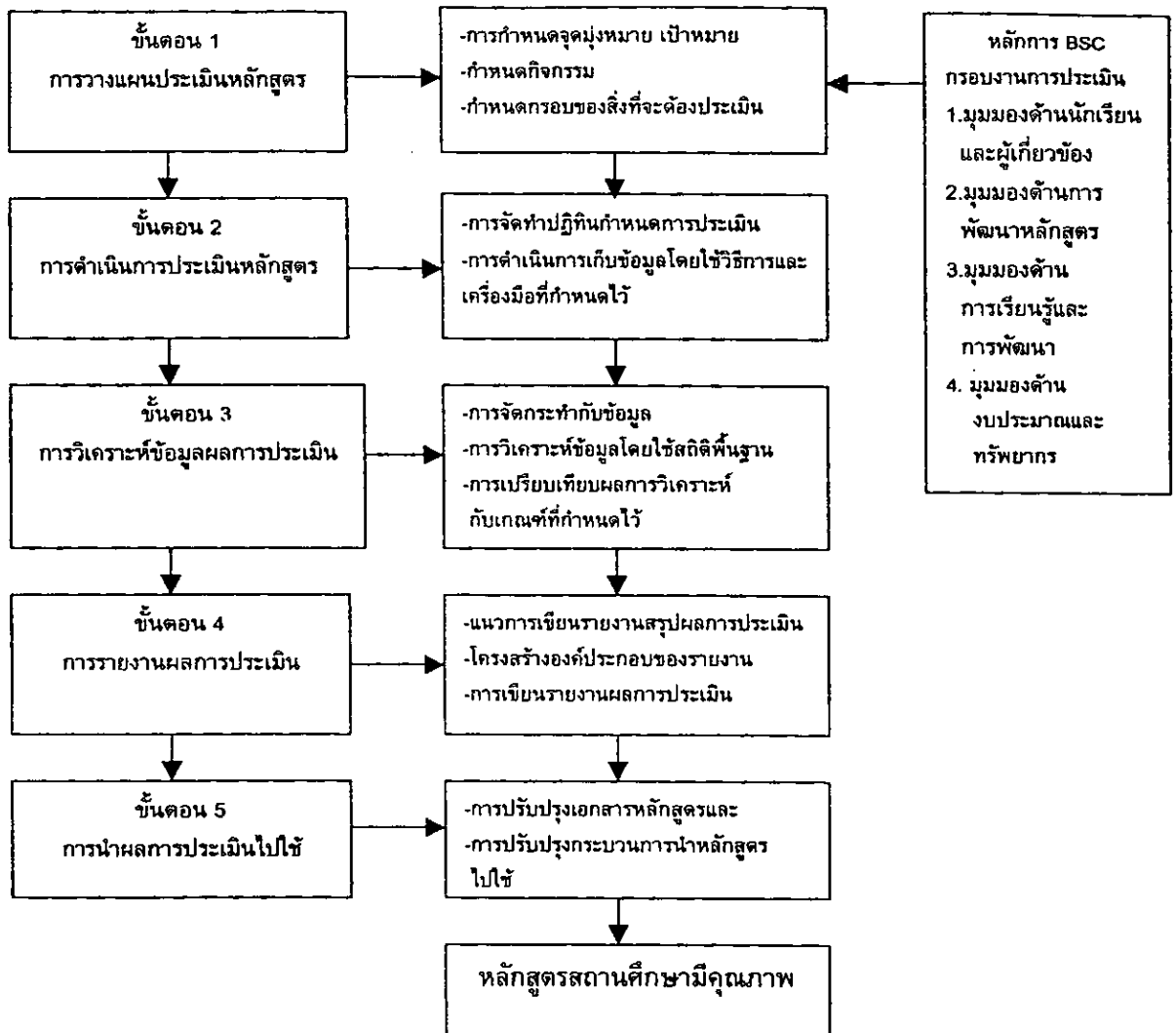
ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การจัดทำปฏิทินกำหนด การประเมิน การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ประกอบด้วย การจัดกระทำกับ ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย แนวการเขียนรายงานสรุปผล การประเมิน โครงสร้างองค์ประกอบของการนำเสนอรายละเอียดรายงาน และการเขียนรายงาน ผลการประเมินตามโครงสร้างและองค์ประกอบที่กำหนดไว้

ขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้ ประกอบด้วย การนำผลการประเมินในการปรับปรุงเอกสารหลักสูตรและกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

สามารถสังเคราะห์ให้เห็นความสัมพันธ์ในกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ BSC ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

จากภาพประกอบข้างบน จะเห็นได้ว่า กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ BSC ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน และขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นตอน 1 การวางแผน
มีกิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การกำหนดกรอบงานของการประเมิน ซึ่งเมื่อนำหลักการ BSC มาใช้
ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา คณะผู้ดำเนินการประเมินหลักสูตรของสถานศึกษาจะนำ
หลักการ BSC มาใช้เป็นกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดกรอบการประเมิน
เป็น 4 มุมมองตามหลักการ BSC เมื่อกำหนดกรอบชัดเจนแล้ว ก็ดำเนินการตามกระบวนการ
ขั้นตอน 2-5 ให้เกิดความสัมพันธ์อย่างสอดคล้องกันไปตามลำดับจนครบถ้วน เมื่อพิจารณาแล้ว

กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดกรอบการประเมิน นั่นก็คือ การจัดทำตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) นั้นเอง

ใบความรู้ที่ 3.1 - 3.5 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3)

ใบความรู้ที่ 3.1

เรื่อง การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3)

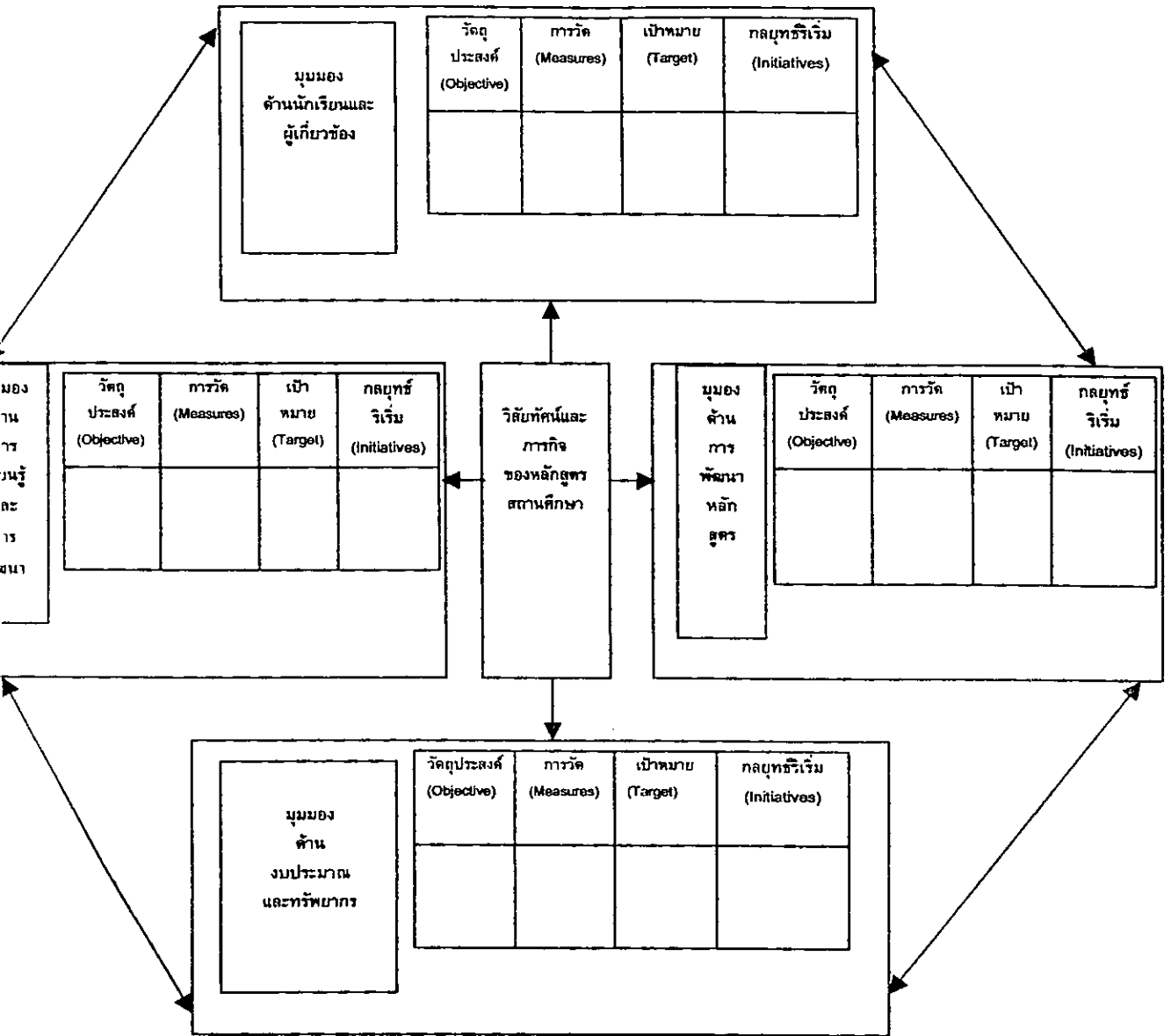
สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC นั้น จะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์และภารกิจของหลักสูตรสถานศึกษา จากนั้นกำหนดเป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ประกอบด้วย 4 มุมมองให้เหมาะสมกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา คือ มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร (การเงิน) มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง (ลูกค้า) มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร (กระบวนการภายใน) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

การนำหลักการ BSC ไปใช้สำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ภาระงานที่สำคัญ ก็คือ การจัดทำตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ซึ่งดำเนินงานโดยคณะผู้ประเมินของสถานศึกษา ดำเนินการการวิเคราะห์และแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดเป็นวัตถุประสงค์และการวัด และกำหนดเป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) เป็นกรอบงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 4 มุมมอง ปรับเปลี่ยนชื่อมุมมองใหม่ให้เหมาะสม ได้แก่ มุมมองด้านนักเรียน เปลี่ยนเป็นด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านกระบวนการภายใน เปลี่ยนเป็น ด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ไม่เปลี่ยนคงชื่อเดิมไว้ และมุมมองด้านเงิน เปลี่ยนเป็น ด้านงบประมาณและทรัพยากร นอกจากนี้ ในส่วนองค์ประกอบของตารางการประเมินในแต่ละมุมมองประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมาย และกลยุทธ์เริ่ม สามารถนำเสนอรายละเอียดเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ กรอบงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

จากภาพประกอบข้างบน จะเห็นว่าการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC นั้น จะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และภารกิจของหลักสูตรสถานศึกษา จากนั้นกำหนดเป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ประกอบด้วย 4 มุมมองให้เหมาะสมกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา คือ มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง (ลูกค้า) มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร (กระบวนการภายใน) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร (การเงิน) จากนั้นในแต่ละมุมมองจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ริเริ่มที่ใช้ประเมินให้เกิดความเป็นเหตุเป็นผลและมีความสมดุล

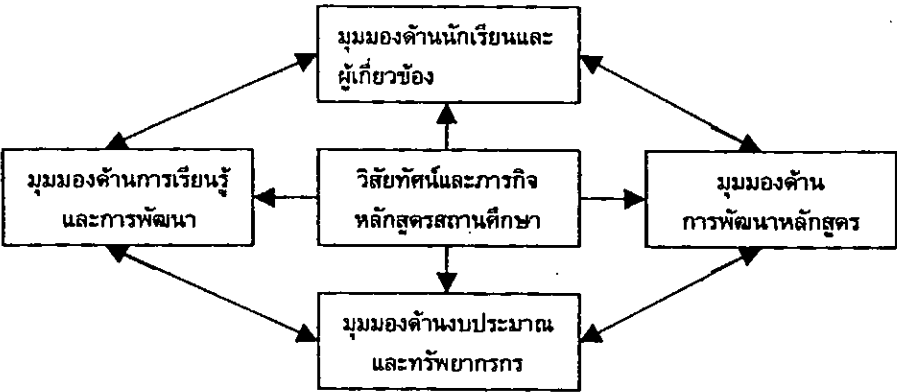
ใบความรู้ที่ 3.2

เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การกำหนดมุมมอง 4 มุมมอง เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC จะต้องเริ่มด้วยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และภารกิจของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในเอกสารหลักสูตร ว่ามีองค์ประกอบเป็น ความคาดหวังของสถานศึกษาในอนาคตที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักสูตร สถานศึกษาจะทำให้เกิดผลผลิตที่ส่งต่อพฤติกรรมนักเรียนทุกคนอย่างไรบ้าง และเมื่อวิเคราะห์ แล้วจึงนำมากำหนดเป็นกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาทั้ง 4 มุมมองโดยเริ่มตั้งแต่ละ มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มุมมองด้าน การเรียนรู้และการพัฒนา และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร ดังภาพประกอบ ที่นำเสนอ มาแล้วในใบความรู้ที่ 3.1 ดังนั้น การออกแบบมุมมอง 4 มุมมองที่จะนำเสนอรายละเอียดตาม ลำดับไป จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึดวิสัยทัศน์และภารกิจของหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักเสมอ จึงจะทำให้เกิดความสมดุลของการประเมิน และมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน สามารถตรวจสอบ ได้อย่างเป็นรูปธรรม สรุปเป็นความสัมพันธ์อย่างสมดุล สรุปเป็นภาพประกอบ



ภาพประกอบ ความสมดุลของการกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

ในส่วนของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ได้ กำหนดกรอบการประเมินไว้เป็นแนวทางสำหรับใช้เป็นตัวอย่าง ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 7 ด้าน ด้านความพึงพอใจของนักเรียน และด้านความพึงพอใจ ของผู้ปกครองแต่ละด้านจะต้องกำหนดกรอบให้ชัดเจนประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การวัด

เป้าหมายและกลยุทธ์ที่เริ่ม ซึ่งรายละเอียดของสถานศึกษาจะมีอะไรบ้าง สถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

การประเมินหลักสูตรด้านมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตรสถานศึกษาว่าเมื่อนำไปใช้แล้ว ส่งผลต่อผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ก็คือ ผลผลิตของหลักสูตรเกิดจากการใช้หลักสูตรนั่นเอง ดังนั้น ลูกคำ ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ หลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ นักเรียน ครู พ่อแม่หรือผู้ปกครอง และชุมชน เป็นต้น ซึ่งได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษานั้นเอง ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลผลิต มีโดยสรุป ดังนี้

เบรก (Bryk) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 117-118 ; citing Bryk. 1983) ได้เสนอรูปแบบการประเมินเรียกว่า Stakeholder-based Evaluation) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่ให้ความสำคัญและเน้นความต้องการทราบผลการประเมินของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน (Multi-Stakeholder Groups) กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินถูกนำมาให้มีส่วนร่วมในการกำหนด จุดมุ่งหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือ การแปลผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งต่อมา มาร์คและชอทแลนด์ (Mark & Shortland) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 117-118 ; citing Mark & Shortland. 1985) ได้เสนอแนวคิดในการเลือกกลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินโดยพิจารณาจากเป้าหมายของการมีส่วนร่วม ถ้าเป็นการส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน (Utilization) ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจด้านนโยบายและควรให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เช่น ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนในการกำหนดนโยบาย เป็นต้น แต่ถ้าเพื่อเป็นตัวแทนของกระบวนการตัดสินใจ ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เช่น ผู้ใช้บริการ กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มพลังต่างๆ เป็นต้น

ในส่วนของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของผลผลิต ซึ่งตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2540 : 97 ; citing Stufflebeam. 1971) ได้นำเสนอรายละเอียดรูปแบบการประเมิน เรียกว่า CIPP Model ซึ่งนำเสนอรายละเอียดว่า การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีวัตถุประสงค์ เพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์จากการใช้หลักสูตรกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างไร และอาจอาศัยการเปรียบเทียบผลผลิตกับเกณฑ์มาตรฐาน

นอกจากนี้ แอมมอนด์ (เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2544 : 47 , 49 - 51 ; citing Worthen & Sander. 1973 : 158) ได้นำเสนอรายละเอียดกรอบในการประเมินผลผลิตเกี่ยวกับการประเมินโปรแกรมการศึกษาในส่วนของมิติด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3

ส่วนย่อย คือ

1. พุทธิพิสัย หมายถึง การเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่างๆที่ต้องใช้ปัญญาและสมอง เป็นที่ตั้ง
2. จิตพิสัย หมายถึง การอบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี มีความประพฤติที่ถูกต้อง มีความสนใจในค่านิยมที่เหมาะสม
3. ทักษะพิสัย หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นด้านการทำงานด้วยการใช้ทักษะทางกล้ามเนื้อ

ในส่วนของการประเมินด้านความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา นั้น เป็นความรู้สึทางบวกที่มีต่องานของตนที่ปฏิบัติ ได้จากการประเมินงานของบุคคลองตนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องตามแนวคิดของ สมิธ (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 : 34-36 ; citing Smith. 1992 : 2) ได้กล่าวว่า โครงสร้างของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานทั่วไป (The Overall Job Satisfaction) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (The Facets of Job Satisfaction) อาทิเช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า รายได้ สภาพการทำงาน นโยบาย และโอกาสของความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ในทางธุรกิจในการประเมินมุมมองด้านลูกค้า ได้กำหนดการวัดในด้านความพึงพอใจของลูกค้า การรักษาลูกค้าเก่า ประโยชน์ที่ลูกค้าได้รับ และจำนวนลูกค้าใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดลูกค้าประกอบด้วย ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย นักเรียน และผู้ปกครอง ตามแนวคิดของ เบรก (Bryk. 1983) ซึ่งเป็นการวัดความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งใช้กรอบการพึงพอใจในงานเฉพาะของหลักสูตรสถานศึกษาของ สมิธ (Smith. 1992) และวัดผลสัมฤทธิ์ตามจุดหมายของหลักสูตรของนักเรียน ตามแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1971) และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนตามจุดหมายของหลักสูตรกำหนดกรอบการวัดตามแนวคิดของ แลมมอนด์ (เยาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2544 : 47 , 49 - 51 ; citing Worthen & Sander. 1973 : 158) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนามาตรฐานมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบการประเมินภายนอกในรอบแรก เมื่อพิจารณาแล้วครอบคลุมพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านผู้เรียนมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 8-11)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (มาตรฐานที่ 1)
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิด

สร้างสรรค์ คิดได้ตรง และมีความรับผิดชอบ (มาตรฐานที่ 4)

3. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (มาตรฐานที่ 5)

4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรฐานที่ 6)

5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (มาตรฐานที่ 9)

6. ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (มาตรฐานที่ 10)

7. ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา (มาตรฐานที่ 12)

จากรายละเอียดของแนวคิดต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นตารางกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ตาราง กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ (Objectives)	ตัวชี้วัด (Indicators)	เป้าหมาย (Targets)	กลยุทธ์เริ่ม (Initiatives)
ด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ด้านนักเรียน -ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2. นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ 3. นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 4. นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5. นักเรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต 6. นักเรียนมีสุนนีย สุนภาพกาย และสุนภาพจิตที่ดี 7. นักเรียนมีสุนทริยภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา -ความพึงพอใจของนักเรียน ผู้เกี่ยวข้อง -ความพึงพอใจของผู้ปกครอง พ่อแม่ นักเรียน และชุมชน	-ร้อยละของนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ -ร้อยละนักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ -ร้อยละนักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร -ร้อยละนักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง -ร้อยละนักเรียนทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต -ร้อยละนักเรียนมีสุนนีย สุนภาพกาย และสุนภาพจิตที่ดี -ร้อยละนักเรียนมีสุนทริยภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา -ร้อยละของนักเรียนที่มีความพึงพอใจในการเรียน -ร้อยละของผู้เกี่ยวข้องที่มีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา	- ร้อยละ 80 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน -ร้อยละ 80 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน -ร้อยละ 80 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน -ร้อยละ 100 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน -ร้อยละของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน -ร้อยละของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน -ร้อยละของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน -ร้อยละของผู้เกี่ยวข้องผ่านเกณฑ์การประเมิน	-ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีคุณภาพการสอน -ครูมีการประเมินพฤติกรรมนักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและแจ้งผลกลับให้นักเรียนมีโอกาพัฒนาและปรับปรุงตนเองในแต่ละพฤติกรรม -ครูดำเนินการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนา -นวัตกรรมการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง -จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

หมายเหตุ : ตารางกรอบการประเมินนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องตามลำดับไป

ใบความรู้ที่ 3.3

เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร กำหนดกรอบการประเมินประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการบริหารหลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละด้านจะต้องกำหนดกรอบการประเมินให้ชัดเจนสอดคล้องกัน

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การประเมินหลักสูตรด้านมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อการตัดสินใจคุณค่าของการดำเนินกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำ กระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และกระบวนการประเมินหลักสูตร ซึ่ง เมื่อศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ก็คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ได้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และนำหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรแต่ละรายวิชา รวมทั้งประเมินผลการใช้หลักสูตรนั่นเอง สอดคล้องตามแนวคิดของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิน ได้สรุปว่า ระบบการพัฒนาหลักสูตรนั้น ประกอบด้วยระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน 3 ระบบ แต่ละระบบมีกระบวนการดำเนินการภายในโดย ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ์. 2538 : 19 ; citing Saylor, Alexander & Lewis . 1981 : 30)

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน ทดลองใช้หลักสูตร ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้
2. ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร เตรียมบุคลากร บริหารและบริหารหลักสูตร ดำเนินการสอนตามหลักสูตรและ นิเทศการใช้หลักสูตร

3. ระบบการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรและ ประเมินระบบหลักสูตร

การจัดทำและการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้นั้น มีกระบวนการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 1-18)

1. การเตรียมความพร้อมในทุกๆด้าน ได้แก่ การสร้างความตระหนักให้ผู้เกี่ยวข้องเห็น ความสำคัญและยอมรับ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ฯลฯ การแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษาคณะต่างๆ ตามระเบียบของกระทรวงศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ และตามความจำเป็นของ สถานศึกษา การจัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศให้มีข้อมูลใช้ในการจัดการศึกษา และการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพ ฯลฯ

2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวทางการจัดทำหลักสูตร โดยสรุป ดังนี้

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย

2.2 การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 การจัดทำสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย

2.3.1 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค

2.3.2 การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค

2.3.3 การกำหนดเวลาและจำนวนหน่วยกิต

2.3.4 การจัดทำคำอธิบายรายวิชา

2.3.5 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้

2.3.6 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

2.4 การออกแบบการเรียนรู้

2.4.1 การจัดการเรียนการสอน

2.4.2 สื่อการเรียนรู้

2.4.3 การวัดผลและประเมินผล

3. การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรม นักเรียน

4. การกำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน เอกสารหลักฐานการศึกษา

5. การพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน ประกอบด้วย

5.1 การพัฒนากระบวนการแนะแนว

5.2 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และห้องสมุด

5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

5.4 เครือข่ายวิชาการ

6. การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ส่วนสำคัญๆ ดังนี้

- 6.1 วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
- 6.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 6.3 โครงสร้างหลักสูตร
- 6.4 รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 6.5 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 6.6 การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้
- 6.7 การวัดและประเมิน
- 6.8 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 6.9 อื่นๆ

ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจกำหนดหัวข้อเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น และเหมาะสม เมื่อสถานศึกษาจัดทำร่างหลักสูตรสถานศึกษาตามหัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้ง สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและ สภาพของสถานศึกษา จากนั้น นำร่างหลักสูตรดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ความเห็นชอบ

เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดมาตรฐานเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินภายนอกแก่สถานศึกษาไว้ในมาตรฐานที่ 25 คือ “สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น และมีสื่อการเรียนการสอน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 14)

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอแนวทางประเมินโดยการตรวจสอบหลักสูตร สถานศึกษา โดยสรุป ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 18 – 22)

1. การตรวจสอบวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย : วิสัยทัศน์เป็นภาพที่พึงปรารถนาใน อนาคตที่วางอยู่บนพื้นฐานความจริงบ่งบอกภารกิจของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ที่ดี ต้องมี ความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เป็นความต้องการของท้องถิ่นและมีระยะเวลาที่แน่นอน ก่อนนำไปเรียบเรียง สถานศึกษาควรจัด ให้มีคณะทำงานเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา โดยการศึกษา วิเคราะห์วิสัยทัศน์และภารกิจรวมทั้งสอบถามสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีแนวทางการตรวจสอบ วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายในประเด็นต่างๆ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 18 – 22)

- 1.1 วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันหรือไม่
- 1.2 วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่
- 1.3 วิสัยทัศน์มีเป้าหมายที่ชัดเจนรองรับหรือไม่
- 1.4 ข้อกำหนดภารกิจเป็นการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานของ

สถานศึกษาและชุมชนหรือไม่

1.5 เป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาหรือไม่

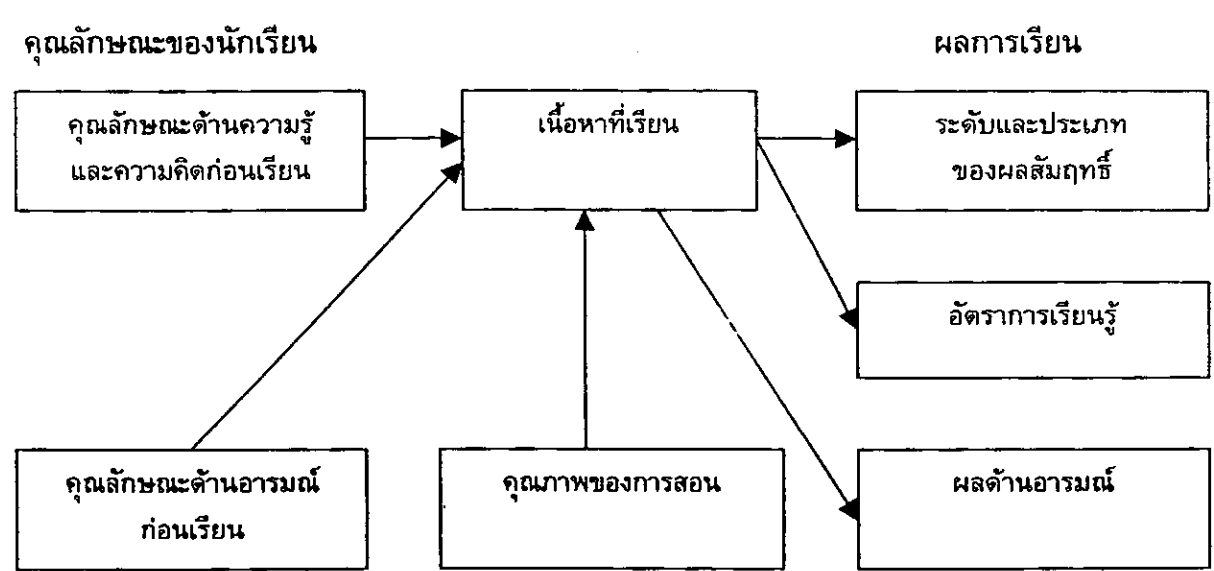
1.6 เป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาหรือไม่

1.7 เป้าหมายมีความชัดเจน และสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด

1.8 เป้าหมายครอบคลุมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด

การประเมินผลตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (เยาเวดี วิบูลย์ศรี. 2540 : 97 ; citing
Stufflebeam. 1971) เรียกว่า CIPP Model ได้เสนอว่า กระบวนการประเมินผลกระบวนการ
ภายในของหลักสูตรนั้น จะช่วยประเมินวิธีการจัดการสอนให้บรรลุผลของการจัดหลักสูตร
จะช่วยหาข้อบกพร่อง แนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร

การจัดการเรียนการสอนหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการภายใน
ของหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อวิเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของ
บลูม ที่เรียกว่า การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) นำเสนอรายละเอียดเป็นภาพประกอบ
ดังนี้ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976)



ภาพประกอบ การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) (Bloom. 1976)

จากภาพประกอบข้างบน จะเห็นได้ว่า ตามหลักการการเรียนรู้เพื่อรอบรู้ของบลูม นั้น
ผลผลิตทางการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณลักษณะความรู้และความคิดก่อนเข้าเรียน ระดับความสนใจ
และเจตคติที่มีต่อวิชาเรียน ดังนั้น คุณภาพการสอนของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. การชี้แนะ หมายถึง คำอธิบายของครูให้นักเรียนทราบแต่ตอนแรกว่า นักเรียน
เรียนจบแล้ว จะมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง จะต้องเรียนอย่างไร และจะต้องทำอะไรบ้าง
ในการเรียนการสอนครั้งนั้น

2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ปริมาณที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การเข้าฟังการบรรยาย การโต้ตอบคำถามระหว่างครูและนักเรียน การทำแบบฝึกหัด เป็นต้น

3. การเสริมแรง หมายถึง การชมเชยหรือคำติเตียนที่ใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

4. การแจ้งผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง หมายถึง การแจ้งผลงานต่างๆ ของครูให้นักเรียนทราบพร้อมกับการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำงานนักเรียนด้วย ซึ่งควรทำในขณะดำเนินการเรียนการสอน เพื่อว่านักเรียนจะได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ทุกๆบทเรียนก่อนที่จะเรียนเรื่องใหม่ต่อไป

ดังนั้น การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการภายในของส่วน การจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอน นั้น จึงได้ยึด คุณภาพการสอนของครู เป็นหลัก ซึ่งครูผู้สอนทุกคนจะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การชี้แนะการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การเสริมแรงนักเรียน และการแจ้งผลการเรียนและการแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับแนวคิด การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) ของบลูม (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976) และใช้เป็นเกณฑ์ในการการประเมินคุณภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการภายใน ได้กำหนดกรอบการประเมินตามหลักการ BSC คือ การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านการจัดทำเอกสารหลักสูตร หรือตัวหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้ยึดตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2545) และ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ตามแนวคิดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อรอบรู้ของบลูม (Bloom. 1976) ครูผู้สอนจะสอนได้อย่างมีคุณภาพจะต้องมีข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนด้านความรู้และความคิด ก่อนเรียน ระดับความสนใจและเจตคติที่มีต่อวิชาเรียน และคุณภาพการสอน ประกอบด้วย กิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การชี้แนะ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การเสริมแรง และการแจ้ง ผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งสามารถนำกรอบงานการประเมินหลักสูตรในมุมมอง ด้านกระบวนการภายใน กำหนดเป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) โดยสรุป ดังนี้

ตาราง กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด (Measures)	เป้าหมาย (Target)	กลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives)
มุมมอง ด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร			
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	-ระดับคุณภาพเอกสารหลักสูตร สถานศึกษา	-เฉลี่ยระดับ คุณภาพดี	-จัดประชุมปฏิบัติการคณะกรรมการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อจัดทำ หลักสูตร
2. การบริหารหลักสูตรหรือการนำ หลักสูตรไปใช้			
2.1 การบริหารหลักสูตรของผู้บริหาร สถานศึกษา	-ระดับคุณภาพของกิจกรรม การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	-เฉลี่ยระดับ คุณภาพดี	-จัดทำแผนการนำหลักสูตร สถานศึกษาไปใช้โดยใช้กิจกรรม การบริหารหลักสูตร
2.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของ ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	-ระดับคุณภาพการจัดการกระบวนการ เรียนรู้ของครูผู้สอนแต่ละคนในแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้	-เฉลี่ยระดับ คุณภาพดี	-ครูผู้สอนทุกกลุ่มกลุ่มสาระจัด กระบวนการเรียนรู้ตามแผนการจัดการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยึด รูปแบบการเรียนรู้แบบรอบรู้ แล จุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา
3.การประเมินผลนักเรียนระดับ ห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	-ระดับคุณภาพของการประเมินผล นักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้	-ระดับคุณภาพดี	-ครูผู้สอนประเมินผู้เรียนในระดับ ห้องเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยยึดจุดประสงค์การเรียนรู้ ในแผนการจัดการเรียนรู้

หมายเหตุ : ตารางกรอบการประเมินนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและ
เครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับไป

ใบความรู้ที่ 3.4

เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา กำหนดกรอบ
การประเมิน ด้านครูผู้สอน ประกอบด้วย ครูมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
ครูมีความสามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งาน ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านการบริหารหลักสูตร ซึ่งแต่ละด้านจะต้องกำหนดกรอบการประเมินให้ชัดเจนสอดคล้องกัน

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อการตัดสินคุณค่าของการดำเนินการด้านการเรียนรู้และการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา ทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา โดยตามหลักการ BSC ของแคปแลนและนอร์ตัน การวัดมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ได้กำหนดให้มีการวัดด้านความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ และความสามารถในการผลิต ด้านการจูงใจ ประกอบด้วย การแนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ด้านการจัดระเบียบในองค์กร ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน เมื่อวิเคราะห์แล้ว สรุปได้ว่า มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร และการใช้หลักสูตรสถานศึกษา นั่นคือ ครูและผู้บริหารมีความสามารถในกระบวนการภายในของหลักสูตรสถานศึกษา นั่นเอง

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในด้านการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ สอดคล้องตามแนวคิดของ เชย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิน (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2538 : 19 ; citing Saylor, Alexander & Lewis . 1981 : 30) ได้สรุปว่า การจัดทำหลักสูตรฉบับร่าง ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดหมายของหลักสูตร คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน ทดลองใช้หลักสูตร ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร เตรียมบุคลากร บริหารและบริการหลักสูตร ดำเนินการสอนตามหลักสูตรและ นิเทศการใช้หลักสูตร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน

ในส่วนของผู้สอนนั้น จะต้องมีความสามารถด้านการสอนให้การสอนมีคุณภาพ สอดคล้องตามแนวคิดของ สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของบลูม ที่เรียกว่า การเรียนเพื่อรอบรู้ (Mastery Learning) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 12 , citing Bloom. 1976) ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาครูผู้สอนให้มีความสามารถตามรูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในด้านต่างๆคือ ด้านการชี้แนะนักเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนของนักเรียน การเสริมแรง และการแจ้งผลการทำงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นต้น ซึ่งความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนดังกล่าวข้างต้น เมื่อศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพหรือความสามารถ สอดคล้องตามแนวคิดของ ไคเออร์ (ศิริ เจริญวัย . 2532 : 18 -19 ; อ้างอิงจาก Dier. 1985 : 5469) ได้กล่าวว่า สมรรถภาพหรือความสามารถ หมายถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ระดับความรู้ ระดับเจตคติ และระดับทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับความรู้จะเป็นผลมาจากการรับรู้ การคิด เช่น การตั้งใจ การเลือกสรร การฝึกฝนการใช้สัญลักษณ์ การสื่อความหมาย การแปลความหมาย การสะท้อนความคิด และการตอบสนองสิ่งที่ผ่านการประเมินค่ามาแล้วว่าดี เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาได้กำหนดกรอบงานการประเมิน ประกอบด้วย ความสามารถด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งองค์ประกอบของความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาดังกล่าว ประกอบด้วยด้านความรู้ เจตคติและทักษะ สามารถสังเคราะห์เป็นตารางรอบการประเมิน (Scorecard) โดยสรุป ดังนี้

ตาราง กรอบประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด (Measures)	เป้าหมาย (Target)	กลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives)
มุมมอง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา			
ครูผู้สอน			
1. ครูมีความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	-ร้อยละของครูที่มีความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	-ร้อยละ 80 ของครูผู้สอน	-การพัฒนาครูโดยใช้วิธีการต่างๆให้ครูทุกคนมีความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. ครูมีความสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ	-ร้อยละของครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ	-ร้อยละ 80 ของครูผู้สอน	-การพัฒนาครูโดยใช้วิธีการต่างๆให้ครูทุกคนมีความสามารถด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้	-ร้อยละของครูที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-ร้อยละ 80 ของครูผู้สอน	-จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ
ผู้บริหารสถานศึกษา			
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านการบริหารหลักสูตร	-ร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	-ร้อยละ 80 ของกิจกรรม	-จัดกิจกรรมบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หมายเหตุ : ตารางรอบการประเมินนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตามลำดับไป

ใบความรู้ที่ 3.5

เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร กำหนดกรอบการประเมิน 2 ด้าน ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละด้านจะต้องกำหนดกรอบการประเมินให้ชัดเจนสอดคล้องกัน

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

การประเมินโดยหลักการ BSC ในองค์กรธุรกิจ มุมมองด้านการเงินจะมุ่งเน้น

ด้านกำไร ส่วนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ในส่วนของมุมมองด้านการเงินที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย จัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งจัดเป็นกระบวนการภายใน ตามหลักการ BSC รวมทั้งใช้จ่ายในการเรียนรู้และการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถใช้หลักสูตรให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเงินโดยสรุป ดังนี้

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ สกริฟเวน (Scriven. 1967, 1973) ได้เสนอว่า การประเมินผลจะสมบูรณ์จะต้องพิจารณาในเรื่องของคุณค่า และราคาในการลงทุน กำหนดสิ่งที่ประเมิน ประกอบด้วย 3 รายการ ดังนี้ (สุพรรณ สุกมลสันต์ พรรณภา หิตะศักดิ์ และ สุวรรณ สดลชา. 2540 : 169)

1. ความเป็นประโยชน์ในการใช้ : โดยจะต้องพิจารณาว่า สิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้นมีประโยชน์ใช้สอยมากหรือไม่ และใช้ได้ยาวนานเท่าใด
2. ขวัญหรือกำลังใจ : โดยจะต้องพิจารณาว่า ผลการดำเนินงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติหรือไม่เพียงใด
3. ทุน : โดยพิจารณาว่า การดำเนินการใช้ทุนเท่าไร

การประเมินมุมมองด้านการเงิน สามารถใช้รูปแบบ Cost-related Analysis ซึ่ง เลวิน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 113 -114 ; citing Levin. 1983) ได้ประยุกต์การวิเคราะห์

ค่าใช้จ่ายในทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการประเมิน โดยเสนอแนวคิดในการวิเคราะห์ที่สำคัญ ได้แก่ Cost-effectiveness Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับ Cost-benefit Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของตัวเงิน Cost-utility Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอย และ Cost-feasibility Analysis เป็นการคาดคะเนค่าใช้จ่ายของทางเลือกต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกหรือโครงการนั้นมีค่าใช้จ่ายอยู่ในวงเงินที่มีอยู่และเป็นไปได้

เฟลน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 148 ; Flynn. 1997) ได้เสนอว่า ตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงานที่สำคัญควรประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์
2. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การประหยัดทรัพยากร
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) การสร้างผลผลิต สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ

ได้แก่

3.1 ประสิทธิภาพเชิงการจัดการ (Allocate efficiency) ซึ่งเป็นการจัดสรร ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือความพึงพอใจสูงสุดสำหรับผู้บริโภค

3.2 ประสิทธิภาพเชิงการผลิต (Productive efficiency) ซึ่งเป็นค่าใช้จ่าย ต่อหนึ่งการผลิต

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านการเงิน ผู้วิจัยเลือกใช้ กรอบแนวคิดของ เลวิน ที่เรียกว่า Cost-effectiveness Analysis เป็นวิธีการเปรียบเทียบ ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับ โดยกำหนดการประเมินประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Cost-benefit Analysis) การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอย (Cost-utility Analysis) การคาดคะเนค่าใช้จ่าย ของทางเลือกต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกหรือโครงการนั้นมีค่าใช้จ่ายอยู่ในวงเงินที่มีอยู่ และเป็นไปได้ (Cost-feasibility Analysis) และกำหนดตัวชี้วัดด้านการเงินโดยใช้แนวคิดของ เฟลน (Flynn. 1997) ด้านการประหยัด และด้านประสิทธิภาพ 2 รายการ คือ ประสิทธิภาพ เชิงการจัดการ ซึ่งเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือความพึงพอใจสูงสุดสำหรับผู้บริโภค และประสิทธิภาพเชิงการผลิตซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายต่อหนึ่งการผลิต

เมื่อคณะผู้ประเมินของสถานศึกษากำหนดกรอบงานการประเมินด้านการเงิน จะต้อง กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการใช้จ่ายเงินงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนด การวัดคือ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนและ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่าย กับผลประโยชน์ของการใช้สอย เป้าหมายคือ จำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายต่อกิจกรรม และ กำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรม เป็นการกำหนดวิธีการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อการ ดำเนินการภายในของสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้ นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามจุดหมายหลักสูตรสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิด

ความพึงพอใจ สามารถจัดทำเป็นตารางการประเมิน (Scorecard) มุมมองด้านงบประมาณ และทรัพยากรของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยสรุป ดังนี้

ตาราง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด (Measures)	เป้าหมาย (Target)	กลยุทธ์ริเริ่ม (Initiatives)
มุมมองด้านงบประมาณ และทรัพยากร (Budget & Resources) 1.ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 2. การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-ระดับคุณภาพความประหยัดและ ความคุ้มค่าของการ □ ใช้จ่ายในพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา -ร้อยละของครูที่ปฏิบัติงานตรงตาม ความรู้ ความสามารถ -ร้อยละของสื่อการเรียนรู้ที่ใช้จัด กระบวนการเรียนรู้	-ระดับคุณภาพดีขึ้น ไป -ร้อยละ 80 ทุกห้องเรียน -ร้อยละ 80 ของสื่อ การเรียนรู้สอดคล้อง กับแผนการเรียนรู้ที่ กำหนดไว้	-จัดสรรงบประมาณเพื่อนำไปใช้ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตาม ความจำเป็นมุ่งเน้นผลงานเป็นโดย ประหยัดและคุ้มค่า -ดำเนินการจัดครูสอนให้เหมาะสม กับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็น ไปตามความสมัครใจ -จัดสรรงบประมาณแก่ห้องเรียน ตามรายชื่อของนักเรียนเพื่อให้ครู นำไปใช้จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้

หมายเหตุ : ตารางการประเมินนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและ
เครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรตามลำดับไป

ใบความรู้ที่ 4 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 4)

ใบความรู้ที่ 4
เรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 4)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC เป็นขั้นตอน 2 ของกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญคือ การเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และการดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

รายละเอียดสาระการเรียนรู้

การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC เป็นขั้นตอน 2 ของกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญคือ การเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และการดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้ มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. การเตรียมการ ประกอบด้วย

1.1 การทบทวนกรอบการประเมินที่ได้จัดทำเป็นตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ทั้งสี่มุมมองแล้ว ว่าครบถ้วนหรือยัง คณะกรรมการประเมินหลักสูตรที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร เป็นไปตามมติเอกฉันท์ และมีความชัดเจนทุกประเด็นตรงกัน

1.2 จัดทำปฏิทินการดำเนินการประเมินหลักสูตรตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ถึงขั้นสุดท้ายคือ การนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาและปรับปรุงเอกสารหลักสูตรและกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยกำหนดตัวผู้รับผิดชอบไว้เป็นรายกิจกรรม

1.3 เตรียมเครื่องมือวัดให้ครบถ้วนตามที่วัดอุปสงค์และการวัดที่กำหนดไว้ ซึ่งเครื่องมือเหล่านั้นอาจเป็นเครื่องมือที่มีอยู่แล้ว หรือคัดเลือกจากหน่วยงานทางการศึกษาได้สร้างไว้ ถ้าเครื่องมือเหล่านั้นยังไม่มีมาก่อน เป็นหน้าที่ของคณะผู้ประเมินของสถานศึกษาจะต้องร่วมกันสร้างขึ้นใหม่ และหรือถ้าข้อมูลการประเมินโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนมาอยู่แล้วในแบบบันทึกผลของห้องเรียน สามารถเก็บรวบรวมได้ทันที

1.4 เตรียมบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ คณะผู้ประเมิน ครูผู้สอน นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย และผู้ปกครองรวมทั้งผู้แทนชุมชน โดยแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน รวมทั้งให้ทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทที่จะต้องปฏิบัติตามกิจกรรมตามปฏิทินที่กำหนดไว้

1.5 เตรียมวางแผนการใช้สถิติพื้นฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ในแต่ละมุมมอง

1.6 เตรียมรูปแบบการนำเสนอรายละเอียดรายงานผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสะดวกต่อการนำเสนอรายละเอียดผลการประเมินภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว

2. การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.1 คณะกรรมการประเมินนำเครื่องมือที่เตรียมไว้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลในแต่ละมุมมองในกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดและสอดคล้องตามช่วงเวลาในปฏิทินที่กำหนดไว้

2.2 คณะกรรมการประเมินมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนผลการทำงานในระหว่างดำเนินการประเมินหลักสูตรอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลระหว่างการทำงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบเป็นระยะ ๆจนเสร็จสมบูรณ์ และมีการบันทึกรายงานการประชุมไว้เป็นหลักฐานด้วย เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคจะได้ร่วมกันคิดหาทางแก้ไขดำเนินการร่วมกัน โดยใช้มติเอกฉันท์

2.3 ในระหว่างการดำเนินการเก็บข้อมูล คณะกรรมการประเมินที่รับผิดชอบในการประเมินแต่ละมุมมองจะต้องรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด และต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ตามสภาพจริง และไม่ใช้เป็นไปโดยอาการที่จับผิด หรือใช้ข้อมูลอันเป็นเท็จ

การวิเคราะห์กรอบการประเมินหลักสูตรเพื่อเตรียมเครื่องมือ

นำตารางกรอบการประเมินหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้ว 4 มุมมองมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยสรุปเป็นตัวอย่าง ดังนี้

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด/ตัวชี้วัด (Measures/Indicators)	เป้าหมาย (Targets)	วิธีการ/เครื่องมือ
ด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ด้านนักเรียน -ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน			
1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	-ร้อยละของนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ผ่านเกณฑ์การประเมิน	- เฉลี่ยร้อยละ 80	-การประเมินพฤติกรรมนักเรียน โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม
2. นักเรียนมีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี วิจัยรณญาณ มีความคิดสร้าง สรรค์ คิดไตร่ตรอง และมี วิสัยทัศน์	-ร้อยละของนักเรียนมีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจาร์ณ ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ผ่านเกณฑ์การประเมิน	-เฉลี่ยร้อยละ 80	-การประเมินพฤติกรรมนักเรียน โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม
3. นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	-ร้อยละของนักเรียนมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นตามหลักสูตรผ่านเกณฑ์การ ประเมิน	-เฉลี่ยร้อยละ 80	-การทดสอบความรู้และประเมิน ทักษะนักเรียนโดยใช้แบบทดสอบ ความรู้และแบบประเมินทักษะ
4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	-ร้อยละของนักเรียนมีทักษะในการแสวง หาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามเกณฑ์การประเมิน	-เฉลี่ยร้อยละ 80	-การประเมินทักษะนักเรียน โดยใช้แบบประเมินทักษะ นักเรียน
5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รัก การทำงาน สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพสุจริต	-ร้อยละของนักเรียนทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้ อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตผ่าน ตามเกณฑ์การประเมิน	-เฉลี่ยร้อยละ 80	-การประเมินทักษะนักเรียน โดยใช้แบบประเมินทักษะ นักเรียน
6. นักเรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	-ร้อยละของนักเรียนมีสุขนิสัย สุขภาพ กายและสุขภาพจิตที่ดีผ่านตามเกณฑ์ การประเมิน	-เฉลี่ยร้อยละ 80	-การประเมินนักเรียนรายบุคคล โดยใช้แบบประเมินสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิต นักเรียน
7. นักเรียนมีสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	-ร้อยละของนักเรียนมีสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา ผ่านตามเกณฑ์การประเมิน	-เฉลี่ยร้อยละ80	-การประเมินนักเรียนรายบุคคล โดยใช้แบบประเมินความมีสุนทรีย ศิลปะ ดนตรีและกีฬา
-ความพึงพอใจของนักเรียน	-ร้อยละของนักเรียนที่มีความพึงพอใจใน การเรียนในระดับดี	-เฉลี่ยร้อยละ 80 ขึ้นไป	-การสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม ความพึงพอใจในการเรียนของ นักเรียน
ผู้เกี่ยวข้อง			
-ความพึงพอใจของผู้ปกครอง พ่อ แม่และผู้แทนชุมชน	-ร้อยละของผู้ปกครอง พ่อแม่และ ผู้แทนชุมชนที่มีความพึงพอใจในการจัด การเรียนการสอนของสถานศึกษาใน ระดับดี	-เฉลี่ยร้อยละ 80 ขึ้นไป	-การสอบถามโดยใช้แบบ สอบถามความพึงพอใจของ ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาในการจัด การเรียนการสอน

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด (Measures)	เป้าหมาย (Target)	วิธีการ/เครื่องมือ
มองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารหลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้ 1. การบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา 2. กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	-ระดับคุณภาพของเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา -ระดับคุณภาพของกิจกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา -ระดับคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนแต่ละคนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ -ระดับคุณภาพของการประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	-เฉลี่ยระดับคุณภาพดี -เฉลี่ยระดับคุณภาพดี -เฉลี่ยระดับคุณภาพดี -เฉลี่ยระดับคุณภาพดี -เฉลี่ยระดับคุณภาพดี	-การตรวจสอบและประเมินคุณภาพโดยใช้แบบประเมินเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา -การประเมินคุณภาพโดยใช้แบบประเมินคุณภาพกิจกรรมการบริหารหลักสูตร -การประเมินคุณภาพโดยใช้แบบประเมินคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูรายบุคคลในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ -การประเมินคุณภาพโดยใช้แบบประเมินคุณภาพการประเมินผลนักเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
มองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาครูผู้สอน ครูมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครูมีความสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ	-ร้อยละของจำนวนครูที่มีความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ -ร้อยละของจำนวนครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ	-เฉลี่ยร้อยละ 80 -เฉลี่ยร้อยละ 80	-การสำรวจโดยใช้แบบสำรวจจำนวนครูที่มีความสามารถจัดทำหลักสูตรแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ -การสำรวจโดยใช้แบบสำรวจจำนวนครูที่มีความสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้	-ร้อยละของจำนวนครูที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-เฉลี่ยร้อยละ 80	-การสอบถามโดยใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ (Objectives)	การวัด (Measures)	เป้าหมาย (Target)	วิธีการ/เครื่องมือ
ผู้บริหารสถานศึกษา 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถด้านการบริหารหลักสูตร มุมมองด้านงบประมาณและ ทรัพยากร 1. การใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 2. โรงเรียนมีทรัพยากรที่เหมาะสม และใช้ในการจัดกระบวนการ เรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-ร้อยละของจำนวนกิจกรรมที่ใช้ในการ บริหารหลักสูตรสถานศึกษา -ระดับคุณภาพความประหยัดและความ คุ้มค่าของการใช้งบประมาณและ ทรัพยากรพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา -ร้อยละของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานตรง ตามความรู้ ความสามารถ -ระดับคุณภาพของการใช้สื่อการเรียนรู้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้เหมาะสม	-เฉลี่ยร้อยละ 80 -เฉลี่ย ระดับคุณภาพดี -เฉลี่ยร้อยละ 60 -เฉลี่ย ระดับคุณภาพดี	-การสำรวจโดยใช้แบบสำรวจ กิจกรรมที่ใช้ในการบริหารหลักสูตร -การประเมินคุณภาพโดยใช้แบบสอบ ถามความคิดเห็นด้านความประหยัด และคุ้มค่าการใช้งบประมาณและ ทรัพยากรการพัฒนาหลักสูตรสถาน ศึกษา -การสำรวจโดยใช้แบบสำรวจครูผู้ สอนที่ปฏิบัติงานตรงตามความรู้และ ความสามารถ -การตรวจสอบและประเมินโดยใช้ แบบตรวจสอบและประเมินการใช้สื่อ การเรียนรู้ในการจัดกระบวนการ เรียนรู้

การจะประเมินหลักสูตรสถานศึกษาตามมุมมองที่กำหนดไว้ได้ คณะผู้ประเมินของสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่า เป้าหมายของแต่ละมุมมองนั้น ต้องการข้อมูลอะไรบ้าง และสามารถเก็บได้จากแหล่งกำเนิดโดยตรงได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้จะเก็บจากที่ครูผู้สอนได้เก็บไว้ได้ ข้อมูลตรงหรือไม่ ซึ่งข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่กำหนดไว้สำหรับประเมิน การเก็บได้จากการวัดโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ การวัดเจตคติ เป็นต้น ซึ่งสามารถนำเครื่องมือวัดไปเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งกำหนดของข้อมูลโดยตรง เช่น ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ระดับคุณภาพของการใช้สื่อเอกสารหลักสูตร เป็นต้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งของข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว ไม่ได้เก็บข้อมูลจากแหล่งกำหนดโดยตรง เช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถเก็บรวบรวมโดยใช้แบบบันทึกผลข้อมูลผลสัมฤทธิ์จากสมุดบันทึกคะแนนนักเรียนรายบุคคลของครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น

ความหมายและขอบข่ายเครื่องมือวัดที่ใช้เก็บข้อมูล

เมื่อคณะผู้ประเมินของสถานศึกษาได้กำหนดมุมมองการประเมิน และรายละเอียดของตารางกรอบการประเมินชัดเจนแล้ว จะต้องเตรียมจัดหาเครื่องมือและหรือสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับหลักวิชาการของเครื่องมือแต่ละประเภท จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะผู้ประเมินจำเป็นต้องมีความชัดเจนในเรื่องความหมายและขอบข่ายของเครื่องมือแต่ละประเภท มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. แบบทดสอบ

ความหมาย

แบบทดสอบ คือ ชุดของสิ่งเร้าที่นำไปใช้กระตุ้นบุคคลตอบสนองออกมา ซึ่งมักอยู่ในรูปของคำถาม ซึ่งอาจเขียนตอบ แสดงพฤติกรรมหรือทางวาจาก็ได้ ทำให้สามารถวัดได้ สังเกตได้และนำไปสู่การแปลความหมายได้ ซึ่งในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษานั้น จะใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อวัดความรู้ ทักษะและเจตคติตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้รายชั้นเรียน ดำเนินการสร้างโดยครูผู้สอน นิยมใช้ 3 รูปแบบ คือ แบบปากเปล่า แบบเขียนตอบ แบบเลือกตอบ และแบบปฏิบัติ เป็นต้น ซึ่งมีกระบวนการสร้างโดยทั่วไป ดังนี้

1.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการวัด

1.2 กำหนดลักษณะของแบบทดสอบที่จะใช้

1.3 สร้างแบบทดสอบ

1.4 สร้างตัวคำถาม โดยยึดหลักใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจนและเป็นปรนัย

1.5 การประเมินคุณภาพของแบบทดสอบ โดยมีการตรวจสอบคุณภาพที่สำคัญ คือ

1.5.1 ความเที่ยงตรง : สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.5.2 ความเชื่อมั่น : ผลของการวัดมีความคงที่แน่นอน

1.5.3 ความเป็นปรนัย : แบบทดสอบนั้นมีความชัดเจน ระบบการให้คะแนนและแปลความหมายนำไปใช้ได้ตรงกัน

1.6 การนำไปใช้ เมื่อได้ปรับปรุงจนมีคุณภาพดีแล้วจึงนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์และกำหนดเวลาตามปฏิทินการประเมิน

2. แบบสอบถาม

ความหมายและขอบข่าย

แบบสอบถาม คือ ชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งสร้างขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวนมาก เช่น แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียน แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นต้น แบบสอบถามโดยทั่วไป แบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่ แบบสอบถามปลายปิด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีข้อความซึ่งเป็นคำถามและคำตอบที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว ให้ผู้ตอบเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดให้ และแบบสอบถามที่ไม่กำหนดคำตอบไว้แต่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบตอบได้อย่างเสรี โดยในแบบสอบถามฉบับหนึ่งอาจเขียนผสมทั้งปลายปิดและปลายเปิดได้ ในการสร้างแบบสอบถามสามารถดำเนินการตามขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

2.1 กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะถาม โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวัด หรือการเก็บข้อมูล

2.2 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องที่จะสร้างเครื่องมือ เพื่อกำหนดขอบเขตและสร้างข้อคำถาม

2.3 กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามที่จะใช้

2.4 ร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตเนื้อหา

2.5 ตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถาม โดยคณะผู้จัดทำตรวจสอบความจำเป็น ความชัดเจนของภาษา และเรียงลำดับข้อความ

2.6 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีการตรวจสอบคุณภาพที่สำคัญ คือ

2.6.1 ความเที่ยงตรง : โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความครบถ้วนครอบคลุมสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการวัด

2.6.2 ความเชื่อมั่น : โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น

2.7 การนำไปใช้ เมื่อได้ปรับปรุงจนมีคุณภาพดีแล้วจึงนำไปใช้การเขียนข้อคำถามในแบบสอบถามมีเทคนิคโดยสรุป ดังนี้

2.7.1 ต้องอยู่ในประเด็นของเรื่องที่จะทำการเก็บข้อมูล

2.7.2 เป็นข้อคำถามที่อ่านได้ในความหมายเดียว

2.7.3 หลีกเลี่ยงคำถามที่ทำให้ผู้ตอบสับสนหรือเบื่อหน่าย

2.7.4 คำถามต้องไม่ยาก คลุมเครือหรือสลับซับซ้อน

2.7.5 ไม่เสนอแนะในข้อคำถามหรือตั้งคำถามนำ

2.7.6 คำตอบต้องชัดเจนและให้ความสะดวกในการตอบ

2.7.7 พยายามให้ผู้ตอบใช้เวลาน้อยที่สุดและคำตอบไม่มากเกินไป

คำถามบางข้อต้องมีคำอธิบายประกอบเพื่อให้ผู้ตอบมีแนวทางพิจารณา

- 1) ควรจัดหมวดหมู่ของคำถามอย่างสมเหตุสมผลตามเนื้อหา
- 2) ควรใช้ศัพท์ สำนวน ภาษาเหมาะสมกับผู้ตอบ
- 3) เมื่อใช้คำถามแบบปลายเปิดควรเว้นที่สำหรับคำตอบอย่างเพียงพอ
- 4) คำตอบควรแยกจากคำถามชัดเจน

3. การสังเกต

ความหมายและขอบข่าย

การสังเกต เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอาศัยประสาทสัมผัสหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดูและการฟังเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ต้องใช้การสังเกต ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการสังเกต มีรูปแบบแบ่งได้เป็น 2 ชนิด

3.1 การสังเกตแบ่งตามการเข้าร่วม แบ่งได้ 2 ชนิด คือ

3.1.1 การสังเกตแบบเข้าไปร่วม ผู้สังเกตเข้าร่วมในกระบวนการหรือมีบทบาท เหมือนผู้ถูกสังเกต

3.1.2 การสังเกตโดยไม่เข้าร่วม ผู้สังเกตอยู่วงนอกไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

3.2 การสังเกตแบ่งตามการมีโครงสร้าง แบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ

3.2.1 การสังเกตที่มีโครงสร้างล่วงหน้า ผู้สังเกตจะกำหนดเรื่องขอบเขตของ เนื้อหาให้แน่นอนว่า จะสังเกตอะไร วางโครงสร้างสำหรับเป็นหลักในการสังเกต จึงมีเครื่องช่วย สังเกตหรือแบบบันทึก

3.2.2 การสังเกตที่ไม่มีโครงสร้าง เป็นการสังเกตอิสระในประเด็นใดประเด็น หนึ่ง แต่ไม่มีรายละเอียดว่าจะสังเกตอะไรบ้าง มีพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ใดที่สังเกตไว้ ทั้งหมด

การสังเกตมีหลักการดำเนินการโดยสรุป ดังนี้

- 1) มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการสังเกตและค้นหาความรู้เกี่ยวกับเรื่อง ที่จะสังเกต
- 2) สร้างเครื่องมือสำหรับบันทึกข้อมูลเรียกว่า แบบสังเกต
- 3) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

ของแบบสังเกต

4) กำหนดวิธีการที่จะไปสังเกตพฤติกรรมหรือเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้นเป็นเวลานาน ไม่สามารถสังเกตได้ตลอดเวลา จึงต้องมีการสุ่มสังเกต วิธีการสุ่มมี 2 ลักษณะคือ

4.1) การสุ่มเวลา เป็นการกำหนดว่าจะสังเกตพฤติกรรมในช่วงเวลาใด นานเท่าใด และบ่อยครั้งแค่ไหน ซึ่งต้องพิจารณาว่าข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีลักษณะไม่คงที่ การสังเกตจึงต้องนานพอที่จะเกิดเหตุการณ์ขึ้น

4.2) การสุ่มเหตุการณ์ เป็นการสังเกตเฉพาะเมื่อมีเหตุการณ์ที่ต้องการศึกษาเกิดขึ้น โดยสังเกตตั้งแต่เริ่มต้นจนจบเหตุการณ์

มีตัวอย่างของเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ดังนี้

ตัวอย่างเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC

แบบสอบถามคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

โรงเรียน.....

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการประเมินหลักสูตร

สถานศึกษาได้ใช้ประเมินพฤติกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน

รายการกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การวางแผนการจัดการเรียนรู้

การเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้/

แหล่งการเรียนรู้ และการวัดและประเมิน

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ค่อนข้างดี
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องแก้ไขปรับปรุง

การจัดการเรียนรู้	ระดับคุณภาพการปฏิบัติ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้					
1.1 การวิเคราะห์หลักสูตร					
1.2 การวิเคราะห์ผู้เรียน					
2. ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้					
2.1 การเตรียมเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้					
2.2 การเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
2.3 การเตรียมสื่อและหรือแหล่งการเรียนรู้					
2.4 การเตรียมการวัดและประเมินผล					
2.5 คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้					
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
3.1 ความสอดคล้องกับผู้เรียน					
3.2 การฝึกทักษะกระบวนการคิด					
3.3 การฝึกทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3.4 การฝึกทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					

การจัดการเรียนรู้	ระดับคุณภาพการปฏิบัติ (✓)				
	5	4	3	2	1
3.5 การสร้างบรรยากาศให้รักการเรียนรู้					
3.6 การใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั่วถึง					
3.7 การให้แรงจูงใจอย่างหลากหลายให้นักเรียนสนใจเรียน					
3.8 มีการแจ้งผลการเรียนให้นักเรียนทราบทันทีเมื่อจบเนื้อหาสาระ					
3.9 มีการบูรณาการการจัดกิจกรรมกับสาระการเรียนรู้อื่นๆ					
4. ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้					
4.1 ความเหมาะสมของการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้					
4.2 การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้					
4.3 มีการประเมินผลการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้					
5. ด้านการวัดและประเมินผล					
5.1 กำหนดวิธีการและเครื่องมือวัดชัดเจนสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้					
5.2 วิธีการวัดและเครื่องมือวัดมีคุณภาพ					
5.3 นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามนี้ประเมินเอกสารแผนการจัดการเรียนรู้ของครู

ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกคน และนำผลการประเมินของคณะกรรมการแต่ละคน มาวิเคราะห์
ผลการประเมินของครูผู้สอนรายกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละของจำนวน
ครูผู้สอนที่ได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วงคะแนน เพื่อนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตาม
เป้าหมายขั้นต่ำที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ว่า ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้คะแนน
เฉลี่ยตามเกณฑ์ร้อยละเท่าไร เป็นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร โดยกำหนด
ความหมายของช่วงคะแนนเฉลี่ยไว้ ดังนี้ (เกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไป)

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
3.50 – 4.49 หมายถึง ดี
2.50 - 3.49 หมายถึง ค่อนข้างดี
1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องแก้ไขปรับปรุง

แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียนด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
ชื่อนักเรียน.....

ชั้นประถมศึกษาปีที่.....โรงเรียน.....

คำชี้แจง : แบบประเมินนี้ สำหรับคณะผู้ประเมินใช้ประเมินพฤติกรรมผู้เรียนเป็นบุคคล
รายห้องเรียนในชั้นเรียน ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นคนดี
ความเป็นคนเก่ง และการมีความสุข

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ค่อนข้างดี
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องแก้ไขปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
1.ด้านความเป็นคนดี					
1.1 นักเรียนมีการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ และด้าน ความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร					
1.2 นักเรียนมีพัฒนาการด้านการปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา					
1.3 นักเรียนมีพัฒนาการด้านความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข					
1.4 นักเรียนมีพัฒนาการด้านการเห็นคุณค่า และมีความภูมิใจในภูมิปัญญาไทย					
1.5 นักเรียนมีระเบียบวินัย					
1.6 นักเรียนมีความเคารพในสิทธิหน้าที่และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์					
1.7 นักเรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม					
1.8 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม					
1.9 นักเรียนมีความรักสถานศึกษา ท้องถิ่นและประเทศชาติ					

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
2. ด้านความเป็นคนเก่ง					
2.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี					
2.2 นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน					
2.3 นักเรียนมีทักษะในการคิด การจัดการแก้ปัญหา					
2.4 นักเรียนมีทักษะและนิสัยรักการทำงาน					
2.5 นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะในการสื่อสารและการใช้ภาษาไทย					
3. ด้านการมีความสุข					
3.1 นักเรียนมีสุขภาพจิตดี					
3.2 นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข					
3.3 นักเรียนมีสุขภาพและสุนทรีย์ที่ดี					
3.4 นักเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี					
3.5 นักเรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามนี้ประเมินพฤติกรรมนักเรียน 3 ด้าน ทุกคนในชั้นเรียน
รายบุคคล และนำผลการประเมินของนักเรียนแต่ละคนมาวิเคราะห์ผลการประเมินโดยหา
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า นักเรียนใน
ชั้นเรียนผ่านเกณฑ์ระดับคุณภาพแต่ละช่วงที่กำหนดไว้คิดเป็นร้อยละเท่าไร และผ่านเกณฑ์
ขั้นต่ำร้อยละเท่าไรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ดี
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ค่อนข้างดี
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องแก้ไขปรับปรุง

แบบประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ชั้นประถมศึกษาปีที่.....
ชื่อครูผู้สอน.....

คำชี้แจง : แบบประเมินนี้ สำหรับคณะผู้ประเมินระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
เป็นรายบุคคลในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามสภาพจริง
ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ค่อนข้างดี
- 2 หมายถึง พอใช้ได้
- 1 หมายถึง ต้องแก้ไขปรับปรุง

รายการประเมินพฤติกรรมครูผู้สอน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. เตรียมการจัดการเรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการ					
2. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกฝังแรงจูงใจและเสริมแรงให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
3. เอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง					
4. จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงและ คิดอย่างสร้างสรรค์					
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง					
6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมสังเกตส่วนดีและปรับปรุง ส่วนด้อยของผู้เรียน					
7. ใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้					
8. ใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง					
9. ฝึกฝนกิจกรรมายาห์และวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย					
10. สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามนี้ประเมินพฤติกรรมนักเรียน 3 ด้าน ทุกคนในชั้นเรียน
รายบุคคล และนำผลการประเมินของนักเรียนแต่ละคนมาวิเคราะห์ผลการประเมินโดยหา
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า นักเรียนใน
ชั้นเรียนผ่านเกณฑ์ระดับคุณภาพแต่ละช่วงที่กำหนดไว้คิดเป็นร้อยละเท่าไร และผ่านเกณฑ์
ขั้นต่ำร้อยละเท่าไรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ดี
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ค่อนข้างดี
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องแก้ไขปรับปรุง

แบบประเมินระดับคุณภาพการวัดและประเมินผลการเรียนในห้องเรียน

ชื่อครูผู้สอน.....โรงเรียน.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ชั้นประถมศึกษาปีที่.....

คำชี้แจง : แบบประเมินนี้ สำหรับคณะผู้ประเมินระดับระดับคุณภาพการวัดและประเมินผล

การเรียนรู้เป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามสภาพจริงแต่ละชั้นเรียน

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

มากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ค่อนข้างดี
- 2 หมายถึง พอใช้ได้
- 1 หมายถึง ต้องแก้ไขปรับปรุง

รายการประเมินการวัดและประเมินผล	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
1.ความสอดคล้องและตอบสนองต่อแผนการจัดการเรียนรู้					
1.1 มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
1.2 มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ					
1.3 มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
2.ความเหมาะสมกับผู้เรียน					
2.1 วิธีการวัดและประเมินผลที่กำหนดเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน					
2.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
3.ครอบคลุมลักษณะการเรียนรู้					
3.1 วิธีการวัดและประเมินผลที่กำหนดครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ เจตคติและปฏิบัติ					
3.2 ใช้วิธีการและเครื่องมือหลาย ๆ แบบในการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลในการประเมินอย่างเพียงพอ					
3.3 มีการประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามนี้ประเมินระดับคุณภาพการวัดและประเมินผลในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ โดยพิจารณาจากเอกสารแผนการจัดการเรียนรู้ และการการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำผลการประเมินโดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ระดับคุณภาพของการประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับคุณภาพเท่าไร และผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพของการประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

4.50 ขึ้นไป	หมายถึง	ดีมาก
3.50 - 4.49	หมายถึง	ดี
2.50 - 3.49	หมายถึง	ค่อนข้างดี
1.50 - 2.49	หมายถึง	พอใช้
1.00 - 1.49	หมายถึง	ต้องแก้ไขปรับปรุง

แบบตรวจสอบและประเมินคุณภาพเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา

คำชี้แจง : ขอให้ผู้ประเมินนำเอกสารหลักสูตรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งเล่มแม่บทและ
รายละเอียดการใช้ตรวจสอบและประเมินตามรายการประเมินที่กำหนดไว้
ทุกรายการ โดยประเมินระดับคุณภาพตามสภาพจริง ประกอบด้วย 5 ระดับ
มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยมาก

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
		5	4	3	2	1
1	วิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน					
2	วิสัยทัศน์ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและมีเป้าหมายชัดเจนรองรับ					
3	ภารกิจเป็นการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานสถานศึกษาและชุมชน					
4	เป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษา					
5	เป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
6	เป้าหมายครอบคลุมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
7	คุณลักษณะได้กำหนดตามสภาพปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของ ผู้เรียน					
8	คุณลักษณะสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของชุมชน					
9	โครงสร้างหลักสูตรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา					
10	โครงสร้างสอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
11	สัดส่วนเวลาระหว่างสาระการเรียนรู้พื้นฐานกับเพิ่มเติมมีความเหมาะสม					
12	สัดส่วนเวลาที่กำหนดระหว่างสาระการเรียนรู้กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด					

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
		5	4	3	2	1
13	รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ตอบสนองต่อสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น					
14	รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ครอบคลุมผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคเรียน					
15	รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความชัดเจน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติได้					
16	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม					
17	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นเรียนเหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะของผู้เรียน					
18	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้					
19	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน					
20	การจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการระหว่าง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้					
21	วางแผนกำหนดให้ผู้เรียนได้ทำโครงงาน					
22	การจัดทำโครงงานมีการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้					
23	กำหนดแนวทางในการให้ที่บ้านแต่ละห้องเรียนชั้นเรียน					
24	กำหนดแนวทางในการเรียนในแต่ละชั้นปี					
25	จัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ					
26	รูปแบบ วิธีการและเกณฑ์การวัดประเมินผลในระดับชั้นเรียนและระดับสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวการวัดผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
27	รายละเอียดเกณฑ์การจบการผ่านช่วงชั้นและเกณฑ์การจบการศึกษาเหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพชุมชน/ท้องถิ่น					
28	วิธีการประเมินผลของสถานศึกษาได้เน้นการประเมินตามสภาพจริง					
29	เอกสารหลักสูตรมีองค์ประกอบครบถ้วนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
30	มีระเบียบการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษาชัดเจน ครบถ้วน					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบตรวจสอบคุณภาพนี้และประเมินเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผล โดยพิจารณาจากรายการตรวจสอบและประเมินที่กำหนดให้ นำผลการประเมินโดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ระดับคุณภาพของเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาในระดับคุณภาพเฉลี่ยเท่าไร และผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพของเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป)

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ดี
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ก่อนข้างดี
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องแก้ไขปรับปรุง

ใบความรู้ที่ 5 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 5)

ใบความรู้ที่ 5

เรื่อง การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 5)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูล ระดับการวัด การใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจน การนำเสนอรายละเอียดข้อมูล การแปลผลและการสรุปผลการประเมิน ความรู้ ความเข้าใจ ดังกล่าว จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนในการวิเคราะห์ข้อมูลและเลือกใช้สถิติ ได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษามีความถูกต้องน่าเชื่อถือ

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

ความหมายของคำสำคัญการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การประมวลผลข้อมูล ระดับของการวัด การใช้สถิติในการวิเคราะห์ การนำเสนอรายละเอียดข้อมูล การแปลผลและการสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

2. การประมวลผลข้อมูล หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาจัดอยู่ในระเบียบ พร้อมทั้งจะไปวิเคราะห์หาคำตอบได้ตามวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินการประมวลผลข้อมูลอาจใช้วิธีการประมวลด้วยมือ หรือใช้เครื่องคิดเลข หรือคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปให้เหมาะสม เป็นต้น มีขั้นตอนการประมวลผลข้อมูล ดังนี้

2.1 การรวบรวมข้อมูล

2.2 ตรวจสอบข้อมูล โดยพิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องและแม่นยำของข้อมูล

2.3 การจัดกระทำข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจแบ่งย่อย เป็น

2.3.1 การจำแนกหมวดหมู่ของข้อมูล

2.3.2 การร่างตารางสถิติและค่าสถิติที่ต้องการ

3. ระดับของการวัด หมายถึง ระดับการวัดค่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งในการดำเนินการวัดนั้น จะต้องกำหนดระดับการวัดให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ของสิ่งที่ใช้ประเมิน ซึ่งระดับของการวัดตามลักษณะของข้อมูลที่วัดโดยทั่วไป แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

3.1 มาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นข้อมูลการวัดระดับต่ำสุดและวัดได้หยาบที่สุด โดยใช้ชื่อ นาม หรือใช้ตัวเลข สัญลักษณ์ เพื่อจำแนกหรือจัดแบ่งกลุ่มที่สนใจศึกษาออกเป็นกลุ่ม หรือประเภทที่ผู้ประเมินต้องการวัด ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่กำหนดให้เป็นเพียงชื่อไม่สามารถนำมาคำนวณทางคณิตศาสตร์ได้ และแต่ละกลุ่มไม่สามารถเปรียบเทียบว่าแตกต่างกันมากน้อยแค่ไหนได้ ตัวอย่างเช่น เพศ (ชาย หญิง) การออกกำลังกาย (ทำ ไม่ทำ) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลระดับนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ สัดส่วน ฐานนิยม โคลสแควร์

3.2 มาตรฐานเรียงลำดับ (Ordinal Scale) เป็นการวัดระดับสูงขึ้น แบ่งกลุ่มประเภทได้ และยังสามารถบอกความมากน้อยของแต่ละกลุ่มหรือลำดับที่ได้ แต่บอกไม่ได้ว่ามากน้อยอยู่เท่าไร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลระดับนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ สัดส่วน ฐานนิยม โคลสแควร์ มัชยฐาน เปอร์เซ็นไทล์

3.3 มาตรฐานอันตรภาค (Interval Scale) เป็นการวัดระดับสูงขึ้น วัดได้ละเอียดขึ้น การวัดระดับนี้สามารถบอกอันดับที่และความห่างระหว่างสิ่งที่วัดได้ว่ามากน้อยกว่ากัน เพราะหน่วยการวัดระดับนี้มีลักษณะคงที่ แต่ไม่มีศูนย์แท้ ข้อมูลในระดับนี้สามารถนำไปบวก ลบ คูณหาร ได้ สถิติที่ใช้กับการวัดระดับนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ สัดส่วน ฐานนิยม โคลสแควร์ มัชยฐาน เปอร์เซ็นไทล์ ค่าเฉลี่ย การกระจาย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ ตัวอย่างข้อมูลในระดับคือ ข้อมูลในมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ระดับความพึงพอใจของนักเรียน เป็นต้น

3.4 มาตรฐานอัตราส่วน (Ratio Scale) เป็นการวัดที่มีจุดศูนย์อย่างแท้จริง และแต่ละช่องมีขนาดเท่าๆกัน และเรียงไปลงตามลำดับสม่ำเสมอ ตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น น้ำหนัก ส่วนสูง เป็นต้น การวัดระดับนี้ ถ้าวัดได้ 0 ก็หมายความว่า ไม่มีสิ่งที่วัดเลย จัดเป็นการวัดระดับสูงสุด

บทบาทของสถิติที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษานั้น เมื่อเก็บข้อมูลมาได้ด้วยวิธีใดก็ตาม ข้อมูลที่ได้ในขั้นต้น คือ ข้อมูลดิบ ยังนำมาใช้ประโยชน์ไม่ได้ จึงต้องมีการประมวลผลข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักการทางสถิติจะช่วยลดตัวเลข สรุปลักษณะ ประเมิน ดีความและสื่อความหมาย ดังนั้น ข้อมูลที่รวบรวมได้ คณะผู้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องนำความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีทางสถิติ เพื่อเลือกใช้สถิติแต่ละชนิดในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ถูกต้องและเหมาะสมกับปัญหา ซึ่งสถิติที่ใช้มักใช้สถิติบรรยายซึ่งเป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะจะเป็นกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ก็ได้ และสถิติเชิงบรรยายที่สามารถเลือกมาใช้ในการงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา คือ

1. การคำนวณเบื้องต้น ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ สัดส่วน มีรายละเอียด คือ

1.1 การแจกแจงความถี่ เป็นการจัดแยกข้อมูล แล้วนับจำนวนข้อมูลประเภทเดียวกันไว้เป็นพวกหรือกลุ่ม การแจกแจงข้อมูลจะกระทำเมื่อข้อมูลเป็นจำนวนมากหรือมีค่าซ้ำมาก

1.2 ร้อยละ เป็นการคำนวณค่าสัดส่วนให้มีจำนวนค่าเต็มส่วนเท่ากับร้อย

1.3 สัดส่วน เป็นค่าเปรียบเทียบระหว่างค่าข้อมูล 2 จำนวน ซึ่งเลขตัวเลข เป็นส่วนหนึ่งของตัวส่วน และตัวส่วนเป็นค่ารวมของข้อมูลทั้งหมด

2. การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เป็นการหาค่ากลางหรือค่าตัวแทนของข้อมูลชุดนั้น เพื่อให้ทราบว่าคุณลักษณะเบื้องต้นเป็นอย่างไร ได้แก่ ฐานนิยม มัธยฐาน ค่าเฉลี่ย มีรายละเอียด คือ

2.1 ฐานนิยม คือ ค่าที่มีความถี่สูงสุดของข้อมูลชุดหนึ่งๆ

2.2 มัธยฐาน คือ ค่าที่อยู่ตรงกึ่งกลางของข้อมูลแต่ละชุด

2.3 ค่าเฉลี่ย คือ ค่าที่เป็นตัวแทนของข้อมูลชุดนั้นทั้งหมด

3. การวัดการกระจาย เป็นความแตกต่างหรือความใกล้เคียงกันของค่าคะแนนชุดหนึ่งๆ การวัดการกระจายที่นิยม ได้แก่ พิสัย ความเบี่ยงเบนควอไทล์ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน มีรายละเอียด คือ

3.1 พิสัย คือ ช่วงห่างของคะแนนสูงสุดและคะแนนต่ำสุดของข้อมูลชุดนั้นๆ

3.2 ความเบี่ยงเบนควอไทล์ คือ ค่าครึ่งหนึ่งของคะแนนที่เบี่ยงเบนจากตำแหน่งช่วงที่ 2 และช่วงที่ 3 ของจำนวนข้อมูลทั้งหมด มักใช้นำเสนอรายละเอียดข้อมูลควบคู่กับค่ามัธยฐาน

3.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ ค่าที่บอกว่าข้อมูลชุดนั้นมีการกระจายหรือเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ย โดยเฉลี่ยเป็นจำนวนเท่าไร

3.4 ความแปรปรวน คือ กำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

เมื่อคณะผู้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และพรรณาลักษณะเบื้องต้นโดยทั่วไปตามขั้นตอนต่อไป คือ การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ซึ่งเป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการวัดทั้ง 4 มุมมองตามที่กำหนดกรอบการประเมินไว้ ได้แก่ มุมมองด้านผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอรายละเอียดข้อมูล

3. การแปลผลข้อมูล

4. การสรุปผลการประเมิน

มีรายละเอียดของการดำเนินการโดยสรุป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนที่คณะผู้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษานำข้อมูลมาใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวัดสิ่งที่ต้องการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลนอกจากจะเกี่ยวข้องกับข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แล้ว ยังต้องอาศัยความคิดที่ถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลและนำเสนอรายละเอียดข้อมูลได้อย่างมีเหตุผล

2. การนำเสนอรายละเอียดข้อมูล มีวิธีการนำเสนอรายละเอียดข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้หลายรูปแบบ ดังนี้

2.1 การนำเสนอรายละเอียดในรูปแบบบทความหรือบรรยาย เป็นการนำเสนอรายละเอียดที่มีลักษณะเป็นบทความต่าง ๆ เหมาะสำหรับรายการที่มีข้อมูลน้อย

2.2 การนำเสนอรายละเอียดในรูปแบบตาราง มีลักษณะคล้ายกับการนำเสนอรายละเอียดในรูปแบบบทความ โดยจัดตัวเลขให้เป็นหมวดหมู่เพื่อจะได้อ่านง่าย ซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงเป็นตารางสมบูรณ์

2.3 การนำเสนอรายละเอียดในรูปแบบตาราง เป็นการนำเสนอรายละเอียดที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีรายการเป็นจำนวนมากและซ้ำ ๆ กัน โดยจัดข้อมูลให้อยู่ในรูปสดมภ์และแถว ซึ่งจะช่วยให้เห็นข้อมูลได้ง่าย ชัดเจนและสะดวกในการอ่าน การวิเคราะห์และยังสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างหรือหาความสัมพันธ์ของข้อมูลดังกล่าวได้อีกด้วย

2.4 การนำเสนอรายละเอียดในรูปแบบแผนภูมิและกราฟ เป็นการนำเสนอรายละเอียดข้อมูลอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้อ่านสามารถเห็นลักษณะที่เด่นชัด และดึงดูดความสนใจ เน้นให้เห็นถึงความสัมพันธ์และเปรียบเทียบซึ่งกันและกันได้ง่ายอีกด้วย แต่อาจจะไม่ได้ละเอียดเหมือนอย่างการนำเสนอรายละเอียดด้วยตาราง

3. การแปลผลข้อมูล มีความสำคัญมาก เพราะเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสรุปผลการแปลผลหรือแปลความหมาย ซึ่งมีหลักการควรพิจารณา ดังนี้

3.1 พิจารณาตัวเลขและค่าสถิติต่าง ๆ ที่คำนวณออกมาได้ว่า แสดงถึงอะไร มีความหมายแค่ไหน และเกี่ยวกับอะไร สอดคล้องตามวัตถุประสงค์อย่างไรบ้าง

3.2 ต้องยึดหลักให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของข้อมูลและเทคนิคทางสถิติที่ใช้

3.3 ควรอยู่ในขอบเขตของการประเมินหลักสูตร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เป้าหมายการประเมินผล และกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

3.4 ต้องพิจารณาว่าผลที่ได้นั้น หากพาดพิงถึงสิ่งใด ควรแปลผลในลักษณะอย่างไรจึงจะถูก

3.5 ให้ใช้ภาษาที่กระชับชัดเจน รัดกุมและเข้าใจง่าย

3.6 ต้องพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มานั้น มีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ การแปลข้อมูล ไม่ควรแปลให้เกินขอบเขตของข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ และขอบเขต เป้าหมายของสิ่งที่จะประเมินที่กำหนดไว้เป็นหลัก

4. การสรุปผลการประเมิน เป็นการนำผลวิเคราะห์ที่แปลความหมายไว้แล้วมาเขียนสรุปเป็นข้อๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสิ่งที่กำหนดไว้ในมุมมองแต่ละมุมมอง โดยเขียนสรุปผลให้สอดคล้อง และนำเสนอรายละเอียดคำตอบตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกรายการ ซึ่งมีแนวการเขียนโดยสรุป ดังนี้

4.1 ต้องเป็นการนำเสนอรายละเอียดข้อมูลให้ครบถ้วนของวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 การสรุปผลต้องคำนึงถึงข้อจำกัด คือ ควรอยู่ในขอบเขตของข้อมูลสรุปอ้างอิงไปสู่ผู้เกี่ยวข้องภายในขอบข่ายที่สามารถครอบคลุมถึงเท่านั้น

4.3 การสรุปผล ควรมีการเสนอแนะ ประกอบด้วยการเสนอแนะในเรื่องการนำผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และนำทางปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป

อนึ่ง ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSC จะต้องรับผิดชอบร่วมกันของคณะผู้ประเมินประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูผู้สอนจะต้องร่วมกันพิจารณากรอบการวิเคราะห์โดยใช้ตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) ให้อยู่ติดข้อมูลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละมุมมองเป็นหลัก จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินตามสภาพจริงดังกล่าวมาวิเคราะห์จัดทำเป็นสารสนเทศโดยใช้สถิติต่างๆ เช่น ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เป็นต้น จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายว่าได้ผลตามเป้าหมายหรือไม่อย่างไร นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำเสนอรายละเอียดรายงานตามลำดับไป

ใบความรู้ที่ 6 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 6)

ใบความรู้ที่ 6

เรื่อง การสรุปผลและรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักการ BSC

(ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 6)

สาระการเรียนรู้ที่สำคัญ

การสรุปผลการประเมินหลักสูตรนั้น สามารถนำเสนอรายละเอียดในรูปแบบการรายงาน การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งรายงานการประเมิน นี้ เป็นเอกสารหลักฐานสำคัญของการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะทำให้งานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเสร็จสมบูรณ์อย่างแท้จริง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากจะเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดผลการจัดทำหลักสูตร และการใช้หลักสูตรแล้ว ยังควรเผยแพร่ความรู้ ข้อค้นพบสู่ผู้อื่นด้วย การเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ซึ่งการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ สามารถใช้เป็นหลักฐานในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาแล้ว และยังสามารถเผยแพร่ความรู้สู่ผู้อื่นได้อีกด้วย

รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงาน

เมื่อดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ครบทุกขั้นตอนแล้ว เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละมุมมองครบถ้วน และวิเคราะห์ผลการประเมินที่ได้เปรียบเทียบกับเป้าหมายในแต่ละเรื่องที่กำหนดไว้ จากนั้นคณะผู้รับผิดชอบประเมินของสถานศึกษา ก็ดำเนินการสรุปผลและจัดทำรายงานอาจนำเสนอรายละเอียดเป็นความเรียงตามรูปแบบที่เลือกไว้ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงาน ดังนี้

1. เพื่อนำเสนอรายละเอียดรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา
2. เพื่อนำเสนอรายละเอียดสารสนเทศของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC สำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในปีการศึกษาถัดไป

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารหรือการนำหลักสูตรไปใช้ในปีการศึกษาถัดไป

4. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละปีการศึกษา

โครงสร้างองค์ประกอบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

การเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษานั้น จะต้องดำเนินการโดยคณะทำงานที่สถานศึกษาได้แต่งตั้ง ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนองค์ประกอบโครงสร้างของการรายงานเป็นอย่างดี และเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยยึดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่กำหนดไว้เป็นหลัก เมื่อพิจารณาแล้วโครงสร้างองค์ประกอบของการเขียนรายงานที่มีลักษณะของโครงสร้างเอกสารทางวิชาการ สามารถนำเสนอรายละเอียดเป็นผลงานทางวิชาการของผู้ดำเนินการได้นั้น สมควรยึดรูปแบบโครงสร้างการเขียนรายงานวิจัยทางการศึกษาเป็นหลัก มีโครงสร้างองค์ประกอบของรายงานที่ใช้โดยทั่วไปและสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นโครงสร้างองค์ประกอบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยๆ อย่างน้อย 7 รายการ คือ

- 1.1 ปกนอก
- 1.2 ปกใน
- 1.3 บทคัดย่อ
- 1.4 กิตติกรรมประกาศ
- 1.5 สารบัญ
- 1.6 สารบัญตาราง
- 1.7 สารบัญภาพ

ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย บทต่างๆ 5 บท คือ

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย

- 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการรายงาน
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงานการประเมิน
- 1.3 ขอบเขตการรายงาน
- 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ
- 1.5 ความสำคัญของการรายงาน

บทที่ 2 เอกสาร หลักการ และแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

สาระสำคัญต่างๆที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ แนวคิดที่ใช้เป็นแนวในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เป็นต้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1 กระบวนการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

รูปแบบการประเมิน การกำหนดสิ่งที่ใช้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการรายงาน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 3 บรรณานุกรม

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก

แนวการเขียนรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

การเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละโครงสร้างองค์ประกอบ

มีรายละเอียดของแนวการเขียนโดยสรุป ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ

1.1 ปกนอก ควรระบุรายละเอียดของ ชื่อรายงาน ชื่อหน่วยงานที่ดำเนินการ

1.2 ปกใน มีลักษณะเช่นเดียวกับปกนอก

1.3 บทคัดย่อ สรุปประเด็นสำคัญของการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ชื่อรายงาน จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการรายงาน วิธีดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยย่อ และสรุปผลการประเมิน

1.4 กิตติกรรมประกาศ เป็นข้อความที่แสดงความขอบคุณบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.5 สารบัญ เป็นรายการที่แสดงส่วนต่างๆของรายงานการประเมิน โดยระบุหัวข้อของส่วนต่างๆและใส่เลขหน้าที่กำกับ

1.6 สารบัญตาราง เป็นรายการแสดงตารางทั้งหมดที่มีอยู่ในรายงาน โดยจะระบุลำดับที่ตาราง ชื่อตารางและลำดับเลขหน้า

1.7 สารบัญภาพ เป็นรายการแสดงภาพทั้งหมดที่มีอยู่ในการวิจัย โดยระบุลำดับที่ 4 และหน้าของภาพแต่ละภาพ

ส่วนที่ 2 เนื้อหา

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการรายงาน ควรระบุเหตุผลความจำเป็น ความสำคัญและประโยชน์ ตลอดจนข้อเท็จจริงและหลักการ แนวคิดที่ใช้ในการจัดทำรายงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการรายงาน แสดงถึงที่ผู้ดำเนินการต้องการดำเนินการ

ควรเขียนให้รัดกุมและชัดเจน.

1.3 ขอบเขตของการรายงาน เป็นการล้อมกรอบหรือกำหนดวงจำกัดของการรายงานให้ชัดเจน ส่วนข้อตกลงเบื้องต้นนั้น เป็นการกำหนดเงื่อนไข/ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรายงานนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับผู้อ่านตั้งแต่ตอนต้น

1.4 ความสำคัญของการรายงาน เป็นกล่าวถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการนำผลการรายงานไปใช้

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ เป็นการให้คำจำกัดความของคำบางคำหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการรายงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกับผู้อ่าน

บทที่ 2 เอกสาร หลักการ และแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สารสำคัญต่างๆที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ แนวคิดที่ใช้เป็นแนวในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เป็นต้น นำเสนอรายละเอียดเฉพาะสาระที่สำคัญและใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

บทที่ 3 วิธีดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1 กระบวนการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย รูปแบบการประเมิน การกำหนดสิ่งที่ใช้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ครู นักเรียน ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาและชุมชน (ถ้ามี) ที่ระบุไว้กรอบของเป้าหมายของสิ่งที่กำหนดไว้ที่จะประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะต้องระบุไว้ในชัดเจนในการเก็บข้อมูลในแต่ละเรื่องสอดคล้องกับตารางรอบการประเมิน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ควรระบุชนิดของเครื่องมือ ที่มาหรือวิธีการสร้าง ลักษณะโครงสร้างส่วนประกอบที่สำคัญ การอ่านความหมาย ตลอดจนวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ควรกล่าวถึง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ชัดเจนและมีลำดับขั้นตอน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ควรกล่าวถึงวิธีจัดกระทำกับข้อมูล การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล บทนี้ นับเป็นหัวใจสำคัญของรายงานการวิจัย เพราะเป็นเสนอข้อค้นพบที่ได้จากรายงานในส่วนนี้ เป็นการนำผลการวิเคราะห์มารายงานเป็นลำดับ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ อาจนำเสนอรายละเอียดเป็นกราฟ แผนภูมิ หรือตารางก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและที่สำคัญจะต้องมีการอธิบายความหมายของสิ่งที่นำเสนอรายละเอียดด้วย

บทที่ 5 สรุปผลการรายงาน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ในบทนี้ จะเป็นการสรุปสั้นๆ ถึงการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาทั้งหมด ตั้งแต่ วัตถุประสงค์การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา วิธีการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา จนกระทั่งผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ในที่นี้เป็นการนำเอาผลการวิเคราะห์ที่ได้แปลความหมายแล้วในบทที่ 4 มากล่าวสรุปอีกครั้งหนึ่ง โดยเขียนสรุปเป็นข้อๆ โดยเน้นการตอบคำถามต่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างครบถ้วน เมื่อเขียนสรุปผลทั้งหมดแล้ว จึงอภิปรายผล การอภิปรายผลก็มีลำดับการเขียน สอดคล้องกับการนำเสนอรายละเอียดการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ ผลการประเมินหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือไม่อย่างไร โดยนำข้อสังเกตบางอย่างที่คณะผู้ประเมินหลักสูตรค้นพบมากล่าวไว้ด้วย นอกจากนี้ การเขียนข้อเสนอแนะ ควรกล่าวเสนอแนะในกรณีการนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในลักษณะต่างๆ และการเสนอแนะเพื่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับไป ทั้งนี้ จะต้องอยู่ในขอบเขตของข้อมูลที่ได้มาเท่านั้น

ส่วนที่ 3 บรรณานุกรม เป็นเอกสารที่คณะผู้ดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และใช้เป็นหลักฐานในการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเอกสารที่นักวิจัย นำแนวคิดมาเขียนด้วยตนเอง เรียกว่า บรรณานุกรม (Bibliography) ส่วนเอกสารที่ลอกหรือ แปลข้อความนำมาใส่ในรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เรียกว่า เอกสารอ้างอิง (Reference) โดยมีแนวการเขียนบรรณานุกรมและเอกสารอ้างอิง สรุปดังนี้

1. ต้องเขียนให้ครบเอกสารที่นำมาใช้ เพื่อเป็นหลักฐานและแสดงถึงความซื่อสัตย์ทางวิชาการ
2. อาจใช้วิธีการเขียนแยกหัวข้อหรือรวมกันก็ได้
3. การเขียนควรยึดรูปแบบการเขียนมีความถูกต้องตามที่สถาบันหรือหน่วยงานกำหนด ใช้รูปแบบเดียวกันทั้งหมด
4. นำเสนอรายละเอียดเอกสารภาษาไทยก่อนเอกสารภาษาอังกฤษ (ถ้ามี)

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก เป็นส่วนของรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่รวบรวม เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเอกสารที่นำเสนอ รายละเอียดรวบรวมไว้ในภาคผนวก อาจแบ่งออกเป็น 2 หมวด คือ เอกสารที่ใช้ในการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เช่น เครื่องมือที่ใช้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในด้านต่างๆ และเอกสารรายละเอียดของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เช่น ผลการประเมินหลักสูตรมุมมองด้านต่างๆ เป็นต้น ซึ่งในการเรียงลำดับภาคผนวก ถ้าภาคผนวกมีหลายเรื่อง ควรจัดลำดับตัวเลขหรือตัวอักษร

อนึ่ง รูปแบบโครงสร้างรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่นำเสนอรายละเอียดมาแล้วข้างต้นเป็นแนวที่นำเสนอรายละเอียดรายงานตามหลักวิชาการสามารถนำเสนอ

รายละเอียดเป็นผลงานทางวิชาการแสดงความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติได้ ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถนำเสนอรายละเอียดรายงานแบบสรุปได้โดยยึดองค์ประกอบแต่ละส่วนดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งจะต้องนำเสนอรายละเอียดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

แนวการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

รายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่ดี มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นปรนัย เสนอการประเมินที่ตรงตามความเป็นจริง
2. มีความกะทัดรัด ใช้ถ้อยคำรัดกุม ได้ใจความครบถ้วนตามเนื้อหาการวิจัย
3. มีความสมบูรณ์ แสดงถึงรายละเอียดต่างๆ ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการประเมิน

หลักสูตร

4. มีการจัดลำดับที่เหมาะสม มีความต่อเนื่องและเป็นระบบระเบียบ
5. มีการใช้ภาษาในรายงานได้ถูกต้องเหมาะสม

แผ่นใสหน่วยการเรียนรู้หน่วยที่ 1-6

แผ่นโปร่งใสที่ 1.1-1.9 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

(แผ่นโปร่งใส 1.1)

บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

**“ จัดให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการปรับปรุง
พัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้อง
กับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น ”**

(แผ่นโปร่งใส 1.2)

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

**- มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา
มีความสุขและมีความเป็นคนไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและ
ประกอบอาชีพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้อง
ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**- ในส่วนของนักเรียนชั้นต่าง ๆ นั้น นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและเกณฑ์การประเมินผล
ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้**

(แผนโปร่งใส 1.3)

โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ประกอบด้วย

1. จำนวน 4 ช่วงชั้น
2. จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
3. มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมนักเรียน
4. กำหนดเวลาเรียน ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-3) โดยเฉลี่ยประมาณ วันละ 4-5 ชั่วโมง ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-6) โดยเฉลี่ยประมาณ วันละ 4-5 ชั่วโมง ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-3) โดยเฉลี่ยประมาณ วันละ 5-6 ชั่วโมง และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-6) โดยเฉลี่ยประมาณ วันละ 6 ชั่วโมง

(แผนโปร่งใส 1.4)

แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

“ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยใช้ กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ดำเนินถึงพัฒนาการ ทางด้านร่างกายและสติปัญญา วิธีการเรียนและความสามารถของ ผู้เรียนเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่อง และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้ สอดแทรกกระบวนการจัดการ กระบวนการอนุรักษ์ และพัฒนา สิ่งแวดล้อม กระบวนการคิด และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้”

(ผ่านโปร่งใส 1.5)

คุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1. ผู้เรียนเป็นคนดี 9 ประการ
2. ผู้เรียนเป็นคนเก่ง 5 ประการ
3. ผู้เรียนมีความสุข 5 ประการ

(ผ่านโปร่งใส 1.6)

ความหมายและขอบข่ายการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณาถึงคุณค่า คุณภาพ ความสำคัญของหลักสูตร โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และตัดสินคุณค่าของหลักสูตร รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

(ผ่านโปร่งใส 1.7)

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

1. เพื่อพิจารณาตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของหลักสูตร
2. เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตรทั้งด้านเอกสาร
กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้และการวัดและประเมินผล
3. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน

(แผนโปร่งใส 1.8)

ความสำคัญและประโยชน์การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

“มีความสำคัญและประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา เป็นขั้นสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะตรวจสอบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้
ที่จัดขึ้นได้ผลที่พึงปรารถนาจริงหรือไม่ และบรรลุวัตถุประสงค์
ของหลักสูตรหรือไม่อย่างไร”

(แผนโปร่งใส 1.9)

กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

- ขั้นที่ 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร
- ขั้นที่ 2 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล
- ขั้นที่ 4 การประเมินผล
- ขั้นที่ 5 การรายงานผล

แผ่นโปรงใสที่ 2.1-2.4 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

(แผ่นโปรงใส 2.1)

ประวัติความเป็นมาของ BSC

- ผู้คิดคือ Kaplan และ Norton (1996)
- ใช้ในวงการธุรกิจประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
- แต่ละมุมมองเกิดจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร จัดทำเป็น Scorecard

(แผ่นโปรงใส 2.2)

กรอบงานการประเมินโดยหลักการ BSC

- ประกอบด้วย 4 มุมมอง ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
- ในแต่ละมุมมองจะต้องกำหนดกรอบตารางการประเมิน (Scorecard) ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ริเริ่ม ใช้เป็นแนวในการประเมินทั้งสี่มุมมอง

(แผนโปร่งใส 2.3)

ความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของ BSC

- เป็นรูปแบบการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรระบบใหม่
- เกิดจากการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร กำหนดเป็นสิ่งที่กำหนดการวัดทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินอย่างสมดุล มีความเป็นเหตุเป็นผลกัน
- โดยใช้การวัดเป็นเครื่องมือที่สำคัญ
- การดำเนินการวัดโดยหลักการ BSC จะต้องเป็นความรับผิดชอบของคณะผู้บริหารและจะต้องมีความชัดเจนในการดำเนินงานและเป็นไปด้วยความดีอกัน

(แผนโปร่งใส 2.4)

แนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมินผล

1. กำหนดคณะผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินผล
2. คณะผู้ดำเนินการประเมินวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร
3. กำหนดกรอบการประเมินเป็นสี่มุมมอง
4. กำหนดวัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมายและกลยุทธ์ริเริ่มของแต่ละมุมมอง
5. สร้างเครื่องมือวัดตามกรอบการประเมินที่กำหนดไว้
6. ดำเนินการเก็บข้อมูล
7. วิเคราะห์ข้อมูล
8. สรุปประเมินผล
9. รายงานผล

แผนโปร่งใสที่ 3.1-3.5 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3)

(แผนโปร่งใส 3.1)

การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

1. มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
2. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
3. มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

(แผนโปร่งใส 3.2)

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 7 รายการ
2. ด้านความพึงพอใจนักเรียน
3. ด้านความพึงพอใจผู้เกี่ยวข้อง

(แผนโปร่งใส 3.3)

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาด้านงบประมาณและทรัพยากร

1. ด้านค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(แผนโปร่งใส 3.4)

**การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมอง
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**

1. ด้านการจัดทำหลักสูตร
2. ด้านการบริหารหลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้
 - 1.1 การบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. การประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

(แผนโปร่งใส 3.5)

**การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมอง
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา**

3. ด้านครูมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
4. ด้านครูมีความสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. การประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

แผนโปร่งใสที่ 4.1-4.6 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 4)

(แผนโปร่งใส 4.1)

การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

- ขั้นตอน 1 การวางแผนการประเมินหลักสูตร
- ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร
- ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน
- ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน
- ขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้

(แผนโปร่งใส 4.2)

ขั้นตอน 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร

- การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย
- กำหนดกิจกรรม
- กำหนดกรอบของสิ่งที่ต้องประเมิน

(แผนโปร่งใส 4.3)

ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร

- การจัดทำปฏิทินกำหนดการประเมิน
- การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

(แผนโปร่งใส 4.4)

ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน

- การจัดกระทำกับข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน
- การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(แผนโปร่งใส 4.5)

ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน

- แนวการเขียนรายงานสรุปผลการประเมิน
- โครงสร้างองค์ประกอบของรายงาน
- การเขียนรายงานผลการประเมิน

(แผนโปร่งใส 4.6)

ขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้

- การปรับปรุงเอกสารหลักสูตร
- การปรับปรุงกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

แผ่นโปร่งใสที่ 5.1-5.5 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 5)

(แผ่นโปร่งใส 5.1)

การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

1. การวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอข้อมูล
3. การแปลผลข้อมูล
4. การสรุปผลการประเมิน

(แผ่นโปร่งใส 5.2)

การวิเคราะห์ข้อมูล

“เป็นขั้นตอนที่คณะผู้ประเมินนำข้อมูลมาใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล
ที่ได้จากการวัดสิ่งที่ต้องการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน
ซึ่งต้องอาศัยความคิดที่ถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล
และนำเสนอข้อมูลอย่างมีเหตุผล”

(แผ่นโปร่งใส 5.3)

การนำเสนอข้อมูล

1. รูปแบบบทความหรือบรรยาย
2. รูปกิ่งบทความ กิ่งตาราง
3. รูปตาราง
4. รูปแผนภูมิและกราฟ
5. แบบผสมผสาน

(แผนโปร่งใส 5.4)

การแปลผลข้อมูล

- พิจารณาดัชนีและค่าสถิติต่าง ๆ
- ยึดหลักให้สอดคล้องกับข้อจำกัดข้อมูลและสถิติ
- อยู่ในขอบเขตของการประเมินหลักสูตร
- ใช้ภาษาที่กระชับชัดเจน รัดกุม เข้าใจง่าย
- พิจารณาความเชื่อถือได้ของข้อมูล

(แผนโปร่งใส 5.5)

การสรุปผลการประเมิน

- ต้องนำเสนอข้อมูลให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการประเมิน
- ควรอยู่ในขอบเขตข้อมูลที่สามารถอ้างอิงไปสู่ข้อบ่งชี้เรื่อง บุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ควรมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ และใช้แก้ไขปรับปรุงพัฒนาตามลำดับไป

แผนโปร่งใสที่ 6.1-6.7 (ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 6)

(แผนโปร่งใส 6.1)

การสรุปผลและรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

- การสรุปผลการประเมินหลักสูตรนั้น สามารถนำเสนอในรูปแบบการรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- รายงานการประเมิน เป็นเอกสารหลักฐานสำคัญของการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะทำให้งานประเมินหลักสูตรสมบูรณ์
- การเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา มีความสำคัญมาก และต้องเขียนถูกต้องตามหลักวิชาการ

(ผ่านโปร่งใส 6.2)

วัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงาน

1. นำเสนอข้อมูลผลการประเมินเป็นรายลักษณ์อักษรเผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลสำหรับปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางบริหารหรือการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
4. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางจัดกระบวนการเรียนรู้
ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

(ผ่านโปร่งใส 6.3)

โครงสร้างองค์ประกอบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย 7 รายการ

ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย 5 บท

ส่วนที่ 3 บรรณานุกรม

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก

(ผ่านโปร่งใส 6.4)

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ

- ปกนอก
- ปกใน
- บทคัดย่อ
- กิตติกรรมประกาศ
- สารบัญ
- สารบัญตาราง
- สารบัญภาพ

(แผ่นโปร่งใส 6.5)

ส่วนที่ 2 เนื้อหา**บทที่ 1 บทนำ**

- ความเป็นมาและความสำคัญของการรายงาน
- วัตถุประสงค์ของการรายงาน
- ขอบเขตของการรายงาน
- ความสำคัญของการรายงาน
- นิยามศัพท์เฉพาะ

(แผ่นโปร่งใส 6.6)

บทที่ 2 เอกสาร หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประกอบด้วย สารสำคัญต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
ในระดับชั้นที่ประเมิน มาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง แนวคิดที่ใช้เป็นแนวในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
เป็นต้น

(แผ่นโปร่งใส 6.7)

บทที่ 3 วิธีการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

- กระบวนการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล

หมายเหตุ : รายละเอียดที่นำเสนอไว้ในแผ่นโปร่งใสที่ 1-6 ดังได้นำเสนอมาแล้ว ได้นำไปใช้
เป็นข้อความกำหนดไว้ในโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้หน่วยที่ 1-6

แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1-6

แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1
(หน่วยการเรียนรู้ที่ 1)

คำชี้แจง : ขอให้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1
มีลักษณะเป็นความเรียงโดยสรุปย่อๆ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนในแต่ละเรื่อง

1. บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

3. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

.....

.....

.....

.....

5. คุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

บันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1 (ต่อ)

6. ความหมายและขอบข่ายการประเมินหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

7. จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

8. ความสำคัญและประโยชน์การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

9. กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

10. ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่ได้รับ (นอกเหนือจากข้อ 1-9)

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึก

(.....)

แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2

(หน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

คำชี้แจง : ขอให้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 2
มีลักษณะเป็นความเรียงโดยสรุปย่อๆ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนในแต่ละเรื่อง

1. ประวัติความเป็นมาของ BSC

2. กรอบงานการประเมินโดยหลักการ BSC

3. ความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของ BSC

4. แนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมินผล

5. ความรู้อื่นๆ ที่ได้รับ (นอกเหนือ 119 4)

(ลงชื่อ).....

ผู้บันทึก

(หน่วยการเรียนรู้ที่ 3)

1. การกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

2. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

3. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

บันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3 (ต่อ)

4. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

5. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

6. ความรู้อื่นๆ ที่ได้รับ (นอกเหนือจากข้อ 1-5)

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึก
(.....)

แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4
(หน่วยการเรียนรู้ที่ 4)

คำชี้แจง : ขอให้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4
มีลักษณะเป็นความเรียงโดยสรุปย่อๆ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนในแต่ละเรื่อง

1. การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

2. การวางแผนประเมินหลักสูตร

3. การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

บันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4 (ต่อ)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

5. การรายงานผลการประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

6. การนำผลการประเมินไปใช้

.....

.....

.....

.....

.....

7. ความรู้อื่น ๆ ที่ได้รับ (นอกเหนือจากข้อ 1-6)

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึก

(.....)

(หน่วยการเรียนรู้ที่ 5)

1. การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

3. การนำเสนอข้อมูล

บันทึกผลการเรียนรู้ที่ 5 (ต่อ)

4. การสรุปผลการประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ความรู้อื่น ๆ ที่ได้รับ (นอกเหนือจากข้อ 1-4)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึก

(.....)

แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 6

(หน่วยการเรียนรู้ที่ 6)

คำชี้แจง : ขอให้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 6
มีลักษณะเป็นความเรียงโดยสรุปย่อๆ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนในแต่ละเรื่อง

1. วัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงาน

2. โครงสร้างองค์ประกอบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3. การเขียนรายงานในส่วนนำ

บันทึกผลการเรียนรู้ที่ 6 (ต่อ)

4. การเขียนรายงานในส่วนเนื้อหาแต่ละบท

.....

.....

.....

.....

.....

5. สรุปแนวการเขียนรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

6. ความรู้อื่น ๆ ที่ได้รับ (นอกเหนือจากข้อ 1-5)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึก

(.....)

บัญชีสื่อการฝึกอบรมโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6
จำนวน 58 ภาพ

หน่วยการเรียนรู้ที่	เรื่อง	จำนวนภาพ
1	ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา	14
2	การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC	13
3	การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	10
4	การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	6
5	การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	6
6	การสรุปผลและรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	9
รวม	6 เรื่อง	58 ภาพ

1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1
เรื่อง
“ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตร
สถานศึกษา”

2

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและเอกชนนั้นคือ จะต้อง
รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามสาระที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
มาตรา 39 จำนวน 4 งาน ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ
งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
นอกจากนี้ ยังเป็นตัวแทนรับผิดชอบสถานศึกษาตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2546 อีกด้วย

งานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยทั่วไป
ประกอบด้วย
การจัดทำสาระหลักสูตร
การบริหารหลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้
การประเมินผลการใช้หลักสูตร

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
หมายถึง กระบวนการพิจารณาถึงคุณค่า คุณภาพและ
ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา โดยพิจารณาโดยรวม
ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเข้าไปศึกษาเกิดประโยชน์ต่อ
การตัดสินใจ และตัดสินคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตรว่า
มีคุณค่า สอดคล้องหรือไม่ สามารถนำไปใช้ได้จริง
ทราบว่า หลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม เป็นไปตาม
เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

1. พิจารณาคัดเลือกคุณค่าของหลักสูตร
2. ค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตร
3. ประเมินแก้ปัญหาให้ผู้เรียน

การประเมินหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญ
และประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการจัดการศึกษาเป็น
ขั้นสุดท้ายของการพัฒนาหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่เสนอ
ข้อมูลว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบ
ความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่อง
ในขั้นตอนใดบ้าง

กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

1. การวางแผนประเมินหลักสูตร
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. การรายงานข้อมูล
5. แนวการนำผลการประเมินไปใช้

การวางแผนประเมินหลักสูตร
ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย
เป้าหมาย กิจกรรมและสิ่งที่จะต้องประเมิน เกณฑ์ที่
ใช้ประเมินและวิธีการประเมิน เครื่องมือ วิธีการ
รวบรวมข้อมูล กำหนดระยะเวลาในการประเมิน และ
การกำหนดคณะผู้ประเมิน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีบทบาทหน้าที่สำคัญ คือ การบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา โดยมีความรับผิดชอบในด้านพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา

การดำเนินการประเมินผล
ประกอบด้วย การจัดทำปฏิทินประเมิน การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

การรายงานผลการประเมิน
ประกอบด้วย แนวการเขียนรายงานสรุปผลการประเมิน โครงสร้างองค์ประกอบของการนำเสนอรายงาน และการเขียนรายงานผลการประเมินตามโครงสร้างและองค์ประกอบที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล
ประกอบด้วย การจัดกระทำกับข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ และการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับเกณฑ์เป้าหมายที่ตั้งไว้

การนำเสนอผลการประเมินหลักสูตรไปใช้
ประกอบด้วย การปรับปรุงเอกสารหลักสูตร และการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

สรุป
กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา นับว่าเป็นกระบวนการสำคัญของการวางแผนพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้รับผิดชอบจะต้องใช้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการประเมินที่เชื่อถือได้ สามารถใช้เป็นแนวทางตัดสินใจในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

เรื่อง

“การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ BSC”

การประเมินโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC)

1. เริ่มใช้ในช่วงการปฏิรูป
2. ผู้คิดคือ Kaplan และ Norton (1996)
3. กำหนดกรอบตามที่เป็น 4 มิติของ ได้แก่ มิติของด้านเงิน มิติของด้านลูกค้า มิติของด้านกระบวนการใน และ มิติของด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม
4. กองบงการหรือการประเมิน (Scorecard) ในแต่ละมุมมอง ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การวัด เป้าหมาย และ กลยุทธ์วิธี
5. ในแต่ละมุมมองจะเชื่อมโยงกำหนดให้มีความสัมพันธ์กันเป็นเหตุเป็นผลและ มีความสมดุลซึ่งกันและกัน

ประโยชน์ของ SSC

1. ทำให้วิธีปฏิบัติและกลยุทธ์ขององค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันของหน่วยงานเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ทำให้เกิดความสอดคล้องของแผนตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์กำหนดไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้การได้รับข้อมูลย้อนกลับและการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลของกลยุทธ์การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

การนำหลักการ BSC ไปใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

- หลักการ BSC
- ขั้นตอน 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร
 - ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร
 - ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน
 - ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน
 - ขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้

หลักการสำคัญของ BSC

1. มีความสมดุลของการประเมินการวัดที่เกี่ยวกับการวัดด้านการเงินควบคู่ไปกับการเงิน
2. มีความสมดุลในแง่ของการประเมินด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์และการวัดที่แสดงถึงข้อดีในทางมององค์กร ได้แก่ มิติของด้านการเงิน กระบวนการทางลูกค้า และการเรียนรู้และพัฒนา และภายนอกองค์กร ได้แก่ มิติของด้านลูกค้า
3. มีความสมดุลในแง่ของการประเมินด้วย การวัดที่มุ่งเน้นในแง่ระยะสั้น ได้แก่ มิติของด้านการเงิน และในระยะยาว ได้แก่ การวัดมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา
4. เป็นความสมดุลระหว่างการวัดที่ครอบคลุมซึ่งกันเป็นข้อดี และข้อจำกัดที่เป็นผล

ขั้นตอน 1 การวางแผนประเมินหลักสูตร

ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย กิจกรรม และกรอบของสิ่งที่ต้องประเมิน โดยหลักการ BSC

BSC

คือ รูปแบบของการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรแบบใหม่ ที่หลากหลายวิธีใช้ใช้หลักการและกลยุทธ์องค์กรที่ใช้ใช้การวัดเป็นเครื่องมือที่สำคัญ กำหนดกรอบงานการวัดในด้านกระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งงานหลักของการวัดโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย การสร้างรายการของการประเมินผล (Scorecard) และการใช้ตารางการประเมินผล

การนำ BSC ใช้สำหรับประเมินผล

1. กำหนดผลสำเร็จในการประเมินขององค์กร
2. คณะผู้ดำเนินการวิเคราะห์วิธีปฏิบัติและกลยุทธ์องค์กร
3. กำหนดกระบวนการประเมินที่เป็นมุมมอง ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และพัฒนา
4. กำหนดเกณฑ์ที่กำหนดมาวัดเรื่องตามด้านความสำคัญ โดยพิจารณาความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน
5. กำหนดวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้แต่ละมุมมองที่มุ่งเน้นของ
6. กำหนดการวัด กำหนดและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
7. คณะผู้ดำเนินการประเมินใช้ตารางการประเมินเป็นแนวทาง

ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร

-การจัดทำปฏิทินกำหนดการประเมิน

-การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้

ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูล
ผลการประเมิน

- การจัดกระทำกับข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน
- การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

સફળ

กระบวนการการประเมินผลผู้สูงอายุนักศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน และขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นตอน การวางแผนวิธีการประเมินที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดกรอบของ การประเมิน ซึ่งเมื่อทำการ BSC มาใช้ในการประเมิน ผลผู้สูงอายุนักศึกษา คณะผู้ประเมินจะต้องทำหลักการ BSC มาใช้เป็นกรอบ เป็นกระบวนการประเมินผลผู้สูงอายุนักศึกษา โดยกำหนดกรอบ เป็นรูปแบบของ งานที่ใช้ดำเนินการตามขั้นตอน ๖-๘ ตามลำดับ

ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน

- แนวทางการเขียนรายงานสรุปผลการประเมิน
- โครงสร้างองค์ประกอบของรายงาน
- การเขียนรายงานผลการประเมิน

ขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้

- การปรับปรุงเอกสารหลักสูตร
- การปรับปรุงกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

เรื่อง

“การดำเนินการออกแบบประเมิน

หลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC”

กรอบการประเมินมุมมองด้านนักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

- 1.1 ด้านผลสัมฤทธิ์/นักเรียน
- 1.2 ด้านความพึงพอใจของนักเรียน
- 1.3 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง หรือพ่อแม่ และชุมชน

การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC

1. การงานที่สำคัญคือ การจัดทำตารางกรอบการประเมิน (สาระฯ) ดำเนินการโดยการวิเคราะห์และแปลงวิธีสัมที่เป้าและกลยุทธ์หลักสูตรสถานศึกษากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ การวัด เช้าหมาย และกลยุทธ์วิธีเริ่มทั้งสี่มุมมอง
2. ในการกำหนดสิ่งที่ประเมินประกอบด้วย 4 มุมมอง ปรับเปลี่ยน ชื่อให้เหมาะสม ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน เป็น มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร มุมมองด้านนักเรียนเปลี่ยนเป็น ด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง มุมมองด้านกระบวนการภายใน เงิน ด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร และยังคงมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

กรอบการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์นักเรียน

1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและดำเนินที่พึงประสงค์
2. นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์
3. นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
6. นักเรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี
7. นักเรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

กรอบงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
-เริ่มต้นจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และภารกิจของหลักสูตร
สถานศึกษา จากนั้นกำหนดเป็นตารางกรอบการประเมิน
ประกอบด้วย 4 มุมมอง

1. มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
2. มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
3. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา
4. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

-จากนั้นในแต่ละมุมมองกำหนดวัตถุประสงค์ การวัด
เป้าหมายและวิธีการและกลยุทธ์ที่ใช้ประเมินให้เกิดความเป็นเหตุ
เป็นผลและมีความสมดุลกัน

กรอบการประเมินมุมมองด้านประมาณและทรัพยากร

1. การใช้ทรัพยากรพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดการจัด
ในด้านความประหยัดและความคุ้มค่าในการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา
2. การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและใช้ในการจัดการเรียนการ
ตามหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยกำหนดการจัด
ในด้านอัตราครูต่อห้องเรียน จำนวนครูที่ปฏิบัติงานตามความ
เหมาะสม และระดับคุณภาพการให้บริการเรียนรู้ไปจัด
กระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

กรอบภาพประกอบเป็นมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
1. ด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร กำหนดจุดประสงค์ด้านหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดกรอบเนื้อหา กำหนดสาระหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการบริหารหลักสูตรหรือการนำหลักสูตรไปใช้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้
2.1 นำเสนอเนื้อหาทางหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดการวัดในชั้นระดับของผลของการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน
2.2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน กำหนดการวัดในด้านระดับของผลการจัดการเรียนของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
2.3 ด้านการประเมินผลมีนิยามระดับข้อเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ กำหนด ท วัดในระดับคุณภาพของการประเมินผลนักเรียนด้วยข้อเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

กรอบภาพประกอบเป็นหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านครูผู้สอน
1. ด้านครูผู้สอน กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้ ดังนี้
1.1 ครูมีความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดการวัดในด้านร้อยละของจำนวนครูที่มีความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
1.2 ครูมีความสามารถการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดการวัดในด้านร้อยละของจำนวนครูที่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา(ต่อ)
1.3 ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กำหนดการวัดด้านร้อยละของจำนวนครูที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์การวัดด้านความสามารถด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดการวัดด้านร้อยละของจำนวนบทกิจกรรมที่ใช้ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

สรุปการกำหนดกรอบการประเมินแต่ละมุมมอง
เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์แล้วจะต้องกำหนด การวัด เป้าหมาย และกลยุทธ์วิธีเริ่ม มีขอบข่าย ดังนี้
1.การวัด เป็นเกณฑ์ที่กำหนดว่าจะวัดอะไรบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. เป้าหมาย เป็นการกำหนดระดับปริมาณหรือคุณภาพของการวัดว่าต้องการอย่างไรซึ่งอาจกำหนดเป็นร้อยละ(ด้านปริมาณ) หรือระดับคุณภาพ(ด้านคุณภาพ) ของสิ่งต้องการวัด ใช้เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลว่ามีอยู่หรือไม่กับข้อมูลที่ต้องการวัดนั้นเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่
3. กลยุทธ์วิธีเริ่ม เป็นแนวทาง วิธีการที่ได้ดำเนินการไปจนบรรลุเป้าหมายตามเขต : อาจกำหนดข้อมูลผลการประเมินที่เป็นข้อมูลปัจจุบันไว้ได้ว่าเป็นอย่างไรเพื่อให้เป็นพื้นฐานในการทำแบบเป้าหมาย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

เรื่อง

“การดำเนินการประเมินหลักสูตร

สถานศึกษาโดยหลักการ BSC”

การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

โดยหลักการ BSC

- ขั้นตอน 1 การวางแผนการประเมินหลักสูตร
- ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร
- ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน
- ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน
- ขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้

ขั้นตอน 2 การดำเนินการประเมินหลักสูตร

- การจัดทำปฏิทินกำหนดการประเมิน
- การดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการวัดและใช้เครื่องมือที่กำหนดไว้

- ขั้นตอน 3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน
- การจัดกระทำกับข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน
- การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับเกณฑ์

- ขั้นตอน 4 การรายงานผลการประเมิน
- แนวการเขียนรายงานสรุปผลการประเมิน
- โครงสร้างองค์ประกอบของรายงาน
- การเขียนรายงานผลการประเมิน

- ขั้นตอน 5 การนำผลการประเมินไปใช้
- การปรับปรุงเอกสารหลักสูตร
- การปรับปรุงกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้

1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5
เรื่อง
“การวิเคราะห์ผลการประเมิน
หลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ RSC”

2

การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ RSC

1. การวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอข้อมูล
3. การแปลงผลข้อมูล
4. การสรุปผลการประเมิน

3

การวิเคราะห์ข้อมูล

“เป็นขั้นตอนที่คณะผู้ประเมินนำข้อมูลมาใช้สถิติ
วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวัดสิ่งที่ต้องการ
ประเมินตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งต้อง
อาศัยความคิดที่ถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูล
อย่างมีเหตุผลและนำเสนอข้อมูลอย่างมีเหตุผล”

การนำเสนอข้อมูล

1. รูปแบบบทความหรือบรรยาย
2. รูปกิ่งบทความ กิ่งตาราง
3. รูปตาราง
4. รูปแผนภูมิและกราฟ
5. แบบผสมผสาน

การแปลงผลข้อมูล

- พิจารณาตัวเลขและคำสถิติต่าง ๆ
- ขีดจำกัดให้สอดคล้องกับข้อจำกัดข้อมูลและสถิติ
- อยู่ในขอบเขตของการประเมินหลักสูตร
- ใช้ภาษาที่กระชับชัดเจน รัดกุม เข้าใจง่าย
- พิจารณาความเชื่อถือได้ของข้อมูล

4

การสรุปผลการประเมิน

- ต้องนำเสนอข้อมูลให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ และเป็น
เป้าหมายการประเมิน
- ควรอยู่ในขอบเขตข้อมูลที่สามารถอ้างอิงไปสู่อนาคต
เรื่องบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ควรมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ และ
ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาตามลำดับไป

1 หน่วยการเรยนรู้ที่ 6 เร่อง

“การสรุปผลและรายงานประะเป็น หลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC”

โครงสร้างองค์ประกอบกรเขียนรายงาน
 การประะเป็นหลักสูตรสถานศึกษา
 ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย 7 รายการ
 ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย 5 บท
 ส่วนที่ 3 บรรณานุกรม
 ส่วนที่ 4 ภาคผนวก

บทที่ 2 เอกสาร หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ
 ที่เกี่ยวข้อง
 ประกอบด้วย สาระสำคัญต่าง ๆเป็นเร่อง
 ที่เกี่ยวข้อง กับกรดำเนินงานประะเป็นหลักสูตร
 สถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตร
 สถานศึกษาในระดับชั้นที่ประะเป็น
 มาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้
 ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง แนวคิดที่ใช้เป็น
 แนวในการประะเป็นหลักสูตรสถานศึกษา เป็นต้น

2
 การสรุปผลและรายงานประะเป็นหลักสูตรสถานศึกษา
 โดยหลักการ BSC
 การสรุปผลการประะเป็นหลักสูตรนี้ สามารถนำผลไปรูปแบบ
 การรายงานการประะเป็นหลักสูตรสถานศึกษา
 รายงานการประะเป็น เป็นเอกสารหลักฐานสำคัญของการดำเนิการ
 ประะเป็นหลักสูตรสถานศึกษา เป็นข้อมูลสำคัญที่จะทำใ้ท่านประะเป็น
 หลักสูตรสมบูรณ์
 การประะเขยรายงานการประะเป็นหลักสูตรสถานศึกษา มีความสำคัญมาก
 และต้องเขียนถูกต้องตามหลักวิชาการ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ
 -ปกนอก
 -ปกใน
 -บทคัดย่อ
 -กิตติกรรมประกาศ
 -สารบัญ
 -สารบัญตาราง
 -สารบัญภาพประกอบ

บทที่ 3 วิธีการประะเป็นหลักสูตรสถานศึกษา
 -กระบวนการดำเนิการประะเป็นหลักสูตร
 สถานศึกษา
 - กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - เครื่องมือที่ใช้ในการประะเป็น
 - การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - การวิเคราะห์ข้อมูล

3
 วัตถุประสงค์ของการจัดทำรายงาน
 1. นำเสนอข้อมูลผลการประะเป็นเป็นรายลักษณะได้กัษ
 เฉพาะแต่ผู้เกี่ยวข้อง
 2. นำข้อมูลสำคัญไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตร
 สถานศึกษา
 3. นำข้อมูลไปใช้ในแนวทางการบริหารหรือการนำ
 หลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
 4. ใช้เป็นข้อมูลสำหรัใ้เป็นแนวทางจัดการกระบวนการ
 เรยนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 เนื้อหา
 บทที่ 1 บทนำ
 -ความเป็นมาและความสำคัญของการรายงาน
 -วัตถุประสงค์ของการรายงาน
 -ขอบเขตของการรายงาน
 -ความสำคัญของการรายงาน
 -นิยามศัพท์เฉพาะ

“สรุปการสรุปและรายงานผลการประะเป็น
 หลักสูตรสถานศึกษานั้น สถานศึกษาสามารถ
 เลือกูปแบบการรายงานได้ แต่จะต้องมี
 หลักฐานข้อมูลตามสภาพจริงสามารถ
 ตรวจสอบและใช้อ้างอิงได้เป็นปัจจุบัน”

แบบทดสอบวัดความรู้ภายหลังการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

คำชี้แจง : ขอให้พิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และตัดสินใจเลือกตอบตามคำตอบที่กำหนดให้
เพียงคำตอบเดียวในแต่ละคำถาม โดยใช้เครื่องหมาย X ตรงตามตัวอักษรที่
เป็นคำตอบในกระดาษคำตอบ

1. ข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
 - ก. เห็นคุณค่าของตนเอง
 - ข. มีวินัยในตนเอง
 - ค. วิเคราะห์ตนเองได้.
 - ง. รักการออกกำลังกาย
2. หลักสูตรสถานศึกษามีโครงสร้างประกอบด้วยกี่สาระการเรียนรู้
 - ก. 5 สาระการเรียนรู้
 - ข. 6 สาระการเรียนรู้
 - ค. 7 สาระการเรียนรู้
 - ง. 8 สาระการเรียนรู้.
3. ข้อใดคือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาระดับรายปีหรือรายชั้น
 - ก. มาตรฐานการเรียนรู้
 - ข. มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
 - ค. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง.
 - ง. จุดประสงค์การเรียนรู้
4. การเรียบเรียงหลักสูตรสถานศึกษาส่วนแรกที่สุดคือ ข้อใด
 - ก. วิสัยทัศน์.
 - ข. ภารกิจ
 - ค. เป้าหมาย
 - ง. โครงสร้างหลักสูตร

5. ข้อใดคือผลผลิตด้านผู้เรียนเป็นคนที่ของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
 - ก. ผู้เรียนมีระเบียบวินัย.
 - ข. ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียน
 - ค. ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี
 - ง. ผู้เรียนมีบุคลิกภาพดี
6. ข้อใดไม่ใช่การวางแผนประเมินหลักสูตร
 - ก. การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 - ข. การกำหนดเป้าหมาย
 - ค. กำหนดกิจกรรม
 - ง. การกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล.
7. ข้อใด คือ การวางแผนการประเมินหลักสูตร
 - ก. การกำหนดสิ่งที่ใช้ประเมิน
 - ข. การกำหนดวิธีการและเครื่องมือ
 - ค. การกำหนดวิธีการและเครื่องมือวัด
 - ง. ถูกทุกข้อ.
8. ข้อใดไม่ใช่จุดมุ่งหมายการประเมินหลักสูตร
 - ก. การปรับเปลี่ยนหลักสูตร.
 - ข. การทบทวนหลักสูตร
 - ค. การตัดสินคุณค่าหลักสูตร
 - ง. การประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
9. กระบวนการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วยกี่ขั้นตอน
 - ก. 3 ขั้นตอน
 - ข. 4 ขั้นตอน
 - ค. 5 ขั้นตอน.
 - ง. 6 ขั้นตอน
10. กระบวนการประเมินหลักสูตรมีขั้นตอนที่สำคัญที่สุดคือข้อใด
 - ก. การวางแผนการประเมินหลักสูตร.
 - ข. การดำเนินการประเมินผล
 - ค. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - ง. การรายงานผลการประเมิน

11. การวางกรอบการประเมินหลักสูตรคือ ข้อใด .
- ก. การจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ
 - ข. การกำหนดแนวทางในการประเมิน.
 - ค. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ง. การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
12. ข้อใดเกิดหลังสุดในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- ก. การวางกรอบการประเมิน
 - ข. การแปลความหมายข้อมูล.
 - ค. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ง. การวิเคราะห์ข้อมูล
13. ข้อใดเกิดแรกสุดในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- ก. การวางกรอบการประเมิน.
 - ข. การแปลความหมายข้อมูล
 - ค. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ง. การวิเคราะห์ข้อมูล
14. ข้อใดไม่ใช่บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการประเมินหลักสูตร
- ก. การวางกรอบการประเมิน.
 - ข. การแปลความหมายข้อมูล
 - ค. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ง. ไม่มีคำตอบ.

เฉลยแบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

1. ค 2. ง 3. ค 4. ก 5. ก 6. ง 7. ง 8. ก 9. ค 10. ก
11. ข 12. ข 13. ก 14. ง

แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

คำชี้แจง : ขอให้พิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และตัดสินใจเลือกตอบตามคำตอบที่กำหนดให้
เพียงคำตอบเดียวในแต่ละคำถาม โดยใช้เครื่องหมาย **X** ตรงตามตัวอักษรที่
เป็นคำตอบในกระดาษคำตอบ

1. ข้อใด**ไม่ใช่**การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
 - ก. ประเมินเฉพาะด้านการเงิน.
 - ข. ประเมินทั้งด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงิน
 - ค. กำหนดกรอบการประเมินเป็นสี่มุมมอง
 - ง. ต้องกำหนดกรอบตารางการประเมิน
2. ใครคือผู้คิดการประเมินโดยหลักการ BSC
 - ก. Norton
 - ข. Bloom
 - ค. Kaplan
 - ง. ข้อ ก และ ข.
3. ข้อใดคือองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการประเมินโดยหลักการ BSC
 - ก. การวิเคราะห์วิสัยทัศน์
 - ข. กำหนดกรอบการประเมิน.
 - ค. การกำหนดผู้รับผิดชอบ
 - ง. การสร้างเครื่องมือการประเมิน
4. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC นั้น มุมมองที่สำคัญที่สุดคือข้อใด
 - ก. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - ข. มุมมองด้านผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง.
 - ค. มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - ง. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
5. ข้อใดถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
 - ก. กำหนดสิ่งที่เป็นกรอบประเมินเป็นก็มุมมองก็ได้
 - ข. การพัฒนาครูอยู่ในมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - ค. การเรียนการสอนอยู่ในมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา
 - ง. ไม่มีข้อถูก.

6. เกณฑ์การประเมินหลักสูตรมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนาคือ ข้อใด
- ความพึงพอใจของผู้เรียน
 - ความพึงพอใจของครู.
 - ความพึงพอใจของผู้ปกครอง
 - ข้อ ก และ ค
7. ข้อใดถูกต้องในการประเมินหลักสูตรมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
- ประเมินความสามารถการสอนของครูเป็นรายกลุ่ม
 - ประเมินความสามารถการสอนของครูรายชั้นเรียน
 - ประเมินความสามารถการสอนของครูเป็นรายบุคคล.
 - ประเมินความสามารถการสอนของครูเป็นรายโรงเรียน
8. ข้อใดถูกต้องในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับ
มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา
 - มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับ
มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง.
 - มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับ
มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง.
 - ถูกทุกข้อ
9. ข้อใดไม่ถูกต้องในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- เริ่มจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์
 - มุมมองที่กำหนดจะต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล
 - จะจัดทำตารางกรอบการประเมินหรือไม่ก็ได้.
 - ผู้เกี่ยวข้องทุกคนจะต้องมีความเข้าใจชัดเจน
10. “รายละเอียดที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน” คือ ข้อใด
- วัตถุประสงค์
 - การวัด.
 - เป้าหมาย
 - กลยุทธ์เริ่ม

เฉลยแบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

1. ก 2. ง 3. ข 4. ข 5. ง 6. ข 7. ค 8. ค 9. ค 10. ข

แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

คำชี้แจง : ขอให้พิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และตัดสินใจเลือกตอบตามคำตอบที่กำหนดให้ เพียงคำตอบเดียวในแต่ละคำถาม โดยใส่เครื่องหมาย **X** ตรงตามตัวอักษรที่เป็นคำตอบในกระดาษคำตอบ

1. BSC เกี่ยวข้องกับข้อใด
 - ก. กระบวนการประเมินโดยพิจารณาจากมุมมองด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน
 - ข. กำหนดกรอบการประเมินเป็นสี่มุมมองเกิดจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์
 - ค. มีความสมดุลในการประเมินทั้งมุมมองด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงิน
 - ง. ถูกทุกข้อ.
2. "Scorecard" คืออะไร
 - ก. ตารางกรอบการประเมินผล.
 - ข. การกำหนดสิ่งที่ใช้ประเมินผล
 - ค. การวิเคราะห์วิสัยทัศน์
 - ง. การจัดทำเครื่องมือประเมินผล
3. การประเมินหลักสูตรด้านผลผลิตการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับเรื่องใด
 - ก. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - ข. มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - ค. มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง.
 - ง. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา
4. การประเมินหลักสูตรเกี่ยวข้องกับด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในผู้ปฏิบัติงานตรงกับการประเมินด้านใด
 - ก. มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
 - ข. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - ค. มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - ง. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา.
5. การประเมินหลักสูตรด้านเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาตรงกับประเมินด้านใด
 - ก. มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
 - ข. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
 - ค. มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร.
 - ง. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

6. การประเมินหลักสูตรเกี่ยวกับด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ตรงกับการประเมินด้านใด
- มุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
 - มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร.
 - มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา
7. บุคคลที่เกี่ยวข้องมากที่สุดกับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC คือ ข้อใด
- ผู้บริหารสถานศึกษา.
 - ครูผู้สอน
 - นักเรียน
 - ผู้ปกครอง
8. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC มีข้อใดอย่างไร
- กำหนดสิ่งประเมินได้ครอบคลุมทั้งการเงินและไม่ใช้การเงิน
 - มีความสมดุลทุกด้านและมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน
 - ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินและมีมติเป็นเอกฉันท์
 - ถูกทุกข้อ.
9. การกำหนดตารางรอบการประเมินองค์ประกอบสำคัญที่สุดข้อใด
- การวัด
 - วัตถุประสงค์.
 - เป้าหมาย
 - กลยุทธ์เริ่ม
10. การประเมินมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดคือ ข้อใด
- การจัดทำหลักสูตร
 - การบริหารหลักสูตร
 - การจัดกระบวนการเรียนรู้.
 - การประเมินผลนักเรียน

เฉลยแบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

1. ง 2. ก 3. ค 4. ง 5. ค 6. ข 7. ก 8. ง 9. ข 10. ค

แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 4
--

คำชี้แจง : ขอให้พิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และตัดสินใจเลือกตอบตามคำตอบที่กำหนดให้
เพียงคำตอบเดียวในแต่ละคำถาม โดยใช้เครื่องหมาย X ตรงตามตัวอักษรที่
เป็นคำตอบในกระดาษคำตอบ

1. การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC เป็นขั้นตอนที่เท่าไร
ของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
 - ก. 1
 - ข. 2.
 - ค. 3
 - ง. 4
2. ข้อใดเป็นการเตรียมดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
ขั้นตอนแรก
 - ก. เตรียมเครื่องมือวัด
 - ข. จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน
 - ค. การทบทวนกรอบการประเมิน.
 - ง. การวางแผนการใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์
3. ข้อใดถูกต้อง
 - ก. การดำเนินการประเมินต้องทำในรูปคณะกรรมการ.
 - ข. การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติใดก็ได้ตามความต้องการ
 - ค. การรวบรวมข้อมูลด้านใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้เก็บข้อมูล
 - ง. การดำเนินการเก็บข้อมูลจะใช้เครื่องมือหรือไม่ก็ได้
4. “เฉลี่ยร้อยละ 80” ข้อความนี้อยู่ในองค์ประกอบข้อใดของกรอบการประเมิน
 - ก. วัตถุประสงค์
 - ข. การวัดหรือตัวชี้วัด
 - ค. เป้าหมาย.
 - ง. วิธีการหรือเครื่องมือวัด

6. “ร้อยละของผู้ปกครองที่มีความพึงพอใจ” ข้อความนี้อยู่ในองค์ประกอบข้อใดของกรอบการประเมิน
- วัดอุปสงค์
 - การวัดหรือตัวชี้วัด.
 - เป้าหมาย
 - วิธีการหรือเครื่องมือวัด
7. การประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ควรใช้เครื่องมือใดจึงจะเหมาะสม
- แบบทดสอบ
 - แบบสังเกต
 - แบบสอบถาม.
 - แบบสัมภาษณ์
8. การประเมินพฤติกรรมด้านคุณลักษณะผู้เรียน ควรใช้เครื่องมือใดจึงจะเหมาะสม
- แบบทดสอบ
 - แบบสังเกต.
 - แบบสอบถาม
 - แบบสัมภาษณ์
9. ข้อใดไม่ถูกต้อง
- การประเมินหลักสูตรต้องแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบล่วงหน้า
 - การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ต้องมี 4 มุมมอง
 - มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรสำคัญที่สุดในการประเมินหลักสูตร.
 - การประเมินโดยหลักการ BSC ต้องกำหนดกรอบการประเมินชัดเจนทุกด้าน

เฉลยแบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

1. ข 2. ค 3. ก 4. ค 5. ค 6. ข 7. ค 8. ข 9. ค

แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

คำชี้แจง : ขอให้พิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และตัดสินใจเลือกตอบตามคำตอบที่กำหนดให้
เพียงคำตอบเดียวในแต่ละคำถาม โดยใช้เครื่องหมาย **X** ตรงตามตัวอักษรที่
เป็นคำตอบในกระดาษคำตอบ

1. ข้อใด **ไม่** เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล
 - ก. การประมวลผลข้อมูล
 - ข. การใช้สถิติพื้นฐานต่างๆ
 - ค. การนำเสนอข้อมูล
 - ง. การรายงานผลข้อมูล.
2. ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลคือข้อใด
 - ก. การประมวลผลข้อมูล.
 - ข. การใช้สถิติพื้นฐานต่างๆ
 - ค. การนำเสนอข้อมูล
 - ง. การรายงานผลข้อมูล
3. ข้อใด คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการวิเคราะห์ข้อมูล
 - ก. การประมวลผลข้อมูล
 - ข. การใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
 - ค. การแปลผลข้อมูล
 - ง. การสรุปผลการวิเคราะห์.
4. ข้อใด คือ ข้อมูลนามบัญญัติ
 - ก. น้ำหนักนักเรียน
 - ข. เพศนักเรียน.
 - ค. จำนวนนักเรียน
 - ง. คะแนนสอบนักเรียน
5. ข้อใด คือ ข้อมูลมาตราเรียงลำดับ
 - ก. น้ำหนักนักเรียน
 - ข. เพศนักเรียน
 - ค. จำนวนนักเรียน.
 - ง. คะแนนสอบนักเรียน

6. ข้อใด คือ ข้อมูลมาตรวัดอันตรายภาค
- ก. น้ำหนักนักเรียน
 - ข. เพศนักเรียน
 - ค. จำนวนนักเรียน
 - ง. คะแนนสอบนักเรียน.
7. ข้อใด คือ ข้อมูลมาตรวัดตราส่วน
- ก. น้ำหนักนักเรียน.
 - ข. เพศนักเรียน
 - ค. จำนวนนักเรียน
 - ง. คะแนนสอบนักเรียน
8. การวิเคราะห์ข้อมูลจะเลือกใช้สถิติใดขึ้นอยู่กับข้อใด
- ก. ตัวชี้วัดในการประเมิน.
 - ข. การดำเนินการประเมิน
 - ค. วัตถุประสงค์ในการประเมิน
 - ง. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
9. ข้อใดไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการแปลผลข้อมูล
- ก. ควรอยู่ในขอบเขตการประเมิน
 - ข. ใช้ภาษากระชับชัดเจน รัดกุม
 - ค. แปลข้อมูลอย่างไรก็ได้ตามที่ต้องการ.
 - ง. ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของข้อมูล

เฉลยแบบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

1. ง 2. ก 3. ง 4. ข 5. ค 6. ง 7. ก 8. ก 9. ค

แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 6
--

คำชี้แจง : ขอให้พิจารณาคำถามที่กำหนดให้ และตัดสินใจเลือกตอบตามคำตอบที่กำหนดให้
เพียงคำตอบเดียวในแต่ละคำถาม โดยใส่เครื่องหมาย **X** ตรงตามตัวอักษรที่
เป็นคำตอบในกระดาษคำตอบ

1. การเขียนรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรโดยทั่วไปแบ่งออกเป็นกี่ส่วน
 - ก. 2 ส่วน
 - ข. 3 ส่วน
 - ค. 4 ส่วน.
 - ง. 5 ส่วน
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการประเมินหลักสูตร ควรนำเสนอรายงานไว้ในบทที่เท่าไร
 - ก. บทที่ 1
 - ข. บทที่ 2.
 - ค. บทที่ 3
 - ง. บทที่ 4
3. ข้อใดไม่ใช่ขั้นตอนนำของการเขียนรายงาน
 - ก. ขอบเขตของการเขียนรายงาน
 - ข. กิตติกรรมประกาศ.
 - ค. วัตถุประสงค์ของการรายงาน
 - ง. ความสำคัญของการรายงาน
4. ข้อใดไม่ใช่หัวข้อการนำเสนอรายงานในบทที่ 3
 - ก. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้เก็บข้อมูล
 - ข. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ค. ขอบเขตของการรายงาน.
 - ง. การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. รายงานผลการประเมินหลักสูตรที่นำเสนอรายละเอียดครบถ้วนทุกเรื่องคือบทใด
- ก. บทที่ 2
 - ข. บทที่ 3
 - ค. บทที่ 4
 - ง. บทที่ 5"
6. ข้อใดไม่ถูกต้องสำหรับการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- ก. ข้อมูลที่นำเสนอไว้ในรายงานควรใช้เฉพาะข้อมูลดิบ.
 - ข. ต้องเขียนโดยใช้โครงสร้างของเอกสารทางวิชาการ
 - ค. ผู้ดำเนินการประเมินหลักสูตรควรมีความชัดเจน
 - ง. สามารถนำเสนอรายงานเป็นผลงานทางวิชาการได้

เฉลยแบบสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

1. ค 2. ข 3. ข 4. ค 5. ง 6. ก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2546, มกราคม-เมษายน). "การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม", *บริหารการศึกษา มศว.* (2) : 17-26.
- (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน* เอกชน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- กรมวิชาการ. (2543 ก). *การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด: แนวทางสู่การปฏิบัติ.* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2534). *คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533).* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- (2545). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- (2543 ข). *แนวทางการนำมาตรฐานหลักสูตรไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินตามสภาพจริง.* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2544). *แนวทางการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2539). *คู่มือประเมินการใช้หลักสูตรด้วยตนเองของโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ.
- (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- (2536). *รายงานผลการประเมินการใช้หลักสูตรปีการศึกษา 2533 ระดับประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ.
- กฤษณีย์ อุทุมพร. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างเครื่องมือสอบมาตรฐานฝีมือ นักเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ระบบทวิภาคี.* ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- กิติ ดยัคคานนท์. (2532). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เชษฐาธุโร.

- กอบกิจ ดันต์เจริญรัตน์. (2536). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. (2537). การฝึกอบรม : เอกสารคำสอนประกอบการสอนวิชา ปว.671 การฝึกอบรมบุคลากรสำหรับการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิษฐา วิทยาอนุมาศ และณัฐภา สรรพศรี. (2540). “แบบจำลองเงื่อนไขที่แน่นซ์ของสเด็ก” ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 175-183.
- คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา. (2542). การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ในกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- โควิน คลังแสง. (2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- คำสั่งกระทรวงศึกษา ที่ วก 1166 / 2544 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2544 เรื่อง การประกาศใช้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.
- จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช. (2536). “การวิจัยหลักสูตร” ใน ใน ประมวลบทความหลักสูตร : สารร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development). กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- จุไร ชุมชุม. (2538). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากร ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันราชภัฏ เรื่องการสร้างและพัฒนาคณะทำงาน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- จำเนียร สุขหลาย และคนอื่นๆ. (2540). “แบบจำลอง CIPP” ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 205-218.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อัสติน เพรส.
- เฉลิมพล คงจันทร์. (2541). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้าสำหรับ นักศึกษาช่างยนต์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.

- ชาญ สวัสดิ์สาส์. (2542). คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงานก.พ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2542). หนังสือชุดส่งเสริมความรู้แก่ครู-อาจารย์และประชาชน วิชาหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- จิระ ประवालพฤษ. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (Personnel Development and Training). กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาบวรราชภัฏ.
- ดนัย เทียนพุ่ม. (2542). ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ / Key Performance Indicators (KPI's). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์ .
- .———. (2546). ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ (KPI's) และการประเมินองค์กรแบบสมดุล. (BSC : The Balanced Scorecard). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์ .
- .———. (2545). ว่าด้วยเรื่อง KPIs และ BSC : The Balanced Scorecard เวอร์ชัน 3.0. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นาโกต้า.
- ณรงค์ ฉายายนต์. (2536). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหารสำหรับหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- ณัฐพล ขวลิตชีวิน และปราโมทย์ ศุภปัญญา. (2545). เทคนิคการวัดผลงานสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดีย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2544). ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ทวี เชื้อสุวรรณทวี. (2545). รายงานการวิจัยการประเมินผลหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาการให้บริการปรึกษาและแนะแนวในงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2536). เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พับลิคิสมเนสพรินท์.
- ทศนา แคมณี. (2540). "การประเมินหลักสูตร" ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 133-151.
- ทองสุข วันแสน. (2537). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพทอผ้าไหมมัดหมี่ สำหรับประชาชนในชนบท. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.

- เทียนฉาย กิระนันท์. (2540). “การวางแผนและจัดทำโครงการของรัฐ” ใน *รวมบทความทาง
การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้าที่ 1-23.
- ทวีชัย ชัยจิรณายกุล ปราณี สังขะตะววรรณ และประภาพรรณ เอี่ยมสุภามิตร. (2545).
หลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2526). *หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน และการนิเทศการศึกษา*.
พิษณุโลก : แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- นวลอนงค์ บุญฤทธิพงศ์. (2539). *การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์
ระดับต้น กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและ
พัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
เอกสารอัดสำเนา
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2536). “การประเมินหลักสูตร : กรอบแนวคิดในการประเมิน” ใน
รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดวงสมัย.
- บุญช่วย พันธุ์งาม. (2545, สิงหาคม – กันยายน). “ หลักสูตรการพัฒนาระบวนการคิด
เพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาชุมชน ”, *ประชาศึกษา*. (52) : 10.
- บุบผา เมฆศรีทองคำ. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างกระบวนการตัดสินใจ
ทางจริยธรรมในวิชาชีพหนังสือพิมพ์สำหรับนักศึกษาวารสารศาสตร์*.
ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา
- ประพันธ์ ธรรมไชย. (2546, มกราคม-เมษายน). “การเปลี่ยนผ่านทางสังคมกับฐานคติของ
แนวคิดทฤษฎีการบริหาร”, *บริหารการศึกษามศว*. (2) : 14.
- ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์. (2535). *การบริหารงานงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต.
- พลุ เดชะรินทร์. (2542, กรกฎาคม-กันยายน). “การบริหารจัดการการประเมินผล
การดำเนินงานขององค์การ (Measurement of Corporate Performance)”
จุฬาลงกรณ์ 11 (44) : 76-92.
- . (2545). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard
และ Key Performance Indicators*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2546). *Balanced Scorecard : รู้ลึกในการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.

- พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. (2543). ผู้จัดการฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส.ส.ท.
- ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์. (2540). "แบบจำลองของแฮมมอนด์" ใน รวมบทความทาง
การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวดี ภาชา. (2536). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหา
เป็นหลัก สำหรับอาจารย์พยาบาล. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2544). การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2540). "การประเมินผลโครงการ" ใน รวมบทความทางการประเมิน
โครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546.
ประกาศ ณ วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ลงนามโดย นายปองพล อดิเรกสาร
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ.
- ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544. ประกาศ ณ วันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ.2544
ลงนามโดย นายเกษม วัฒนชัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ.
- รุจิร ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ
: โรงพิมพ์บู๊ต พอยต์.
- ธรรมสมร อยู่สถาพร. (2538). นานาสาระทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรักหวานกราฟฟิค.
- วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. (2544). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิด
อย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล. ปรินซ์นิพนธ์. กศ.ด.
(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน : ภาคปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535). การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- (2546, มกราคม-เมษายน). "การเรียนรู้อุบัติการณ์ : การแก้ปัญหา
ในอนาคต", บริหารการศึกษา มศว. (2) : 6-10.

- วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. (2534). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ สำหรับครูประถมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร (หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- (2532). การพัฒนาชุดฝึกด้วยตนเองเรื่องการวางแผนการวางแผนการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์ และ ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. (2546). การใช้ระบบ *Balanced Scorecard*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมการพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัยกาญจนวาสี. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2545). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สถิต สันติเมทนีดล. (2540). “การวิเคราะห์โครงการเชิงผลประโยชน์ที่ได้รับเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย” ใน *รวมบทความทางการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 41-48.
- สราวุธ เศรษฐจิ. (2546, มกราคม-เมษายน). “บทบาทของผู้บริหารสู่ความสำเร็จขององค์กร”, *บริหารการศึกษา มศว* (2) : 27-30.
- สัจด์ อุทรานนท์. (2530). การนิเทศภายในโรงเรียนเอกสารการอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง รุ่นที่ 11 .กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนหลักสูตร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สมชาย ชันกุล. (2544, สิงหาคม-กันยายน). “การประเมินผลองค์กรแบบครบวงจร BSC & KPI” *เอ็นพีซี*. 10 (54) : 4-6.

- สมชาติ กิจยรรยง และ อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมจิต ธนะเรืองสกุลไทย. (2533). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการช่างเทคนิคอุตสาหกรรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการสอน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.
- สมจิต เมตไตรพันธ์. (2530). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.
- สมนึก ธาตุทอง. (2546). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมิน. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- สมบัติ คชสิทธิ์. (2536). "การประเมินหลักสูตร : ธรรมชาติของการประเมิน" ใน ประมวลความหลักสูตร : สารร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ดันยะ. (2524). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนของครูประจำการ ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สมศักดิ์ สันธะเวชญ์. (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พัฒนาพานิช.
- สมศรี ทองนุช. (2542). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นคนทันสมัยด้านจิตใจ สำหรับนักศึกษาสาขาครุศาสตร์ของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สมสมัย เนคมานุรักษ์. (2537). การประเมินผลการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). ในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.
- สมหวัง พิริยานุวัฒน์. (2540). "ความรู้เบื้องต้นสำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษา" กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 101-131.

- สาคร พุทธิพาน. (2533). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการใช้จ่ายผิด และยาเสพติด สำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สิทธิชัย เทวธีระรัตน์. (2543). รูปแบบหลักสูตรนิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสื่อสาร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สุชาติ ลีตระกูล. (2532).การพัฒนาหลักสูตรสำหรับลูกกรรมการก่อสร้างก่อนวัยเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สุวัฒน์ สุขมลสันต์ กรรณิการ หิตะศักดิ์ และสุวรรณ สดลชา. (2540). “แบบจำลองที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก” ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้าที่ 155-176.
- สุเทพ หุ่นสวัสดิ์. (2540). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ สำหรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สุภาพร แนวนุตร. (2540). การประเมินหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สุขศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.
- สุรวัช ศรีวัช ลคนอื่นๆ (2528). “การบริหารวิชาการ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1-4. (หน้า171-230). พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุริยา เหมตะศิลป. (2537). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนาหลักสูตรแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สุวรรณ หมิ่นดาบุตร. (2540). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2545). การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมชาติ.

- แสน สมนึก. (2541). การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการ
นิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด.
(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
เอกสารอัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2533). "การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ แบบและพฤติกรรมผู้นำ"
ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา (Research in Education
Administration). หน่วยที่ 9 . นนทบุรี : บัณฑิตศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
เอกสารอัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และคณะ. (2546, มกราคม-เมษายน). " บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542", บริหารการศึกษา มศว. (2) : 2-10.
- เสริมศรี ไชยสร และคณะ. (2526). รายงานการวิจัยเรื่องบูรณาการในหลักสูตร :
ลักษณะของหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและปัญหาการจัดการศึกษาในเขตการศึกษา 8 .
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2544). คำแนะนำการนำมาตรฐานการควบคุมภายในไปใช้
ในเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). แนวการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- (2546). แผนงานหลักโครงการ "หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน" (Master Plan of
Lab School Project) . กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). แนวทางการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรักหวาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545 ก). การจัดทำหลักสูตร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- (2542). ชุดอบรมด้วยตนเองการพัฒนาการเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 การจัดทำหลักสูตรในสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545 ก). การจัดทำหลักสูตร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัย
และพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วีที
ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545 ข). เอกสารเสริมความรู้
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- สำนักงานโครงการนาร่องปฏิรูปการศึกษา. (2544). ชุดคู่มือปฏิบัติการโครงการนาร่อง
ปฏิรูปการศึกษา ฉบับที่ 2 คู่มือปฏิบัติการโครงการนาร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาด้านบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การนำนโยบายรัฐบาลด้านการศึกษา
สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- .----- . (2544). การวิจัยเชิงนโยบายรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามแนว พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- .----- . (2543). หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- .----- . (2544). สารสนเทศ ศธ. 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544 ก). เขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- .----- . (2544 ข). ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ.2542 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ศิริการพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู
ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ แอล.ที.เพรส.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2544). สารสนเทศ ศธ. 2544. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2544). มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ
ภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฑาทอง.
- สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2539). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- เสาวนีย์ ชัยมุสิก. (2545). การจัดทำมาตรฐานในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บุ๊ค พอยด์.
- หวน พินธุพันธ์. (2528). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อนันท์ศิลป์ รุจิเวช สุทัศน์ ลักษณะวิลาส และประอร สุนทรวิภาต. (2540). “แบบจำลองของเวลช์”.
ในรวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
หน้าที่ 227-234
- อจริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับ
นักศึกษายาบาลศาสตร์.ปริญญาโท กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.เอกสารอัดสำเนา

- อัจฉรา จันทร์ฉาย. (2545). *การวางแผนกลยุทธ์และการจัดทำ BSC*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- อัญชลี จันทาโก. (2542). *การสร้างหลักสูตรสำหรับให้คำปรึกษาผู้ติดเชื้อเอช ไอ วี*.
 ปริญญา กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- อัญชลี บรรจงศิริ. (2539). *การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงวิชาเอก
 พลศึกษา พุทธศักราช 2529 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2534) พลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.*
- อัญชลี สารวัตนะ. (2542 , ธันวาคม). "การศึกษาแบบบูรณาการ (Integrative Education)"
 วารสารวิชาการ. 2(12) : 27-31.
- อรพรรณ พรสีมา . (2539). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยี
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย ธรรมเดโช. (2531). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 (School-Based Management)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2542). *สรุปย่อรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารและ
 จัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 (School-Based Management)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาแห่งชาติ.
- อุทุมพร (ทองอุไร) จามรมาน. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและ
 หลักสูตรท้องถิ่นสู่การสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พันธ์.
- เอกชัย เอื้อเฟื้อ. (2537). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้าน
 ความเป็นผู้นำ และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษา
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.
- องอาจ พงษ์พิสุทธิบุพผา. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม
 ผู้นำทางเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษา เพื่อการพัฒนาชนบท
 (อศ.กษ.)*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. เอกสารอัดสำเนา.

- Beauchamp, George A. (1975). *A Curriculum Theory*. 3rd ed. Wilmette, Illinois : The Kagg Press.
- Bloom, Benjamin S. (1976). *Human Characteristic and School Learning*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Kaplan, Robert S & Norton, David P. (1996). *The balance scorecard : translating strategy into baction*. Boston , Massachusetts, Harvard Business School Press.
- Kirkpatrick, D.L. (1978). " Evaluating In-House Training Programs". *Training and Development Journal*. 32 (9), September, 6-9.
- Knowles, M. S. (1978). *The Adult Learner : Aneglected Species*. 2nd ed. Houston Texas : Gulf Publishing Co.
- Leslie, Rae. (1998). *Using People Skills in Training and Development*. London : Kogan Page Limited.
- Oliva, Peter F. (1992). *Development the Curriculum*. 3rd ed. New York : HarperCollins Publishers Inc.
- Owen, J.M. & Rogers, P.T. (1992). *Program Evaluation : Fromms and Approaches*. London : Sage Publication.
- Pratt, David. (1994). *Curriculum Planning : A Handbook for Professionals*. Florida : Harcourt Brace College.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. New Jersey : A Simon & Schuster.
- Saylor, J. Galen & William M. Alexander. (1974). *Planning Curriculum for School*. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Stufflebeam, L. Daniel. (1973). *Phi Kappa National Study Educational Evaluation and Decision Making*. Edited by Stufflebeam, L. Danial and others. Blooming, Inc ; Phi Delta Kappa.
- Taba, Hilda. (1950,1962). *Curriculum Devenlopment : Theory and Practic* . New York : Harcourt, Brace & World; Inc.
- Tyler, Ralph W. (1949,1950). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago : The Univerity of Chicago Press.

ภาคผนวก

ตัวอย่างเครื่องมือการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

จำนวน 4 มุมมอง รวม 20 แบบ

การประเมินแต่ละมุมมอง	เครื่องมือวัดที่ใช้ประเมิน
1. ด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง	1.1 แบบสำรวจของข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 1.2 แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน 1.3 แบบประเมินความสามารถในการคิดและมีวิสัยทัศน์ของนักเรียน 1.4 แบบประเมินทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของนักเรียน 1.5 แบบประเมินทักษะในการทำงานและเจตคติต่ออาชีพของนักเรียน 1.6 แบบประเมินสุนทรีย์ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของนักเรียน 1.7 แบบประเมินการมีสุนทรีย์ภาพ ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา 1.8 แบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียน 1.9 แบบสอบถามความพึงพอใจการจัดการศึกษาในโรงเรียนของผู้ปกครองและชุมชน
2. ด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร	2.1 แบบตรวจสอบและประเมินคุณภาพเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา 2.2 แบบประเมินการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน 2.3 แบบประเมินคุณภาพกิจกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2.4 แบบประเมินการดำเนินการประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	3.1 แบบประเมินความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้สอน 3.2 แบบประเมินความสามารถด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน 3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3.4 แบบสอบถามความสามารถด้านการบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ด้านงบประมาณและทรัพยากร	4.1 แบบประเมินค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา 4.2 แบบสำรวจการจัดครูผู้สอนรับผิดชอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4.3 แบบประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน

กรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

มุมมอง	เครื่องมือวัด	ผู้ให้ข้อมูล	แหล่งเก็บ ผู้ข้อมูล	ผู้ดำเนินการ
ด้านนักเรียนและ ผู้เกี่ยวข้อง	1.1 แบบสำรวจของข้อมูลด้านผล สัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้	-ครูผู้สอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ ทุกคนทุกชั้นเรียน	-แบบบันทึกผล การเรียนรู้ของ นักเรียนทุกคนใน ทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้	-คณะผู้ประเมิน ที่สถานศึกษา แต่งตั้งทำหน้าที่ ตรวจสอบและ ประเมินด้วย ตนเองทุก รายการ
	1.2 แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของ นักเรียน	-ครูผู้สอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ ทุกคนทุกชั้นเรียน	-นักเรียนทุกคน ทุกห้องเรียน	
	1.3 แบบประเมินความสามารถใน การคิดและมีวิสัยทัศน์ของ นักเรียน	-ครูผู้สอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ ทุกคนทุกชั้นเรียน	-นักเรียนทุกคน ทุกห้องเรียน	
	1.3 แบบประเมินทักษะการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองของนักเรียน	-ครูผู้สอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ ทุกคนทุกชั้นเรียน	-นักเรียนทุกคน ทุกห้องเรียน	
	1.5 แบบประเมินทักษะในการทำงานและ เจตคติต่ออาชีพของนักเรียน	-ครูผู้สอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ ทุกคนทุกชั้นเรียน	-นักเรียนทุกคน ทุกห้องเรียน	
	1.6 แบบประเมินสุนนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีของนักเรียน	-ครูผู้สอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ ทุกคนทุกชั้นเรียน	-นักเรียนทุกคน ทุกห้องเรียน	
	1.7 แบบประเมินการมีสุนทรีภาพ ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและ กีฬา	-ครูผู้สอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ ทุกคนทุกชั้นเรียน	-นักเรียนราย บุคคลทุกคน ทุกห้องเรียน	
	1.8 แบบสอบถามความพึงพอใจ ในการเรียนของนักเรียน	-นักเรียนทุกคน ทุกชั้นเรียน	-นักเรียนราย บุคคลทุกห้อง เรียน	
	1.9 แบบสอบถามความพึงพอใจการจัด การศึกษาในโรงเรียนของผู้ปกครอง และชุมชน	-ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้แทน ชุมชน สุ่มจำนวน ร้อยละ 30	-ผู้ปกครองและ ผู้แทนชุมชนราย บุคคล	

มุมมอง	เครื่องมือวัด	ผู้ให้ข้อมูล	แหล่งเก็บข้อมูล	ผู้ดำเนินการ
ด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร	2.1 แบบตรวจสอบและประเมินคุณภาพเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา	-คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา	-คำสั่งโรงเรียน มอบหมายให้ผู้สอนรับผิดชอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของแต่ละชั้น	-คณะผู้ประเมินที่สถานศึกษาแต่งตั้งทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินด้วยตนเองทุกรายการ
	2.2 แบบประเมินการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	-ครูผู้สอนทุกคนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	-แผนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูผู้สอนทุกคนทุกชั้นเรียน	
	2.3 แบบประเมินคุณภาพกิจกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	-ผู้บริหารสถานศึกษาและฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา	-เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	
	2.4 แบบประเมินการดำเนินการประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	-ครูผู้สอนทุกคนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	-แผนการสอน สื่อการเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผล	

มุมมอง	เครื่องมือวัด	ผู้ให้ข้อมูล	แหล่งเก็บข้อมูล	ผู้ดำเนินการ
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา	3.1 แบบประเมินความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้สอน 3.2 แบบประเมินความสามารถด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน 3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3.4 แบบสอบถามความสามารถด้านการบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา	-ครูผู้สอนทุกคนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ -ครูผู้สอนทุกคนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ -ครูผู้สอนทุกคนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ -ครูผู้สอนทุกคนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	-ระเบียบการประเมินผลของสถานศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ -ครูผู้สอนรายบุคคล -ครูผู้สอนรายบุคคล	-คณะผู้ประเมินที่สถานศึกษาแต่งตั้งทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินด้วยตนเองทุกรายการ
ด้านงบประมาณและทรัพยากร	4.1 แบบประเมินค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา 4.2 แบบสำรวจการจัดครูผู้สอนรับผิดชอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4.3 แบบประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน	-ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบการเงินของโรงเรียน และเจ้าของเรื่องแต่ละกิจกรรม -ครูผู้สอนทุกคนที่รับผิดชอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของแต่ละชั้นเรียน -ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ	-ครูผู้สอนรายบุคคล -ครูผู้สอนรายบุคคล -หลักฐานแสดงค่าใช้จ่ายงบประมาณทั้งที่ได้รับจัดสรรหรือหาจากแหล่งอื่นๆ	-คณะผู้ประเมินที่สถานศึกษาแต่งตั้งทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินด้วยตนเองทุกรายการ

มีตัวอย่างของเครื่องมือการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC จำนวน 4 มุมมอง ดังนี้

ตัวอย่างเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

จำนวน 9 ฉบับ

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

1.1 แบบสำรวจข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียน

โรงเรียน.....ชั้น.....

ปีการศึกษา.....ชื่อครูผู้สอน.....

คำชี้แจง : นำข้อมูลจากแบบบันทึกผลการเรียนรู้รายกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มกรอกในแบบนี้

ข้อที่	ชื่อ ชื่อสกุล (นักเรียน)	ระดับคะแนนร้อยละของ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้								
		ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	สุขศึกษา และพลศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	ภาษาอังกฤษ	เฉลี่ยระดับคะแนน 8 กลุ่มสาระ
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
นัก เรียน (ทุก คน)	เฉลี่ยระดับคะแนน									

หมายเหตุ : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น จะมีลักษณะเป็นระดับผลการเรียนหรือร้อยละขึ้นอยู่กับระเบียบการประเมินผลของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นเองสอดคล้องกับแนวการประเมินผลของกระทรวงศึกษาธิการ ถ้าประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นผลการทดสอบเป็นรายภาคเรียนให้เฉลี่ยทั้งปีการศึกษา และสรุปในแบบสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคลจนครบ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และเมื่อครบถ้วนรายห้องเรียนแล้ว ก็วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยทั้งห้องเรียนเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

1.2 แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียนด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ชื่อนักเรียน.....

ชั้นประถมศึกษาปีที่.....โรงเรียน.....

คำชี้แจง : แบบประเมินนี้ สำหรับคณะผู้ประเมินใช้ประเมินพฤติกรรมผู้เรียนเป็นรายบุคคล
รายห้องเรียนในชั้นเรียน ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นคนดี
ความเป็นคนเก่ง และการมีความสุข

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
1.ด้านความเป็นคนดี					
1.1 นักเรียนมีการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ และด้าน ความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร					
1.2 นักเรียนมีพัฒนาการด้านการปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา					
1.3 นักเรียนมีพัฒนาการด้านความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข					
1.4 นักเรียนมีพัฒนาการด้านการเห็นคุณค่า และมีความภูมิใจใน ภูมิปัญญาไทย					
1.5 นักเรียนมีระเบียบวินัย					
1.6 นักเรียนมีความเคารพในสิทธิหน้าที่และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์					
1.7 นักเรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม					
1.8 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม					
1.9 นักเรียนมีความรักสถานศึกษา ท้องถิ่นและประเทศชาติ					

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
2. ด้านความเป็นคนเก่ง 2.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี 2.2 นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2.3 นักเรียนมีทักษะในการคิด การจัดการแก้ปัญหา 2.4 นักเรียนมีทักษะและนิสัยรักการทำงาน 2.5 นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะในการสื่อสารและการใช้ภาษาไทย 3. ด้านการมีความสุข 3.1 นักเรียนมีสุขภาพจิตดี 3.2 นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข 3.3 นักเรียนมีสุขภาพและสุขนิสัยที่ดี 3.4 นักเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี 3.5 นักเรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามนี้ประเมินพฤติกรรมนักเรียน 3 ด้าน ทุกคนในชั้นเรียน
 รายบุคคล และนำผลการประเมินของนักเรียนแต่ละคนมาวิเคราะห์ผลการประเมินโดยหา
 ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า นักเรียนใน
 ชั้นเรียนผ่านเกณฑ์ระดับคุณภาพแต่ละช่วงที่กำหนดไว้คิดเป็นร้อยละเท่าไร และผ่านเกณฑ์
 ขั้นต่ำร้อยละเท่าไรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพ
 การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับ
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
 3.50 - 4.49 หมายถึง ดี
 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง
 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
 1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องปรับปรุง

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

1.3 แบบประเมินความสามารถในการคิดและการมีวิสัยทัศน์ของนักเรียน

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจาก
การมอบหมายให้นักเรียนสร้างผลงานหรือประดิษฐ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง จากนั้นประเมิน
ความสามารถในการคิดและมีวิสัยทัศน์ของนักเรียนแต่ละคนตามข้อกระทงประเมินที่
กำหนดให้และประเมินให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. กล้ายอมรับความจริง 2. กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง 3. กล้าทักท้วงในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 4. กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล 5. มีความคิดหลากหลายในการแก้ปัญหา 6. สามารถวางแผนงานชัดเจนเป็นรูปธรรม 7. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง 8. คิดสิ่งใหม่ๆที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม 9. เสนอความคิดเห็นเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 10. มีจินตนาออกแบบงานเป็นของตนเองไม่ลอกเลียนแบบ ผู้อื่น					
รวม/เฉลี่ย					

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

1.4 แบบประเมินทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้
และพัฒนาตนเองของนักเรียน

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจาก
พฤติกรรมการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนและพัฒนาตนเองของนักเรียน
ตามข้อกระทงประเมินที่กำหนดให้และประเมินให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่
กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					
2. ชักถามปัญหาข้อสงสัย					
3. แสวงหาประสบการณ์และค้นหาความรู้ใหม่ๆ					
4. มีความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้ใหม่					
5. ใช้เวลาที่มีให้เกิดประโยชน์					
6. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
7. มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี					
8. รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น					
9. ใช้ภาษาและการสื่อสารได้ถูกต้อง					
10. มีทักษะการวางแผนและการจัดการ					
11. มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน					
12. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง					
รวม/เฉลี่ย					

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

1.5 แบบประเมินทักษะในการทำงานและเจตคติต่ออาชีพของนักเรียน

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจาก พฤติกรรมการทำงานที่มอบหมายและเจตคติต่ออาชีพ ตามข้อกระทงประเมินที่กำหนดให้และประเมินให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. ทำงานเป็น					
1.1 วางแผนในการทำงาน					
1.2 ปฏิบัติงานตามแผนและขั้นตอนที่กำหนด					
1.2 เลือกใช้เครื่องมือได้ถูกต้องและปลอดภัย					
1.3 มีความคล่องแคล่วในการทำงาน					
1.4 ทำงานร่วมกับผู้อื่นและยอมรับฟังความคิดเห็น					
1.5 ทำงานสำเร็จตามกำหนด					
1.6ประเมินผลงาน					
2. นิยมรักการทำงาน					
2.1 ความสนใจ ตั้งใจในการทำงาน					
2.2 ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
2.3 ความอดทน พากเพียรในการทำงาน					
2.4 ความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
2.5 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
2.6 ความขยันขันแข็งในการทำงาน					
2.7 ให้ความร่วมมือในการทำงาน					
2.8 ให้ความร่วมมือในการทำงาน					
2.9 สมควรใจทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน					
2.10 ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ					
รวม/เฉลี่ย					

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

1.6 แบบประเมินสุขนิสัย สุขภาพและสุขภาพจิตของนักเรียน

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจาก
สุขนิสัย สุขภาพและสุขภาพจิตของนักเรียนตามข้อกระทงประเมินที่กำหนดให้และ
ประเมินให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. อดทน อดกลั้นต่อสิ่งชั่วร้าย					
2. มีสติ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					
3. ซื่อสัตย์เมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ					
4. ร่าเริง แจ่มใส มีความมั่นคงทางอารมณ์					
5. รู้จักตนเอง เข้าใจตนเองและมีอารมณ์ขัน					
6. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง					
7. มีสุขนิสัยที่ดีในเรื่องการกิน การพักผ่อน การนอนหลับ					
8. ควบคุมระงับอารมณ์ของตนเองได้ โดยไม่รู้สึกหวาดหวั่น					
9. สามารถปรับตัวทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกคนอย่างมีความสุข					
10. มองโลกในแง่ดี แก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความมีเหตุและผล					
11. มีการอาบน้ำ แปรงฟัน และดื่มน้ำได้ตามสุขบัญญัติที่กำหนดไว้					
12. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น มีความคิดที่จะแสดงน้ำใจต่อผู้อื่น					
13. จัดการกับอารมณ์ ความเครียดและปัญหาสุขภาพได้อย่างเหมาะสม					
14. มีน้ำหนักและส่วนสูงได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและสุขภาพกายเป็นปกติ					
15. ยอมรับและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์					
รวม/เฉลี่ย					

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

1.7 แบบประเมินการมีสุนทรียภาพ ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬาของนักเรียน

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินนักเรียนด้านสุนทรียภาพ ลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬาของนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจากตามข้อกระทง ประเมินที่กำหนดให้และประเมินให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. ขอบวาดภาพและระบายสี					
2. พึงพอใจในการออกกำลังกาย					
3. เห็นประโยชน์ของการมีสุขภาพดี					
4.. สามารถวาดภาพได้เมื่อต้องการ					
5. นิยมยกย่องผู้ที่ออกกำลังกายเป็นประจำ					
6. เห็นคุณค่าของการเรียนวิชาพลศึกษา					
7. ปฏิบัติตนในการรักษาสุขภาพเป็นประจำ					
8. รักกิจกรรมเกี่ยวข้องกับเพลงและดนตรี					
9. ปฏิบัติตนในการออกกำลังกายเป็นประจำ					
10. แสดงออกซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองเมื่อเล่นกีฬา					
11. มีอารมณ์ดีเมื่อเรียนวิชาศิลปะ พลศึกษา และดนตรี					
12. ตระหนักถึงการนำวิชาพลศึกษาไปสัมพันธ์กับวิชาอื่น					
13. นิยมยกย่องผู้ที่มีความสามารถด้านดนตรีและศิลปะ					
14. เป็นคนอารมณ์ดี ใจเย็น สามารถปรับตัวเข้ากับทุกคนได้ดีในทุกโอกาส					
รวม/เฉลี่ย					

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

1.8 แบบสอบถามความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียน

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจากความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนตามข้อกระทงประเมินที่กำหนดให้และประเมินให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. การเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2. การทำงานร่วมกับเพื่อนๆในทั้งในและนอกห้องเรียน 3. การร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4. บรรยากาศทั้งและนอกห้องเรียนช่วยในการเรียนรู้ 5. พฤติกรรมการเรียนการสอนของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 6. การใช้สื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ของครูผู้สอน 7. การวัดและประเมินผลการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8. การแจ้งผลการประเมินของครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 9. การสอนซ่อมเสริมนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 10. แนวทางให้รางวัลและการลงโทษของครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 11. ความเอาใจใส่ ดูแลและการให้คำปรึกษาของครูผู้สอน 12. การจัดอาหารกลางวันเพื่อบริการนักเรียนของสถานศึกษา 13. ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และความเอาใจใส่นักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา 12. กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้					
รวม/เฉลี่ย					

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

1.9 แบบสอบถามความพึงพอใจการจัดการศึกษาในโรงเรียนของผู้ปกครองและชุมชน

คำชี้แจง : ขอให้คณะกรรมการประเมิน มอบแบบสอบถามนี้ให้ตัวแทนผู้ปกครองและ

ผู้แทนชุมชนของโรงเรียนได้ประเมินความพึงพอใจในการจัดการศึกษาในโรงเรียน
ตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจากความพึงพอใจในการจัดการศึกษา

ในโรงเรียนของผู้ปกครองและตัวแทนชุมชนตามข้อกระทงประเมินที่กำหนดให้และ
ประเมินให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. การดำเนินการประชุมผู้ปกครองของสถานศึกษา 2. การติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 3. การดำเนินการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 4. การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5. ความสนใจ เอาใจใส่ของครูผู้สอนต่อนักเรียนที่รับผิดชอบ 6. กิจกรรมต่างๆที่สถานศึกษาจัดให้นักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน 7. ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8. ความสามารถในการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียนของนักเรียน 9. คุณลักษณะอันพึงประสงค์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม 9.1 มีกิริยามารยาทดี 9.2 แต่งกายถูกกาลเทศะ 9.3 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 9.4 มีน้ำใจต่อผู้ปกครองและผู้อื่น 9.5 รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 9.6 มีสัมมาคารวะต่อพ่อแม่และผู้ใหญ่ 9.7 ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ขยันขันแข็ง 9.8 แสวงหาประสบการณ์และค้นหาความรู้ใหม่ๆ 9.9 ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกำหนดนัดหมาย 9.10 มีสติ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					
รวม/เฉลี่ย					

ตัวอย่างเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

จำนวน 4 ฉบับ

(ประเมินมุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร)

2.1 แบบตรวจสอบและประเมินคุณภาพเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา

คำชี้แจง : ขอให้ผู้ประเมินนำเอกสารหลักสูตรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งเล่มแม่บทและ
รายสาระการเรียนรู้มาใช้ตรวจสอบและประเมินตามรายการประเมินที่กำหนดไว้
ทุกรายการ โดยประเมินระดับคุณภาพตามสภาพจริง ประกอบด้วย 5 ระดับ
มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
		5	4	3	2	1
1	วิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน					
2	วิสัยทัศน์ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและมีเป้าหมายชัดเจนรองรับ					
3	ภารกิจเป็นการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานสถานศึกษาและชุมชน					
4	เป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการศึกษา					
5	เป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
6	เป้าหมายครอบคลุมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
7	คุณลักษณะได้กำหนดตามสภาพปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของผู้เรียน					
8	คุณลักษณะสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของชุมชน					
9	โครงสร้างหลักสูตรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา					
10	โครงสร้างสอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
11	สัดส่วนเวลาระหว่างสาระการเรียนรู้พื้นฐานกับเพิ่มเติมมีความเหมาะสม					
12	สัดส่วนเวลาที่กำหนดระหว่างสาระการเรียนรู้กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีความเหมาะสมมาก					
13	รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ตอบสนองต่อสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น					
14	รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ครอบคลุมผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคเรียน					
15	รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความชัดเจน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติได้					
16	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม					

	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
		5	4	3	2	1
7	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นเรียนเหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะของผู้เรียน					
8	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้					
9	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน					
0	การจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการระหว่าง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้					
1	วางแผนกำหนดให้ผู้เรียนได้ทำโครงการ					
2	การจัดทำโครงการมีการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้					
3	กำหนดแนวทางในการให้ที่บ้านแต่ละห้องเรียนชั้นเรียน					
4	กำหนดแนวทางในการเรียนในแต่ละชั้นปี					
5	จัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ					
6	รูปแบบ วิธีการและเกณฑ์การวัดประเมินผลในระดับชั้นเรียนและระดับสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวการวัดผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
7	รายละเอียดเกณฑ์การจบการผ่านช่วงชั้นและเกณฑ์การจบการศึกษาเหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพชุมชนท้องถิ่น					
8	วิธีการประเมินผลของสถานศึกษาได้เน้นการประเมินตามสภาพจริง					
9	เอกสารหลักสูตรมีองค์ประกอบครบถ้วนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
0	มีระเบียบการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษาชัดเจน ครบถ้วน					
	รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบตรวจสอบคุณภาพนี้และประเมินเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผล โดยพิจารณาจากรายการตรวจสอบและประเมินที่กำหนดให้ นำผลการประเมิน โดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ระดับคุณภาพของเอกสาร หลักสูตรสถานศึกษาในระดับคุณภาพเฉลี่ยเท่าไร และผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพของเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก

3.50 - 4.49 หมายถึง ดี

2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้

1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องปรับปรุง

(ประเมินมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตร)

2.2 แบบประเมินการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

โรงเรียน.....

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการประเมินหลักสูตร
สถานศึกษาได้ใช้ประเมินพฤติกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน
รายการกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การวางแผนการจัดการเรียนรู้
การเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้/
แหล่งการเรียนรู้ และการวัดและประเมิน

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 4 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3. หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- a. หมายถึง ต้องปรับปรุง

การจัดการเรียนรู้	ระดับคุณภาพการปฏิบัติ (✓)				
	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้					
1. การวิเคราะห์หลักสูตร					
2. การวิเคราะห์ผู้เรียน					
ด้านการเตรียมการจัดการเรียนรู้					
3. การเตรียมเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้					
4. การเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
5. การเตรียมสื่อและหรือแหล่งการเรียนรู้					
6. การเตรียมการวัดและประเมินผล					
7. คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้					
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
8. ความสอดคล้องกับผู้เรียน					
9. การฝึกทักษะกระบวนการคิด					
10. การฝึกทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
11. การฝึกทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
12. การสร้างบรรยากาศให้รักการเรียนรู้					
13. การใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั่วถึง					
14. การให้แรงจูงใจอย่างหลากหลายให้นักเรียนสนใจเรียน					
15. มีการแสดงผลการเรียนรู้ให้นักเรียนทราบทันทีเมื่อจบเนื้อหาสาระ					
16. มีการบูรณาการการจัดกิจกรรมกับสาระการเรียนรู้อื่นๆ					

การจัดการเรียนรู้	ระดับคุณภาพการปฏิบัติ (✓)				
	5	4	3	2	1
ด้านการใช้สื่อการเรียนและแหล่งการเรียนรู้					
17. ความเหมาะสมของการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้					
18. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้					
19. มีการประเมินผลการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้					
ด้านการวัดและประเมินผล					
20. กำหนดวิธีการและเครื่องมือวัดวัดสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
21. วิธีการวัดและเครื่องมือวัดมีคุณภาพ					
22. นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล					
รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามนี้ประเมินเอกสารแผนการจัดการเรียนรู้ของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกคน และนำผลการประเมินของคณะกรรมการแต่ละคน มาวิเคราะห์ผลการประเมินของครูผู้สอนรายกลุ่มสาระ การเรียนรู้เป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละของจำนวนครูผู้สอนที่ได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วงคะแนน เพื่อนำผลที่ได้ไป เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเป้าหมายขั้นต่ำที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ว่า ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้คะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ร้อยละเท่าไร เป็นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร โดยกำหนดความหมายของ ช่วงคะแนนเฉลี่ยไว้ ดังนี้ (เกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป)

- | | | |
|-------------|---------|--------------|
| 4.50 ขึ้นไป | หมายถึง | ดีมาก |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง | ดี |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง | พอใช้ |
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง | ต้องปรับปรุง |

(ประเมินมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา)

2.3 แบบประเมินคุณภาพกิจกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

คำชี้แจง : ขอให้พิจารณากิจกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษามีระดับคุณภาพระดับใดบ้าง ตามรายการประเมินที่กำหนดให้ตามสภาพจริง ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการเตรียมความพร้อมให้ครูผู้สอนพร้อมที่จะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การจัดทำตารางจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการให้มีการประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง					
การดำเนินการจัดอำนวยความสะดวกด้านสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียนเป็นปัจจุบัน					
รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบประเมินคุณภาพกิจกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโดยพิจารณาจากรายการประเมินที่กำหนดให้ นำผลการประเมินโดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ระดับคุณภาพเฉลี่ยเท่าไร และผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ดี
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องปรับปรุง

(ประเมินมุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร)

2.4 แบบประเมินระดับคุณภาพการวัดและประเมินผลการเรียนในห้องเรียน

ชื่อครูผู้สอน.....โรงเรียน.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ชั้นประถมศึกษาปีที่.....

คำชี้แจง : แบบประเมินนี้ สำหรับคณะผู้ประเมินระดับคุณภาพการวัดและประเมินผลการเรียน

เป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามสภาพจริงแต่ละชั้นเรียน

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณา

จากหลักเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
 4 หมายถึง ดี
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง พอใช้
 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมินการวัดและประเมินผล	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
ความสอดคล้องและตอบสนองต่อแผนการจัดการเรียนรู้					
1. มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
2. มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ					
3. มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
ความเหมาะสมกับผู้เรียน					
4. วิธีการวัดและประเมินผลที่กำหนดเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน					
5. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
ครอบคลุมลักษณะการเรียนรู้					
6. วิธีการวัดและประเมินผลที่กำหนดครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ เจตคติและการปฏิบัติ					
7. ใช้วิธีการและเครื่องมือหลายรูปแบบในการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลในการประเมินอย่างเพียงพอ					
8. มีการประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน					
รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามนี้ประเมินระดับคุณภาพการวัดและประเมินผลในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ โดยพิจารณาจากเอกสารแผนการจัดการเรียนรู้ และการการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำผลการประเมินโดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ระดับคุณภาพของการประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับคุณภาพเท่าไร และผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพของการประเมินผลนักเรียนระดับห้องเรียนตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
 3.50 - 4.49 หมายถึง ดี
 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง
 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
 1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องปรับปรุง

ตัวอย่างเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา
จำนวน 4 ฉบับ

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

3.1 แบบประเมินความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้สอน

คำชี้แจง : ขอให้คณะผู้ประเมินใช้แบบประเมินนี้ ประเมินความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้สอนเป็นรายบุคคลตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจากข้อกระทรวงรายการประเมินที่กำหนดให้และประเมินให้ระดับความสามารถตามเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับความสามารถ (✓)				
	5	4	3	2	1
1. การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
2. การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
3. การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบแต่ละช่วงชั้นและการจัดสัดส่วนเวลาเรียน					
4. การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้รายปีในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
5. การกำหนดสาระการเรียนรู้รายปีในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
6. การจัดคำอธิบายรายวิชารายปีในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
7. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
8. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
9. การกำหนดสื่อการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
10. การกำหนดการวัดผลและประเมินผลในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบประเมินนี้ ประเมินความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและนำผลการประเมินของครูผู้สอนแต่ละคนมาวิเคราะห์ผลการประเมินโดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพของความสามารถของครูผู้สอนตามช่วงระดับคุณภาพเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป)

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ดี
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องปรับปรุง

(ประเมินมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา)

3.2 แบบประเมินความสามารถด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ชั้นประถมศึกษาปีที่.....

ชื่อครูผู้สอน.....

คำชี้แจง : แบบประเมินนี้ สำหรับคณะผู้ประเมินระดับคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน เป็นรายบุคคลในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามสภาพจริง ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
เตรียมการจัดการเรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการ จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกฝังแรงจูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจให้นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงและคิดอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งเก็ทส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ ใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง ฝึกฝนกิจกรรมายาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามนี้ประเมินความสามารถด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน และนำผลการประเมินของครูผู้สอนแต่ละคนมาวิเคราะห์ผลการประเมินโดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป)

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ดี
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องปรับปรุง

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจการจัดการศึกษาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามข้อกระทงประเมินที่กำหนดให้และประเมินให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ ดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (✓)				
	5	4	3	2	1
ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ					
ท่านพึงพอใจกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
ท่านพึงพอใจกับนักเรียนที่สอน					
ท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
ท่านพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานที่เกิดขึ้นแก่นักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น					
ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติในโรงเรียนมักเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
ท่านพึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา					
ท่านพึงพอใจในการทำงานร่วมกันกับครูผู้สอนคนอื่นๆ					
ท่านพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนทุกครั้ง					
ท่านพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษาตลอดปีการศึกษา					
รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยการให้ครูผู้สอนได้ประเมินตนเอง และนำผลการตอบของครูผู้สอนแต่ละคนมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความพึงพอใจเป็นระดับคุณภาพตามช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป)

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง พึงพอใจมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

(ประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง)

3.4 แบบประเมินความสามารถด้านการบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินความสามารถด้านการบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมอบหมายให้ครูผู้สอนทุกคนเป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาจากข้อกระทงรายการ ประเมินที่กำหนดให้และประเมินความสามารถให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีมาก
- 4 หมายถึง ดี
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใช้
- 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับความสามารถ (✓)				
	5	4	3	2	1
การวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการเตรียมความพร้อมให้ครูผู้สอนพร้อมที่จะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การจัดทำตารางจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
การดำเนินการให้มีการประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง					
การดำเนินการจัดอำนวยความสะดวกด้านสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียน					
ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นเรียนเป็นปัจจุบัน					
รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินมอบแบบประเมินนี้ ให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาทุกคนได้ร่วมกันประเมินความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลการประเมินของครูผู้สอนแต่ละคนมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเกณฑ์ความสาารถดังกล่าวเป็นระดับคุณภาพตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้(กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป)

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ดีมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ดี
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใช้
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ต้องปรับปรุง

ตัวอย่างเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษามุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร
จำนวน 3 ฉบับ

4.1 แบบประเมินค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาตามสภาพ
ความเป็นจริง โดยพิจารณาจากเกณฑ์ความประหยัดและความคุ้มค่าตามข้อกระทง
ประเมินที่กำหนดให้และประเมินให้ระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ความประหยัดและความคุ้มค่า ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
การจัดทำเอกสารหลักสูตร					
1 การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
2 การจัดทำเอกสารหลักสูตรทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
3 การดำเนินการจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
4 การดำเนินการจัดเตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผล ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
การนำหลักสูตรไปใช้					
1 การเตรียมการสอนโดยการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
3 การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
4 การดำเนินการสอนซ่อมเสริมในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบประเมินค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยพิจารณาจากรายการประเมิน
ที่กำหนดให้ นำผลการประเมินโดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า
ระดับคุณภาพเฉลี่ยเท่าไร และผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนด
เกณฑ์ระดับคุณภาพตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง มากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง มาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง น้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

4.2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดครูผู้สอนรับผิดชอบ
ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

คำชี้แจง : ขอให้ประเมินความคิดเห็นด้วยตนเองว่า ท่านเห็นว่ามีเหมาะสมและเป็น
ประโยชน์อย่างไร ในการมอบหมายให้รับผิดชอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
โดยพิจารณาตามข้อกระทงประเมินที่กำหนดให้และประเมินให้ระดับคุณภาพ
ตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ดีมาก
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ดี
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นประโยชน์น้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมและเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
ท่านคิดว่าท่านรับผิดชอบตรงกับความต้องการของท่านแล้ว					
ท่านคิดว่าโดยภาพรวมของครูผู้สอนได้รับมอบหมายตรงกับความต้องการแล้ว					
ท่านมีความสามารถเตรียมการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
ท่านสามารถสอนได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบทุกครั้ง					
ท่านสามารถจัดทำและใช้สื่อสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
ท่านสามารถดำเนินการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
ท่านคิดว่าท่านจัดกระบวนการเรียนรู้แก่นักเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบได้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้					
ท่านพิจารณาแล้วท่านมีประสบการณ์ในการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
ท่านสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบทุกครั้งอย่างมีความสุข					
๖. ท่านมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
รวม/เฉลี่ย					

หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบสอบถามความคิดเห็นนี้ โดยพิจารณาจากรายการประเมินที่กำหนดให้นำผลการประเมิน
โดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ระดับคุณภาพเฉลี่ยเท่าไร
และผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพของ
ความเหมาะสมและประโยชน์ตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไป)

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ดีมาก
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ดี
- 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์น้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

(ประเมินมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร)

4.3 แบบประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน

คำชี้แจง : ขอให้พิจารณาการใช้สื่อการเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ว่ามีความประหยัดและความคุ้มค่าในระดับคุณภาพระดับใดบ้างตามรายการประเมินที่กำหนดให้ตามสภาพจริง

ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าดีมาก
- 4 หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าดี
- 3 หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าปานกลาง
- 2 หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าน้อย
- 1 หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ความประหยัดและความคุ้มค่า ระดับคุณภาพ (✓)				
	5	4	3	2	1
การใช้สื่อการเรียนรู้สร้างความสนใจนักเรียน					
การใช้สื่อเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่					
การใช้สื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการนำเสนอ					
การใช้สื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับการประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง					
การใช้สื่อการเรียนรู้ประกอบการสอนซ่อมเสริม					
การใช้สื่อการเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แต่ละกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้					
การใช้สื่อการเรียนรู้ในการสรุปบทเรียนแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้					
การใช้สื่อการเรียนรู้ในการมอบหมายงานให้นักเรียนปฏิบัติทั้งงานกลุ่มและงานรายบุคคล					
การใช้สื่อการเรียนรู้ในการทบทวนบทเรียนและฝึกทักษะต่างๆตามแผนการจัดการเรียนรู้					
0. การใช้สื่อการเรียนรู้ในการให้นักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง					
รวม/เฉลี่ย					

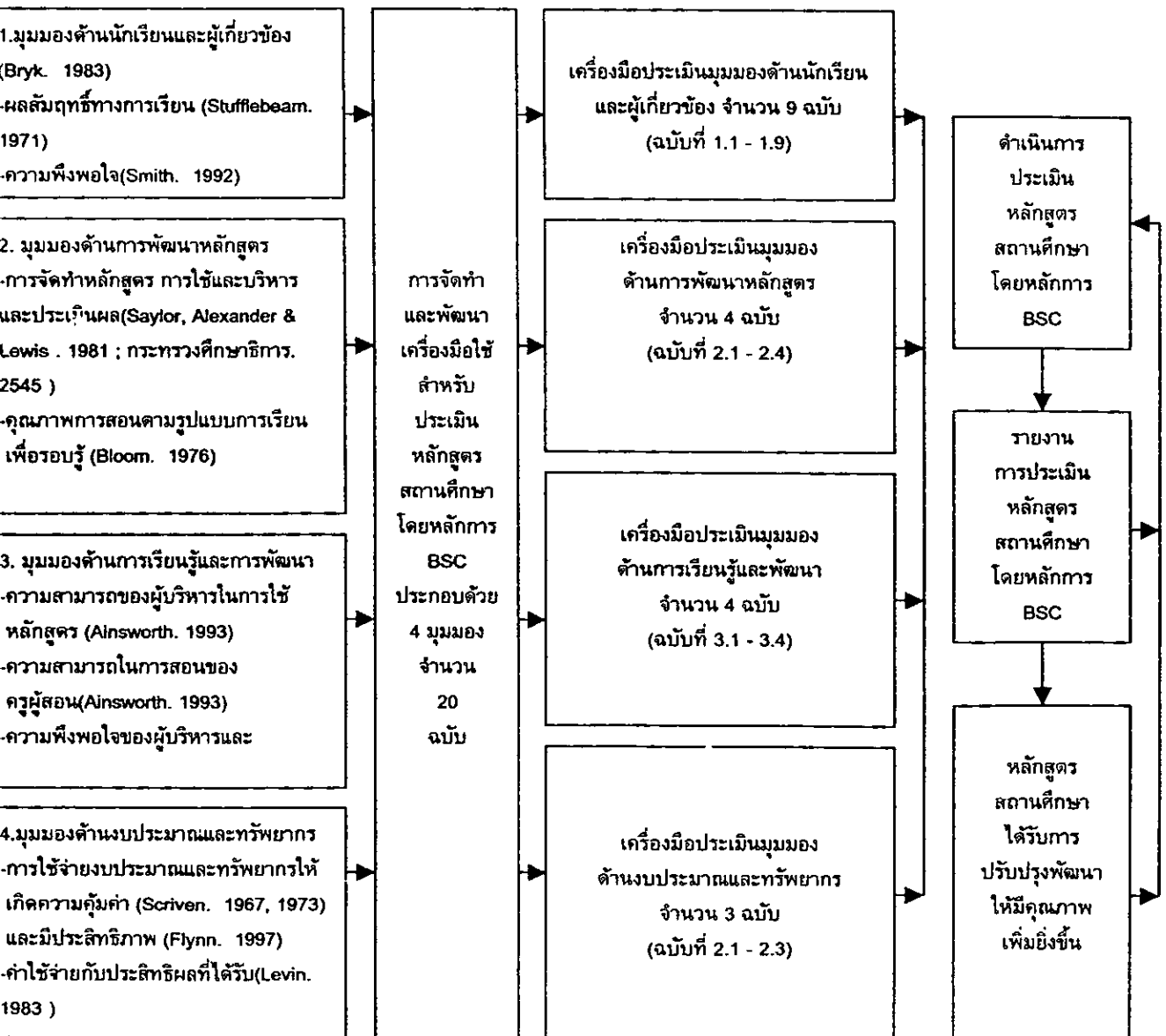
หมายเหตุ : คณะผู้ประเมินใช้แบบประเมินการใช้สื่อการเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยพิจารณาจากรายการประเมินที่กำหนดให้ นำผลการประเมินโดยหาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ระดับคุณภาพเฉลี่ยเท่าไร และผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

(กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าดีมาก
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าดี
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าพอใช้
- 1.00 - 1.49 หมายถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าต้องปรับปรุง

สรุปแนวปฏิบัติสำหรับการนำเครื่องมือไปใช้

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้องในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้มีความชัดเจนที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการ BSC แล้ว ท่านจะต้องร่วมกันวางแผนดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และกำหนดปฏิทินการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้ครอบคลุมตามกรอบการประเมิน ทั้ง 4 มุมมอง และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินหลักสูตรให้ครบถ้วนทุกชั้นเรียนที่เปิดสอนตามหลักสูตรใหม่ ซึ่งจะเห็นว่า การจัดทำ การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินหลักสูตรเป็นเรื่องสำคัญ สถานศึกษาทุกแห่งสามารถดำเนินการเองได้โดยอาศัยคณะกรรมการประเมินหลักสูตรที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดไว้ข้างต้นเป็นตัวอย่าง จำนวน 20 ฉบับ เพื่อให้คณะกรรมการประเมินของสถานศึกษาได้พิจารณาเป็นแนวทางตามลำดับไป เป็นอิสระที่จะเลือกใช้ อาจเพิ่ม ส่วนใดส่วนหนึ่งให้สอดคล้องกับการหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในแต่ละแห่ง แต่หลักการและกรอบ การประเมินที่สำคัญโดยหลักการ BSC จะเหมือนกัน อนึ่งการการจัดเครื่องมือประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ของผู้เขียนได้ใช้กรอบแนวคิดหลักในแต่ละเรื่องใช้ในแต่ละมุมมอง ดังภาพประกอบ



ภาคผนวก ง

**คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard**

คู่มือการใช้

หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC)

โดย จรัส ไทยอุทิศ

คำนำ

คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC เล่มนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้คณะวิทยากรและหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรม
ได้ใช้เป็นคู่มือดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินการ
ฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้น ซึ่งคู่มือนี้จะต้องใช้ควบคู่กับเอกสารหลักสูตรฝึกอบรม

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกคน ที่ได้กรุณาตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและ
ความสอดคล้องของคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมนี้ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
ให้เหมาะสมกับการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอขอบคุณคณาจารย์ที่ควบคุมปริญญาโท ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์
วิศาลาภรณ์ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา
ที่ได้กรุณาช่วยพิจารณา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งให้คำปรึกษาในการพัฒนาคู่มือเล่มนี้
จนมีความสมบูรณ์ และใช้เป็นแนวทางดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมได้ผลตาม
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประการตามลำดับไป

ฉวีรัตน์ ไทยอุทิศ

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม.....	1
จุดมุ่งหมายของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม.....	1
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม.....	2
เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม.....	2
โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม.....	2
คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	4
คุณสมบัติของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม.....	4
แนวการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม.....	5
รูปแบบกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม.....	8
ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม.....	10
ตารางการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม.....	11
สื่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม.....	11
การวัดผลและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม.....	12
โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรม.....	12
สื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม.....	21
แนวการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม.....	22
แนวการสรุปและจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม.....	25

คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC)

ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมจะสร้างได้อย่างมีคุณภาพ ขั้นตอนแรกที่สำคัญก็คือ การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยประเมินความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษานำร่อง (Pilot Study) โดยวิธีการสำรวจความต้องการรับการฝึกอบรมด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 100 คน ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามสำรวจความต้องการ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 5 ระดับ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากที่สุดโดยเฉลี่ยร้อยละ 85.10 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลนี้แล้ว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการอย่างมากที่จะได้รับการพัฒนาตนเองด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสร้างและพัฒนา "หลักสูตรฝึกอบรมนี้ขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 5 ตอน คือ การศึกษาข้อมูลสำหรับการวางแผนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 5 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมและตอนที่ 6 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรมนี้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการวิจัย และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว สามารถนำไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีคุณภาพ ภายใต้การดำเนินการฝึกอบรมของคณะวิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ ซึ่งคณะวิทยากรทุกคนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรฝึกอบรมทุกองค์ประกอบ และร่วมกันดำเนินการจัดการฝึกอบรมโดยใช้คู่มือเล่มนี้ประกอบกับเอกสารหลักสูตรฝึกอบรม(ตัวหลักสูตรฝึกอบรม) และจะต้องปฏิบัติงานตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในคู่มือเล่มนี้ทุกรายการตามลำดับไป

จุดมุ่งหมายของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

1. เพื่อให้คณะวิทยากร และหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมได้อย่างชัดเจนถูกต้อง
2. เพื่อให้การนำหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ BSC ไปใช้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้แล้ว จะมีพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยสรุป ดังนี้

1. ความรู้ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ในข้อข่ายของเรื่องต่างๆ ประกอบด้วย 6 เรื่อง ดังนี้
 - 1.1 ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 ข้อข่ายของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
 - 1.3 การออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
 - 1.4 การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
 - 1.5 การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
 - 1.6 การสรุปผลและรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
2. เจตคติที่ดีต่อการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
3. ทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมกำหนดเป็นหัวข้อวิชาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นเนื้อหาสาระหลักของหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งออกเป็นหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 6 หน่วย ใช้เวลาในการฝึกอบรม 23 ชั่วโมง (จำนวน 5 วัน) มีรายละเอียด ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 : ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- 1.1 บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ จุดหมาย โครงสร้างหลักสูตร แนวการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.3 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ ความหมายและข้อข่าย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ กระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาและรูปแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาที่ผ่านมา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 : การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- 2.1 ประวัติความเป็นมา BSC
- 2.2 กรอบแนวคิดการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
- 2.3 ความหมาย ความสำคัญและโยชน์ และแนวการนำ BSCไปใช้ในการประเมิน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 : การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 8 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- 3.1 การออกแบบการประเมินมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
- 3.2 การออกแบบการประเมินมุมมองด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
- 3.3 การออกแบบการประเมินมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
- 3.4 การออกแบบการประเมินมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 : การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- 4.1 การเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 4.2 การปฏิบัติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 4.3 การสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 : การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- 5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.2 การแปลผลข้อมูล
- 5.3 การสรุปผล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 : การสรุปผลและรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ประกอบด้วย

- 6.1 วัตถุประสงค์ของการรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 6.2 คำโครงสร้างองค์ประกอบการเขียนรายงาน
- 6.3 แนวการเขียนรายงานแต่ละองค์ประกอบ

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาชั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่มีความต้องการและสนใจพัฒนาตนเองด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา รุ่นละไม่เกิน 30 คน

คุณสมบัติของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม

วิทยากรที่ร่วมดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ จำนวนไม่เกิน 15 คน มีหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมตามกิจกรรมที่กำหนดให้ตามหลักสูตรฝึกอบรม ทำหน้าที่ในลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินกิจกรรมตามใบงานที่กำหนดให้ รวมทั้งทำหน้าที่ประเมินทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม รวมทั้งจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเฉพาะโดยสรุป ดังนี้

1. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน การฝึกอบรม และมีความรู้ ความเข้าใจด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี
2. เป็นผู้ทำหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์และหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. เป็นผู้สละใจทำหน้าที่วิทยากรดำเนินการฝึกอบรม

นอกจากนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับการเป็นวิทยากรที่ดี อย่างน้อย 12 ประการ ดังนี้

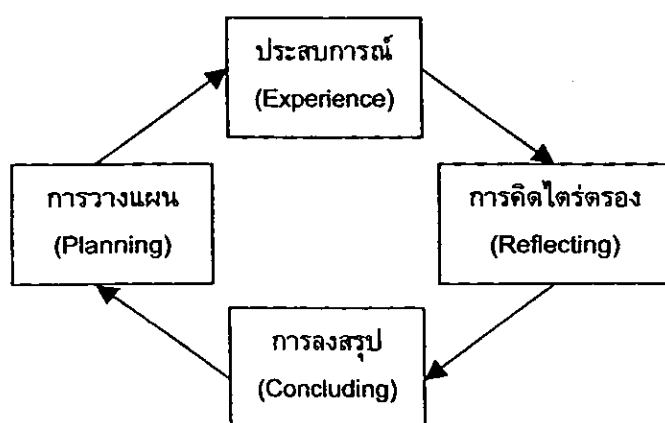
1. มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการฝึกอบรม
2. เป็นผู้มีความคล่องแคล่ว และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม
3. มีศิลปะในการพูด การฟังและการใช้คำถาม-คำตอบ
4. มีความตั้งใจดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม
5. มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่รับผิดชอบ
6. นำเสนอเนื้อหาสาระทุกเรื่องให้สามารถเข้าใจได้ง่าย
7. มีทักษะการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม
8. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม
9. สามารถบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆให้สัมพันธ์กับเนื้อหาสาระการฝึกอบรม
10. สามารถดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้
11. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างทั่วถึง
12. มีความสามารถเป็นผู้นำในการดำเนินการฝึกอบรม

แนวทางการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม

แนวทางการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ใช้รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ของ คอรัป (Leslie. 1998 : 30-31 ; citing Kolb. 1960, 1970) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างประสบการณ์ (Experience) ขั้นตอนที่ 2 การคิดใคร่ครวญ (Reflecting) ขั้นตอนที่ 3 การลงสรุป (Concluding) และขั้นตอนที่ 4 การวางแผน (Planning) นำเสนอไว้ในกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. การสร้างประสบการณ์ (Experience) : โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์ตรงด้านความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม ใช้กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรม
2. การคิดใคร่ครวญ (Reflecting) : โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ใช้ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาแล้ว อาจจัดสถานการณ์ที่เป็นเงื่อนไข หรือให้ทำกิจกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ เพื่อเป็นการประเมินประสบการณ์ที่ได้รับในแต่ละเรื่องชัดเจนหรือไม่เพียงไร
3. การลงสรุป (Concluding) : โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้สรุปความคิดรวบยอดในองค์ความรู้ และทักษะการปฏิบัติของเรื่องต่างๆ ตามหัวข้อการฝึกอบรมที่เรียนรู้ไปแล้ว อาจใช้แบบฝึกหัดรายบุคคล หรือแบบสรุปบันทึกผลการเรียนรู้ เป็นต้น
4. การวางแผน (Planning) : โดยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมได้มีการวางแผน ได้แก่ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานโดยนำสิ่งที่ได้เรียนรู้แล้วไปใช้ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

นำเสนอเป็นภาพประกอบ ดังนี้



หลักจิตวิทยาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ได้กำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรม

จะต้องโดยยึดวุฒิภาวะผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ และหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เป็นหลัก ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

1.1 ความสนใจ : ผู้ดำเนินการจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา สื่อต่างๆให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้ร่วมอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความสนใจจะเข้าร่วมอบรม

1.2 ความต้องการ : วัตถุประสงค์และเนื้อหา รวมทั้งวิธีการฝึกอบรม จะต้องดำเนินการให้สนองความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความต้องการจะเข้าร่วมอบรม

1.3 ความพร้อม : ความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง พื้นฐานของทักษะและความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้จากสิ่งที่กำหนดไว้ ในการฝึกอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขามีความพร้อมจะเข้าร่วมอบรม

1.4 การจูงใจ : การจูงใจเป็นเรื่องของการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นอยากจะเรียนรู้ นั่นคือ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นความจำเป็นสำหรับทักษะและองค์ความรู้ใหม่รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ซึ่งการเรียนรู้ จะเกิดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้ ถ้าขาดแรงจูงใจ แต่ในทางตรงกันข้ามการเรียนรู้จะเกิดประสิทธิผลมากเมื่อผู้เรียนมีแรงจูงใจสูง ซึ่งมีหลายวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น ผู้ดำเนินการจะต้องวางแผนดำเนินการล่วงหน้าโดยหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลัก

1.5 ความแตกต่างระหว่างบุคคล : บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่อง ความรู้ ประสบการณ์ อายุ ความถนัด ความสามารถ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน ผู้ใหญ่มักเรียนรู้เมื่อประสบปัญหา เป็นต้น ดังนั้น การดำเนินการฝึกอบรมจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสนองความแตกต่างของบุคคล และออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งให้ทุกคนมีโอกาสนำเสนอและติดตาม ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมได้กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมแล้วอย่างครบถ้วน

1.6 การเสริมแรง : มีหลักการสำคัญคือ เมื่อผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้รางวัลแล้ว พฤติกรรมของบุคคลนั้นจะทำซ้ำอีก แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่ให้รางวัลหรือถูกลงโทษพฤติกรรมนั้นๆจะหายไป ดังนั้น ในการฝึกอบรมนั้น เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานมีพฤติกรรมเป็นไปตามความต้องการ จะต้องได้รับการเสริมแรงทันที ซึ่งวิธีการเสริมจึงต้องกำหนดไว้อย่างหลากหลายเป็นวิธีการตั้งกติกาจำกัดวงขอบเขตเพื่อให้เกิดการบีบบังคับ ให้ผู้เรียนในสิ่งนั้นๆ มีการตอบสนองต่อสิ่งที่เรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การทดสอบ การให้คะแนน การตั้งเกณฑ์ การผ่าน การจำกัดเวลาให้เสร็จทัน เป็นต้น ซึ่งในการตั้งกติกาไม่ควรเป็นการบังคับมากเกินไป นอกจากนี้ เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม จะต้องได้รับรางวัลคือ วุฒิบัตร เป็นต้น หรือการกล่าวคำชมเชยระหว่างการเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้

1.7 ข้อมูลย้อนกลับ หรือการรู้ผลการเรียน : บุคคลนั้นจะเรียนรู้ได้รวดเร็ว เมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับของการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งผู้ดำเนินฝึกอบรมหรือวิทยากรจะต้องให้ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบผลการเรียนรู้เป็นระยะๆ ทำให้มีการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ในการดำเนินกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรม จะต้องแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ แนวการประเมินผลของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และเมื่อประเมินสิ้นสุดลง จะต้องแจ้งผลการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบเป็นรายบุคคล ได้รับทราบทันทีด้วย นอกจากนี้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมทุกคน จะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดการฝึกอบรมตามหลักสูตรแบ่งออกเป็นช่วงๆ โดยสรุป ดังนี้

1.7.1 ช่วงแรกของการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องกำหนดการให้การยกย่องสรรเสริญ ชมเชย เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ดังนั้น จึงต้องดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกตลอดการฝึกอบรมเมื่อมีการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.7.2 ช่วงสุดท้ายของการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรจะแนะนำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะพัฒนาความเชื่อ/เชื่อมั่นในการประเมินผลด้วยตนเองในที่สุดแทนการได้รับการประเมินผลจากผู้อื่น ส่งผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถนำผลการฝึกอบรมกลับไปใช้ปฏิบัติงานจริงอย่างถูกต้องได้

1.8 การจดจำสิ่งที่เรียน : เป็นสภาวะของสมอง สถิติปัญญา ในการจดจำสิ่งต่างๆที่ได้เรียน ได้เห็น ได้รู้มานั้น จำได้นานเพียงใด ซึ่งวิธีการจะให้ผู้ใหญ่จำได้นาน ได้ดี คือ การให้ทำซ้ำ ทำบ่อยๆ ทบทวน มีคู่มือ ให้จดบันทึก เป็นต้น ดังนั้น การดำเนินการฝึกอบรมตามกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องมอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้สรุปความคิดรวบยอดของแต่ละเรื่องเป็นรายบุคคล ลงในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่กำหนดให้ เพื่อสรุปสาระการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมได้ใช้ทบทวน และนำไปใช้ รวมทั้ง ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องประเมินผลแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบคุณภาพของการบันทึกทันที

1.9 การฝึกปฏิบัติ และการทำซ้ำ : การเรียนรู้จะเพิ่มดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานซ้ำๆ ดังนั้น การดำเนินการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจกระจ่างแจ้ง เกิดความมั่นใจ ทำให้เกิดผลดีในการเรียนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ก่อนขึ้นบทเรียนใหม่ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องมีกิจกรรมทบทวนบทเรียนเดิมก่อน เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับใหม่ให้เกิดความสัมพันธ์กันต่อเนื่องตามลำดับไป

1.10 การถ่ายโยงการฝึกอบรม : เป็นการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น ในการ

ฝึกอบรมจะต้องส่งเสริมให้มีการถ่ายโยงทางบวก ผู้ดำเนินการจะต้องพยายามอย่างที่สุด ที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ที่จะพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น เพื่อให้เกิดการถ่ายโยงทางบวกแก่ผู้เข้าร่วมอบรม จึงจำเป็นที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรทุกรายการตามลำดับไป และเสริมแรงทางบวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดการฝึกอบรม

2. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนอกจากจะยึดหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ 10 ประการ ดังกล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ยังจะต้องยึดหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้อีกด้วย ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

2.1 ผู้ใหญ่บรรลุนิติภาวะแล้ว จึงสามารถควบคุมตนเองได้จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อมีอิสระในการควบคุมและนำตนเอง

2.2 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อตนเองได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริงด้วยตนเองผ่านประสบการณ์ตรง

2.3 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน

2.4 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้นเมื่อใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง

2.5 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อมีความต้องการที่จะเรียนรู้

2.6 ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มาก จึงควรใช้วิธีการเรียนรู้ที่ให้โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

2.7 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อมีความพร้อมในการเรียนรู้

2.8 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อทราบเป้าหมายการเรียนรู้ชัดเจน

รูปแบบกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมนี้ ได้กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นลักษณะแบบบูรณาการกิจกรรมต่างๆไว้ตั้งแต่หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 โดยจัดทำเป็นกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ สอดคล้องกลมกลืน ซึ่งกิจกรรมหลักที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. การบรรยาย (lecture) : เป็นเทคนิคฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้และความเข้าใจในเนื้อเรื่องหรือเนื้อหาที่ผู้บรรยายพูดเพื่อสื่อความ เป็นการสอน แสดง ชี้แจง อธิบาย โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มีทักษะในการสื่อสาร และมีการเตรียมแผนการบรรยายเป็นอย่างดี ใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากได้

2. การศึกษาด้วยตนเอง (self-study) : เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจสาระสำคัญในเรื่องต่างๆที่กำหนดในวัตถุประสงค์โดยการใช้สื่อ

การสอนที่เป็นเอกสารหรือสื่อต่างๆจัดทำเป็นใบความรู้ เอกสารประกอบการอบรมไว้อย่างเหมาะสม กำหนดให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษาด้วยตนเอง

3. กระบวนการกลุ่ม (group process): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาด้านเจตคติ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิริยาภายในกลุ่ม การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

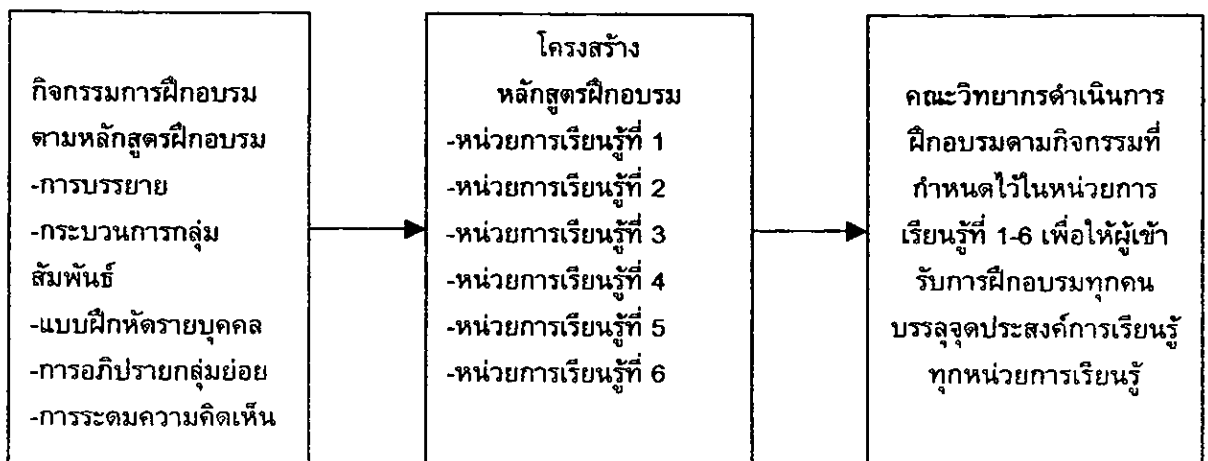
4. แบบฝึกหัดรายบุคคล (individual exercise): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะการแก้ปัญหาต่างๆโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากเทคนิคฝึกอบรมต่างๆจนเกิดการเรียนรู้ด้านต่างๆแล้ว ไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้

5. การอภิปรายกลุ่มย่อย (group discussion): เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านทักษะอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่งในเรื่องที่กำหนดให้หรือเป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยการประชุมผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มย่อยจำนวนระหว่าง 4-6 คน เพื่ออภิปรายกันในหัวข้อและเวลาที่กำหนดให้ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจนได้ผลสรุปจากกลุ่ม

6. การระดมความคิด (brain storming): เป็นเทคนิคฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ด้านการแสดงความคิดเห็นและยอมรับ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทุกแง่ทุกมุม ไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูกเป็นความคิด คำแนะนำสั้นๆ อาจเป็นการพูดหรือการเขียนในกระดาษใช้เวลาตั้งแต่ 1-10 นาที แล้วรวบรวมจัดลำดับคัดเอาแต่เฉพาะข้อเสนอแนะที่เหมาะสมไว้ใช้ หรือเสนอที่ประชุมใหญ่ สรุปได้ว่า ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานได้แก่ การบรรยาย โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การอภิปรายกลุ่มย่อย

การระดมความคิดและแบบฝึกหัดรายบุคคล โดยกำหนดให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของหัวข้อวิชาการหลักสูตรฝึกอบรม

หมายเหตุ : กิจกรรมการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น ได้สอดคล้องไว้ในกิจกรรมการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 นำเสนอเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม

การนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้ มีแนวดำเนินการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมโดยทั่วไป ดังนี้

1. นำเสนอรายละเอียดโครงการเพื่อขอรับการอนุมัติจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. รับสมัครผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามโครงการนี้ จำนวนไม่เกินรุ่นละ 30 คน
3. ประชุมคณะวิทยากรซึ่งทำหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วัน

4. ดำเนินการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อเสริมความสามารถด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC โดยดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมตามลำดับดังนี้

- 4.1 พิธีเปิด (1 ชั่วโมง)
- 4.2 ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม (1 ชั่วโมง 30 นาที)
- 4.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 (3 ชั่วโมง)
- 4.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 (3 ชั่วโมง)
- 4.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 (8 ชั่วโมง)
- 4.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 (3 ชั่วโมง)
- 4.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 (3 ชั่วโมง)
- 4.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 (3 ชั่วโมง)
- 4.7 ทดสอบหลังการฝึกอบรม (1 ชั่วโมง 30 นาที)
- 4.8 พิธีปิด (1 ชั่วโมง)

ตารางการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม : จำนวน 5 วัน

วันเวลา	9.00-12.00 น.	13.00-16.00 น.
วันที่ 1	พิธีเปิด ทดสอบก่อน หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 (1 ชั่วโมง) (1/30 ชั่วโมง) (1 ชั่วโมง)	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 (2 ชั่วโมง) (1 ชั่วโมง)
วันที่ 2	หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 (2 ชั่วโมง) (1 ชั่วโมง)	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 (3 ชั่วโมง)
วันที่ 3	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 (3 ชั่วโมง)	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 (1 ชั่วโมง) (2 ชั่วโมง)
วันที่ 4	หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 (1 ชั่วโมง) (2 ชั่วโมง)	หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 (1 ชั่วโมง) (2 ชั่วโมง)
วันที่ 5	หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 ทบทวนบทเรียน (1 ชั่วโมง) (2 ชั่วโมง)	ทดสอบหลังการฝึกอบรม พิธีปิด (1/30 ชั่วโมง) (1 ชั่วโมง)

สื่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม

สื่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ประกอบด้วย

1. ใบงานที่ 1-6
2. ใบความรู้ที่ 1-6
3. แผ่นโปสเตอร์ที่ 1-6
4. สื่อประกอบการบรรยาย โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6
5. แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1-6

หมายเหตุ : มีรายละเอียดของการใช้ ได้กำหนดไว้ในกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 ตามหลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดของสื่อทั้ง 5 รายการ ได้นำเสนอไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมอย่างครบถ้วน

การวัดผลและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

การวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตร ประกอบด้วย

1. วิธีการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบความรู้ด้านการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. วิธีการสำรวจ โดยใช้แบบวัดเจตคติด้านการประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
3. วิธีการประเมิน โดยใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC
4. วิธีการสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม และด้านการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม
5. การตรวจสอบผลงาน โดยใช้แบบตรวจสอบผลงานจากแบบบันทึกผลการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรม

โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ หัวข้อวิชา หลักสูตรฝึกอบรม และจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 6 หน่วย กำหนดเวลารวมทั้งสิ้น 23 ชั่วโมง ซึ่งในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมและหัวข้อวิชา หลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้ในการฝึกอบรมมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 : ความรู้พื้นฐานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา (ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้

ดังนี้

1.1 บอกบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 อธิบายจุดหมาย โครงสร้าง แนวทางการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินการนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ได้

1.3 บอกความหมายและขอบข่าย จุดมุ่งหมายและประโยชน์ของการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

1.4 สรุปกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

2. เนื้อหาสาระ

2.1 บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นต้น

2.2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ จุดหมาย โครงสร้างหลักสูตร แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา มีหัวข้อเรื่องย่อย ได้แก่ ความหมายและขอบข่าย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 กิจกรรมปฐมนิเทศโดยการบรรยายนำเสนอรายละเอียดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ฝึกอบรม บทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติ และประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินเพื่อรับวุฒิบัตรการฝึกอบรม

3.2 วิทยากรบรรยายโดยใช้โปรแกรม Power Point (หน่วยการเรียนรู้ที่ 1) นำเสนอรายละเอียดของความรู้เรื่อง บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาและความรู้เรื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรอบของจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร แนวทางการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และคุณลักษณะผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

3.3 มอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาใบความรู้ที่ 1.1-1.9 เป็นรายบุคคล และบันทึกผลการเรียนรู้ตามแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1

3.4 วิทยากรสรุปเรื่องบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้แผ่นโปรงใสที่ 1.1-1.9

3.5 แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 คน มอบหมายให้แต่ละกลุ่มย่อยปฏิบัติตามใบงานที่ 1 เพื่อระดมความคิดเห็นเรื่อง บทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาความหมายและขอบข่าย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และกระบวนการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา และสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากมติกกลุ่มย่อย

3.6 แต่ละกลุ่มร่วมกันสังเคราะห์ และสรุปความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามใบงานที่ 1 ส่งตัวแทนนำเสนอรายละเอียดผลงานของกลุ่มใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที โดยใช้สื่อแผ่นโปรงใส

3.7 มอบให้แต่ละคนนำองค์ความรู้สรุปในแบบบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคล ตามรายละเอียดที่กำหนดให้แต่ละเรื่อง

3.8 สมาชิกในกลุ่มร่วมกันสรุปกระบวนการประเมินหลักสูตร และความรู้พื้นฐาน ที่ผู้ประเมินหลักสูตรจะต้องใช้สำหรับการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3.9 วิทยากรสรุปบทเรียนโดยใช้แผ่นโปรงใสที่ 1.1-1.9

3.10 วิทยากรประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน โดยวิธีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้รายบุคคลจากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1 และการทดสอบหลังการฝึกอบรมโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

4. สื่อการเรียนรู้

4.1 ใบงานที่ 1

4.2 ใบความรู้ที่ 1.1-1.9

4.3 แผ่นโปสเตอร์ที่ 1.1-1.9

4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลภายในกลุ่มย่อย

5.2 การประเมินผลหลังการเรียนรู้

5.2.1 ตรวจสอบผลการเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1 รายบุคคล

5.2.2 ทดสอบความรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

6. เวลาที่ใช้ : 3 ชั่วโมง

หมายเหตุ : ใบงาน ใบความรู้ แผ่นโปสเตอร์ โปรแกรม Power Point และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 1 นำเสนอรายละเอียดตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC (ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ดังนี้

1.1 บอกประวัติความเป็นมาของ BSC ได้

1.2 อธิบายกรอบงานของ BSC สำหรับใช้ประเมินผลได้

1.3 สรุปความหมาย ความสำคัญและแนวการนำ BSC ไปใช้ประเมินผลได้

2. เนื้อหาสาระ

2.1 ประวัติความเป็นมาของ BSC

2.2 กรอบงานของ BSC สำหรับใช้ประเมินผล

2.3 ความหมาย ความสำคัญและแนวการนำ BSC ไปใช้ประเมินผล

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 ทบทวนเรื่องการประเมินหลักสูตรโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรม นำเสนอรายละเอียดของกระบวนการประเมินหลักสูตรตามความรู้เดิมจำนวน 2-3 คน

3.2 วิทยากรบรรยายโดยสื่อโปรแกรม Power Point (หน่วยการเรียนรู้ที่ 2)

เกี่ยวกับประวัติความเป็นมา กรอบงานของ BSC สำหรับใช้ในการประเมินผล และความหมาย ความสำคัญและแนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมินผล

3.3 แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 5 คน มอบหมายให้แต่ละกลุ่มย่อยปฏิบัติตามใบงานที่ 2 เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ประวัติความเป็นมา กรอบงานของ BSC สำหรับใช้ในการประเมินผล และความหมาย ความสำคัญ และแนวการนำ BSC ไปใช้ในการประเมินผล และสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากมติกกลุ่มย่อย

3.4 ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มย่อยร่วมกันสังเคราะห์ และสรุปความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามใบงานที่ 1 ส่งตัวแทนนำเสนอรายละเอียดผลงานของกลุ่มใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที โดยใช้สื่อ แผ่นโป่งใส

3.5 มอบให้แต่ละคนได้ศึกษาใบความรู้ที่ 2.1-2.5 เพื่อสรุปบทเรียน และนำองค์ความรู้สรุปในรูปแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2 ตามรายละเอียดที่กำหนดให้แต่ละเรื่อง

3.6 สมาชิกในกลุ่มร่วมกันสรุปการวางแผนเพื่อนำสาระการเรียนรู้ที่ได้ในข้อ 3.5 ไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินหลักสูตรหลักสูตรสถานศึกษา และกลุ่มย่อยส่งตัวแทนนำเสนอผลงานของกลุ่มย่อยต่อกลุ่มใหญ่ ใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที

3.7 วิทยากรสรุปบทเรียนโดยใช้แผ่นโป่งใสที่ 2.1-2.4

3.8 วิทยากรประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนโดยใช้เครื่องมือที่กำหนดไว้ และแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบเป็นรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

4.1 ใบงานที่ 2

4.2 ใบความรู้ที่ 2.1-2.5

4.3 แผ่นโป่งใสที่ 2.1-2.4

4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยสังเกตทักษะจากการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลภายในกลุ่ม

5.2 การประเมินผลหลังการเรียนรู้ โดยวิธีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2 และการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

6. เวลาที่ใช้ : จำนวน 3 ชั่วโมง

หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แผ่นโป่งใส แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 2 และโปรแกรม Power Point ของหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 นำเสนอรายละเอียดตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
โดยหลักการ BSC (ใช้เวลา 8 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรม
การเรียนรู้ ดังนี้

- 1.1 อธิบายการกำหนดกรอบงานมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องได้
- 1.2 อธิบายการกำหนดกรอบงานมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้
- 1.3 อธิบายการกำหนดกรอบงานมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาได้
- 1.4 อธิบายการกำหนดกรอบงานมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากรได้
- 1.5 สรุปการกำหนดกรอบงานมุมมองทั้งสี่ด้านโดยหลักการ BSC ได้

2. เนื้อหาสาระ

การกำหนดกรอบงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC
ประกอบด้วย

- 2.1 การกำหนดกรอบงานมุมมองด้านนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
- 2.2 การกำหนดกรอบงานมุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.3 การกำหนดกรอบงานมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
- 2.4 การกำหนดกรอบงานมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 ทบทวนเรื่องการประเมินหลักสูตรโดยหลักการ BSC โดยการสุ่มให้ผู้เข้ารับการอบรม จับสลาก หัวข้อเรื่อง ได้แก่ การกำหนดกรอบงานทั้งสี่มุมมองของ BSC นำเสนอจำนวน 3-5 คน

3.2 แบ่งกลุ่มใหม่ โดยใช้การจับสลาก โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม แจกใบงานที่ 3 มอบให้แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันศึกษาใบความรู้ที่ 3.1-3.5 และสรุปเป็นองค์ความรู้ของกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนบันทึกสาระการเรียนรู้รายบุคคลที่ได้รับไว้ในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3

3.3 แต่ละกลุ่มร่วมกันวางแผนการนำรูปแบบการกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC เป็นรายมุมมองจนครบ 4 มุมมองไปใช้ในการดำเนินการในสถานศึกษา และส่งตัวแทนสรุปรายงานต่อที่กลุ่มใหญ่ ใช้เวลากลุ่มย่อยละ 3-5 นาที

3.4 วิทยากรสรุปเรื่องการกำหนดกรอบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ใช้แผ่นโปสเตอร์ที่ 3.1-3.5 และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

3.5 วิทยากรประเมินพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน โดยใช้เครื่องมือที่กำหนดไว้ และแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบเป็นรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

- 4.1 ใบงานที่ 3
- 4.2 ใบความรู้ที่ 3.1-3.5
- 4.3 แผ่นโปสเตอร์ที่ 3.1-3.5
- 4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 3
- 4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานรายบุคคลภายในกลุ่มย่อย

5.2 การประเมินผลหลังการเรียนรู้

5.2.1 ตรวจสอบผลการเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3 รายบุคคล

5.2.2 ทดสอบความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้

6. เวลาที่ใช้ : จำนวน 8 ชั่วโมง

หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แผ่นโปสเตอร์ โปรแกรม Power Point และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 3 นำเสนอรายละเอียดตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

โดยหลักการ BSC (ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

- 1.1 บอกการเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้
- 1.2 บอกแนวการปฏิบัติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้
- 1.3 บอกแนวการสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

2. เนื้อหาสาระ

การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC

ประกอบด้วย

- 2.1 การเตรียมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 การปฏิบัติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.3 การสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 ทบทวนเรื่องการดำเนินการออกแบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักการ BSC ดำเนินการโดยวิทยากร ใช้สื่อโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

3.2 แบ่งกลุ่มใหม่ โดยใช้การจับสลาก โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม แจกใบงานมอบให้แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันศึกษาใบความรู้ที่กำหนดให้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ของกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนบันทึกสาระการเรียนรู้ที่ได้รับเป็นรายบุคคลไว้ในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4

3.3 แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายภายในกลุ่มย่อยเพื่อสรุปแนวทางเพื่อวางแผนการนำองค์ความรู้ข้อ 3.2 ไปใช้ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ส่งตัวแทนกลุ่ม นำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมใหญ่ ใช้เวลาดังกล่าวละ 3-5 นาที

3.4 วิทยากรสรุปเรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ใช้แผ่นโปสเตอร์ที่ 4.1-4.6 และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

3.5 วิทยากรประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน โดยใช้เครื่องมือที่กำหนดไว้ และแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบเป็นรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

4.1 ใบงานที่ 4

4.2 ใบความรู้ที่ 4

4.3 แผ่นโป่งใสที่ 4.1-4.6

4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยการประเมินทักษะการปฏิบัติงานรายบุคคลภายในกลุ่มย่อย

1.2 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยวิธีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4 รายบุคคล และประเมินความรู้โดยใช้แบบทดสอบความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

6. เวลาที่ใช้ : จำนวน 3 ชั่วโมง

หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แผ่นโป่งใสและโปรแกรม Power Point และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 4 นำเสนอรายละเอียดไว้ตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC (ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 บอกการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

1.2 บอกการแปลผลข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

1.3 บอกการสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

2. เนื้อหาสาระ

การวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 การแปลผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 การสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 วิทยากรทบทวนเรื่องการดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้หลักการ BSC

3.2 แบ่งกลุ่มใหม่ โดยใช้การจับสลาก โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม แจกใบงานที่ 5 มอบให้แต่ละกลุ่ม ได้ศึกษาใบความรู้ที่กำหนดให้ และร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อสรุปแนวทางการดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลและการสรุปผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC และร่วมกันสรุปแนวทางในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามสภาพจริง ที่โรงเรียน

3.3 แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนกลุ่ม นำเสนอรายละเอียดของผลงานกลุ่มย่อย นำเสนอที่กลุ่มใหญ่ ใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที

3.4 วิทยากรสรุปเรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ใช้แผ่นโปรงใสและโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

3.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดในแบบบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคล

3.6 วิทยากรประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนโดยใช้เครื่องมือวัดและประเมินที่กำหนดไว้และแจ้งผลย้อนกลับให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบเป็นรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

4.1 ใบงานที่ 5

4.2 ใบความรู้ที่ 5

4.3 แผ่นโปรงใสที่ 5.1-5.5

4.4 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

4.5 แบบบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคล หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยการประเมินทักษะการปฏิบัติงานรายบุคคลในกลุ่มย่อย

5.2 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยวิธีการตรวจสอบผลการเรียนรู้จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 5 และทดสอบความรู้ โดยใช้แบบทดสอบความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

6. เวลาที่ใช้ : จำนวน 3 ชั่วโมง

หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แผ่นโปรงใส โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 และแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 5 นำเสนอรายละเอียดไว้ตามลำดับไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 เรื่องการสรุปผลและรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC (ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)

1. จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้แล้ว จะเกิดพฤติกรรม การเรียนรู้ ดังนี้

1.1 บอกวัตถุประสงค์ของการรายงานประเมินหลักสูตรสถานศึกษาได้

1.2 บอกเค้าโครงองค์ประกอบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

ได้

1.3 บอกแนวการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละ

องค์ประกอบได้

2. เนื้อหาสาระ

การดำเนินการการสรุปผลและรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ประกอบด้วย

2.1 วัตถุประสงค์ของการรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 เค้าโครงสร้างองค์ประกอบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

2.3 แนวการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบ

3. กิจกรรมการเรียนรู้

3.1 วิทยากรทบทวนเรื่องการวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

โดยหลักการ BSC

3.2 แบ่งกลุ่มใหม่ โดยใช้การจับสลาก โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม แจกใบงานที่ 6 ให้แต่ละกลุ่ม รวมทั้งมอบหมายให้ศึกษาใบความรู้ที่ 6 และร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อสรุปแนวทางการดำเนินการการสรุปผลและรายงานการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ในขอบข่ายของเรื่อง วัตถุประสงค์ของการรายงาน เค้าโครงองค์ประกอบการเขียนรายงาน และแนวการเขียนรายงานแต่ละองค์ประกอบ และร่วมกันสรุปแนวทางในการนำองค์ความรู้ที่ได้นี้เพื่อไปใช้ในการปฏิบัติงานตามสภาพจริงที่โรงเรียน

3.3 แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนกลุ่ม นำเสนอรายละเอียดรายงานผลงานการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากกลุ่มย่อย ใช้เวลากลุ่มละ 3-5 นาที

3.4 วิทยากรสรุปเรื่อง การดำเนินการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ใช้แผ่นโปรงใสที่ 6.1-6.7 และ โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

3.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปความคิดรวบยอดเป็นรายบุคคลในแบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 6

3.6 วิทยากรประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนโดยใช้เครื่องมือวัดและประเมินที่กำหนดไว้และแจ้งผลการประเมินให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบผลรายบุคคล

4. สื่อการเรียนรู้

4.1 ใบงานที่ 6

4.2 ใบความรู้ที่ 6

4.3 แผ่นโปรงใสที่ 6.1-6.7

4.4 แบบบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคล หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

4.5 โปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม ใช้แบบวัดทักษะด้านการประเมิน
หลักสูตรสถานศึกษา โดยการประเมินทักษะการปฏิบัติงานรายบุคคลภายในกลุ่มย่อย
- 5.2 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม โดยวิธีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้
จากการบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 6 รายบุคคล และการทดสอบ โดยแบบทดสอบวัดความรู้
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6
6. จำนวนเวลาที่ใช้ : จำนวน 3 ชั่วโมง
- หมายเหตุ : สื่อ เอกสารใบงาน ใบความรู้ แบบบันทึกผลการเรียนรู้ที่ 6 แผ่นโป่งใส
และโปรแกรม Power Point หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 นำเสนอรายละเอียดไว้ตามลำดับไป

สื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม

ประกอบไปด้วยรายละเอียดของภาคผนวกที่นำเสนอรายละเอียดไว้ใน
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 มีรายละเอียดแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ คือ ใบงาน ใบความรู้ แผ่นโป่งใส
โปรแกรม Power Point แบบบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคล และแบบทดสอบวัดความรู้ มีรายละเอียด
โดยสรุป ดังนี้

หน่วย การเรียนรู้ ที่...	สื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรม					หมายเหตุ
	โปรแกรม Power Point เรื่อง...	ใบงานที่...	ใบความรู้ ที่...	แผ่น โป่งใสที่...	แบบบันทึก ผลการเรียนรู้ที่...	
1	-ความรู้พื้นฐานการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษา	1	1.1-1.9	1.1-1.9	1	-นำเสนอ รายละเอียด ไว้ในหลักสูตร ฝึกอบรม ครบถ้วนแล้ว
2	-การประเมินหลักสูตรสถาน ศึกษาโดยหลักการ BSC	2	2.1-2.5	2.1-2.4	2	
3	-การดำเนินการออกแบบการ ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	3	3.1-3.5	3.1-3.5	3	
4	-การดำเนินการประเมินหลักสูตร สถานศึกษา โดยหลักการ BSC	4	4	4.1-4.6	4	
5	-การวิเคราะห์ผลการประเมิน หลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	5	5	5.1-5.5	5	
6	-การสรุปผลและรายงานผล ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โดยหลักการ BSC	6	6	6.1-6.7	6	

แนวทางการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมนี้ ได้ผ่านการทดลองใช้มาแล้วมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ทางวิชาการ ดังนั้น การใช้หลักสูตรฝึกอบรมนี้จะสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมทุกข้อไป ย่อมขึ้นอยู่กับคณะวิทยากรทุกคนที่จะสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะต้องมีความชัดเจนในองค์ประกอบต่างๆที่สำคัญดังได้นำเสนอรายละเอียดมาแล้ว ในคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมนี้ และยังจำเป็นจะต้องใช้คู่มือนี้ประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรมตลอดการฝึกอบรมจำนวน 5 วัน นอกจากนี้ คณะวิทยากรทุกคนจะต้องดำเนินการเป็นทีม และร่วมดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบยึดหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลัก ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินการฝึกอบรมดังนี้

ขั้นเตรียมการ

1. ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรม และคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมนี้ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน และวางแผนปฏิบัติร่วมกันทุกกิจกรรมการเรียนรู้
2. ประชุมวางแผนเพื่อเตรียมการร่วมกัน และสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนทุกประเด็นร่วมกัน และมอบหมายภารกิจต่างๆ เช่น ความรับผิดชอบการดำเนินการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6 การประเมินผล การทำหน้าที่วิทยากรประจำวัน เป็นต้น และถ้าจำเป็นต้องออกความคิดเห็นร่วมกัน ให้ถือมติเอกฉันท์เป็นหลักในการดำเนินการ
3. เตรียมสื่อการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ทุกหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมให้ครบถ้วน ครบถ้วนจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนการดำเนินการฝึกอบรม
4. เตรียมเครื่องมือวัดที่กำหนดไว้ในภาคผนวกของหลักสูตรฝึกอบรมให้ครบถ้วน ครบถ้วนจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนการดำเนินการฝึกอบรม
5. เตรียมสถานที่ให้พร้อม
6. แจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับทราบกำหนดการฝึกอบรมตามตารางของหลักสูตรฝึกอบรมล่วงหน้าก่อนการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 สัปดาห์

ขั้นดำเนินการฝึกอบรม

1. คณะวิทยากรปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยยึดตามตารางการฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นหลัก
2. ประเมินผลการฝึกอบรมตามที่ระบุไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ให้ครบถ้วน โดยใช้เครื่องมือที่กำหนดไว้แล้วในหลักสูตรฝึกอบรม
3. มีการดำเนินการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินการฝึกอบรมรายวัน หลังเสร็จสิ้นการดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละวัน เพื่อปรับปรุงการดำเนินการฝึกอบรมในวันถัดไป

ขั้นการประเมินผลการฝึกอบรม

1. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้านความรู้และเจตคติ ส่วนด้านทักษะประเมินระหว่างการทำงานฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้

โดยวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม และใช้เครื่องมือที่กำหนดให้ นำเสนอไว้ในภาคผนวกของหลักสูตรฝึกอบรม

2. ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามารถของวิทยากร และด้านความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากร โดยใช้เครื่องมือที่กำหนดให้ นำเสนอไว้ในภาคผนวกของหลักสูตรฝึกอบรม

3. การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ได้ใช้หลักการ BSC

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC นั้น ประกอบด้วย 4 มุมมอง มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

3.1 มุมมองด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามจุดหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC โดยพิจารณาการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และระดับคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักการ BSC หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3.2 มุมมองด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลในด้านคุณภาพการดำเนินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการฝึกอบรม

3.3 มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง การประเมินความสามารถของวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย ระดับความสามารถของวิทยากรในการดำเนินกิจกรรมในการฝึกอบรมตลอดการฝึกอบรม

3.4 มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร หมายถึง การประเมินการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความประหยัดและความคุ้มค่าภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

สามารถสังเคราะห์เป็นรายละเอียดเป็นกรอบการประเมินแต่ละมุมมอง นำเสนอไว้ในตารางดังนี้

ตารางกรอบการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยหลักการ BSC

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	วิธีการและเครื่องมือ	
มุมมองด้านผู้เข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และเจตคติ	-ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านความรู้ และ เจตคติ ตามจุดหมายของหลักสูตร ฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	-ค่าเฉลี่ยประเมินหลัง มากกว่าประเมินก่อน การอบรมอย่างมีนัย สำคัญอย่างน้อย .05	-การทดสอบและการวัดโดยใช้แบบ ทดสอบและ แบบวัดเจตคติ ก่อนและ หลังการฝึกอบรม (วิทยาการดำเนินการ)	
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะ ตามจุดหมายของหลักสูตร ฝึกอบรม	-ค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน ความสามารถของวิทยาการตาม ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	-ค่าเฉลี่ยของระดับ คะแนนความสามารถ ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป	-การวัดทักษะ โดยใช้แบบวัดทักษะ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่าง การฝึกอบรม (วิทยาการดำเนินการ)	
มุมมองด้านกระบวนการพัฒนา หลักสูตร	การดำเนินการฝึกอบรมตาม หลักสูตร	-ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการ ฝึกอบรม	-ค่าเฉลี่ยระดับ ความพึงพอใจตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป	-การสอบถาม โดยใช้แบบสอบถาม ความคิดเห็น ในการฝึกอบรม ด้านความพึงพอใจ (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)
มุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา ความสามารถของวิทยาการ ดำเนินการฝึกอบรม	-ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสามารถ ของวิทยาการดำเนินการฝึกอบรม	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย ความสามารถตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป	-การสอบถาม โดยใช้แบบสอบถาม ความคิดเห็นในการฝึกอบรม ด้านความสามารถของวิทยาการ ดำเนินการฝึกอบรม (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)	
มุมมองด้านงบประมาณ และทรัพยากร การใช้จ่ายงบประมาณและ ทรัพยากรในการฝึกอบรมตาม หลักสูตรฝึกอบรม	-ระดับเฉลี่ยความประหยัดและ ความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ และทรัพยากรในการฝึกอบรม	-ระดับคะแนนเฉลี่ย ความประหยัดและ ความคุ้มค่า ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป	-การสอบถาม โดยใช้แบบสอบถาม ความคิดเห็นในการฝึกอบรม ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและ ทรัพยากรในการฝึกอบรม (ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบ)	

หมายเหตุ : เมื่อคณะวิทยาการดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้หลักการ BSC ครบถ้วนแล้ว ก็ดำเนินการวิเคราะห์ผล เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายในการรอบการประเมินทั้ง 4 มุมมองว่า ได้ผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร และนำเสนอผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมตามลำดับไป ในรูปของการจัดทำรายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

แนวการสรุปและจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อคณะวิทยากรดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมครบถ้วนแล้ว สามารถจัดทำรายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบของการรายงานวิจัยการศึกษาโดยทั่วไปอย่างละเอียดหรือแบบย่อตามความต้องการและหรือตามจุดหมายของการดำเนินการฝึกอบรมตามลำดับไปมีขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือประเมินหลักสูตรฝึกอบรมทุกฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติพื้นฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ
3. แปลผลข้อมูลเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามมุมมอง 4 มุมมองโดยหลักการ BSC ตามที่กำหนดไว้ในการวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม
4. สรุปและรายงานผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามจุดหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายฉรุต ไทยอุทิศ
วัน เดือน ปีเกิด	31 มกราคม 2500
สถานศึกษาที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	150 / 28 หมู่ 3 ถนนพระยาสุริยง ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ศึกษานิเทศก์ 9 (ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการศึกษา)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2516	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
พ.ศ. 2518	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นต้น (ป.กศ.) จากวิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2519	ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (พ.ม.) จากการศึกษาด้วยตนเอง
พ.ศ. 2523	กศ.บ. (ชีววิทยา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
พ.ศ. 2525	กศ.ม. (การแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2547	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ