



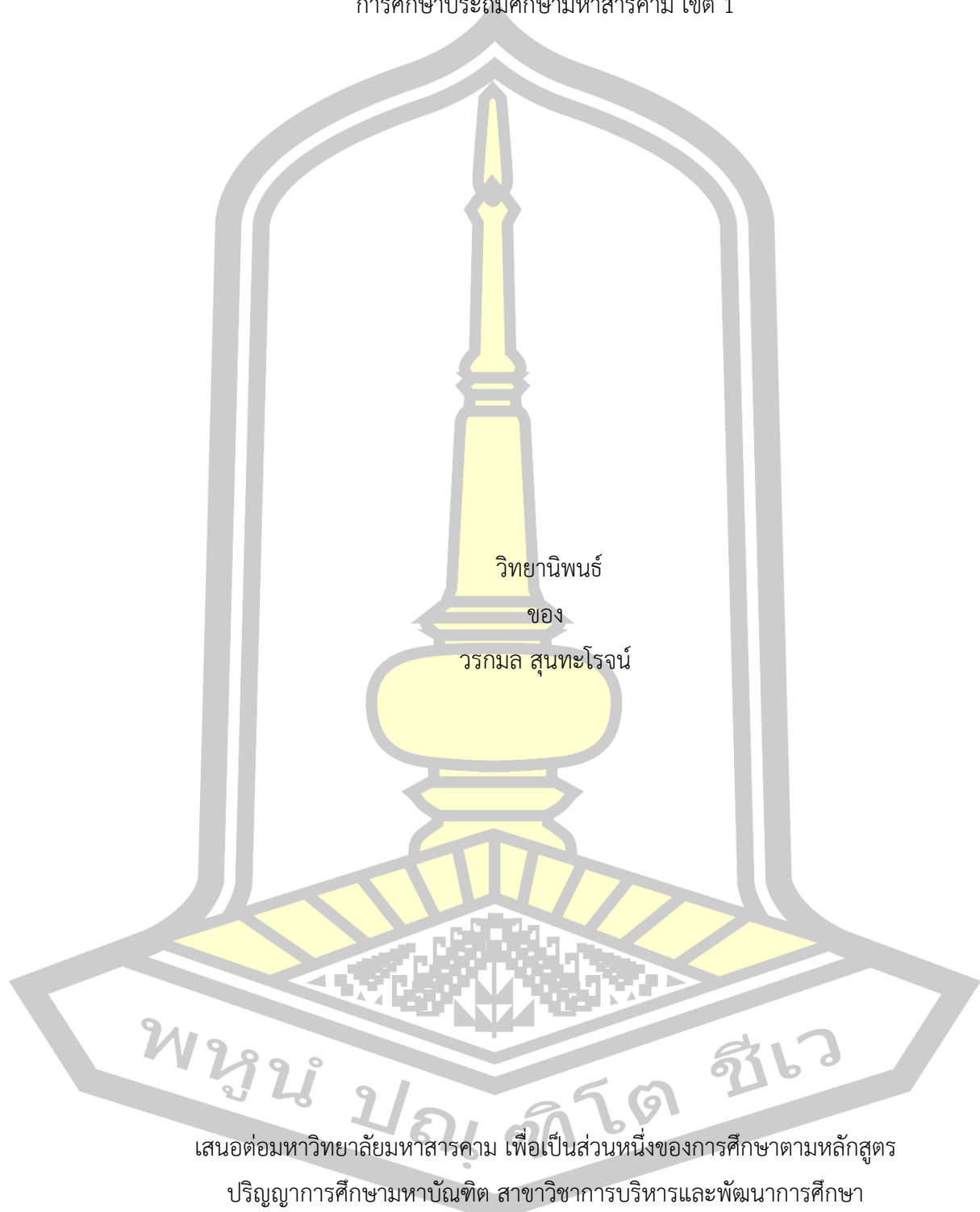
โครงการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วรกมล สุนทะโรจน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

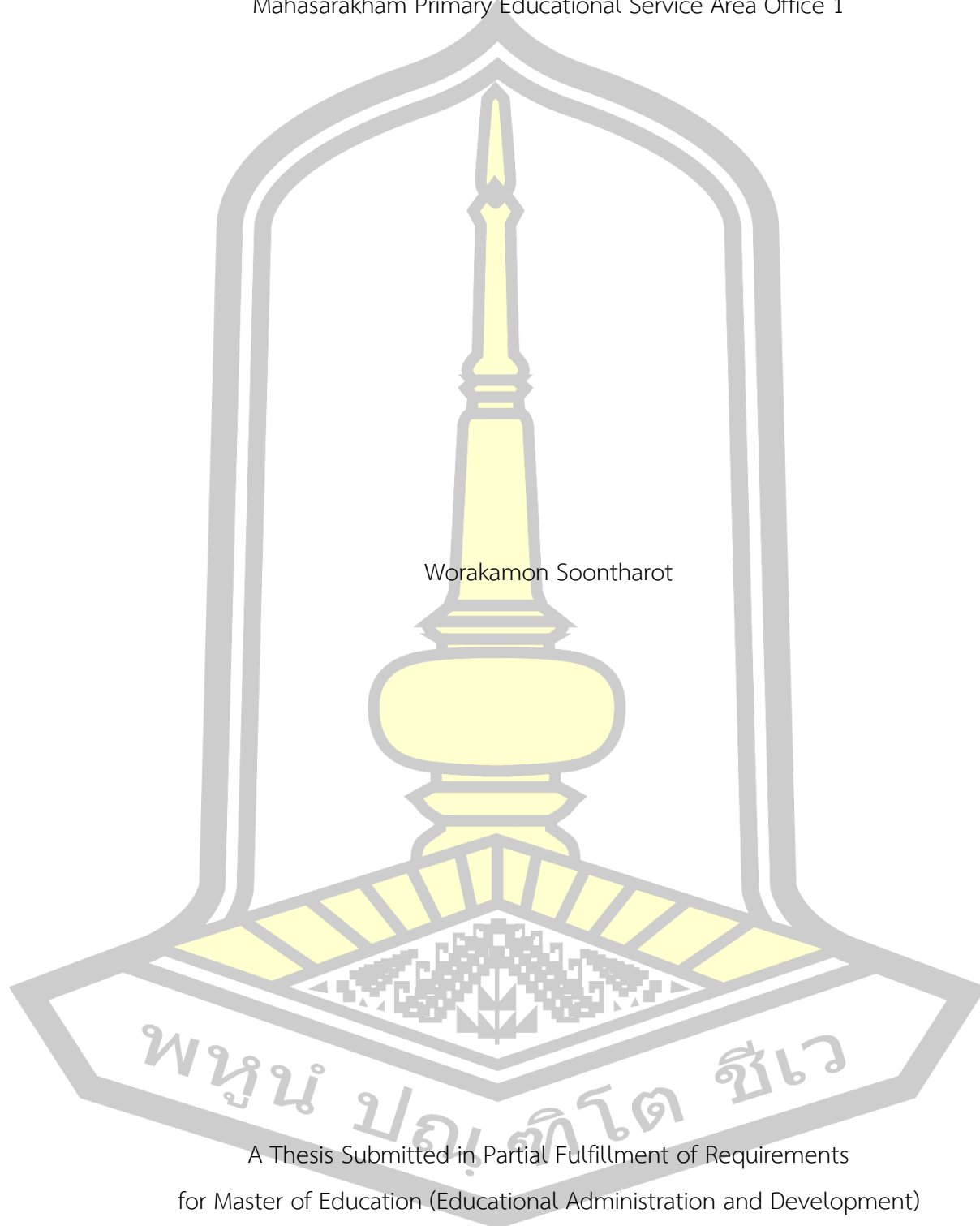
โครงการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1



พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Program to the Development on Authentic Assessment for Teachers under the
Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1



Worakamon Soontharot

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

May 2024

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาววรกมล สุนทะโรจน์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริสิริ)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัย วรกมล สุนทะโรจน์

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทศิริสิริ

ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
ความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและ
ประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 จำนวน 292 คน ได้มาโดยใช้เทคนิควิธีการสุ่ม
กลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น งานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการพัฒน
ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
จำนวน 6 คน จาก 3 สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีและผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 5 คน โดย
การเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจาก
มากไปน้อยได้ ดังนี้ 1. ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน 2. ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน
3. ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ และ 4. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน
ตามลำดับ

2. โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัดดูประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล มีเนื้อหาประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 ด้านการกำหนดวัดดูประสงค์และเป้าหมายการประเมิน โมดูล 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน โมดูล 3 ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และ โมดูล 4 ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ รวมระยะเวลา 80 ชั่วโมง ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรม, การพัฒนาครู, การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง



TITLE	Program to the Development on Authentic Assessment for Teachers under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1		
AUTHOR	Worakamon Soontharot		
ADVISORS	Associate Professor Pacharawit Chansirisira , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Mahasarakham University	YEAR	2024

ABSTRACT

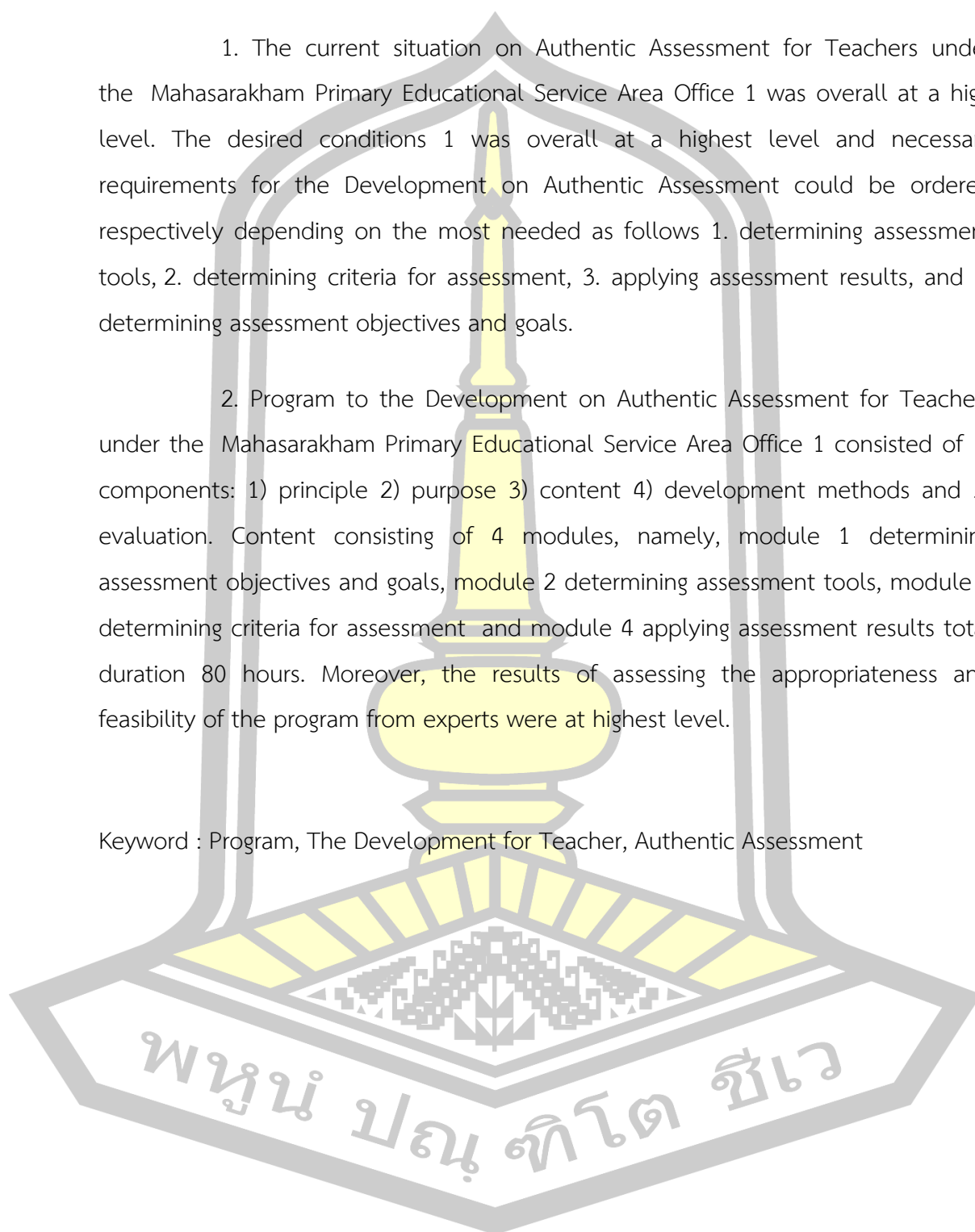
The purposes of the research were 1) investigate the current situation, desired conditions, and necessary requirements for the Development on Authentic Assessment for Teachers under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 2) Develop a program to the Development on Authentic Assessment for Teachers. The sample group was consisted of 292 teachers under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1. The research was performed in 2 phases as follows. Phase 1: The current condition, the desirable condition, and the need for the Development on Authentic Assessment for Teachers were studied and, there were 5 experts to approve research equipment. The research tool was a questionnaire. The statistics used in the quantitative data analysis were mean and standard deviations. For Phase 2, the program is developed based on the findings from document study, textbooks and 6 informants from 3 schools with best practices and provided by 5 qualified educational experts selected through purposive sampling. The research tools include interview form and assessment of program suitability and feasibility, and statistical analyses involve means and standard deviations.

The results were as follows:

1. The current situation on Authentic Assessment for Teachers under the Maharakham Primary Educational Service Area Office 1 was overall at a high level. The desired conditions 1 was overall at a highest level and necessary requirements for the Development on Authentic Assessment could be ordered respectively depending on the most needed as follows 1. determining assessment tools, 2. determining criteria for assessment, 3. applying assessment results, and 4. determining assessment objectives and goals.

2. Program to the Development on Authentic Assessment for Teachers under the Maharakham Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 5 components: 1) principle 2) purpose 3) content 4) development methods and 5) evaluation. Content consisting of 4 modules, namely, module 1 determining assessment objectives and goals, module 2 determining assessment tools, module 3 determining criteria for assessment and module 4 applying assessment results total duration 80 hours. Moreover, the results of assessing the appropriateness and feasibility of the program from experts were at highest level.

Keyword : Program, The Development for Teacher, Authentic Assessment



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพันธ์ พูลพทุฐธา ดร.ชำนาญ ทุมทума ดร.อุทัย วรสาร นายสายัญห์ เอื้อกิจ และนางสาวศศิมา อินทสร้อยที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.ไชยา วิญญาสุข นายอนันต์ ภูตินขาว นางจารุวรรณ ไชยวงษา นางกรณิกา บุญมั่ง นางณัชฌิชา ฐาโษษฐ์ และนางบุปผา เลิศยะโส ที่กรุณาผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษา ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ขอขอบพระคุณ ดร.สันติ หัตถ์ ดร.ตวัณจักษณ์ พวงนิล ดร.พัชรกฤษฎี พวงนิล ดร.พลพิศิษฐ์ ตาละซอน และนายศราวุธ กางสำโรง ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคุณครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 เป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ตลอดจนผู้บริหารและ คณะครูโรงเรียนบ้านโคกลิ่น ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณแม่วิไลวรรณ สุนทะโรจน์ และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังใจทรัพย์แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาดำเนินการมา

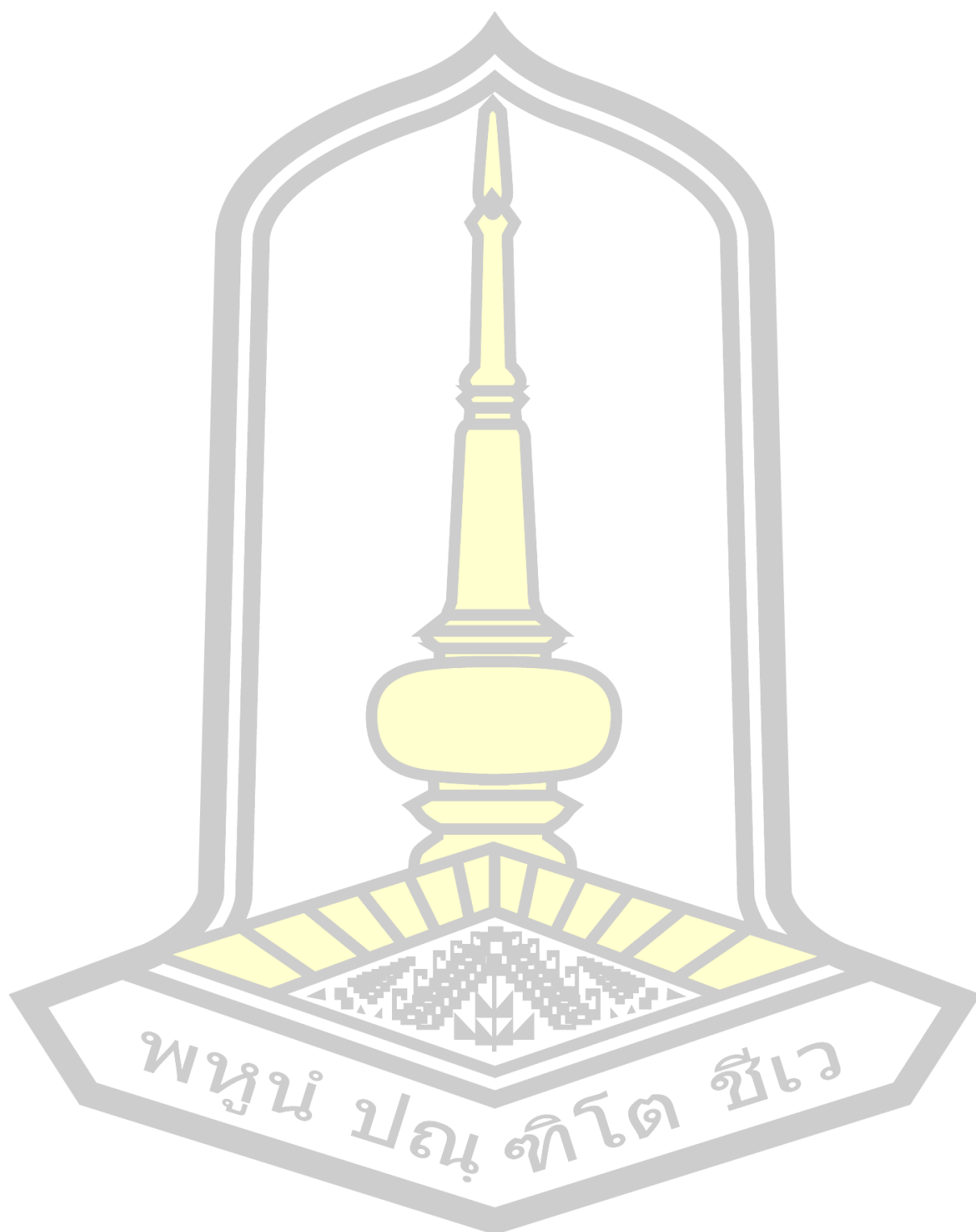
ขอขอบพระคุณเพื่อนนิสิตรุ่น พ.35 ที่ได้ให้คำแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยเหลือในด้าน วิชาการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ดูแลให้ความช่วยเหลือเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

วรกมล สุนทะโรจน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง.....	10
การพัฒนาครู.....	38
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	56
การประเมินความต้องการจำเป็น.....	62
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70

1. งานวิจัยในประเทศ	70
2. งานวิจัยต่างประเทศ	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	80
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ การพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	82
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	89
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	131
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	131
สรุปผล	131
อภิปรายผล	132
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	138
ภาคผนวก	155
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	156
ภาคผนวก ข เครื่องมือในการวิจัย	159
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	176
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	181
ภาคผนวก จ โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1	197

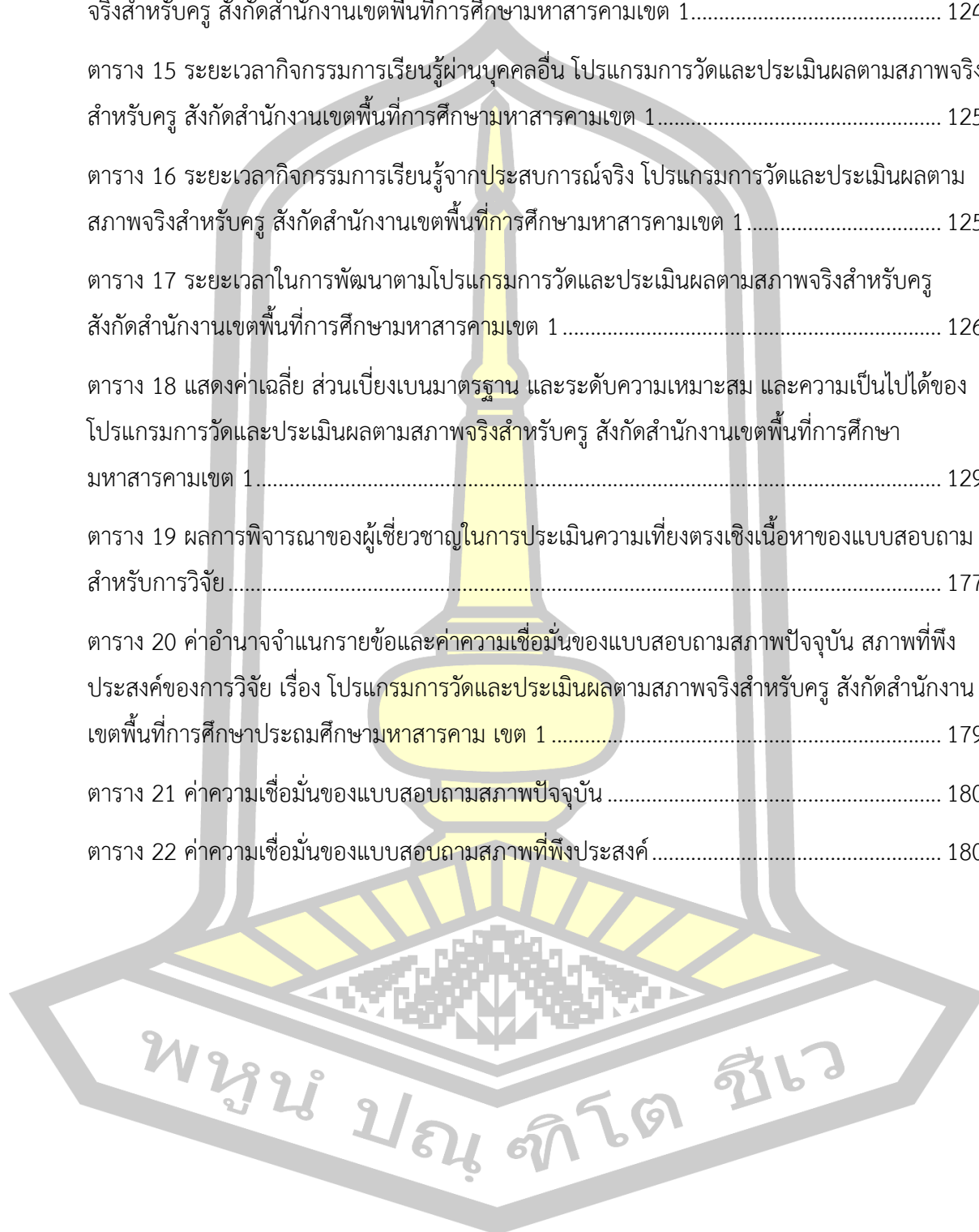


สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	26
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	28
ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาครู	46
ตาราง 4 สังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม	58
ตาราง 5 สังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรม	61
ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	97
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	98
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความ ต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน	100
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความ ต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน	103
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน	106
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความ ต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการนำผลการประเมินไปใช้	110
ตาราง 13 แสดงเนื้อหาการเรียนรู้โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1	122

ตาราง 14 ระยะเวลากิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1.....	124
ตาราง 15 ระยะเวลากิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1.....	125
ตาราง 16 ระยะเวลากิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1.....	125
ตาราง 17 ระยะเวลาในการพัฒนาตามโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1.....	126
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 1.....	129
ตาราง 19 ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม สำหรับการวิจัย.....	177
ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์ของการวิจัย เรื่อง โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.....	179
ตาราง 21 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน.....	180
ตาราง 22 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์.....	180



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการวิจัย.....	6
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง	81
ภาพประกอบ 3 โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.....	128



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์พื้นฐานในการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2551) ฉะนั้นจึงต้องมีการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็งในฐานการศึกษาที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูในหมวด 7 ว่าด้วยครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52-53 กำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งกล่าวได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนาบุคคลซึ่งถือว่ามีความสำคัญ นั่นคือ “ครู”

การพัฒนาครูในปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะ “ครู” เปรียบดังฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ส่งผลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553) ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ส่งผลให้การศึกษาสภาพในปัจจุบันมีปัญหาสำคัญในการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556) คือ สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ วิธีการวัดและประเมินผล การสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ใน

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551) ซึ่งสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเร่งดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อครูจะได้ไปพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่พยายามใช้วิธีการและหลักการต่าง ๆ นำมาเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2556) จุดมุ่งหมายพื้นฐานของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีอยู่ 2 ประการ ประการแรกคือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นการวัดและประเมินผลย่อยที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง มีการบันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การระดมความคิด เพื่อให้ได้ข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) และสิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนเองแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือการวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้เพื่อรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) ในการวัดและประเมินผลในระยะแรกๆ เป็นการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน แต่ทั้งนี้ทำให้การประเมินผลไม่สามารถตอบคำถามที่ต้องการได้ทั้งหมด จึงได้มีการบุกเบิกแนวทางการประเมินที่เหมาะสมขึ้นมาใหม่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ดังนั้นหากจะจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ควรเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลเป็นแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนทั่วไป ซึ่งถือว่าเป็นการใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยใช้กระบวนการสังเกต การจดบันทึก รวบรวมข้อมูลจากผลงาน และวิธีการปฏิบัติงาน

ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถวัดและประเมินผลได้ทั้งทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน สะท้อนให้เห็นการสังเกตสภาพงานปัจจุบันของผู้เรียน แสดงความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง เน้นพัฒนาการทั้งในส่วนของห้องเรียนและนอกห้องเรียน ถือว่าเป็นทางเลือกใหม่ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูนำไปใช้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีที่สุดเอื้อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล และเอื้อต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเรียนการสอนที่เกิดจากผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้โดยผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ชี้แนะว่าควรจัดเนื้อหาสาระอย่างไร ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการกระทำมากขึ้น มีความสนใจในบทเรียนมากขึ้น (Wiggins. 1989) และที่สำคัญการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาได้ (กองวิจัยการศึกษา. 2545)

ทั้งนี้ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ข้อที่ 6 ว่าสถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. 2565)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยตรง และเนื่องจากครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่จำเป็นในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ขาดความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมถึงการใช้วิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลกับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ วิธีการวัดและประเมินผลไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน ทำให้ไม่สามารถนำผลการเรียนไปพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างและพัฒนาโปรแกรมด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อใช้ในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน อันจะ

ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่ตกต่ำให้สูงขึ้น ทำให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ควรมีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. ได้โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อครูโดยตรงในด้านการวัดและประเมินตามสภาพจริง เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง National Council on Measurement
in Education (1990) ; Linh (2021) ; นวลจิตต์ เชาว์กิตติพงศ์ และคณะ (2544) ; สมนึก ภัทธิยธานี
(2544) ; จริญญา คำยัง (2544) ; กรมวิชาการ (2545) ; พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2556) และ หน่วย
ศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์
เป็นองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. กำหนด
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน 2. ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน 3. กำหนดเกณฑ์ใน
การประเมิน และ 4. การนำผลการประเมินไปใช้

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถาม และความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น
2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 1

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,203 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2561) แล้วทำ
การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 292 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพ
จริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 6 คน จาก 3 สถานศึกษาที่มี
แนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง การดำเนินการวัดความสามารถและผลงานของผู้เรียน ผ่านกระบวนการสังเกต การบันทึกข้อมูลจากงานและวิธีการ ซึ่งถือว่าการสะท้อนให้เห็นสภาพงานปัจจุบันของผู้เรียน และสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง เน้นการประเมินทักษะ การคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและการประเมินตนเองทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

2. องค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง ขั้นตอนที่ครูผู้สอน ดำเนินการ เพื่อวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยมี 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน 2. ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน 3. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และ 4. การนำผลการประเมินไปใช้

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน ประกอบกับมีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตร เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

2.2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง ซึ่งกำหนดช่วงเวลาและสถานที่ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทให้ครู ผู้เรียน เพื่อนผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง ประกอบกับใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด นำไปสู่การประเมินตามสภาพจริง

2.3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ทั้งในรูปแบบภาพรวมและแยกเป็นรายละเอียดย่อย สามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง พร้อมทั้งแปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สังเกตและวัดได้ รวมถึงกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด

2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ หมายถึง ครูผู้สอนทดลองใช้และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล เพื่อเก็บรวบรวมและแปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัด สะท้อนและนำเสนอผลการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง โดยดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม

3. การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มพูนคุณภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. โปรแกรม หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมที่ได้ผ่านการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งออกแบบให้สอดคล้องของหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

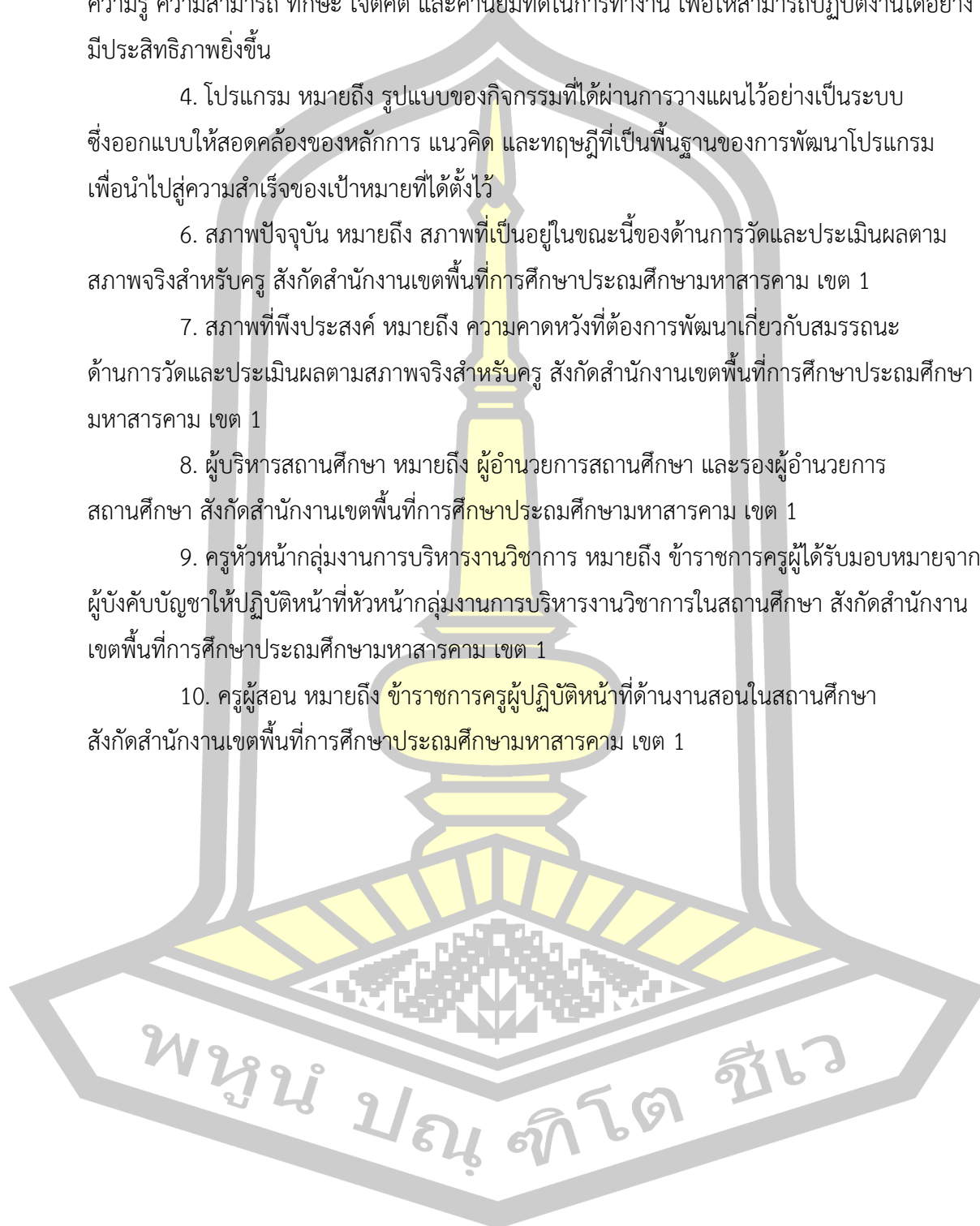
6. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ในขณะนี้ของด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

7. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังที่ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

9. ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูผู้ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

10. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็นหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 - 1.1 ความหมายของการวัดและประเมินผล
 - 1.2 ความหมายของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 - 1.3 แนวคิดและหลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 - 1.4 ลักษณะการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง
 - 1.5 เครื่องมือการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 - 1.6 องค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
2. การพัฒนาครู
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
 - 2.3 วิธีการพัฒนาครู
 - 2.4 หลักการพัฒนาครู
3. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
 - 3.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 3.3 การพัฒนาโปรแกรม
4. การประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

1. ความหมายของการวัดและประเมินผล

มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

Gay (1985) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่า การวัดผลเป็นกระบวนการให้ปริมาณของสิ่งที่จะวัดอาจเป็นคนหรือสิ่งของก็ได้ เช่น คุณลักษณะทางจิตวิทยา บุคลิกภาพ หรือสิ่งของที่ต้องการปริมาณ ประเมินผล เป็นกระบวนการที่มีระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินว่าอยู่ในระดับใด บรรลุจุดประสงค์มีผลสัมฤทธิ์แค่ไหนแล้วเพื่อการตัดสินใจ

สมคิด พรหมจรรย์ (2542) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่า หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ ของโครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงในลักษณะการประเมิน (Evaluation) = การวัด (Measurement) + การตัดสินใจ (Judgment)

เสนอ ภริมจิตรผ่อง (2542) ได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผล ว่าการวัด เป็นการกำหนดตัวเลข เพื่อใช้แทนปริมาณของลักษณะของบุคคล หรือสิ่งของที่จะวัด โดยลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของที่จะวัดนั้นต้องวัดด้วยเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกัน และใช้มาตรการ วัดที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องมือวัดนั้นต้องเชื่อถือได้ และการประเมินผลเป็นกระบวนการสังเคราะห์สารสนเทศที่รวบรวมมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการตัดสินใจคุณค่าหรือทางเลือกของสิ่งที่ประเมินนั้น หรือนำมาตีค่าเป็นความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

สมบุรณ์ ต้นยะ (2545) ได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผลว่า การวัดผล การศึกษาและการประเมินทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ เมื่อมีการวัดผลจะได้จำนวน ปริมาณ อันดับ หรือรายละเอียดของคุณลักษณะ หรือพฤติกรรม ความสามารถของบุคคล แล้วเอาผลจากการวัดเหล่านี้มาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือมาตรฐานที่ต้องการเพื่อตัดสินใจชี้ขาด หรือลงสรุปเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ

สมนึก ภัททิยธนี (2551) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่า หมายถึง การตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลทางการศึกษา โดยอาศัยเกณฑ์การ พิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2556) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด และ การประเมินผล

หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับ ผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

วรวัต กิตติวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลว่า การวัดผล (Measurement) หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลข หรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ทำให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการวัด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนที่ได้มาซึ่งตัวเลข หรือสัญลักษณ์ที่กำหนด แล้วนำมาตัดสินคุณค่าโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อใช้ในการตัดสินผู้เรียน

2. ความหมายของการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง

มีนักวิชาการศึกษาและองค์กรได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง เป็นการวัดผลหรือการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนอย่างตรงไปตรงมาที่กำหนดให้ผู้เรียนได้แสดงถึงกระบวนการหรือผลงานหรือความสามารถที่แท้จริงโดยการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีความหมายและเหมือนชีวิตจริง

กรมวิชาการ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการสังเกต การบันทึก และรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่ผู้เรียนทำ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ การประเมินผลจากสภาพจริงจะไม่เน้นการประเมินผลเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนเป็นองค์รวมมากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนการสอนทั่วไป บ่งบอกถึงความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติจริง และวัดคุณลักษณะทางจิตใจได้จริง เพื่อสนองจุดประสงค์ของหลักสูตร และความต้องการของสังคม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ พร้อมทั้งผู้สอนได้พัฒนาการสอนของตนเอง

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินจากการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงที่มุ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมและทักษะของนักเรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงและเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีเวลาเพียงพอสำหรับวางแผนการลงมือทำงาน จนได้งานที่เสร็จ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือภาระงาน บริบท(สถานการณ์/เหตุการณ์จำลองใกล้เคียงกับลักษณะงานที่เป็นจริง) และเกณฑ์การประเมินผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง การดำเนินการวัดความสามารถ และผลงานของผู้เรียน ผ่านกระบวนการสังเกต การบันทึกข้อมูลจากงานและวิธีการ ซึ่งถือว่าเป็น การสะท้อนให้เห็นสภาพงานปัจจุบันของผู้เรียน และสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง เน้นการประเมินทักษะ การคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและการประเมินตนเองทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียน

3. แนวคิดและหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

มีนักวิชาการศึกษาได้กำหนดแนวคิดและหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริงไว้ดังนี้

วิราพร พงศ์อาจารย์ (2527) ได้กล่าวถึงหลักการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริงมีดังนี้

1. ต้องวัดผลให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการสอน คือ การวัดผลจะเป็นตัว ตรวจสอบผลการสอนของผู้เรียนมีพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของการสอนมากน้อย เพียงใด
 2. พยายามจัดหาเครื่องมือวัดที่ดีและเหมาะสม คือ ครูต้องพยายามทุกวิถีทางที่ จะต้องจัดหาเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพที่สุด เพื่อให้ผลการวัดถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้มากที่สุดเท่าที่ จะทำได้
 3. ระมัดระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด อาจเกิดขึ้นจาก 3 ทางด้วยกัน คือ สิ่งที่จะวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวัด และตัวผู้วัด
 4. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง ครูต้องนำข้อมูลไปประเมินผลเพื่อให้มีความหมายยิ่งขึ้น ต้องเลือกเทคนิคที่เหมาะสม การวัดจึงจะเกิดประโยชน์ นอกจากนี้ความยุติธรรม ยังเป็นสิ่งสำคัญ
 5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า การวัดที่ดีต้องวัดจุดประสงค์เพื่อค้นและพัฒนา สมรรถภาพของมนุษย์ ต้องพยายามศึกษาว่าผู้เรียนแต่ละคนมีจุดเด่นหรือจุดบกพร่องในเรื่องใด และหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ (2545) ได้กำหนดถึงแนวคิดและหลักการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ ดังนี้
1. มุ่งเน้นความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความหมายได้หลากหลาย มิได้มี ความหมายเดียวสำหรับทุกคนในทุกโอกาส
 2. การเรียนรู้เป็นเรื่องของกระบวนการที่เป็นธรรมชาติมีบูรณาการและเป็นส่วน หนึ่งของชีวิต เป็นผลจากการปฏิบัติจริงมากกว่าการทำซ้ำหรือทำตามคำบอกกล่าวเท่านั้น

3. มุ่งเน้นกระบวนการ และผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาว่าผู้เรียนได้เรียนรู้
อะไรเรียนรู้ได้อย่างไร และทำไมจึงเรียนรู้เช่นนั้น

4. มุ่งเน้นการสืบสวนสอบสวน กล่าวคือ เน้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาตาม
สภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน

5. มีจุดหมายเพื่อกระตุ้น และอำนวยความสะดวกต่อการเรียนของผู้เรียน

6. เน้นการเชื่อมโยงระหว่างพุทธิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เมื่อผู้เรียนให้
ความสำคัญของกิจกรรมการเรียน ผู้เรียนย่อมเกิดความสนใจที่จะศึกษาและเกิดความพยายามยิ่งขึ้น
ซึ่งส่งผลให้สามารถเรียนรู้สิ่งนั้น ๆ ได้อย่างมาก

7. มีความเชื่อว่าการตัดสินใจในสิ่งที่จะสอนและสิ่งที่จะวัดเป็นเรื่องอัตนัย
และเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่า

8. เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้สอนควรร่วมมือกับผู้เรียนใน
การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน และใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงประชาธิปไตย

9. ผู้เรียนและผู้สอนต้องร่วมมือกัน มีอิสระที่จะแสดงออกทางความคิดและ
ทดสอบความคิดซึ่งกันและกัน

สมนึก ภัททิยธนี (2551) ได้ให้หลักการการวัดผลประเมินผลการศึกษา คือ ต้องการ
วัดสิ่งใด บ่งบอกอะไร ดังนั้นการวัดผลที่ดีต้องยึดหลักการวัดผลเบื้องต้นดังนี้

1. ต้องการวัดให้ตรงจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน คือ การวัดผลและ
ประเมินผลจะเป็นสิ่งตรวจสอบผลจากการสอนของครูว่า นักเรียนมีพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ใน
จุดมุ่งหมายการสอนมากน้อยเพียงใด

2. การเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม คือ การเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการวัดที่ดี
มีคุณภาพ เพื่อให้การวัดผลและประเมินผลถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้มากที่สุด และช่วยให้การ
วัดผลและประเมินผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดจากการวัดผลและประเมินผล คือ
วิธีการวัดของครูและความสนใจในการใช้เครื่องมือหรือการแก้ไขข้อบกพร่อง

4. การประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง คือ การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญ การแปลผล
ให้ถูกต้องสมเหตุสมผลและมีความยุติธรรมการวัดผลจึงจะเกิดประโยชน์ได้เต็มที่

5. การใช้การวัดให้คุ้มค่า คือ การวัดที่มีได้มุ่งเพียงประเด็นเดียว จุดประสงค์
สำคัญของการวัดคือ เพื่อค้นหาและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน ต้องพยายามค้นหาผู้เรียนแต่ละคน
ให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อย พร้อมทั้งหาวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า แนวคิดและหลักการการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงครอบคลุมในด้านพุทธิ
พิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญพร้อมทั้งจะต้องคำนึงถึงหลักสูตร และต้องออกแบบ

การจัดการเรียนรู้ภายใต้จุดประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดในหลักสูตร ซึ่งจะทำให้การออกแบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมถึงเน้นการปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของผู้เรียนในบริบทของความเป็นจริง ใช้วิธีการวัดและประเมินผลด้วยการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และมีคุณภาพ

4. ลักษณะการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

มีนักวิชาการศึกษากำหนดลักษณะการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ดังนี้
จรัญ คำยัง (2540) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้

ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา
2. เน้นการพัฒนาที่ปรากฏ
3. เน้นความแกร่งของผู้เรียน
4. ให้การพัฒนาย่างเพียงพอ
5. อยู่บนพื้นฐานของชีวิตจริง
6. เน้นการปฏิบัติ
7. สัมพันธ์กับการเรียนการสอน
8. การพัฒนาที่มีความสมบูรณ์และแสดงความต่อเนื่องของการสอน
9. เน้นการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมาย
10. เกิดขึ้นในทุก ๆ บริบท
11. ให้การเรียนรู้และเน้นความสามารถในลักษณะกว้างเกิดความร่วมมือของครูและ

ผู้เรียน

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาธรรม (2545) กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของการประเมินตามสภาพจริงไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติในสภาพจริง (Performance in the Field) การประเมินตามสภาพจริงออกแบบขึ้นเพื่อประเมินการปฏิบัติในสภาพจริง
2. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน (Criteria) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินต้องเป็นเกณฑ์ประเมิน “แก่นแท้” ของการปฏิบัติมากกว่าเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่สร้างขึ้นจากผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ
3. การประเมินตนเอง (Self-Assessment) มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติจริง
4. การนำเสนอผลงาน

กรมวิชาการ (2545) ได้กล่าวถึงลักษณะในการประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. เป็นการประเมินจากวัตถุประสงค์ที่ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดขึ้น
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมิน
3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนของตนเอง
4. การวัดการพัฒนาที่ปรากฏชัดเป็นรูปธรรมจากผลการปฏิบัติจริง
5. ผู้สอนควรใช้ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลมาเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการวางแผนการสอน

แผนการสอน

เอกรินทร์ สีมหาศาล และสุปรารณา ยุกตะนันท์ (2546) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายและกระบวนการจัดการศึกษาของชาติ
2. กระบวนการปฏิบัติในสภาพจริง
3. กระบวนการวัดผลและประเมินผล
4. เกณฑ์ที่ใช้สำหรับการประเมิน
5. การประเมินตนเอง
6. การนำเสนอผลงานหลาย ๆ ด้าน

ชวลิต ชุกก่าแพง (2549) ได้กล่าวถึงลักษณะในการประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. การปฏิบัติในสภาพจริง
2. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินที่เป็นแก่นแท้
3. มีการประเมินตนเอง
4. มีการนำเสนอผลงาน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจะต้องมีลักษณะที่วัตถุประสงค์ที่ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดเกณฑ์ขึ้นเป็นการประเมินจากการปฏิบัติจริงมากกว่าที่จะเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่สร้างขึ้นจากคนใดคนหนึ่ง ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินร่วมกับผู้สอน และประเมินไปพร้อมกับการเรียนการสอน เน้นการวัดความสามารถในการคิดระดับสูง เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ผลงานที่ได้จากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน

5. เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

มีนักวิชาการศึกษากำหนดเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงดังนี้

อารีย์ วชิรวรการ (2542) กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่

สำคัญ ดังนี้

1. การสังเกต ซึ่งสามารถทำได้ในทุกสถานการณ์อาจจะมีหรือไม่มีเครื่องมือในการสังเกตก็ได้

2. การสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการตั้งคำถามอย่างง่าย ๆ สามารถสัมภาษณ์ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง ด้วยการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียนในด้านความรู้ ความสามารถ การแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ

4. แบบทดสอบวัดความสามารถจริง (Authentic Test) ด้วยการสร้างคำถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ หรือสร้างความรู้ใหม่จากความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เดิมจากสถานการณ์จำลองที่คล้ายคลึง หรือเลียนแบบสภาพจริง

5. การรายงานตนเอง ด้วยการใช้นักเรียนสามารถพูดหรือเขียนบรรยายความรู้สึกรู้คิด ความเข้าใจ ความต้องการ วิธีการ และผลงานของนักเรียน

6. แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นตัวอย่างผลงานที่มีการเก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบในช่วงหนึ่งเพื่อเป็นหลักฐานที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจ ความสามารถทักษะ ความสนใจ ความถนัด ความพยายาม ความก้าวหน้า ความสำเร็จ

สมนึก นนทิจันทร์ (2545) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่สำคัญ ดังนี้ 1) การสังเกต 2) การสัมภาษณ์ 3) แบบสอบถาม 4) การตรวจผลงาน 5) การบันทึกจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง 6) การเยี่ยมบ้าน 7) การศึกษารายกรณี 8) การใช้ข้อทดสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง 9) ระเบียบสะสม และ 10) การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงานดีเด่น

อรทัย นามมณี (2548) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่สำคัญ ดังนี้ 1) การสังเกต 2) การสัมภาษณ์ 3) การตรวจผลงาน 4) บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง 5) แบบทดสอบวัดความสามารถที่เป็นจริง 6) การรายงานตนเอง และ 7) การใช้แฟ้มสะสมงาน

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2549) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่สำคัญ ดังนี้ 1) การสังเกต 2) การสัมภาษณ์ 3) การใช้ผลการบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และ 4) การใช้แบบทดสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2557) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่สำคัญ ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่มากมายวิธีหนึ่งในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิดการปฏิบัติงานและโดยเฉพาะด้านอารมณ์ ความรู้สึก และลักษณะนิสัยสามารถทำได้ทุกเวลาทุกสถานที่ทั้งในห้องเรียนนอกห้องเรียนหรือในสถานการณ์อื่นนอกสถานศึกษา เครื่องมืออื่นๆ ที่ใช้ประกอบการสังเกต ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบบันทึกระเบียบสะสม เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกริวิธีหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านต่างได้ดี เช่น ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ อาจใช้ประกอบการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจมากยิ่งขึ้น

3. การตรวจงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลการประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อการช่วยเหลือผู้เรียนและเพื่อปรับปรุงการสอนของผู้สอน จึงเป็นการประเมินที่ควรดำเนินการตลอดเวลา

4. การรายงานตนเอง เป็นการให้ผู้เรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ผู้สอนสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีการ ความพอใจในผลงานความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5. การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนผลงานของผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อน ครู อาจารย์ โดยประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน (ประเมินเดือนละครั้ง)

6. การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง ในกรณีที่ครูต้องการใช้แบบทดสอบขอเสนอแนะให้ใช้แบบทดสอบภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติจริง

7. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน แฟ้มสะสมงาน หมายถึง สิ่งที่ใช้สะสมงานของผู้เรียนอย่างมีจุดประสงค์ อาจเป็นแฟ้ม กล่อง แผ่นดิสก์ อัลบั้ม ฯลฯ ที่แสดงให้เห็นถึงความพยายาม ความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ในเรื่อนั้น ๆ หรือหลาย ๆ เรื่อง การสะสมนั้นผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกเนื้อหา เกณฑ์การเลือกเกณฑ์การตัดสิน ความสามารถ/ คุณสมบัติ หลักฐานการสะท้อนตนเอง

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสามารถเลือกใช้เครื่องมือได้หลากหลายเช่น

1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. การตรวจงาน 4. การรายงานตนเองของนักเรียน 5. การบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 6. การใช้แบบทดสอบเน้นการปฏิบัติจริง และ 7. แฟ้มสะสมงาน เพื่อวัดและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆตามสภาพความเป็นจริง

6. องค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

มีนักวิชาการศึกษาและองค์กรได้กำหนดองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

National Council on Measurement in Education (1990) กำหนด

องค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. เลือกรีวิวการวัดและประเมินผล ทักษะในการเลือกรีวิวการประเมินที่เหมาะสม มีประโยชน์ สะดวกต่อการประเมิน เพียงพอทางเทคนิค และยุติธรรม เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นสำหรับการใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการสอน ครูจำเป็นต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดีกับข้อมูลประเภทต่างๆ ที่มาจากทางเลือกการประเมินที่หลากหลาย ตลอดจนจุดแข็งและจุดอ่อนของทางเลือกเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรคำนึงถึงเกณฑ์การประเมินและการเลือกวิธีการประเมินตามแผนการเรียนการสอน

2. การพัฒนาวิธีการวัดและประเมินผล เป็นการวางแผนรวบรวมข้อมูลที่เอื้อต่อการตัดสินใจ ครูจะรู้และปฏิบัติตามหลักการที่เหมาะสมในการพัฒนาและใช้วิธีการประเมินในการสอน หลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดทั่วไปในการประเมินนักเรียน

3. ด้านการบริหารการสอน การให้คะแนน และการแปลความหมายคะแนน เป็นการตีความผลการประเมินที่จัดทำโดยครูทั้งแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการ รวมถึงผลงานของนักเรียนในชั้นเรียนและการบ้านที่ได้รับมอบหมาย ครูสามารถวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อระบุจุดแข็งและข้อผิดพลาดของนักเรียนได้ หากได้รับผลลัพธ์ที่ไม่สอดคล้องกัน ครูจะขอคำอธิบายอื่นสำหรับความคลาดเคลื่อนหรือข้อมูลอื่น ๆ เพื่อพยายามแก้ไขความไม่แน่นอนก่อนที่จะตัดสินใจ และสามารถใช่วิธีการประเมินในรูปแบบที่ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาของนักเรียนและไม่เพิ่มระดับความวิตกกังวลของนักเรียนอย่างไม่เหมาะสม

4. การใช้ผลการประเมิน เป็นการใช้ข้อมูลการประเมินที่รวบรวมมาเพื่อจัดแผนการเรียนการสอนที่ดีเพื่ออำนวยความสะดวกในการพัฒนาการศึกษาของนักเรียน เมื่อใช้ผลการประเมินเพื่อวางแผนหรือประเมินการสอนและหลักสูตร ครูจะตีความผลลัพธ์อย่างถูกต้องและหลีกเลี่ยงการตีความที่ผิดทั่วไป เช่น การตัดสินใจโดยใช้คะแนนที่ขาดความถูกต้องของหลักสูตร ครูจะได้รับแจ้งเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการประเมินระดับโรงเรียน เขต และระดับชาติ และเกี่ยวกับการใช้อย่างเหมาะสมสำหรับการปรับปรุงการศึกษาของนักเรียน ห้องเรียน โรงเรียน เขต และระดับชาติ

5. การพัฒนาการกำหนดเกรด เป็นการวางแผน นำไปใช้ และอธิบายขั้นตอนในการพัฒนาเกรดที่ประกอบด้วยคะแนนจากการมอบหมาย โครงการ กิจกรรมในชั้นเรียน แบบทดสอบ การทดสอบ หรือการประเมินอื่นๆ ครูจะเข้าใจและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมคะแนนที่มอบหมายจึงมีเหตุผล สมเหตุสมผล และยุติธรรม โดยรับรู้ว่าจะแนบดังกล่าวสะท้อนถึงความชอบและการตัดสินใจของครู ครูจะสามารถรับรู้และหลีกเลี่ยงขั้นตอนการให้คะแนนที่ผิดพลาด เช่น การใช้เกรดเป็นการลงโทษ ครูจะสามารถประเมินและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการให้คะแนนเพื่อปรับปรุงความถูกต้องของการตีความเกี่ยวกับความสำเร็จของนักเรียน

6. การสื่อสารผลการประเมิน ครูจะสามารถสื่อสารกับนักเรียนและพ่อแม่หรือผู้ปกครองว่าอาจประเมินความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนได้อย่างไร ครูจะเข้าใจและสามารถอธิบายความสำคัญของการนำข้อผิดพลาดในการวัดมาพิจารณาเมื่อใช้การประเมินเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูจะสามารถอธิบายข้อจำกัดของวิธีการประเมินทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการได้ และสามารถอธิบายรายงานผลการประเมินนักเรียนในห้องเรียน โรงเรียน เขต และระดับชาติได้

7. จรรยาบรรณในการประเมิน พฤติกรรมทางจรรยาบรรณวิชาชีพจะต้องอยู่ภายใต้กิจกรรมการประเมินนักเรียนทั้งหมด ตั้งแต่การวางแผนเบื้องต้นและการรวบรวมข้อมูลไปจนถึงการตีความ การใช้ และการสื่อสารผลลัพธ์ ครูจะต้องรอบรู้ในความรับผิดชอบด้านจริยธรรมและกฎหมายของตนเองในการประเมิน เช่น ไม่ทำให้นักเรียนอับอาย ไม่ละเมิดสิทธิในการรักษาความลับของนักเรียน และไม่ใช้คะแนนสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาตราฐานของนักเรียนอย่างไม่เหมาะสมเพื่อวัดประสิทธิภาพการสอน

Linh (2021) ได้กำหนดองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมิน ประกอบด้วย การระบุเป้าหมายในการวัดและประเมินผลให้ชัดเจน กำหนดคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผลให้ชัดเจน และกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่นำมาใช้วัดและประเมินผลให้ชัดเจน
2. การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย การกำหนดรูปแบบของการวัดและหลักฐานเชิงประจักษ์ และเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม
3. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย การกำหนดรูปแบบของข้อมูลที่ต้องการจะใช้ในการวัดและประเมินผล ค้นหาข้อมูล แนวคิดทฤษฎีต่างๆที่จะนำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือ ร่างเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผล และสร้างเครื่องมือและกำหนดวิธีการในการวัดและประเมินผล
4. การทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือในการประเมิน ประกอบด้วย นำเครื่องมือที่สร้างไปทดลองใช้ วิเคราะห์ข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์

ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ (2544) ได้กำหนดองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการประเมิน ต้องสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้และสะท้อนการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดด้วย

2. กำหนดขอบเขตในการประเมิน ต้องพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน หรือเป้าหมายที่นักเรียนต้องทำให้ได้ เช่น ความรู้ ทักษะการเรียนรู้ ความรู้สึก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

3. กำหนดผู้ประเมิน โดยพิจารณาผู้ประเมินว่าจะมีใครบ้าง เช่น นักเรียน ประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมิน ควรเป็นวิธีการประเมินที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ตัวอย่างวิธีการประเมิน เช่น แบบสำรวจความคิดเห็น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกเชิงพฤติกรรม แฟ้มสะสมงานของนักเรียน บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

5. กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน เช่น ประเมินนักเรียนในขณะที่ทำกิจกรรมหรือระหว่างทำงานกลุ่ม/โครงการ วันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ เวลาว่าง/พักกลางวัน ฯลฯ

6. วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ผลโดยระบุสิ่งที่วิเคราะห์ เช่น กระบวนการทำงาน เอกสารจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ รวมทั้งระบุวิธีการบันทึกข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนผลงานของผู้เรียนที่มีความเที่ยงตรงและชัดเจน ว่าผู้เรียนทำอะไรได้สำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จของผลงานอยู่ในระดับใด ซึ่งการให้คะแนนอาจจะให้ในภาพรวมหรือแยกเป็นรายละเอียดให้สอดคล้องกับงานและจุดประสงค์การเรียนรู้

นวลจิตต์ เขาว์กิตติพงศ์ และคณะ (2544) ได้กำหนดองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาหลากหลายด้านของผู้เรียน ดังนั้น จึงใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย แต่ต้องขึ้นอยู่กับจุดประสงค์การเรียนรู้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง การตรวจผลงาน การทดสอบ การรายงานตนเองของผู้เรียน แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

2. กำหนดเครื่องมือในการประเมิน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนหลากหลายด้านตามสภาพจริงแล้ว การกำหนดเครื่องมือจึงเป็นเครื่องมือที่หลากหลายเป็นต้นว่า

2.1 การบันทึกข้อมูล ศึกษาจากผลงาน โครงงาน แบบบันทึกต่าง ๆ ได้แก่ แบบบันทึกความรู้สึก บันทึกความคิด บันทึกของผู้เกี่ยวข้อง (นักเรียน เพื่อน ครู ผู้ปกครอง) หลักฐานร่องรอยหรือผลงานจากการร่วมกิจกรรม เป็นต้น

2.2 แบบสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมจริงในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของผู้เรียน

2.3 แบบสัมภาษณ์ เป็นการที่ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ความรู้สึก ความคิดเห็นส่วนตัว

2.4 แฟ้มสะสมงาน เป็นหลักฐานที่แสดงถึง ความสามารถ ความพยายาม หรือความถนัดของผู้เรียนซึ่งได้รวบรวมเก็บไว้เป็นเล่มหรือประเด็นสำคัญที่ต้องเก็บไว้ อย่างเป็นระบบ

2.5 แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือที่มีส่วนสำคัญในการวัดความรู้ ความเข้าใจในการประเมินสำหรับผู้ประเมิน ประกอบด้วยผู้เรียนประเมินตนเอง ครู เพื่อน/กลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องกับนักเรียน

สมนึก ภัทธิยานี (2544) ได้กำหนดองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายการประเมิน เป็นลักษณะการวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ และจุดประสงค์ของหลักสูตร เน้นให้นักเรียนได้สร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์ ด้งความคิดขั้นสูงและทักษะการแก้ปัญหา

2. วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลจากสภาพจริง เป็นการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และวางแผนให้การประเมินผลระหว่าง การเรียนการสอน โดยพยายามคิดกิจกรรมการประเมินผลที่มีความหลากหลาย โดยจัดทำเป็น แผนการจัดการเรียนรู้ตลอดทั้งภาคเรียนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของครูอีกด้วย

3. คำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผล โดยทั่วไปจะประกอบด้วยครู นักเรียน และผู้ปกครอง ถือว่าเป็นการลดบทบาทครูในการตัดสินผลการประเมิน โดยแต่ละฝ่ายมีส่วนในการประเมินผลการเรียนรู้

4. ดำเนินกิจกรรมและนำผลไปใช้

จรัญ คำยัง (2544) ได้กำหนดองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. ต้องศึกษาหลักสูตรอย่างชัดเจน โดยเฉพาะจุดประสงค์กลุ่มวิชาหรือจุดประสงค์กลุ่มประสบการณ์ เพื่อดูสมรรถภาพที่ต้องการจะวัดในรายวิชาที่สอนว่ารายวิชาดังกล่าว เน้นสมรรถภาพใดเป็นสำคัญ อันจะนำไปสู่การกำหนดกรอบ หรือ มิติ (Dimension) หรือ องค์ประกอบ (Rubrics) ในการประเมิน

2. การกำหนดกรอบการประเมิน ควรกำหนดเป็นสมรรถภาพ (Competencies) ที่กว้าง และครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงเกิดขึ้นในคำอธิบายรายวิชาถ้าในรายวิชามีจุดประสงค์การเรียนรู้ก็ควรนำจุดประสงค์การเรียนรู้มาศึกษาเพื่อจะรวมทักษะในจุดประสงค์การเรียนรู้มากำหนดเป็นความสามารถ (Ability)

3. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สะท้อนกับการกำหนดภาระงานที่แสดงถึงความสามารถหรือสมรรถภาพตามความเป็นจริงที่เป็นกรอบในการประเมิน บางครั้งอาจมีจุดประสงค์บางตัวที่เป็นความรู้ ความเข้าใจ

4. กำหนดภาระงาน (Tasks) กำหนดรายละเอียดในใบงาน (Work Sheet) ซึ่งประกอบด้วยชื่องาน จุดประสงค์ของงานกิจกรรม เครื่องมือการประเมิน ระบุสภาพที่จะประเมิน ซึ่งงานหนึ่งชิ้นอาจจะประเมินได้ทุกสมรรถภาพที่กำหนดไว้เป็นกรอบการประเมิน หรือบางภาระงานอาจจะประเมินได้เพียงหนึ่งหรือสองสมรรถภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมหรือภาระงานที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้น ควรเน้นที่ความคิดของนักเรียนหรือตามความชอบ ความถนัด หรือเป็นแนวทางของตนเอง (Self - directed) ของผู้ถูกประเมิน

5. กำหนดเครื่องมือที่จะวัดงานในข้างต้นเป็นเพียงการกำหนดเพียงชื่อของเครื่องมือในใบงานเท่านั้น เช่น แบบมาตราวัดอันดับคุณภาพ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต เป็นต้น ซึ่งในขั้นตอนนี้จะเป็นการสร้างเครื่องมือที่สมบูรณ์และพร้อมจะนำไปใช้ประเมินได้เลย

6. กำหนดเกณฑ์การประเมิน (Scoring Rubrics) การให้ระดับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบจะมีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นเพียงใดขึ้นอยู่กับเกณฑ์การให้คะแนนโดยอาจกำหนดเป็นกี่ระดับก็ได้ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

6.1 การให้คะแนนเป็นภาพรวม (Holistic) เป็นการบรรยายคุณภาพ แต่ละระดับเป็นรายละเอียด เชิงคุณภาพรวม ๆ

6.2 การให้คะแนนแยกเป็นรายละเอียด (Analytic) เน้นการแยกคุณภาพ แต่ละระดับโดยแจ้งเป็นประเด็นและต้องให้คะแนนแต่ละประเด็นแล้วจึงนำมารวมกันเป็นระดับคะแนน

7. การสรุปผล การสรุปผลอาจจะเป็นเกรด แต่การประเมินสภาพจริงควรสรุปเป็นระดับของแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำไปพัฒนา (Monitoring) องค์ประกอบที่ต่ำและส่งเสริมองค์ประกอบสูงต่อไป

กรมวิชาการ (2545) ได้กำหนดองค์ประกอบวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์การประเมิน โดยจะต้องมีการวางแผน กรอบตาราง การใช้เครื่องมือ และกระบวนการประเมินตลอดภาคเรียนรวมทั้งการตอบสนอง วัตถุประสงค์ที่ต้องประเมิน

2. กำหนดขอบเขตการประเมิน ซึ่งจะต้องวางแผนให้ครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้ต่อไปนี้

2.1 ความรู้

2.2 ทักษะและกระบวนการ (ทางด้านร่างกาย สังคม การพูด การคำนวณ การวาดภาพ การคิด การให้เหตุผล การแก้ปัญหา ยุทธศาสตร์ การเป็นผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ การพึ่งตนเอง)

2.3 ความรู้สึก (ความพอใจ ความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของความเชื่อมั่น ความรู้สึกต่อคนอื่น ๆ โรงเรียน ครูและการเรียนการสอน)

2.4 คุณลักษณะ (ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดสร้างสรรค์ คิดหาเหตุผล ความร่วมมือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความต้องการสำรวจ ค้นคว้าการใช้ความรู้ใหม่)

3. กำหนดผู้ประเมิน ส่วนมากจะเป็นนักเรียนประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมิน ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ วิธีการประเมิน เช่น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์การบันทึก พฤติกรรม แบบสำรวจความคิดเห็น บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง แฟ้มสะสมงาน ฯลฯ

5. กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน เช่น ประเมินระหว่างนักเรียนทำ กิจกรรมระหว่างทำงานกลุ่ม/โครงการ วันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ เวลาว่าง/พักกลางวัน ฯลฯ

6. การวิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์โดยกำหนดสิ่งที่จะวิเคราะห์ เช่น กระบวนการทำงาน เอกสารจากแฟ้มสะสมผลงาน ฯลฯ รวมทั้งระบุวิธีการบันทึกข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนน ผลงานว่าผู้เรียนทำอะไรได้สำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จในระดับใด คือ มีผลงานเป็นอย่างไร การให้คะแนนอาจจะให้เป็นภาพรวมหรือแยกเป็นรายได้ให้สอดคล้องกับงาน และจุดประสงค์การเรียนรู้

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2556) ได้กำหนดองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน เป็นการวางแผนร่วมกัน ระหว่างครูกับผู้เรียนก่อนเริ่มจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยครูจะนำเสนอเอกสารที่เป็นสาระและ กิจกรรมตลอดทั้งภาคเรียนซึ่งเรียกว่าแนวการเรียนการสอน (course syllabus) เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกัน พิจารณาและตกลงกันตั้งแต่ภาคเรียนว่าจุดประสงค์ของวิชานี้เป็นอย่างไร กิจกรรมการเรียนการสอน

ต้องทำอะไรบ้าง เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนมีวิธีอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพตลอดทั้งภาคเรียน และมีสิทธิ์ที่จะขอเพิ่ม หรือลด หรือปรับสาระและกิจกรรมที่ครูนำเสนอได้

2. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นการแปลงจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีความชัดเจนในพฤติกรรม และคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และเพื่อให้สามารถวัดได้ สังเกตได้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยเงื่อนไขที่แสดงพฤติกรรมและเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

3. การสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ครูต้องรู้ว่าเครื่องมือวัดผลมีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะ ข้อดีข้อจำกัดอย่างไรเพื่อที่จะเลือกใช้ให้เหมาะกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะวัด เครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปครูมักนิยมใช้แบบทดสอบหรือข้อสอบที่ครูสร้างขึ้น

4. การทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครูสร้างเครื่องมือเสร็จแล้วก็นำไปรวบรวมข้อมูลควรมีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ หลังจากนั้นก็นำไปรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะคือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

5. การจัดกระทำข้อมูล ครูจะต้องรู้ว่าจัดกระทำข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ใด เพื่อบรรยายเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือต้องการบรรยายเป็นกลุ่ม หากต้องการบรรยายเป็นกลุ่มจะบรรยายเฉพาะกลุ่ม หรือจะสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มใหญ่โดยอาศัยกลุ่มที่ศึกษานี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่วัดมาได้นี้อยู่ในระดับมาตราใด บอกประเภท ลำดับที่ หรือบอกช่วง นั่นคือครูต้องมีความรู้เรื่องมาตราการวัดและมีความรู้เรื่องสถิติ ทั้งสถิติบรรยาย (descriptive statistics) และสถิติอ้างอิง (inferential statistics)

6. การตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่ปฏิบัติกันมากในปัจจุบันก็คือการตัดเกรดหรือการให้ระดับผลการเรียนซึ่งกระทำเมื่อประเมินภายหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน และอาจจะกระทำเฉพาะสิ้นสุดการเรียนการสอนแต่ละตอนก็ได้ เช่น ให้เกรดในการสอบย่อยแต่ละครั้ง ให้เกรดผลงาน การให้เกรดตอนท้ายของบทเรียนแต่ละบทเรียน เป็นต้น ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักในการตัดเกรด และวิธีการตัดเกรดที่ดี

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้กำหนดองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินการ ต้องพิจารณาจาก จุดประสงค์รายวิชา มาตรฐานรายวิชาหรือสมรรถนะรายวิชา และคำอธิบายรายวิชา เมื่อสิ้นการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชาผู้เรียนต้องมีความรู้ความสามารถอะไรบ้าง

2. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน วางแผนก่อนโดยพิจารณาจากจุดประสงค์รายวิชาวัสดุอุปกรณ์สถานที่และท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ผู้สอนสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างไร มีภาระงานอะไรบ้างที่นักเรียนต้องปฏิบัติมีชิ้นงานกี่ชิ้นที่ ผู้เรียนต้องส่งให้กับผู้สอน เมื่อเสร็จสิ้นการเรียนการสอน ทั้งนี้ต้องครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน (พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย) กิจกรรมการเรียนการสอนต้องจัดให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้อง ประเมินในรายวิชานั้นจากตัวอย่าง มีสิ่งที่ต้องประเมิน 3 หัวข้อ กิจกรรมควรเป็นดังนี้จัดการเรียนการสอนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติไปพร้อมกันโดยผู้สอนอาจใช้วิธีให้ความรู้ด้วยทฤษฎีท่วงและให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติทีละขั้นตอนตามใบช่วยสอนที่กำหนดเมื่อผู้เรียนปฏิบัติครบตามขั้นตอนทุกขั้นตอนแล้วผู้สอนจึง สรุปและเพิ่มความรู้เรื่องทฤษฎีให้ครบทุกรายละเอียดหรือดำเนินการสอนทฤษฎีก่อนทีละเรื่องเมื่อจบทฤษฎีแล้วให้ลงมือปฏิบัติสลับกันไปจนครบตามหลักสูตร

3. กำหนดชนิดของเครื่องมือในการประเมิน ให้พิจารณาว่ากิจกรรมการเรียนการสอน ควรใช้เครื่องมือชนิดใด เช่น มีการสอนทฤษฎีต้องใช้การทดสอบความรู้ และเมื่อมีการปฏิบัติงานต้องใช้ การทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งต้องประกอบไปด้วย กระบวนการที่ได้มาของงาน กิจนิสัยและความใส่ใจในการทำงาน ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงาน

4. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือ แต่ละชนิดเกณฑ์การให้คะแนน (Rubric) เครื่องมือประเมินแต่ละชนิดต้องมีกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ที่ชัดเจน เกณฑ์การให้คะแนนขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบของเนื้อหาในส่วนที่เป็นความสำคัญของรายวิชานั้นๆ

5. กำหนดเกณฑ์การประเมิน ขึ้นอยู่กับลักษณะของวิชา รายวิชาที่เน้นทฤษฎีคะแนนที่ให้นั้นเน้นไปที่เนื้อหาวิชา เกณฑ์ผ่านการประเมินจะไม่สูงมาก ส่วนใหญ่คะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนรวมทั้งหมด แต่ถ้าเป็นรายวิชาที่เน้นปฏิบัติเกณฑ์ผ่านการประเมินจะ สูงกว่าทฤษฎีประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนทั้งหมด ทั้งนี้ผู้เรียนต้องมีความรู้และปฏิบัติได้ ไม่ต่ำกว่าที่มาตรฐานรายวิชากำหนดการประเมินตามสมรรถนะรายวิชาผู้เรียนต้องมีความรู้และปฏิบัติได้ตามสมรรถนะงานที่รายวิชากำหนดจนครบทุกสมรรถนะจึงถือว่าผ่านการประเมินในรายวิชานั้น

ผู้วิจัยได้ส่งเคราะห์องค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากนักวิชาการศึกษาดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

องค์ประกอบการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	National Council on Measurement in Education (1990)	Linh (2021)	นวลจิตต์ เชาวศิริพิงศ์ และคณะ (2544)	สมนึก ภัทธิยานัน (2544)	จรัญ คำยัง (2544)	กรมวิชาการ (2545)	พิชิต ฤทธิ์จัญญ (25526)	หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (2556)	ความถี่
1. กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการประเมิน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. กำหนดขอบเขตในการ ประเมิน					✓	✓			2
3. กำหนดผู้ประเมิน				✓		✓			2
4. ด้านการกำหนด เครื่องมือการประเมิน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
5. กำหนดเวลาและ สถานที่ที่จะประเมิน	✓					✓			2
6. วิเคราะห์ผลและวิธีการ จัดการข้อมูลการประเมิน						✓	✓		2
7. กำหนดเกณฑ์ในการ ประเมิน	✓				✓	✓		✓	4
8. วางแผนกิจกรรมการ เรียนการสอนและการ ประเมินผลจากสภาพจริง	✓			✓					2
9. การนำไปใช้	✓	✓		✓			✓		4
10. กำหนดภาระงาน					✓			✓	2

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	National Council on Measurement in Education (1990)	Linh (2021)	นวลิจิตต์ เชาว์ศิริพิงศ์ และคณะ (2544)	สมนึก ภัทธิยานัน (2544)	จรัญ คำยัง (2544)	กรมวิชาการ (2545)	พิชิต ฤทธิจัญญ (25526)	หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (2556)	ความถี่
11. ศึกษาหลักสูตรอย่าง ชัดเจน					✓				1
12. การตัดสินผลการ เรียน	✓						✓		2
13. กำหนดจุดประสงค์ เชิงพฤติกรรม							✓		1
14. กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนนของเครื่องมือ								✓	1
15. การสื่อสารผลการ ประเมิน	✓								1
16. จรรยาบรรณในการ ประเมิน	✓								1

พูน ปณ ทัโต ชีเว

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน	1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน 2. กำหนดขอบเขตในการประเมิน 3. ศึกษาหลักสูตรอย่างชัดเจน
2. ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน	1. ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน 2. กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน 3. กำหนดผู้ประเมิน 4. วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน
3. ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน	1. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน 2. วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลจากสภาพจริง 3. กำหนดภาระงาน 4. การตัดสินผลการเรียน 5. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 6. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือ
4. ด้านการนำผลการประเมินไปใช้	1. การนำไปใช้ 2. การสื่อสารผลการประเมิน 3. จรรยาบรรณในการประเมิน

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่หนึ่งขึ้นไปและมีความถี่มากที่สุด มาเป็นองค์ประกอบหลัก แล้วนำองค์ประกอบที่เหลือซึ่งมีความใกล้เคียงกันและสัมพันธ์กันมาผนวกรวมเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยนำองค์ประกอบกำหนดขอบเขตในการประเมิน ศึกษาหลักสูตรอย่างชัดเจน ผนวกไว้กับด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ส่วน กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน กำหนดผู้ประเมิน และวิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน ผนวกไว้กับด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ส่วนวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลจากสภาพจริง การกำหนดภาระงาน การตัดสินผลการเรียน กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือ ผนวกไว้กับด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ส่วนการสื่อสารผลการ

ประเพณี และ จรรยาบรรณในการประเพณี ผสมผสานกับการนำไปใช้ ซึ่งจะต้องประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเพณี 2. ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเพณี 3. ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเพณี และ 4. ด้านการนำผลการประเพณีไปใช้ ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเพณี เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเพณี กำหนดขอบเขตในการประเพณี และศึกษาหลักสูตรอย่างชัดเจน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเพณี

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านสรุปความหมายไว้ดังนี้

Linh (2021) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเพณี หมายถึง การระบุเป้าหมายในการวัดและประเมินผลให้ชัดเจน กำหนดคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผลให้ชัดเจน และกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่นำมาใช้วัดและประเมินผลให้ชัดเจน

ส.วาสนา ประवालพุกษ์ (2544) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเพณี หมายถึง การกำหนดสิ่งที่วัดให้ต้องสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้และสะท้อนการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดด้วย

นวลจิตต์ เขาว์กิตติพงศ์ และคณะ (2544) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเพณี หมายถึง การศึกษาวัตถุประสงค์ของการประเพณี เป็นการประเพณีเพื่อพัฒนาหลากหลายด้านของผู้เรียน ดังนั้น จึงใช้วิธีการประเพณีที่หลากหลาย แต่ต้องขึ้นอยู่กับจุดประสงค์การเรียนรู้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง การตรวจผลงาน การทดสอบ การรายงานตนเองของผู้เรียน แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

สมนึก ภัทธิธธานี (2544) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเพณี หมายถึง ลักษณะการวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ และจุดประสงค์ของหลักสูตร เน้นให้นักเรียนได้สร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์ ด้ความคิดขั้นสูงและทักษะการแก้ปัญหา

กรมวิชาการ (2545) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเพณี หมายถึง การวางแผนกรอบตารางการใช้เครื่องมือ และกระบวนการประเมินตลอดภาคเรียน รวมทั้งการตอบสนอง วัตถุประสงค์ที่ต้องประเมิน

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเพณี หมายถึง กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินการต้องพิจารณาจาก จุดประสงค์รายวิชา มาตรฐานรายวิชาหรือสมรรถนะรายวิชา และคำอธิบายรายวิชา เมื่อสิ้นการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชาผู้เรียนต้องมีความรู้ความสามารถอะไรบ้าง

สรุปได้ว่า กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนต้องกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดขอบเขตในการประเมิน

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านสรุปความหมายไว้ดังนี้

ส.วาสนา ประवालพฤษ์ (2544) กล่าวว่า กำหนดขอบเขตในการประเมิน หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน หรือเป้าหมายที่นักเรียนต้องทำให้ได้ เช่น ความรู้ ทักษะการเรียนรู้ ความรู้สึก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

จริญ คำยัง (2544) กล่าวว่า กำหนดขอบเขตในการประเมิน หมายถึง การกำหนดให้เป็นสมรรถภาพที่กว้าง และครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงเกิดขึ้นในคำอธิบายรายวิชา ถ้าในรายวิชามีจุดประสงค์การเรียนรู้ก็ควรนำจุดประสงค์การเรียนรู้มาศึกษาเพื่อจะรวมทักษะในจุดประสงค์การเรียนรู้มากำหนดเป็นความสามารถ (Ability)

กรมวิชาการ (2545) กล่าวว่า กำหนดขอบเขตการประเมิน หมายถึง การวางแผนให้ครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและกระบวนการ ความรู้สึก และคุณลักษณะ

ส.วาสนา ประवालพฤษ์ (2544) กล่าวว่า กำหนดขอบเขตในการประเมิน หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน หรือเป้าหมายที่นักเรียนต้องทำให้ได้ เช่น ความรู้ ทักษะการเรียนรู้ ความรู้สึก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การกำหนดขอบเขตการประเมิน คือ ครูผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อทราบถึงสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ศึกษาหลักสูตรอย่างชัดเจน

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านสรุปความหมายไว้ดังนี้

จริญ คำยัง (2544) กล่าวว่า การศึกษาหลักสูตรอย่างชัดเจน หมายถึง การเข้าใจจุดประสงค์กลุ่มวิชาหรือจุดประสงค์กลุ่มประสบการณ์ เพื่อดูสมรรถภาพที่ต้องการจะวัดในรายวิชาที่สอนว่ารายวิชาดังกล่าวเน้นสมรรถภาพใดเป็นตัวสำคัญ อันจะนำไปสู่การกำหนดกรอบ หรือ มิติ หรือ องค์ประกอบในการประเมิน

สรุปได้ว่า ศึกษาหลักสูตรอย่างชัดเจน หมายถึง การเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการวัดและประเมินผล เพื่อกำหนดองค์ประกอบการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้

จุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน ประกอบกับมีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตร เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน กำหนดผู้ประเมิน และวิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดเครื่องมือการประเมิน

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านสรุปความหมายไว้ดังนี้

Linh (2021) กล่าวว่า ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน หมายถึง การกำหนดรูปแบบของการวัดและหลักฐานเชิงประจักษ์ และเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม

ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ (2544) กล่าวว่า กำหนดเครื่องมือการประเมิน หมายถึง วิธีการประเมินที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ตัวอย่างวิธีการประเมิน เช่น แบบสำรวจความคิดเห็น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกเชิงพฤติกรรม แฟ้มสะสมงานของนักเรียน บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

นวลจิตต์ เขาว์กิตติพงศ์ และคณะ (2544) กล่าวว่า กำหนดเครื่องมือการประเมิน หมายถึง การใช้เทคนิคการวัดและประเมินที่หลากหลายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนหลากหลายด้านตามสภาพจริง

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กล่าวว่า กำหนดเครื่องมือการประเมิน หมายถึง การเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินอย่างไรโดยพิจารณากิจกรรมการเรียนการสอนควร

สรุปได้ว่า การกำหนดเครื่องมือการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนหลากหลายด้านตามสภาพจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านสรุปความหมายไว้ดังนี้

ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ (2544) กล่าวว่า กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน หมายถึง การประเมินนักเรียนในขณะที่ทำกิจกรรมหรือระหว่างทำงานกลุ่ม/โครงการ วันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ เวลาว่าง/พักกลางวัน ฯลฯ

สรุปได้ว่า กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดช่วงเวลาและสถานที่ในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดผู้ประเมิน

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและองค์กรหลายท่านสรุปความหมายไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2545) กล่าวว่า กำหนดผู้ประเมิน หมายถึง กำหนดให้นักเรียน ประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ (2544) กล่าวว่า กำหนดผู้ประเมิน หมายถึง การ พิจารณาผู้ประเมินว่ามีใครบ้าง เช่น นักเรียน ประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครองหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

สมนึก ภัทธิยธानी (2544) กล่าวว่า กำหนดผู้ประเมิน หมายถึง กำหนดให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ถือว่าเป็นการลดบทบาทครูในการตัดสินผลการ ประเมิน โดยแต่ละฝ่ายมีส่วนในการประเมินผลการเรียนรู้

สรุปได้ว่า กำหนดผู้ประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวัดและ ประเมินผลผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและองค์กรหลายท่านสรุปความหมายไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2545) การวิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน หมายถึง การนำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์โดยกำหนดสิ่งที่จะวิเคราะห์ เช่น กระบวนการ ทำงาน เอกสารจากแฟ้มสะสมผลงาน ฯลฯ รวมทั้งระบุวิธีการบันทึกข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2556) การวิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน หมายถึง ครูจะต้องรู้ว่าจะจัดกระทำข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ใด เพื่อบรรยายเกี่ยวกับนักเรียนเป็น รายบุคคล หรือต้องการบรรยายเป็นกลุ่ม หากต้องการบรรยายเป็นกลุ่มจะบรรยายเฉพาะกลุ่ม หรือ จะสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มใหญ่โดยอาศัยกลุ่มที่ศึกษานี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่วัดมาได้นี้อยู่ใน ระดับมาตราใด บอกประเภท ลำดับที่ หรือบอกช่วง นั่นคือครูต้องมีความรู้เรื่องมาตราการวัดและมีความรู้เรื่องสถิติ ทั้งสถิติบรรยาย (descriptive statistics) และสถิติอ้างอิง (inferential statistics)

สรุปได้ว่า วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนระบุ วิธีการดำเนินการวิเคราะห์และจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอน เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อพัฒนา ผู้เรียนตามสภาพจริง ซึ่งกำหนดช่วงเวลาและสถานที่ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทให้ครู ผู้เรียน เพื่อน ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง ประกอบกับใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการ วัด นำไปสู่การประเมินตามสภาพจริง

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลจากสภาพจริง กำหนดภาระงาน การตัดสินผลการเรียน กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและองค์กรหลายท่านสรุปความหมายไว้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

ส.วาสนา ประवालพุกซ์ (2544) กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนน ผลงานของผู้เรียนที่มีความเที่ยงตรงและชัดเจน ว่าผู้เรียนทำอะไรได้สำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จของผลงานอยู่ในระดับใด ซึ่งการให้คะแนนอาจจะให้ในภาพรวมหรือแยกเป็นรายละเอียดให้สอดคล้องกับงานและจุดประสงค์การเรียนรู้

จรัญ คำยัง (2544) กล่าวว่า กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป็นการให้ระดับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบจะมีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นเพียงใดขึ้นอยู่กับเกณฑ์การให้คะแนนโดยอาจกำหนดเป็นกึ่งระดับก็ได้ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การให้คะแนนเป็นภาพรวม เป็นการบรรยายคุณภาพแต่ละระดับเป็นรายละเอียด เชิงคุณภาพรวม ๆ และการให้คะแนนแยกเป็นรายละเอียด เน้นการแยกคุณภาพแต่ละระดับโดยแจ้งเป็นประเด็นและต้องให้คะแนนแต่ละประเด็นแล้วจึงนำมารวมกันเป็นระดับคะแนน

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กำหนดเกณฑ์การประเมิน ขึ้นอยู่กับลักษณะของวิชา รายวิชาที่เน้นทฤษฎีคะแนนที่ให้นั้นจะเน้นไปที่เนื้อหาวิชา เกณฑ์ผ่านการประเมินจะไม่สูงมาก ส่วนใหญ่คะแนน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 ของคะแนนรวมทั้งหมด แต่ถ้าเป็นรายวิชาที่เน้นปฏิบัติเกณฑ์ผ่านการประเมินจะ สูงกว่าทฤษฎีประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนทั้งหมด ทั้งนี้ผู้เรียนต้องมีความรู้และปฏิบัติได้ ไม่ต่ำกว่าที่มาตรฐานรายวิชากำหนดการประเมินตามสมรรถนะรายวิชาผู้เรียนต้องมีความรู้และปฏิบัติได้ตามสมรรถนะงานที่รายวิชากำหนดจนครบทุกสมรรถนะจึงถือว่าผ่านการประเมินในรายวิชานั้น

สรุปได้ว่า กำหนดเกณฑ์การประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนต้องกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนและเกณฑ์การประเมิน โดยพิจารณาผลงานของผู้เรียนที่มีความเหมาะสม ซึ่งการให้คะแนนในภาพรวมและแยกเป็นรายละเอียดช่วยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลจากสภาพจริง

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านสรุปความหมายไว้ดังนี้

สมนึก ภัทธีธานี (2544) วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลจากสภาพจริง หมายถึง การวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และวางแผนให้การประเมินผลระหว่างการเรียนการสอน โดยพยายามคิดกิจกรรมการประเมินผลที่มีความ

หลากหลาย โดยจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดทั้งภาคเรียนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของครูอีกด้วย

สรุปได้ว่า วางแผนกิจกรรมการเรียนรู้การสอนและการประเมินผลจากสภาพจริง หมายถึง ครูผู้สอนออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งระบุขั้นตอนการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดภาระงาน

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาสรุปความหมายไว้ดังนี้

จรัญ คำยัง (2544) กำหนดภาระงาน (Tasks) กำหนดรายละเอียดในใบงาน (Work Sheet) ซึ่งประกอบด้วยชิ้นงาน จุดประสงค์ของงานกิจกรรม เครื่องมือการประเมิน ระบุสภาพที่จะประเมิน ซึ่งงานหนึ่งชิ้นอาจจะประเมินได้ทุกสมรรถภาพที่กำหนดไว้เป็นกรอบการประเมิน หรือบางภาระงานอาจจะประเมินได้เพียงหนึ่งหรือสองสมรรถภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมหรือภาระงานที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้น ควรเน้นที่ความคิดของนักเรียนหรือตามความชอบ ความถนัด หรือเป็นแนวทางของตนเอง (Self - directed) ของผู้ถูกประเมิน

สรุปได้ว่า กำหนดภาระงาน หมายถึง ครูผู้สอนการกำหนดรายละเอียดของชิ้นงานให้ผู้เรียนดำเนินการ เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การตัดสินผลการเรียน

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและองค์กรสรุปความหมายไว้ดังนี้

National Council on Measurement in Education (1990) กล่าวว่า การตัดสินผลการเรียน หมายถึง เป็นการตีความผลการประเมินที่จัดทำโดยครูทั้งแบบไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ รวมถึงผลงานของนักเรียนในชั้นเรียนและการบ้านที่ได้รับมอบหมาย ครูสามารถวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อระบุจุดแข็งและข้อผิดพลาดของนักเรียนได้

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2556) กล่าวว่า การตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่ปฏิบัติกันมากในปัจจุบันก็คือการตัดเกรดหรือการให้ระดับผลการเรียนซึ่งกระทำเมื่อประเมินภายหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน และอาจจะกระทำเฉพาะสิ้นสุดการเรียนการสอนแต่ละตอนก็ได้ เช่น ให้เกรดในการสอบย่อยแต่ละครั้ง ให้เกรดผลงาน การให้เกรดตอนท้ายของบทเรียนแต่ละบทเรียน เป็นต้น ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักในการตัดเกรด และวิธีการตัดเกรดที่ดี

สรุปได้ว่า การตัดสินผลการเรียน หมายถึง ครูผู้สอนแปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาถึงคุณภาพผู้เรียนตามสภาพจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาสรุปความหมายไว้ดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2556) กล่าวถึง กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หมายถึง การแปลงจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีความชัดเจนในพฤติกรรม และคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และเพื่อให้สามารถวัดได้ สังเกตได้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยเงื่อนไขที่แสดงพฤติกรรมและเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2550) กล่าวถึง กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หมายถึง ข้อความซึ่งบ่งบอกพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดแก่ผู้เรียน หลังจากจบการเรียนการสอนแล้ว อันอาจเกิดจากการสอนหรือการเรียนรู้ด้วยสื่อใด ๆ ก็ตาม พฤติกรรมดังกล่าวจะต้องสังเกตและวัดได้

สรุปได้ว่า กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หมายถึง ครูผู้สอนระบุข้อความที่แสดงถึงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สามารถสังเกตและวัดได้

ตัวบ่งชี้ที่ 6 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือ

ซึ่งมีองค์การศึกษาสรุปความหมายไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือ แต่ละชนิดเกณฑ์การให้คะแนน (Rubric) เครื่องมือประเมินแต่ละชนิดต้องมีกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ที่ชัดเจน เกณฑ์การให้คะแนนขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบของเนื้อหาในส่วนที่เป็นความสำคัญของรายวิชานั้นๆ

สรุปได้ว่า กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือ หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ 3 ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ทั้งในรูปแบบภาพรวมและแยกเป็นรายละเอียดย่อย สามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง พร้อมทั้งแปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สังเกตและวัดได้ รวมถึงกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอน นำผลการประเมินไปใช้ สื่อสารผลการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การนำไปใช้

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและองค์การศึกษาสรุปความหมายไว้ดังนี้

National Council on Measurement in Education (1990) กล่าวว่า การนำไปใช้ หมายถึง การใช้ผลการประเมินรวมถึงสะท้อนผลการประเมิน

Linh (2021) กล่าวว่า การนำไปใช้ หมายถึง การทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือในการประเมิน ประกอบด้วย นำเครื่องมือที่สร้างไปทดลองใช้ วิเคราะห์ข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2556) กล่าวว่า การนำไปใช้ หมายถึง ครูสร้างเครื่องมือเสร็จแล้วก่อนนำไปรวบรวมข้อมูลควรมีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ หลังจากนั้นก็นำไปรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะคือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

สมนึก ภัทธิยธานี (2544) กล่าวว่า การนำไปใช้ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมและนำผลไปใช้

สรุปได้ว่า การนำไปใช้ หมายถึง ครูผู้สอนทดลองใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล พร้อมทั้งปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือ ตลอดจนการนำเครื่องมือการวัดและประเมินผลดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แปลผลข้อมูล และสะท้อนผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสื่อสารผลการประเมิน

ซึ่งมีองค์การสรุปความหมายไว้ดังนี้

National Council on Measurement in Education (1990) กล่าวว่า การสื่อสารผลการประเมิน หมายถึง ครูจะสามารถสื่อสารกับนักเรียนและพ่อแม่หรือผู้ปกครองว่าอาจประเมินความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนได้อย่างไร ครูจะเข้าใจและสามารถอธิบายความสำคัญของการนำข้อผิดพลาดในการวัดมาพิจารณาเมื่อใช้การประเมินเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูจะสามารถอธิบายข้อจำกัดของวิธีการประเมินทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการได้ และสามารถอธิบายรายงานผลการประเมินนักเรียนในห้องเรียน โรงเรียน เขต และระดับชาติได้

สรุปได้ว่า การสื่อสารผลการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนนำเสนอผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยกระบวนการที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 จรรยาบรรณในการประเมิน

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและองค์การสรุปความหมายไว้ดังนี้

National Council on Measurement in Education (1990) กล่าวว่า จรรยาบรรณในการประเมิน หมายถึง พฤติกรรมทางจรรยาบรรณวิชาชีพจะต้องอยู่ภายใต้กิจกรรมการประเมินนักเรียนทั้งหมด ตั้งแต่การวางแผนเบื้องต้นและการรวบรวมข้อมูลไปจนถึงการตีความการใช้ และการสื่อสารผลลัพธ์ ครูจะต้องรอบรู้ในความรับผิดชอบด้านจริยธรรมและกฎหมายของตนเองในการประเมิน เช่น ไม่ทำให้นักเรียนอับอาย ไม่ละเมิดสิทธิในการรักษาความลับของนักเรียน

และไม่ใช้คะแนนสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาตรฐานของนักเรียนอย่างไม่เหมาะสมเพื่อวัดประสิทธิภาพการสอน

สมนึก ภัททิยธนี (2551) กล่าวว่า จรรยาบรรณในการประเมิน หมายถึง พฤติกรรมของผู้วัดและประเมินผลที่แสดงถึงคุณธรรมในการดำเนินการ มีดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต คือมีใจบริสุทธิ์ต่องานวัดและประเมินผลการศึกษา ไม่คดโกง ไม่เห็นแก่ผู้มีสินจ้างรางวัล เช่น ไม่นำข้อสอบ หรือคัดลอกข้อสอบออกจากห้องสอบ เป็นต้น

2. มีความยุติธรรม คือให้ความยุติธรรมแก่ผู้เข้ารับการวัดและประเมินผลทุกคน เช่น ตรวจให้คะแนนโดยไม่ลำเอียง ไม่ใช้อารมณ์ในการตรวจข้อสอบ เป็นต้น

3. มีความขยันและอดทน งานวัดและประเมินผลการศึกษาต้องทำอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา ดังนั้นจะต้องมีความอดทน ขยัน มีความมุมานะ ไม่เฉื่อยชา

4. มีความละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบ งานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษานั้น จะต้องละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบ เพราะถ้าเกิดความผิดพลาดก็มักเกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น การทำข้อสอบ การบรรจุซอง การกรอกคะแนน เป็นต้น

5. มีความรับผิดชอบสูง นักวัดและประเมินผลการศึกษานั้นจะต้องสามารถเก็บความลับได้ดี ผู้ออกข้อสอบจะต้องทำอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ทำให้ข้อสอบรั่วไหล ไม่เผอเรอ ต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

6. ตรงต่อเวลา นักวัดและประเมินผลจะต้องเป็นคนที่ตรงต่อเวลา เช่น การนัดส่งข้อสอบ นัดวันสอบนักเรียน การส่งผลการสอบทันตามกำหนด เป็นต้น

7. สนใจในเทคนิคการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีงานด้านการวัดและประเมินผล นักวัดและประเมินผลจะต้องพยายามวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสมในเชิงวิชาการ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณในการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลดำเนินการด้วยจรรยาบรรณในการประเมินอย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ 4 ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ หมายถึง ครูผู้สอนทดลองใช้และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล เพื่อเก็บรวบรวมและแปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัด สะท้อนและนำเสนอผลการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง โดยดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม

การพัฒนาครู

1. ความหมายของการพัฒนาครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2541) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครู ไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่มากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อส่งผลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำหมาน คนโค (2543) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครู ไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานที่ทำให้ครูประจำการมีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2544) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครู ไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการให้เพิ่มพูนความรู้ และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร การจะบรรลุผลการพัฒนาดังกล่าว ผู้เกี่ยวข้องการพัฒนา จำเป็นต้องวางแผนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การสอนงานและการฝึกอบรม

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครู ไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงานตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมความเป็นครูที่ดีด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพในด้านทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้น ตลอดจนการมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพและสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า สถาบันผลิตครูใด ๆ ก็ตามไม่อาจผลิตครูที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ในทันทีที่จบการศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ครูจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และครูก็มีความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงต้อง

พัฒนาตนเองให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อสถานศึกษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอีกด้วย

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาระดับแรกของประเทศไทยและเป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของไทย หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่การปฏิรูปการเรียนการสอนและปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยมีครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดการปฏิรูปทั้งระบบ ถ้าปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่สำเร็จการปฏิรูปการศึกษาจะล้มเหลว

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540) ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 2. ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการท างานของบุคคลที่ได้รับคัดเลือกแล้ว
 3. ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้นจากการศึกษา
- ความหมายของการพัฒนาครูแล้วนั้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มพูนคุณภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. วิธีการพัฒนาครู

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

ประยูร ศรีประสารณ์ (2542) ได้กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนา
2. การดูงาน
3. การสัมมนา
4. การสาธิต
5. การนิเทศ
6. การระดมความคิด
7. การแสดงบทบาทสมมุติ
8. การปฐมนิเทศ
9. การฝึกงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กำหนดรูปแบบและการดำเนินการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาในแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูมี 6 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชา ทั้งที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับทุกคน และความรู้ในท้องถิ่นที่ควรรู้ ซึ่งครูสามารถเรียนรู้ได้ตามความสนใจ และความต้องการ นอกจากนั้นมีการจัดสื่อทางไกลเสริมความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งส่งผลให้ครูมีการพัฒนาในวิชาชีพ

2. การฝึกอบรม โดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งในรูปแบบอยู่ห้องหรือแบบทางไกลตามความสะดวก

3. การศึกษาดูงาน เป็นศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ของครูกับการศึกษาดูงานเฉพาะเรื่องนั้นๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

4. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมต่อยอดให้ครูทุกระดับและประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาในสาขาต่างๆ โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาวิชาชีพครู รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษาและนักบริหารต่อไปในอนาคต

5. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการที่หลากหลายตามความสนใจ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูเช่น การสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรมของสมาคมวิชาชีพหรือวิชาการ การเผยแพร่และเสนอผลงานวิชาการ การส่งเสริมวินัยและพัฒนาคุณธรรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครูให้ดียิ่งขึ้นในเรื่องนั้นๆ

6. การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา เป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูสอนและปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาระดับและประเภทต่างๆ เพื่อให้มีประสบการณ์สอนจากสถานศึกษาที่หลากหลายและได้พัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พิมพ์ราไพ เปรมสมิทธิ์ (2544) ได้ให้วิธีการพัฒนาครู 4 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาต่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ต้องการศึกษาต่อ และเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรให้เรียนรู้ มีความชำนาญในเรื่องที่ไปอบรม โดยได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่มีความรู้

ความสามารถในเรื่องนั้นๆ

3. การศึกษาดูงาน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากรได้เจอกับสถานการณ์จริง สังเกตการณ์การปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศที่มีชื่อเสียงหรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติที่ดี

4. การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฐมนิเทศงาน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นสำหรับบุคลากรที่เริ่มงานใหม่ให้มีความเข้าใจ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม รวมถึงระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการ คือ

1. การฝึกอบรม
2. การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง
3. การวิจัยปฏิบัติการ
4. การศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ
5. การจัดกิจกรรมทางวิชาการ
6. การจัดระบบพี่เลี้ยง
7. การศึกษาต่อ

พนัส หันนาคินทร์ (2548) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1. วิธีปาฐกถา หรือการบรรยาย (Lecture)
2. วิธีอภิปราย (Discussion)
3. การสัมมนา (Seminar)
4. การระดมความคิด (Brain-Storming)
5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การสาธิต (Demonstration)
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)
9. การศึกษาด้วยตนเอง
10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)
11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
12. การทัศนศึกษา (Field Trip)

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) กล่าวว่า เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นเทคนิคการฝึกอบรมคือ วิธีการถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัด เทคนิคการฝึกอบรมกระทำ ได้หลายวิธีดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการบรรยายของวิทยากรตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย โดยอาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยายเพื่อให้ผู้รับฟังมองเห็นภาพและเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2. การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำแนวปฏิบัติงานให้ผู้ถูกต้องกับผู้ที่เริ่มงานใหม่หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อย โดยส่วนใหญ่จะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการทำงาน ซึ่งอาจสอนเป็นส่วนตัวหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยผู้ที่สอนงานต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นจริง ๆ

3. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน โดยเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระโดยปราศจากข้อจำกัดของการปฏิบัติงานหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจัดไว้แล้วนำไปพิจารณาอีกที

4. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการอบรมจากกลุ่มใหญ่ให้เป็นเป็นกลุ่มย่อย เพื่อให้ง่ายต่อการพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อทุกคนจะได้ทราบแนวทางการปฏิบัติของแต่ละกลุ่มย่อย แล้วนำไปสู่การหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดร่วมกัน

5. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการนำเรื่องราวจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงแล้วรวบรวมมาศึกษาเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทราบปัญหาและตัดสินใจต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณาต่อไป

6. ประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและทุกคนมีส่วนร่วม โดยการซักถามข้อสงสัยและแสดงข้อเท็จจริง ปรัชญาหรือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ผู้เข้าร่วมประชุมมีความสนใจ

7. เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยได้จัดทำเกมการแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ โดยให้ปฏิบัติเหมือนสถานการณ์จริงในการบริหาร

8. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงบทบาทสมมติในเหตุการณ์ที่เหมือนจริง โดยมีการกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงได้แสดงตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย เสร็จแล้วให้ผู้ดูวิเคราะห์ที่มีความรู้ความสามารถเสนอแนวทางแก้ปัญหาวิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กำลังแสดงออกและมีภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

9. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และได้มีหน้าที่รับผิดชอบงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันหรือพบปัญหาจากการปฏิบัติงานที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้ได้แนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น

10. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่ฝึกอบรมเพื่อให้ได้เห็นของจริง เพื่อการเสริมสร้างประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากร ซึ่งผู้จัดเตรียมการเป็นอย่างดี

11. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานให้มีความเข้าใจในเบื้องต้นก่อนแล้วจึงให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริง อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ที่ยังไม่เคยใช้ วัตถุประสงค์ในการประชุมเพื่อร่วมกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งการปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันละกัน มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

12. การฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training) เป็นการมุ่งเน้นเพื่อให้เข้าใจผู้อื่นมากขึ้นโดยการฝึกประสาทสัมผัส ซึ่งใช้การสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมนี้จะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่าง แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานจริงในองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

13. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อร่วมทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรใน องค์กรเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะหรือเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มุ่งให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

2. การนิเทศการสอน (Teaching Supervision) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันเพื่อช่วยกันปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ โดยจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการนิเทศอย่างมีแบบแผนตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องอย่างมีระบบซึ่งจะต้องประกอบด้วยการวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ในสิ่งที่จะต้องทำการลงมือปฏิบัติการ สร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและกระบวนการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมมีความสนใจในเรื่องเดียวกันซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มาร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันแก้ปัญหา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้ แล้วสมาชิกผู้ร่วมประชุมและวิทยากรร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ตัดสินใจหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุดร่วมกัน

4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งผู้เข้าประชุม เพื่อดำเนินงาน จะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น

5. การศึกษาดูงาน (Field Study) เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้ปฏิบัติงานจริงนอกองค์กรผ่านประสาทสัมผัส ได้เห็น ได้ยิน ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากองค์กรเดิม บุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศ ได้ผ่อนคลายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น และยังเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน และบุคลากรในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบยาวต่อวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาในสถานศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษาและตามความสนใจนั้น ซึ่งการศึกษาทางไกล คือการศึกษาที่เน้นในชั้นเรียน ส่วนการศึกษาทางไกลซึ่งผู้เรียนและผู้สอนเน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร

พศิน แดงจวง (2558) ให้ความคิดเห็นว่า หลักการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครู สามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การเสริมสร้างและพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในปฏิบัติงาน การประชุมเชิงวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน การเสนอรายงาน พัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นการฝึกฝนตนเองตามความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยและโอกาสของตนเอง

2. การส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประชุม อบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของทักษะต่างๆที่ครูควรมี

3. การเสริมสร้างและพัฒนาโดยองค์การหรือสถานศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบซึ่งมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การดูงานจากสาขาที่ดำเนินงานอยู่ ส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ทุนการวิจัยให้ไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานอื่น ๆ และการแลกเปลี่ยนบุคลากร สนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์การวิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ และอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยถือว่าไม่เป็นการลา เป็นต้น

4. การเสริมสร้างและพัฒนาครูโดยหน่วยงานกลาง อาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัด การบริหารบุคคล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ที่มีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาโดยองค์การวิชาชีพครู คือ ครูสภา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูกำหนดและการถือครองใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพอีกด้วย นอกจากนั้นอาจมีการพัฒนาโดยองค์การชมรมสมาคมหรือ กลุ่มวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพรวมตัวกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อผลประโยชน์แห่งวิชาชีพของพวกตนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูปรากฏดังตาราง 3



ตาราง 3 สัณเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาครู

การพัฒนาครู	ประยูร ศรีประสาธน์ (2542)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	พิมพ์วิภา เปรณสมิทธิ์ (2544)	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545)	พนัส หันนาคินทร์ (2548)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร (2554)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พศิน แดงจวง (2558)	ความถี่
1. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓			✓		5
2. การปฐมนิเทศ	✓								1
3. การฝึกงาน	✓								1
4. การทดลองและวิจัยเชิงปฏิบัติการ				✓					1
6. การพัฒนาตนเอง								✓	1
7. การเป็นพี่เลี้ยง				✓					1
8. การเรียนรู้ด้วยตนเอง		✓	✓	✓	✓				4
9. การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓		6
10. การศึกษาต่อ		✓	✓	✓			✓		4
11. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ		✓		✓	✓				3
12. การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา		✓							1

ตาราง 3 (ต่อ)

การพัฒนาครู	ประยูร ศรีประสาธน์ (2542)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	พิมพ์วิภา เปรณสมิทธิ์ (2544)	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545)	พนัส หันนาคินทร์ (2548)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร (2554)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พศิน แดงจวง (2558)	ความถี่
13. การอภิปราย					✓				1
14. การสาธิต	✓				✓				2
15. การบรรยาย					✓	✓			2
16. การสอนงาน						✓			1
17. การระดมสมอง	✓				✓	✓			3
18. การประชุมกลุ่มย่อย						✓			1
19. กรณีศึกษา						✓			1
20. ประชุมแบบฟอรัม						✓			1
21. เกมการบริหาร						✓			1
22. การแสดงบทบาทสมมติ	✓				✓	✓			3
23. การสัมมนา	✓				✓	✓	✓		4
24. การประชุมปฏิบัติการ					✓	✓	✓		3
25. การฝึกการรับรู้						✓			1

ตาราง 3 (ต่อ)

การพัฒนาครู	ประยูร ศรีประสาธน์ (2542)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	พิมพ์วิภา เปรรมสมิทธิ์ (2544)	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545)	พนัส หันนาคินทร์ (2548)	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร (2554)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พศิน แดงจวง (2558)	ความถี่
26. การใช้กิจกรรม นันทนาการ					✓	✓			2
27. การนิเทศการสอน	✓						✓		2
28. การส่งเสริมเพิ่มพูนให้ บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ ความสามารถและ ทัศนคติที่ดีขึ้น								✓	1
29. การเสริมสร้างและ พัฒนาโดยองค์การหรือ สถานศึกษา								✓	1
30. การเสริมสร้างและ พัฒนาครูโดยหน่วยงาน กลาง								✓	1
31. การหมุนเวียนตำแหน่ง					✓				1
32. การทัศนศึกษา					✓				1

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาดูงาน 3. การศึกษาต่อ 4. การสัมมนา และ 5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม

มีนักวิชาการศึกษาและองค์กรได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

Sparks and Loucks-Norsley (1989) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติการจำลองสถานการณ์หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น โดยจุดประสงค์ของการอบรม คือ มุ่งเน้นการพัฒนาให้มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งในรูปแบบอยู่ห้องหรือแบบทางไกลตามความสะดวก

พิมพ์ร่ำไพ เปรรมสมิทธิ์ (2544) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรให้เรียนรู้ มีความชำนาญในเรื่องที่ไปอบรม โดยได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะหรือเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มุ่งให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นการรวมกลุ่มของผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในเรื่องที่มาอบรมมากยิ่งขึ้น และร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาโดยมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ร่วมให้คำปรึกษา เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขที่ดีที่สุดระหว่างกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร

2. การศึกษาดูงาน

มีนักวิชาการศึกษาและองค์กรได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่อนั้นๆ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ของผู้ครูกับการศึกษาดูงานเฉพาะเรื่อนั้นๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

พิมพ์ร่ำไพ เปรรมสมิทธิ์ (2544) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากรได้เจอกับสถานการณ์จริง สังเกตการณ์การปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศที่มีชื่อเสียง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติที่ดี

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่ฝึกอบรมเพื่อให้พบเห็นของจริง เพื่อการเสริมสร้างประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากร ซึ่งผู้จัดเตรียมการเป็นอย่างดี

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้ปฏิบัติงานจริงนอกองค์การผ่านประสาทสัมผัส ได้เห็น ได้ยิน ได้ซักถาม ได้สัมผัส ปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากองค์การเดิม บุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศ ได้ผ่อนคลายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น และยังเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน และบุคลากรในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยปฏิบัติงานจริงนอกองค์การผ่านประสาทสัมผัส ได้เห็น ได้ยิน ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ จากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่อนั้นๆ เพื่อมาปรับใช้และพัฒนาองค์การของตนให้ดียิ่งขึ้น

3. การศึกษาต่อ

มีนักวิชาการศึกษาและองค์กรได้ให้ความหมายของการศึกษาต่อไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) กล่าวว่า การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมต่อยอดให้ครูทุกระดับและประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาในสาขาต่างๆ โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาวิชาชีพครู รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษาและนักบริหารต่อไปในอนาคต

พิมพ์ร่ำไพ เปรรมสมิทธิ์ (2544) กล่าวว่า การศึกษาต่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ต้องการศึกษาต่อ และเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบยาวต่อวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาในสถานศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษาและตามความสนใจนั้น ซึ่ง

การศึกษาทางไกล คือศึกษาที่เน้นในชั้นเรียน ส่วนการศึกษาทางไกลซึ่งผู้เรียนและผู้สอนเน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร

สรุปได้ว่า การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมต่อยอดให้ครูมีวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบยาวต่อวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาในสาขาต่างๆ และพัฒนาตนเองสู่สายงานที่ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

4. การสัมมนา

มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการสัมมนาต่อไปนี้

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) กล่าวว่า การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือนกัน เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็น แนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมมีความสนใจในเรื่องเดียวกันซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มาร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันแก้ปัญหา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้ แล้วสมาชิกผู้ร่วมประชุมและวิทยากรร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์หาคำสรุปหรือแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุดร่วมกัน

ไพโรจน์ เนียมนาค (2554) กล่าวว่า การสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่า เป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออบรม ฝึกฝนชี้แจง แนะนำ สั่งสอน ปลุกฝังทัศนคติและให้คำปรึกษา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือแสวงหา ข้อตกลงด้วยวิธีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ซักถาม ถกเถียง ปรึกษาหารือ ภายในหัวข้อที่กำหนด ซึ่งผลจากการสัมมนา จะช่วยให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การสัมมนา เป็นการประชุมของกลุ่มที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน เพื่อแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงมีการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้ เพื่อแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุดร่วมกัน

5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

มีนักวิชาการศึกษาและองค์กรได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ (2541) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะเรียนด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตาม ผู้เรียนจะริเริ่มการเรียนรู้ เลือกเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

พัชรี มะแสงสม (2544) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีเสรีภาพในการใช้ความรู้และความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง ผู้เรียนจะทำการวางแผนและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้และประเมินผลด้วยตนเอง โดยอาจปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้สอนหรือบุคคลอื่นก็ได้

ทิศนา ขัมมณี (2552) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการให้โอกาสผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งครอบคลุมการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การเลือกวิธีการเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการประเมินตนเอง โดยผู้สอนอยู่ในฐานะกัลยาณมิตรทำหน้าที่กระตุ้นและให้คำปรึกษาผู้เรียนในการวินิจฉัยความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบแผนการเรียนและจัดเตรียมอบวัสดุอุปกรณ์ แหล่งข้อมูล รวมทั้งร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียนและติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง ใช้ความรู้ความสามารถในการแสวงหาความรู้ รวมถึงเลือกวิธีการเรียนรู้และประเมินผลด้วยตนเอง โดยอาจปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้สอนหรือบุคคลอื่นก็ได้

ซึ่งกระบวนการพัฒนาครูตามโปรแกรมการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู มี 3 วิธีการพัฒนา คือ 1. การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 2. การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น และ 3. การฝึกอบรม เป็นไปตามการพัฒนารูปแบบ 70 20 10

4. หลักการพัฒนาครู

หลักการพัฒนาครูแบบ 70-20-10

มีนักวิชาการศึกษาและองค์กรได้ให้ความหมายของหลักการพัฒนาครูแบบ 70-20-10 ไว้ดังนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้พัฒนาการเรียนรู้แบบ 70-20-10 เป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M. Lombardo จาก Center for Creative Leadership เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้สำคัญของรูปแบบนี้คือการผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสมและชัดเจนเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทาง

หลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ประกอบไปด้วยการจัดการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

70 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง การเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากการทำงาน” โดยอาจเป็นการทำงานประจำ (Routine) หรืองานโครงการ (Project) ภายในหน่วยงานหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ งานมอบหมายท้าทาย หรืองานที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์การทำงานที่ต้องรับบทบาทที่เปลี่ยนไปพร้อมงานที่เปลี่ยนแปลง ซึ่ง Galely, Horton และ Wrona ได้ระบุว่า 70 เปอร์เซนต์ของความรู้และทักษะได้รับการเรียนรู้จากงาน ในขณะที่ Jennings และ Wagnier (2014) ; Rabin (2013) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนา 70 เปอร์เซนต์นี้เป็นการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การบริหารโครงการ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การประยุกต์การเรียนรู้ใหม่ๆ กับสถานการณ์จริง เป็นต้น

ในภาพรวมแล้วการเรียนรู้แบบนี้เน้นไปที่การพัฒนาภาวะผู้นำจากการทำงาน ให้ได้ประสบการณ์ตรง ประสบการณ์จริง และประสบการณ์แบบเรียลไทม์ที่ต้องการสร้างสมรรถนะผู้นำให้เกิดขึ้นจริง ซึ่ง DuBrin (2007) ได้ระบุไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่เห็นได้ชัดถึงควมมีประสิทธิภาพของผู้นำ เพราะถ้าปราศจากประสบการณ์แล้ว ความรู้ที่มีก็ไม่สามารถเปลี่ยนกลับไปเป็นทักษะได้ในทันที โดยประสบการณ์ที่สามารถช่วยพัฒนาภาวะผู้นำได้ก็คือ ประสบการณ์ท้าทาย (Challenging Experiences) ประสบการณ์เกี่ยวกับงาน (Source of Experiences) ประสบการณ์กว้างขึ้นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Broad Experiences) และ ประสบการณ์ที่เป็นจุดพลิกผันชีวิตที่สำคัญ (Pivotal Experiences)

20 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านผู้อื่น

การเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากผู้อื่น” ด้วยการสร้างและสานสายสัมพันธ์ไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีโอกาสดำเนินงานร่วมกับแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านการชื่นชม การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานการเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้จากผู้ที่อยู่รอบข้างหรือจากเครือข่าย ซึ่ง Galely, Horton และ Wrona ระบุว่า 20 เปอร์เซนต์ได้รับการเรียนรู้จากการสอนงานของพี่เลี้ยงหรือผู้พี่ ๆ ในขณะที่ Jennings และ Wagnier (2014) ; Rabin (2013) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนา 20 เปอร์เซนต์นี้เป็นการเรียนรู้และพัฒนาด้วยบุคคลอื่น เช่น การสอนงานโดยหัวหน้างาน การได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่นการเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าในภาพรวมของการจัดการเรียนรู้แบบนี้จะเน้นการพัฒนาจากเพื่อนร่วมงาน คนทำงาน และเรียนรู้จากสังคมที่ผู้นั้นอยู่นั่นเอง

10 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากห้องเรียน” ไม่ว่าจะเป็นในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม หรือการสัมมนา ซึ่ง Galely, Horton และ Wrona ระบุว่า 10 เปอร์เซนต์ได้รับการเรียนรู้จากการเรียนในห้องเรียนหรือการจัดฝึกอบรม ในขณะที่ Jennings

และ Wargnier (2014) ; Rabin (2013) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนา 10 เปอร์เซ็นต์นี้เป็นการเรียนรู้โดยกระบวนการที่กำหนด เช่น การเข้าฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ E-learning) หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

แต่ละสัดส่วนล้วนช่วยเสริมเติมเต็มกันและกันเพื่อให้ผู้นำได้เรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มตัว เช่น ถ้ามีการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 เปอร์เซ็นต์ที่เรียนรู้จากการท างานไปแล้ว แต่ปรากฏว่ายังทำงานได้ไม่ดีอาจเกิดจากการไม่มีสัดส่วนการเรียนรู้ 20 เปอร์เซ็นต์มาให้อุปกรณ์กลับถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงาน ผู้นำก็อาจทำงานผิดพลาดซ้ำแบบเดิม ๆ เพราะไม่รู้ว่าจะต้องแก้ไขการทำงานอย่างไร หรือการทำงานให้ดีขึ้นก็ต้องมีการเรียนรู้พื้นฐานทฤษฎีในสัดส่วน 10 เปอร์เซ็นต์ เพื่อช่วยให้ผู้นำมีองค์ความรู้พื้นฐานจำเป็นในบทบาทผู้นำ แต่การเรียนรู้แค่ภาคทฤษฎีอย่างเดียวโดยปราศจากการปฏิบัติก็ยากจะทำให้ผู้นำเก่งขึ้นได้ ซึ่งการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 และ 20 เปอร์เซ็นต์จะเข้ามา เติมเต็มการพัฒนาให้ได้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนแบบสัดส่วน 10 เปอร์เซ็นต์ก็ยังเป็นเรื่องจำเป็นที่ขาดไม่ได้อยู่ดีหรืออาจสรุปได้ว่า ทุกสัดส่วนล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น

ความสำคัญและคุณค่าของอัตราส่วน 70-20-10 ได้หลายกรอบการเรียนรู้แบบเดิมที่ไม่จำกัดการเรียนรู้ไว้แค่ในห้องเรียนและตามโครงสร้างเนื้อหาหลักของหลักสูตรเท่านั้น หากแต่ได้ขยายผลไปสู่การใช้ประโยชน์จากสถานที่ปฏิบัติงาน (on the job training-OJT) และการเรียนรู้ผ่านสังคมรอบข้างเพื่อปรับปรุงและขยายผลการฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบเดิมให้ไปสู่สถานที่ทำงาน

ประคัลภ์ ปิณฑพลกักร (2558) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 : 20 : 10 ว่าเป็นรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลาย ๆ นำมาใช้งานจริง ๆ ซึ่งมีลักษณะแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ และมีจุดมุ่งหมาย คือ ให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ดังนี้

1. 70% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ก็คือ เรียนรู้ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติ ถ้าจะกำหนดแนวทางการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ก็ต้องมีการออกแบบให้การทำงานทุกวันของบุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้จากงานจริง ๆ ตลอดเวลา หรือ อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องลงมือทำหรือเป็นการได้รับโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ เป็นต้น

2. 20% ของการเรียนรู้จากการพัฒนาบุคคลอื่น ๆ ซึ่งก็คือ เรื่องของการ Coaching การได้รับ Feedback จากหัวหน้าของตนเอง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้

3. 10% ของการเรียนรู้มาจากการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการ รูปแบบการเรียนรู้นี้จะเน้นการอบรมอย่างเป็นทางการน้อยมาก ก็คือแค่ 10% เท่านั้น เพราะเขาเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้และเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้จริง ไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่จะมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงจากการเข้าเรียน

อาภรณ์ ภูวพิณธ์ (2559) ได้กล่าวถึงแนวคิด การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70 : 20 : 10 Learning model ไว้ว่า 70:20:10 Learning Model เป็นแนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง การทำงานจริงในภาคสนามจริง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้จะต้องนำมาปรับใช้เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ การนำแนวคิดการเรียนรู้แบบนี้ไปปรับใช้ในการพัฒนานั้นต้องเริ่มต้นจากการนำไปใช้เป็นเครื่องมือหรือแนวทางช่วยในการเลือกใช้เครื่องมือการพัฒนาให้เหมาะสมกับ Competency ในแต่ละประเภท โดยองค์กรจะต้องจัดตั้งคณะทำงาน 70:20:10 Learning Model เพื่อช่วยกันกำหนดกรอบการพัฒนาตาม Competency ที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน การเรียนรู้แบบ 70:20: 10 ซึ่งแนวคิดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ถือว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 โดยผู้ใหญ่มีอิสระที่จะเลือกรับรู้และเรียนรู้ในเรื่องที่พวกเขาสนใจ องค์กรจึงตระหนักถึงความพร้อมและการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใหญ่ใส่ใจและสนใจกับเรื่องที่เรียนรู้ นอกจากนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดการเรียนรู้ที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาในแต่รูปแบบต่าง ๆ ไว้ดังนี้

การเรียนรู้แบบ 70% เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ -ประกอบด้วย 1) แนวคิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (Informal Learning)เป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดสถานที่เรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตขึ้นอยู่กับทางเลือกที่จะรับรู้ข้อมูลให้ผู้เรียนใส่ใจและสนใจ 2) การเรียนรู้จากการติดตามและเฝ้าดูการปฏิบัติงานจริงจากผู้อื่น (Social Learning) 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experimental Learning) เป็นการเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก การทำจริง เพื่อให้เกิดประสบการณ์และองค์ความรู้ใหม่ ๆ และ 4) การเรียนรู้จากสถานที่ทำงาน (Workplace Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ของผู้เรียน โดยมุ่งหวังว่าเมื่อผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานแล้วผลลัพธ์ของงานจะมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดขึ้น

การเรียนรู้แบบ 20% เป็นการเรียนรู้จากผู้อื่น – ประกอบด้วย 1) แนวคิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (Informal Learning) เป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดสถานที่เรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตขึ้นอยู่กับทางเลือกที่จะรับรู้ข้อมูลให้ผู้เรียนใส่ใจและสนใจ 2) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยการแลกเปลี่ยนและพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาและให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 3) การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้จากการฟัง การมอง และการศึกษาข้อมูล

ของบุคคลที่ผู้เรียนใส่ใจและสนใจที่จะติดตาม สังเกต เรียนรู้ และแสดงพฤติกรรมตามต้นแบบหรือแม่แบบที่กำหนดขึ้นการเรียนรู้แบบ 10% เป็นการเรียนรู้จากการเข้าอบรม หรือ การจัดรูปแบบการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ - ประกอบด้วย 1) แนวคิด การเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาหลักสูตร ระยะเวลาการเรียนรู้ ผู้สอน ผู้ให้ความรู้ และความเหมาะสมของกลุ่มผู้เรียนในแต่ละโปรแกรมที่กำหนดขึ้น และ 2) แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นการจัดโปรแกรมการเรียนรู้แบบเผชิญหน้ากับการเรียนรู้แบบออนไลน์

จากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครู โดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70: 20: 10 โดย 1) 70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์จริง เป็นการเรียนรู้จากการลงมือทดลองถูก การทำจริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์และองค์ความรู้ใหม่ ๆ 2) 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยการแลกเปลี่ยนและพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาและให้ความร่วมมือ/ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและ 3) 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการฝึกอบรม เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาหลักสูตร ระยะเวลาการเรียนรู้ ผู้สอน ผู้ให้ความรู้ และความเหมาะสมของกลุ่มผู้เรียนในแต่ละโปรแกรมที่กำหนดขึ้น

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Patrick G (1981) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์ การประเมินผลและการรายงานผล

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

พวงแก้ว กิจธรรม (2551) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่จะพัฒนาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง (2554) ได้นิยามความหมายของ โปรแกรมไว้ว่า เป็นแผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบโดยมีขั้นตอนในการพัฒนาซึ่งสร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมที่ได้ผ่านการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งออกแบบให้สอดคล้องของหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

Kanaya และ McMillan (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบของโปรแกรมและองค์ประกอบของบุคคล องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) รูปแบบ 2) ระยะเวลา 3) การเป็นกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อยู่ในบริบทเดียวกัน 4) การเรียนรู้เชิงรุก 5) การเน้นที่เนื้อหาความรู้ 6) มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงองค์ประกอบของบุคคล ประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับ 2) การมีแรงจูงใจ

ธารง บัวศรี (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ดังนี้ 1) เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา 2) จุดมุ่งหมายโปรแกรม 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร 4) จุดประสงค์รายวิชา 5) เนื้อหา 6) จุดประสงค์ของการเรียนการสอน 7) กลยุทธ์การเรียนการสอน 8) การประเมินผล 9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรมประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) เป้าหมาย 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหาวิชา และ 5) กิจกรรมการเรียนการสอน

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ 6) โครงสร้าง 7) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 สังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม	Kanaya และ McMillan (2005)	อัมร บัวศรี (2542)	สุมิตรา พงศธร (2550)	ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	ความถี่
1. รูปแบบ	✓	✓				2
2. หลักการ	✓	✓		✓		3
3. การเป็นกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อยู่ในบริบทเดียวกัน	✓					1
4. การเรียนรู้เชิงรุก	✓					1
5. เนื้อหา	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงองค์ประกอบของบุคคล	✓					1
7. เป้าหมาย		✓	✓			2
8. จุดมุ่งหมาย			✓		✓	2
9. วัตถุประสงค์		✓	✓	✓		3
10. จุดประสงค์รายวิชา		✓				1
11. การวัดและประเมินผล		✓		✓	✓	3
12. วิธีการพัฒนา		✓	✓	✓	✓	4
13. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน		✓				1
14. วิสัยทัศน์				✓		1
15. โครงสร้าง				✓		1

จากตาราง 4 การนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมมี 5 ขั้นตอน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัด และประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาโปรแกรม ดังนี้

Nadler (1970) ได้สรุปไว้ว่า ขั้นตอนการพัฒนามนุษย์ไว้ในลักษณะการประยุกต์มาจาก กระบวนการฝึกอบรมที่เรียกว่า CEM Model (CEM : Critical Event Model) โดยประกอบด้วย

1. การค้นหาและระบุความจำเป็นในระดับองค์กร (Identify the Needs of the Organization)
2. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน (Specify Job Performance)
3. การค้นหาและระบุความต้องการของผู้เรียน (Identify Learner Needs)
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Determine Objectives)
5. การสร้างหลักสูตร (Build Curriculum)
6. การเลือกกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสม (Select Instructional Strategies)
7. การเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือการเรียนการสอน (Obtain Instructional Resource)
8. การจัดฝึกอบรม (Conduct training)
9. การประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้นทุกระยะ

Delahaye (2005) ได้สรุปไว้ว่า แนวปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการวิเคราะห์ความจำเป็นของการพัฒนา (HRD Needs Investigation)
2. ขั้นของการออกแบบ (Design)
3. นำไปปฏิบัติ (Implementation)
4. ขั้นของการประเมินผล (HRD evaluation)

อุ้นตา นพคุณ (2546) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรม มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้รับบริการ ว่าเป็นใคร มีภูมิหลังอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 ระบุเนื้อหาให้สอดคล้องกับประสบการณ์และภูมิหลังของกลุ่ม

ผู้รับบริการ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโครงการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้สรุปไว้ว่า ขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรม พัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม

สุธินี ฤกษ์ขำ (2557) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มีขั้นตอนที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา และเนื่องจากทุกองค์กรย่อมมีทรัพยากร จำกัดในการดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถดำเนินทุกกิจกรรมได้พร้อม ๆ กัน ดังนั้น จำเป็นต้องมีการ กำหนดความเร่งด่วนของความจำเป็นในการพัฒนา กล่าวคือ สามารถเลือกดำเนินกิจกรรมที่มี ความสำคัญเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรก่อนเสมอ
2. การออกแบบกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งอาจประกอบด้วยการจัดโครงการ ฝึกอบรม และพัฒนา
3. การนำแผนกิจกรรมการพัฒนาไปปฏิบัติจริง
4. การประเมินผลกิจกรรมการพัฒนา รวมถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการพัฒนา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบกิจกรรมที่มี กระบวนการอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่จะนำไปพัฒนาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์การพัฒนา โปรแกรม ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 สังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรม

การพัฒนาโปรแกรม	Nadler (1970)	Delahaye (2005)	อุนตา นพคุณ (2546)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2553)	สุธินี ฤกษ์ชา (2557)	ความถี่
1. วิเคราะห์ความจำเป็นในระดับองค์กร	✓	✓			✓	3
2. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	✓					1
3. การค้นหาและระบุความต้องการของผู้เรียน	✓					1
4. การกำหนดวัตถุประสงค์	✓					1
5. การออกแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การเลือกกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสม	✓					1
7. การเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือการเรียนการสอน	✓					1
8. การจัดฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	5
9. การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	5
10. กำหนดกลุ่มผู้รับบริการ			✓			1
11. ระบุเนื้อหา			✓			1
12. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของโปรแกรม				✓		1
13. ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ				✓		1

จากตาราง 5 พบว่า การเลือกขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 4 ลำดับแรก ได้ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) ออกแบบการจัดทำโปรแกรม 3) การใช้โปรแกรมฝึกอบรม 4) การประเมินผลโปรแกรม

การประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น ดังนี้

Kaufman และ English (1981) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึงความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น

Mckillip (1987) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามในการแก้ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณค่า แตกต่างกันแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็นอยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล และคณะ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่จะเป็นและสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรโดยนำความสามารถมาตรฐาน (สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานด้วยความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่จริง) จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนา (ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

กล่าวโดยสรุปว่า ความต้องการจำเป็นคือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการได้รับการพัฒนาและปรับปรุง แก้ไข

2. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ และองค์กรได้ให้ความหมายของขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

Witkin (1995) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพควรเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ โดยมีขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย การระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อระบุสุดท้ายว่าความต้องการจำเป็นที่สำคัญคืออะไร แบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ได้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (Pre-Assessment) ระยะก่อนการประเมินเป็นขั้นตอนการสำรวจเพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็นโดยรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ระยะที่ 2 การประเมิน (Assessment) ระยะการประเมิน เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (Post Assessment) ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลประเมินในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ และนำเสนอผลการปฏิบัติงานทำการประเมินความต้องการจำเป็นและนำเสนอรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน (2541) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ชัดเจน โดยขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน
2. ออกแบบประเมินความต้องการจำเป็นโดยทำการกำหนดรายการที่จะศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษาขอบเขตเนื้อหาของความต้องการจำเป็นที่จะประเมิน และชนิดของความต้องการจำเป็นที่ต้องการจำแนก จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและตรงเป้าหมายจะนำไปสู่การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการรายงานผลที่ดี ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลอาจรวมถึงการจัดการเรื่อง การสำรวจ การสัมภาษณ์ และการจัดลำดับ
3. ประเมินความต้องการจำเป็นโดยการหาความแตกต่างระหว่างสถานะที่เป็นเป้าหมายกับสถานะที่เป็นจริง จากนั้นจึงศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งเป็นปัญหา
4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นหรือการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ซึ่งควรทำในรูปแบบของความจำเป็นสูงสุดและต่ำสุด โดยการวางขั้นตอนการเชิงปริมาณเพื่อจัดลำดับความสำคัญรวมทั้งการจัดหมวดหมู่ของความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถในการวางแผนปฏิบัติการได้
5. การรายงานผลและการใช้ผล ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เราทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องแก้ไข ทำให้เราสามารถกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือการวางแผนโครงการต่าง ๆ ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการใช้ผลเพื่อการวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดผลสัมฤทธิ์ หรือการยกระดับมาตรฐานและการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ดังนั้นในขั้นสุดท้ายของกระบวนการคือ การนำผลที่ค้นพบไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การใช้ประโยชน์จาก

การศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่จำกัดคือสามารถส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารได้เหมาะสมในช่วงเวลาที่มีอยู่

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546) ได้กล่าวสรุปขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการประเมิน (Pre-assessment) ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

1. วางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
2. นิยามหรือกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. กำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่ต้องการประเมิน
4. กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน
5. ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นและการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

ขั้นที่ 2 ขั้นการประเมิน (Assessment) หลังจากการสำรวจความต้องการจำเป็นต่างๆ แล้วในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล (data gathering) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

1. สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ย่อมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย
3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก
4. วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา
5. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ ความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

ขั้นที่ 3 ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้

(utilization) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. จัดเรียงลำดับ (Set priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับ เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (mean difference analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ (multi component data analysis) การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีการถ่วงน้ำหนัก (weighted needs index)

2. พิจารณาหาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา จากข้อที่ 1 การจัดเรียงลำดับทำให้ทราบปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหา ก็จะสูญเสียไปในการทำการประเมิน ดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา

3. พัฒนาแผนการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินการต่อไป

4. ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

5. รายงานผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

ไว้ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2. การกำหนดคำถามและขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น

3. กำหนดการประเมินความต้องการจำเป็น

3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

3.2 การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

3.3 การกำหนดเครื่องมือการเก็บข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การจัดทำรายงาน

3.6 การใช้ผลประเมิน

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้สรุปขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภทขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่ายและระยะในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นในขั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์นี้

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น มีองค์ประกอบ คือ 1. สำรวจปัญหาหรือความต้องการจำเป็น 2. วางแผนประเมินความต้องการจำเป็น 3. เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 4. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น 5. รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่สำคัญที่สุด

3. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้เสนอว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางในการพัฒนาต่อไป ในที่นี้ขอนำเสนอวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) วิธีนี้ปรับปรุงจากสูตร PNI แบบดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่าง $I - D$ แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวัง มีสูตรดังนี้

$$PNI_{modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ $PNI_{modified}$

แทน

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I

แทน

ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D

แทน

ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

การประเมินใช้ค่าดัชนี ($PNI_{modified}$) ที่มีค่า 0.3 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่ถือว่า เป็นความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะใช้การเรียงดัชนี จากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่า ดัชนีที่มีค่าน้อย

กว่า และเมื่อได้ผลลัพธ์แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังตามค่าดัชนีที่คำนวณ ซึ่งทำให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์ในการจัดการมากขึ้น

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 85 ถนนศรีสวัสดิ์ดำเนิน ตำบล ตลาด อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44000 โทรศัพท์ 043-711102 มีพื้นที่รับผิดชอบให้บริการครอบคลุม 4 อำเภอ ดังนี้ อำเภอมหาสารคาม อำเภอบรบือ อำเภอกันทรวิชัย และอำเภอกุดข้าวปุ้น มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 195 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1, 2565) ซึ่งแบ่งขนาดโรงเรียนเป็น 4 ขนาด คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 142 โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 49 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน

จำนวนครูและนักเรียนมีดังนี้

3. ครูจำนวน 1,203 คน
4. นักเรียนจำนวน 22,271 คน (ข้อมูลเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2565)

วิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งสู่อาเซียนและก้าวสู่ระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพมุ่งสู่อาเซียน และก้าวสู่ระดับสากล
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลัก ของคนไทย 12 ประการ
3. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ
4. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อคุณภาพ การศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จึงกำหนดเป้าประสงค์ดังนี้

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งสู่อาเซียนและก้าวสู่ระดับสากล
2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและเสมอภาค
3. นักเรียนทุกคน มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลัก ของคนไทย 12 ประการ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีทักษะที่เหมาะสม และทำงาน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เน้นบริหารแบบบูรณาการ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาสู่สถานศึกษา
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกโรง มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐาน มุ่งสู่อาเซียนและก้าวสู่ระดับสากล

อำนาจและหน้าที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่า ด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่ การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษา

6. ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานศึกษา ประชานิเวศน์ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ได้แบ่ง 9 กลุ่มงาน และ 1 หน่วยงาน ได้แก่
 - กลุ่มอำนวยการ
 - กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
 - กลุ่มนโยบายและแผน
 - กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 - กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 - กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - กลุ่มกฎหมายและคดี
 - กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร
 - หน่วยตรวจสอบภายใน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กฤษฎกรณ์ สาคร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีการพัฒนาสมรรถนะตามกระบวนการจัดการ ความรู้ ด้านความรู้ และทักษะอยู่ในระดับมาก และมีการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้สำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 บทนำวัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ รูปแบบ ส่วนที่ 2 รายละเอียดเชิงระบบและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ จากการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดีมาก สำหรับด้านทักษะและเจตคติต่อการวัดและประเมินผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก

อพันธ์ พูลพทุฐา (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความต้องการพัฒนาเรื่องการสร้างและหาคุณภาพแบบทดสอบเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องรายงานและนาผลประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนเรื่อง การประเมินตามสภาพจริง และเรื่องการวางแผนและออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามลำดับและองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า มี 4 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านที่ 1 การวางแผนและออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 2 การประเมินตามสภาพจริง มี 11 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผล มี 3 ตัวบ่งชี้ และด้านที่ 4 การรายงานและนาผลประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียน มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) แบบจำลองการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีหลักการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ การระดมสมอง การเื้ออำนวยการความสะดวกและเน้นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์ตรง การสอนงานละเอียดอ่อนกลับมีการดำเนินงานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งมีกิจกรรม 4 กิจกรรมที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติ ได้แก่ การฝึกอบรม การปฏิบัติในสถานการณ์จริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการนิเทศให้คำปรึกษาด้วยการ Coaching and Mentoring 3) ผลการทดลองพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการ

เรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า 3.1 นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลังเข้ารับการฝึกอบรมในห้องอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในห้องอบรม โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.45 3.2 นักศึกษามีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลังเข้ารับการพัฒนามากกว่าก่อนเข้ารับการ พัฒนา โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 31.60 4. นักศึกษาและครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมาก ส่วนอาจารย์นิเทศมีพึงพอใจต่อการพัฒนา สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

دنول กาญจนะกันโ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีองค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบและตัวชี้วัด จำนวน 35 ตัวชี้วัด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการ กำหนดเวลาและสถานที่วัดและประเมินผล ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการกำหนด ภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดเวลาและสถานที่วัด และประเมินผล 3. ผลการประเมินแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ศาสตรา สายสุนันทรารมย์ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่ามี 3 องค์ประกอบและ 16 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านความรู้ มี 8 ตัวชี้วัด 2) ด้านทักษะ มี 4 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านคุณลักษณะ มี 4 ตัวชี้วัด ซึ่งทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสม

ในระดับมากและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมทุกองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามล าดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะและด้านทักษะ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามล าดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความรู้และด้านคุณลักษณะ 3. การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะดังนี้ 3.1 การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 9 ส่วน ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของ 2) วัตถุประสงค์ของ 3) เป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) โครงสร้างของ 6) เนื้อหา 7) แนวการจัดกิจกรรม 8) เทคนิคและเครื่องมือ และ 9) การประเมินผล 3.2 ขอบข่ายเนื้อหาของการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งออกเป็น 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ชุดที่ 2 ทักษะด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และ ชุดที่ 3 คุณลักษณะด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีแนวการจัดกิจกรรม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงสำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบ ใบกิจกรรม ทดสอบความเข้าใจและแบบประเมิน ส่วนการประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินตนเองก่อน ระหว่างและหลังพัฒนา การประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด การประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง การประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 4. การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สิทธิชัย ใจสุข (2562) ได้ศึกษาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึง

ประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ระยะเวลา 5) วิธีการพัฒนา คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาตนเอง 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ 7) สื่อ และ 8) การประเมินผลผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ภัทรพร ประภาศรี (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า มีจำนวน 7 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และ 7) ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการศึกษาสภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้เป็นอย่างดี

เชิดเกียรติ แก้วพวง (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มีความสำคัญจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิธีการประเมิน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และการกำหนดกรอบการประเมิน ตามลำดับ 2. แนวทางการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

King Marry Lisa (2001) ได้ศึกษาผลของหลักสูตรแต่ละประเภท (การสอนตรงการ สอนที่อาศัยวรรณกรรมเป็นฐานและการสอนตามสภาพจริง) และระดับการอ่านเชิงการสอน (ระดับที่ หนึ่ง ที่สองและที่สาม) ที่มีต่อความก้าวหน้าทางการอ่านของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ เฉพาะอย่าง พบว่า มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อหลักสูตรและระดับการสอน รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ด้วย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามสภาพจริงเป็นเพียงหลักสูตรเดียวที่ให้ค่าความลาดเฉลี่ยทางบวกในทุกกลุ่ม การสอนทั้ง 3 กลุ่มนี้ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มในวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามสภาพจริงไม่มีนัยสำคัญ หลักสูตรที่อาศัยวรรณกรรมเป็นฐานให้ค่าความลาดเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกกลุ่มทั้งที่ไม่มีความแตกต่าง อย่างในหลักสูตรการสอนตรงในระดับการอ่านของชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบกับระดับ การสอนมีเพียงกลุ่มระดับการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เท่านั้นที่ได้รับค่าความลาดเฉลี่ยทางบวกใน ทั้ง 3 หลักสูตร กลุ่มนี้มีอัตราความก้าวหน้าทุกหลักสูตรสูงที่สุด ผลการใช้แบบทดสอบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญด้วยความเชื่อสัตย์ของ Tukey พบว่า กลุ่มนี้แตกต่างจากอีก 2 กลุ่ม เฉพาะเมื่อใช้การ สอนตรงและอุปกรณ์การสอนที่อาศัยวรรณกรรมเป็นฐานเท่านั้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้การสนับสนุน เบื้องต้นแก่การใช้วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามสภาพจริงในการสอบสวนก้าวหน้าของการวัดที่อาศัย หลักสูตรเป็นฐาน การศึกษาบ่งชี้ว่าประเภทของการสอบสวนที่ใช้ อาจจะได้รับเลือกที่ดีที่สุดหลังการ พิจารณาระดับการอ่านเชิงการสอนของนักเรียนแล้ว

Warman Jordan Efrem (2002) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินผลตาม สภาพจริงอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบคำถาม 5 ข้อ ดังนี้ คำถามข้อที่ 1 และข้อ 2 ศึกษาปริมาณของ บทความที่เขียนขึ้นในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา คำถามข้อ 3 พิจารณาวิธีการที่ช่วยให้การประเมินเป็นไป ตามสภาพจริง ค าถามข้อ 4 ใช้กรอบการประเมินเพื่อประเมินคุณภาพการวิจัยและคำถามข้อ 5 สังเคราะห์ข้อค้นพบของงานวิจัยในด้านผลกระทบต่อการสอนและการเรียน ความเป็นไปได้ความ เทียงตรง ความเชื่อมั่นและอคติ ผลการศึกษาพบว่า บทความส่วนใหญ่ถูกตีพิมพ์ช่วงทศวรรษที่ 1990 โดยในปี 1994 มีบทความที่ถูกตีพิมพ์ออกมาจำนวนมากที่สุด ส่วนการประเมินตามสภาพจริง

โดยทั่วไปถูกมองว่าเป็นการอาศัยการปฏิบัติเป็นฐานโดยใช้บริบทของโลกที่แท้จริงและถูกมองว่าเป็นการประเมินที่บูรณาการเข้ากับการสอนซึ่งทั้งนี้มียานศึกษาวิจัย จำนวนเพียง 22 ฉบับเท่านั้น ที่ตรงประเด็นปัญหานี้โดยรวม คุณภาพของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบผลปรากฏว่ายังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ข้อค้นพบของงานวิจัยในด้านผลกระทบต่อการเรียนการสอนเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบ แสดงความความสัมพันธ์บางประการระหว่างการประเมินตามสภาพจริงกับการเรียนและการสอนว่ามีการปรับปรุงที่ดีขึ้น แต่ยังมีงานวิจัยน้อยมากที่รายงานเกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลตามสภาพจริง

Axman Linnea M. (2003) มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบวัด เพื่อเติมช่องว่างในการประเมินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและเพื่อจัดให้มีการวัดที่เกิดขึ้นสำหรับเทคนิคการแทรกแซงที่จำเป็นทางสาธารณสุข การพัฒนาแบบสอบถามใช้ทั้งระเบียบวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ องค์ประกอบเชิงคุณภาพเกี่ยวข้องโดยจำเพาะกับการตรงประเด็นทางวัฒนธรรมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือและใช้เทคนิคการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย และเทคนิคการสัมภาษณ์ทางความรู้ ความเข้าใจองค์ประกอบเชิงปริมาณของการศึกษาใช้การประเมินความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดการมอบอำนาจการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ออกแบบวิจัยแบบภาคตัดและการใช้รูปแบบสมการแบบโครงสร้างแล้วใช้การวิเคราะห์แบบหลายระดับและแบบข้ามระดับเพื่อสำรวจปัจจัยทางบริบทหลายปัจจัย ซึ่งสามารถส่งผลต่อการมอบอำนาจแต่ละอำนาจได้ ผลการศึกษาที่สำคัญได้สนับสนุนสมมติฐานที่ว่าแบบวัดการมอบอำนาจการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นความมั่นคงและความคงที่ภายในเมื่อวัดความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดปรากฏขึ้นอย่างสมเหตุสมผล และได้รับการสนับสนุนจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ หลักฐานการยืนยันที่สนับสนุนความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างได้แสดงให้เห็นโดยการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันแบบข้ามกลุ่มและข้ามระดับไม่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนร่วมในข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ถูกจำกัดโดยขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระดับการนำไปใช้และขนาดของผลการใช้ ดัชนีการน ากระบวนการไปใช้ สำหรับแบบวัดการมอบอำนาจในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมต่ำกว่าต้องการ อย่างไรก็ตามแบบวัดได้สร้างโลกที่เป็นจริงความเป็นไปได้ของการใช้ในประชากรกลุ่มตัวอย่าง

Egbert LueLinda D (2005) ได้ศึกษาการประเมินผลตามสภาพจริงจากการเตรียมการสอนของครูโดยการสอดแทรกทางความคิดว่าทำอย่างไรจะคิดให้เหมือนครูโดยวิเคราะห์จากการประเมินแฟ้มสะสมงานตามรายการที่ครูได้ตั้งไว้ตามความสนใจของผู้เรียนด้วยความเชื่อของผู้เรียนที่มีต่อหลักประสบการณ์หรือทฤษฎีการสอนของครูเพราะครูมีทักษะความรู้และหลักการ ของทฤษฎีที่พวกเขายอมรับได้ เอ็จเบิร์ทได้ยกตัวอย่างประกอบการสอนความคิดรวบยอดและคาดการณ์ว่าครูจะเกิดการตอบสนองการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านใหญ่ ๆ ในการประกอบวิชาชีพตามหลักการของแดนิลสัน

คือ การวางแผนและการเตรียมการการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งเอ็จเบิร์ทได้ค้นหาข้อมูลจากหนังสือคำสั่ง แนวความคิด ตลอดจนทักษะการสอนโดยยึดหลักสามเสาในการปฏิบัติงานวิจัยจากแบบสัมภาษณ์ แฟ้มสะสมงาน ใบสำคัญแสดงผลการเรียนและหลักฐานที่ใช้อ้างอิงอย่างเที่ยงตรงสำหรับแปลความหมายของข้อมูลอันแสดงถึงศักยภาพของนักเรียนในด้านความรู้ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและความสามัคคีกัน นั่นคือ การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ถือเป็นตัวบ่งชี้ความคาดหวังในการทดสอบโดยเริ่มจากการคิดให้เหมือนครู

Pratt A.J. (2006) ได้ศึกษาการประเมินผลตามสภาพจริงและการประเมินผลการเรียนในโรงเรียนนอร์ท ไอร์แลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล (NIDES) โดยยึดนักเรียนเป็นเป้าประสงค์ แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของการประเมินการปฏิบัติอย่างหลากหลายและการประเมินผลในระดับชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนนอร์ท ไอร์แลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล ซึ่งได้ดำเนินการกับนักเรียนที่เป็นชาวอังกฤษและโคลัมเบียตามแนวทางกระทรวงการศึกษาของอังกฤษ ที่มีหลักว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดผลดีที่สุดในขอบเขตของผลการประเมินและการดำเนินการประเมินการเรียนรู้บนยุทธศาสตร์ของการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินผลการเรียน สามารถที่จะเลือกเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินในโรงเรียนนอร์ท ไอร์แลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล ได้ด้วยการวิจัยปฏิบัติการขั้นพื้นฐานรวมทั้งออกแบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติมากที่สุดและมีคุณภาพด้วย ทั้งนี้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาได้ศึกษาทัศนะหรือมุมมองที่หลากหลายของการจัดการเรียนรู้และค้นพบหลักสำคัญ 4 ประการ คือภาคปฏิบัติในการใช้เครื่องมืออย่างหลากหลายแหล่งที่มาซึ่งหลักฐานที่ใช้ในการประเมินกระบวนการติดต่อสื่อสารและสภาพการณ์การใช้เครื่องมือประเมินผลให้เกิดประโยชน์ จากนั้นไปการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินผลการเรียนจะเข้ามามีบทบาทในการประเมินผลนักเรียนของโรงเรียนนอร์ท ไอร์แลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล

Azim and Khan (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนสาขาวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนปากีสถาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสังเกตพฤติกรรมและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นแนวคิดใหม่มีกระบวนการที่ซับซ้อนในการประเมินมีความต้องการหลักฐานที่เป็นชิ้นงานจำนวนมากและชิ้นงานทุกชิ้นล้วนเป็นหลักฐานสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ สำหรับการปฏิรูปการศึกษาการประเมินตามสภาพจริง ถือว่าเป็นอีกทางเลือกในการประเมินผลที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้นอกจากการประเมินแบบเดิม และนอกจากนี้ยังพบว่า การประเมินตามสภาพจริงในห้องเรียนยังเปลี่ยนแปลงบทบาทระหว่างครูกับนักเรียนโดยทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อตนเองมาก

ขึ้น และครูมีบทบาทในการเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้อีกแง่มุมหนึ่งการวัดผลตามสภาพจริงยังมีความสำคัญคือกระบวนการประเมินมีความสมบูรณ์ในกระบวนการวัดและประมวลผลข้อมูลแต่ละครั้ง และยังสะท้อนถึงการประเมินตนเองของนักเรียน ไม่ใช่ให้คะแนนผ่านรายการตรวจสอบ แต่การประเมินตามสภาพจริง เป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของนักเรียนอีกด้วย

Ataç (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีต่อการประเมินตามสภาพจริงของครูภาษาต่างประเทศ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแนวคิดและความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการใช้การประเมินผลตามสภาพจริงและนำเสนอผลการศึกษาและอภิปราย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ที่ได้รับเลือกจากการสุ่มจำนวน 37 คน จากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาแห่ง Atilim University of English เพื่อเป็นการหาคำตอบในการวิจัยโดยใช้คำถามคือ “อะไรคือความคิดและทัศนคติของอาจารย์ผู้สอนภาษา” แบบสอบถามนี้เรียกว่า “แบบประเมินตามสภาพจริงเพื่อบรรลุเป้าหมาย” แบบสอบถามนี้นำไปใช้กับประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อที่สามารถตอบคำถามได้สามตัวเลือกคือ 1 = ไม่เลย 2 = ค่อนข้าง 3 = มาก ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความความคิดเห็นที่หนักแน่นในการตั้งเป้าหมายในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งคำตอบแสดงให้เห็นว่าผู้สอนมีความตั้งใจเปลี่ยนแปลงแนวความคิด วิธีการในการวัดผลประเมินผลแบบเดิมเป็นการประเมินตามสภาพจริง จากการค้นพบนี้สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการสอนและมีความสำคัญในการประเมินตามสภาพจริงของหลักสูตรการสอนภาษา

James Fox and Other (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรายงานข้อเท็จจริง ด้วยการทบทวนคุณประโยชน์ ความท้าทาย และขั้นตอนในการดำเนินการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งพบว่าการประเมินเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเรียนรู้และให้ประโยชน์แก่ทั้งอาจารย์และนักศึกษา การประเมินที่แท้จริง เช่น วิดีโอ หนังสือข้อมูล อินโฟกราฟิก และวิกิ สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างกระตือรือร้น การปรับปรุงความสำเร็จ และการพัฒนาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าการประเมินที่แท้จริงนั้นไม่ได้ปราศจากความท้าทาย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยากรที่ต้องการแนะนำวิธีการประเมินที่แท้จริงจะต้องมีแผนที่ชัดเจนว่าพวกเขาต้องการบรรลุอะไร และที่สำคัญที่สุดคือเพราะเหตุใด สิ่งนี้ต้องการแนวทางที่ชัดเจนสำหรับนักเรียนและความรู้และความเข้าใจที่ดีในขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีเทมเพลตทั่วไปที่มีขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อช่วยอาจารย์จากสาขาวิชาที่แตกต่างกันในการรวมวิธีการประเมินความถูกต้องเข้ากับการสอนของพวกเขา เทมเพลตดังกล่าวยังมีประโยชน์เพิ่มเติมในการอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันข้ามสาขาวิชา หวังว่าเทมเพลตนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการนำการประเมินที่แท้จริงไปใช้ในการฝึกปฏิบัติการสอนของตน

Kinay (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเชื่อและความคาดหวังของครูที่มีต่อการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่กำหนดความเชื่อและความคาดหวังของครูที่มีต่อการประเมินที่ตามสภาพจริงในแง่ความหลากหลายของตัวแปรโดยใช้วิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย Dicle ซึ่งประกอบด้วยครูผู้หญิงจำนวน 368 คน (60.1%) และครูผู้ชายจำนวน 244 คน (39.9%) รวมทั้งหมด 612 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ “มาตรวัดระดับความเชื่อตามสภาพจริง” (AABS) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความเชื่อและมีความคาดหวังต่อการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงในระดับสูงและยังพบว่าตัวแปร เช่น เพศ ระดับ และสาขาที่สอนมีผลต่อความเชื่อและความคาดหวังของครูในการประเมินที่ตามสภาพจริง

Ozan (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการประเมินตามสภาพจริงและความคาดหวังของครูที่มีต่อการวัดผลการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติในการวัดผลตามสภาพจริงของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีความคาดหวังกับครูผู้สอนเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศตุรกี ปี 2016-2017 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ สมุดบันทึกที่ไม่มีโครงสร้างซึ่งได้รับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าการประเมินตามสภาพจริงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มขึ้นอย่างมาก และครูมีทัศนคติที่ดีต่อความคาดหวังในการวัดผลการเรียนและการวัดผลตามสภาพจริงเป็นแนวทางที่สามารถทำให้การเรียนทฤษฎีและการเรียนปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน

Sahera Alib Amani and Najwand (2022) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินแบบดั้งเดิมกับตามสภาพจริงในระดับอุดมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจผลของการประเมินที่ตามสภาพจริงและแบบดั้งเดิมต่อผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและวิทยาศาสตร์การศึกษา การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การศึกษาใช้แบบสอบถามที่มี 20 รายการซึ่ง 10 รายการแสดงถึงการประเมินแบบดั้งเดิม และอีก 10 รายการที่เป็นตัวแทนของการประเมินตามสภาพจริงได้ถูกนำมาใช้ในการศึกษานี้ ตัวอย่างแบบสำรวจที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยนักศึกษา 157 คน และผู้สอน 52 คน นอกจากนี้ ยังได้สัมภาษณ์นักการศึกษา 10 คนสำหรับส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 25 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างทดลอง พบว่าหลักของการศึกษานี้ระบุว่านักการศึกษาชอบใช้เครื่องมือทดสอบแบบดั้งเดิมและชอบเครื่องมือแบบดั้งเดิมและตามสภาพจริงขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา แสดงถึงความสำคัญของการจัดหลักสูตรในการให้บริการของสถาบันสำหรับนักการศึกษา ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับลักษณะของการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณสมบัติทางวิชาการของผู้เข้าร่วมด้วย นอกจากนี้ สิ่งสำคัญคือสังเกตได้ว่าในขณะที่นักการศึกษาจำนวนมากรายงานว่าพวกเขาชอบใช้วิธีการประเมินแบบใหม่ แต่มีสัดส่วนเล็กน้อยที่ไม่ถือว่าการประเมินตามสภาพจริงเป็นวิธีการประเมินผลงานของนักเรียนที่

ต้องการ ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการนำหลักสูตรแบบเดิมมาใช้แทน ผลลัพธ์ที่หลากหลายของการศึกษานี้สามารถนำนักการศึกษาออกแบบรูปแบบการประเมินที่ดีที่สุดโดยใช้ประเภทการประเมินทั้งแบบดั้งเดิมและตามสภาพจริงสำหรับนักศึกษา ข้อดีหลายประการของการใช้การประเมินตามสภาพจริงจะช่วยปรับปรุงการเขียนเชิงวิชาการและทักษะการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศได้องค์ความรู้พอสรุปความสำคัญ คือ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่จะช่วยทำให้เกิดความสามารถในการพัฒนาด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละวิชา และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีศึกษาหรือพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแนวทางการพัฒนาด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ครอบคลุม เหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินที่หลากหลายให้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่ตกต่ำให้สูงขึ้น ทำให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาต่อไป



บทที่ 3

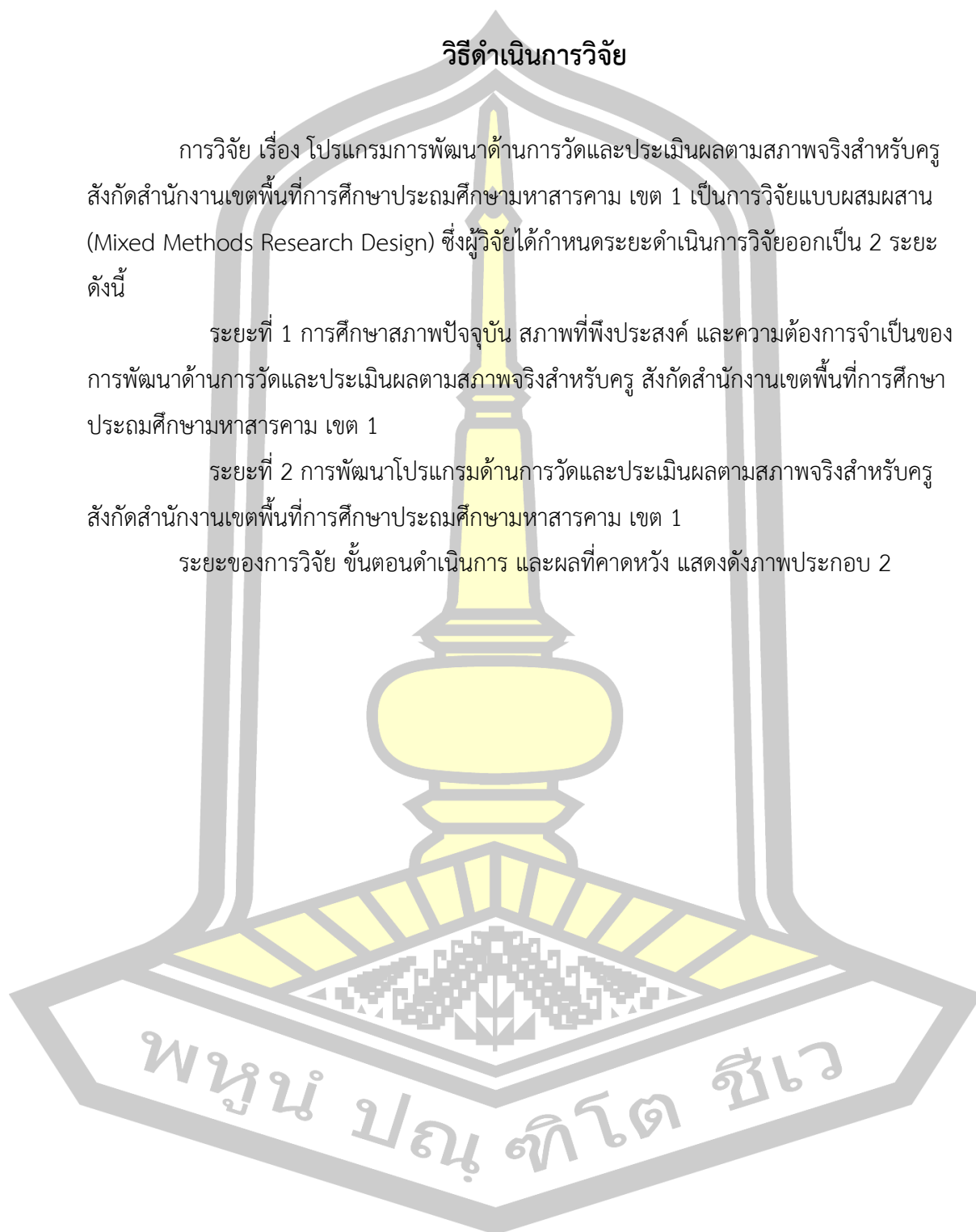
วิธีดำเนินการวิจัย

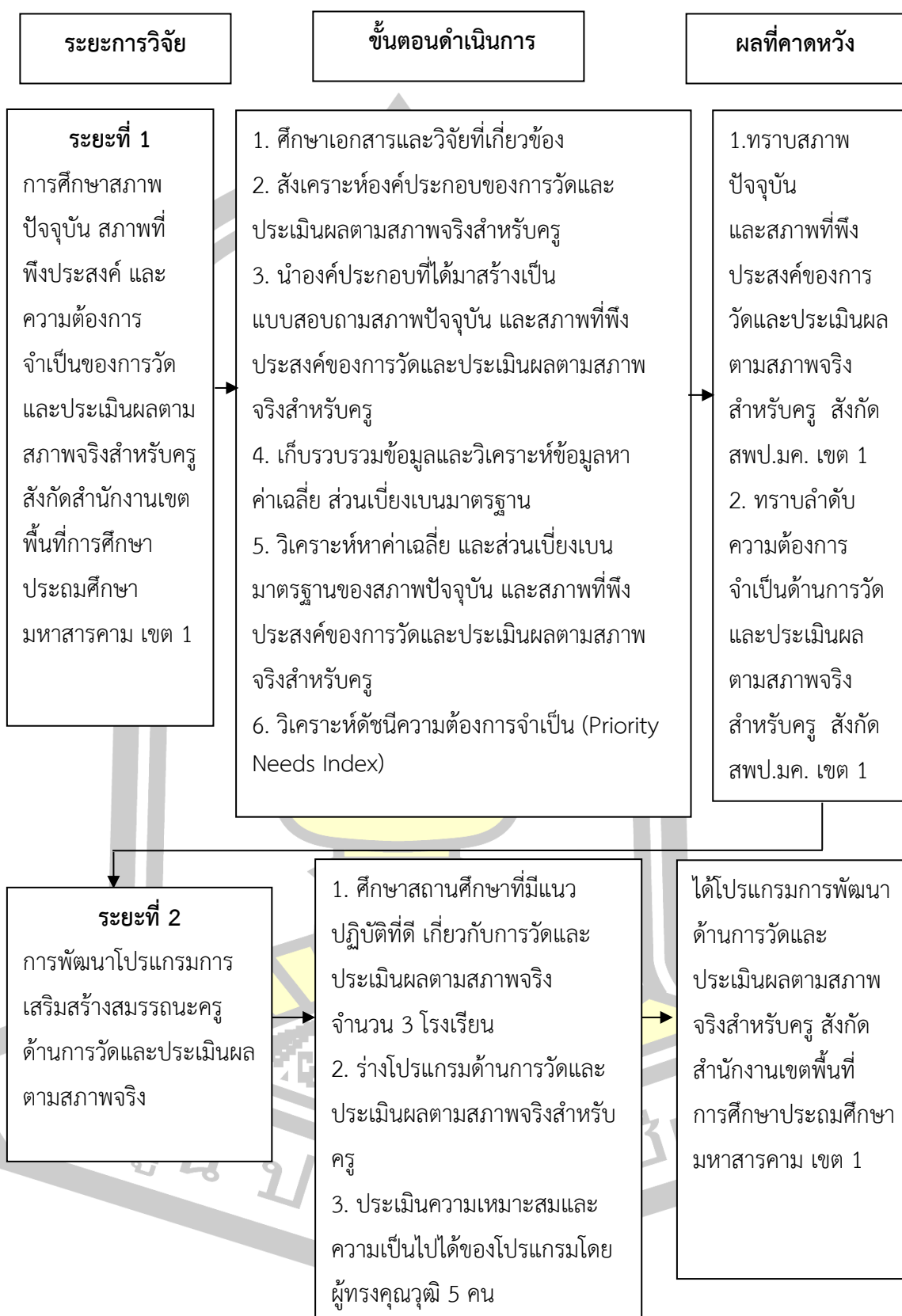
การวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน
(Mixed Methods Research Design) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ
ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูแล้วสรุป วิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยมีการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,203 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2561) แล้วทำการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 292 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

2.1 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม (มีสถานศึกษา 3 ขนาด ได้แก่ เล็ก กลาง และใหญ่/ใหญ่พิเศษ) จากนั้นกำหนดสัดส่วนครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนของประชากรซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 112 คน ขนาดกลาง จำนวน 120 คน ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 60 คน รวมทั้งสิ้น 292 คน

2.2 ทำการสุ่มสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง มีจำนวนร้อยละ 40 ของสถานศึกษาทั้งหมด ในแต่ละขนาด ซึ่งได้สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 56 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 20 แห่ง และกำหนดให้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีจำนวนร้อยละ 50 ของสถานศึกษาทั้งหมด ซึ่งได้สถานศึกษาขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 78 แห่ง จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากตามจำนวนสถานศึกษาที่ทำการศึกษา

2.3 ทำการสุ่มครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในสถานศึกษาแต่ละขนาด โดยกำหนดให้สถานศึกษาแต่ละขนาดมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละเท่าๆ กัน (จำนวนครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาด/จำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาด) ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาขนาด

เล็กมี 56 แห่ง จำนวนแห่งละ 3 คน ขนาดกลางมี 20 แห่ง จำนวนแห่งละ 6 คน และ ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 แห่ง จำนวนแห่งละ 30 คน

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวนครูผู้สอน	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนครูผู้สอน
เล็ก	443	37	112
กลาง	495	41	120
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	265	22	60
รวม	1,203	100	292

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน 2. ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน 3. ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และ 4. ด้านการนำผลการประเมินไปใช้

โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5 หมายถึง มีระดับด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง มีระดับด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง มีระดับด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง มีระดับด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง มีระดับด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย แล้วจึงสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิด

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ และศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 กำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย รวมถึงศึกษาองค์ประกอบ ประเด็นเนื้อหา โครงสร้างของแบบสอบถาม และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ทั้ง 4 องค์ประกอบ

3.4 วิเคราะห์นิยามศัพท์เฉพาะ แล้วกำหนดโครงสร้างของการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูเป็นรายด้านให้สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด

3.5 กำหนดรูปแบบข้อคำถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามในส่วนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.6 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 4 องค์ประกอบ จำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ แล้วตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

3.7 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม แล้วแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะให้ปรับภาษาของข้อคำถามให้กระชับ สื่อความได้ตรงประเด็น และให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

3.8 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะดังนี้

ในการตรวจสอบแบบสอบถามใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2561)

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการตรวจสอบความถูกต้องครั้งนี้มีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับมหาบัณฑิตขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา จำนวน 2 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญ มีวุฒิการศึกษาระดับมหาบัณฑิตขึ้นไป สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน

3. ข้าราชการครู มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษาจำนวน 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่

1. ดร.ชำนาญ ทุมพุม่า วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าตูมดอนเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. นายสายัญห์ เอื้อกิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. รศ.ดร.อพันธ์ พูลพทุฐา ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. ดร.อุทัย วรสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่าจันทน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

5. นางสาวศศิมา อินทสร้อย ตำแหน่ง ครู โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ)

3.9 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งพบว่ามีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้ง 38 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.10 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่า 0.26-0.63 และของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่า 0.29-0.62

3.11 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.95 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.91

3.12 นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและส่งทางระบบออนไลน์ (Google form)

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สำเร็จรูป

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.1.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ป้อนคะแนนเข้าคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51 - 5.00 มีการปฏิบัติประเดิมนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 มีการปฏิบัติประเดิมนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 มีการปฏิบัติประเดิมนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 มีการปฏิบัติประเดิมนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 มีการปฏิบัติประเดิมนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยการนำข้อมูลของผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยคำนวณจากสูตรต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

PNI_{modified} แทน วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(Priority Needs Index)

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง (Importance)

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of Success)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง

6.1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธี Item Total Correlation

6.1.3 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ

6.2.2 ค่าเฉลี่ย

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.1.4 วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร

PNI_{modified} ของนางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

เมื่อ I (Important) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง

พูน ปรณ จิตโต ชีเว

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นในระยะที่ 1 มาสรุป วิเคราะห์ และสังเคราะห์ แล้วศึกษาแนวทางด้านการวัดและประเมินผล
ตามสภาพจริงสำหรับครูจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ดังนี้

1. ศึกษาแนวทางจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.1 เกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี 3 แห่ง มีดังนี้

1.1.1 ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนต้นแบบด้านการวัดและประเมินผลการ
เรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

1.1.2 เป็นสถานศึกษาที่ถูกคัดเลือกเป็นโรงเรียนในโครงการ 1 อำเภอ 1
โรงเรียนคุณภาพ ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 สถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์แนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่

1.2.1 โรงเรียนชุมชนบ้านหมากค่า ตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัด
มหาสารคาม

1.2.2 โรงเรียนบ้านบรปือ (บรปือราษฎร์ผดุง) ตำบลบรปือ อำเภอบรปือ
จังหวัดมหาสารคาม

1.2.3 โรงเรียนชุมชนบ้านลาด ตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคาม

1.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูหัวหน้ากลุ่ม
บริหารวิชาการจำนวน 3 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 6 คน จาก 3 สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
(Best Practice) โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติ ใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1. นายอนันต์ ภูตินขาว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านหมากค่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

2. นางณัชฌิมา ฐาโษษฐ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ)

3. ดร.ไชยา วิญญาสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบรือ (บรือราษฎร์ผดุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. นางกรณิกา บุญมั่ง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบรือ(บรือราษฎร์ผดุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ)

5. นางจรรุวรรณ ไชยวงษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านลาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

6. นางบุปผา เลิศยะโส ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านลาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1 แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาองค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 4 องค์ประกอบ รวมทั้งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยข้อคำถามประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงทั้ง 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อคำถามมีดังนี้

1. ชื่อ-สกุล

2. สถานภาพ

ทั้งนี้มีการระบุรายละเอียดของการสัมภาษณ์ร่วมด้วย ซึ่งได้แก่ ชื่อผู้สัมภาษณ์ สถานที่สัมภาษณ์ วันที่ให้สัมภาษณ์ และเวลาในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนา
ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 1

2. สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

3. นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบ
สัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึง
ผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อกำหนดวันและเวลาในการสัมภาษณ์
และดำเนินการส่งแบบสัมภาษณ์ไปยังผู้ให้ข้อมูลทางออนไลน์ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลจะได้เตรียมความพร้อม
และทำความเข้าใจจุดประสงค์ของการวิจัย

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชุดเดียวกันกับที่ได้
ส่งไปล่วงหน้า

3.4 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกและใช้เครื่องบันทึกเสียง

3.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็น
ข้อมูลประกอบการสร้างโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียง จัดระเบียบ
ข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.3 ร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และร่างแบบ
ประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจดูความเรียบร้อย ถ้อยคำ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรม และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมินโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู

1.2 ร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และร่างแบบประเมินโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย ถ้อยคำ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.3 นำร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และแบบประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1.4 จัดทำโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ฉบับสมบูรณ์

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติไว้ ดังนี้

2.1.1 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผล คณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปสาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา หรือ สาขาการบริหารจัดการการศึกษา จำนวน 2 คน

2.1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาระดับมหาบัณฑิตขึ้นไป สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา หรือ สาขาการบริหารจัดการการศึกษา จำนวน 2 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ได้แก่

1. ดร.สันติ หัตถิ ดำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผล คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. นายศราวุธ กางสำโรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกลิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

3. ดร.ทวีญลักษณ์ พวงนิล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลแกดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 1 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ โรงเรียนบ้านโพนสว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. ดร.พัชรกฤษฎ์ พวงนิล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการ
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎี
บัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ดร.พลพิศิษฐ์ ตาละซอน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการ
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต (ค.ด.) สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการ
พัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต 1

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาด้
การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต 1 โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบประเมินโปรแกรม ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินโปรแกรมและแนว
ทางการประเมินโปรแกรม

3.2.1.2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
 การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ
 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับน้อยที่สุด

3.2.1.3 นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของ
 ภาษาและถ้อยคำของข้อคำถามแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการ
 พัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู

4.2 นำโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อ
 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ
 ผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3 ได้โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 และผู้วิจัยเผยแพร่ผลงานให้กับ
 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบประเมินทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ตรวจสอบการให้คะแนนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
 โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิและหา
 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย
 (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนาฯ มีความเหมาะสมและ
 ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนาฯ มีความเหมาะสมและ
 ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนาศึกษา มีความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนาศึกษา มีความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนาศึกษา มีความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI _{modified}	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะที่ 2 วิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	118	40.41
1.2 หญิง	174	59.59
รวม	292	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 1 ปี	27	9.25
2.2 1 – 5 ปี	135	46.23
2.3 5 – 15 ปี	84	28.77
2.4 15 ปีขึ้นไป	46	15.75
รวม	292	100
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	112	38.36
3.2 ขนาดกลาง	120	41.10
3.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	60	20.55
รวม	292	100

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูที่ทำการตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 40.41 และเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 59.59 เกี่ยวกับ ประสพการณ์ด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประสพการณ์ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ประสพการณ์ 1-5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 46.23 ประสพการณ์ 5-15 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.77 และประสพการณ์ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 เกี่ยวกับขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 38.36 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 และ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.55

1.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 แสดงใน ตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน	3.75	0.45	มาก	4.58	0.59	มากที่สุด	0.22	4
2. ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน	3.49	0.54	ปานกลาง	4.67	0.55	มากที่สุด	0.34	1
3. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน	3.55	0.59	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	0.32	2

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
4. การนำผลการประเมินไปใช้	3.46	0.61	ปานกลาง	4.55	0.58	มากที่สุด	0.31	3
รวม	3.56	0.55	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด	0.30	-

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปปานกลาง ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ($\bar{X} = 3.75$) กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ($\bar{X} = 3.49$) และการนำผลการประเมินไปใช้ ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ($\bar{X} = 4.67$) กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ($\bar{X} = 4.67$) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ($\bar{X} = 4.58$) และการนำผลการประเมินไปใช้ ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน (PNI_{modified} = 0.34) ลำดับที่ 2 ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน (PNI_{modified} = 0.32) ลำดับที่ 3 ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ (PNI_{modified} = 0.31) และลำดับที่ 4 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน (PNI_{modified} = 0.22) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความ
ต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และ
เป้าหมายการประเมิน

องค์ประกอบของการวัด และประเมินผลตาม สภาพจริงสำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน								
1. มีการกำหนดสิ่งที่ ต้องการประเมิน สอดคล้องกับสาระการ เรียนรู้	3.79	0.57	มาก	4.50	0.50	มาก	0.19	8
2. มีการกำหนดสิ่งที่ ต้องการประเมิน สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้	3.84	0.37	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	0.18	9
3. มีการกำหนดสิ่งที่ ต้องการประเมิน สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้	3.76	0.43	มาก	4.61	0.62	มากที่สุด	0.23	5
4. มีการกำหนดสิ่งที่ ต้องการประเมิน ครอบคลุมทางด้าน ความรู้ของผู้เรียน	3.69	0.46	มาก	4.59	0.67	มากที่สุด	0.24	3
5. มีการกำหนดสิ่งที่ ต้องการประเมิน ครอบคลุมทางด้าน ทักษะของผู้เรียน	3.84	0.37	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด	0.20	7

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของการวัด และประเมินผลตาม สภาพจริงสำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน								
6. มีการกำหนดสิ่งที่ ต้องการประเมิน ครอบคลุมทางด้านเจต คติของผู้เรียน	3.69	0.46	มาก	4.67	0.53	มาก ที่สุด	0.27	1
7. มีความเข้าใจ จุดประสงค์ของ หลักสูตรที่ต้องการ ประเมินตามสาระการ เรียนรู้	3.70	0.46	มาก	4.53	0.65	มาก ที่สุด	0.23	4
8. มีความเข้าใจ จุดประสงค์ของ หลักสูตรที่ต้องการ ประเมินตามมาตรฐาน การเรียนรู้	3.66	0.48	มาก	4.55	0.67	มาก ที่สุด	0.24	2
9. มีความเข้าใจ จุดประสงค์ของ หลักสูตรที่ต้องการ ประเมินตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	3.77	0.42	มาก	4.57	0.58	มาก ที่สุด	0.21	6
รวม	3.75	0.45	มาก	4.58	0.59	มาก ที่สุด	0.22	-

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับ ได้แก่ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.84$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านทักษะของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.84$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.79$) มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.77$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$) มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.70$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านความรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.69$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านเจตคติของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.69$) และมีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปมาก ได้แก่ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านเจตคติของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.67$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านทักษะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.62$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.61$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านความรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.59$) มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$) มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.55$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.54$) มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$) และ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านเจตคติของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ลำดับที่ 2 มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.24$) ลำดับที่ 3 มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านความรู้ของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.24$) ลำดับที่ 4 มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามสาระการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ลำดับที่ 5 มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ลำดับที่ 6 มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) ลำดับที่ 7 มีการ

กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านทักษะของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$) มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) และ ลำดับที่ 9 มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

องค์ประกอบของการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน								
1. เลือกใช้รูปแบบการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย	3.61	0.49	มาก	4.57	0.55	มากที่สุด	0.27	11
2. เลือกใช้รูปแบบการวัดและ ประเมินผลตรงกับ วัตถุประสงค์ของการประเมิน	3.37	0.48	ปาน กลาง	4.65	0.55	มากที่สุด	0.38	3
3. เลือกใช้รูปแบบการวัดและ ประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามสภาพจริง	3.34	0.53	ปาน กลาง	4.78	0.54	มากที่สุด	0.43	1
4. กำหนดช่วงเวลาในการวัด และประเมินผู้เรียนตามสภาพ จริง	3.50	0.59	ปาน กลาง	4.73	0.50	มากที่สุด	0.35	4
5. กำหนดสถานที่ในการวัด และประเมินผู้เรียนตามสภาพ จริง	3.42	0.49	ปาน กลาง	4.61	0.46	มากที่สุด	0.35	5

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน								
6. กำหนดบทบาทให้ครูเป็นผู้ ประเมินผู้เรียน	3.65	0.60	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด	0.29	10
7. กำหนดบทบาทให้ผู้เรียน เป็นผู้ประเมินตนเอง	3.53	0.50	มาก	4.68	0.52	มากที่สุด	0.33	7
8. กำหนดบทบาทให้เพื่อน ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผู้เรียน	3.59	0.49	มาก	4.68	0.57	มากที่สุด	0.31	8
9. กำหนดบทบาทให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง เป็นผู้ประเมินผู้เรียน	3.35	0.58	ปาน กลาง	4.67	0.64	มากที่สุด	0.40	2
10. ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพ จริง	3.47	0.50	ปาน กลาง	4.66	0.64	มากที่สุด	0.34	6
11. จัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการ วัด เพื่อประเมินผู้เรียนตาม สภาพจริง	3.60	0.64	มาก	4.63	0.59	มากที่สุด	0.29	9
รวม	3.49	0.54	ปาน กลาง	4.67	0.55	มากที่สุด	0.34	-

จากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.49) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปปานกลาง ได้แก่ กำหนดบทบาทให้ครูเป็นผู้ประเมินผู้เรียน ($\bar{X}$ = 3.65) เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ($\bar{X}$ = 3.61) จัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X}$ = 3.60) กำหนดบทบาทให้เพื่อน

ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผู้เรียน ($\bar{X} = 3.59$) กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง ($\bar{X} = 3.53$) กำหนดช่วงเวลาในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.50$) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.47$) กำหนดสถานที่ในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.42$) เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($\bar{X} = 3.37$) กำหนดบทบาทให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง เป็นผู้ประเมินผู้เรียน ($\bar{X} = 3.35$) และเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 2.34$) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับ ได้แก่ เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.78$) กำหนดช่วงเวลาในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.73$) กำหนดบทบาทให้ครูเป็นผู้ประเมินผู้เรียน ($\bar{X} = 3.70$) กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.68$) กำหนดบทบาทให้เพื่อนผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผู้เรียน ($\bar{X} = 4.68$) กำหนดบทบาทให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง เป็นผู้ประเมินผู้เรียน ($\bar{X} = 4.67$) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.66$) เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($\bar{X} = 4.65$) จัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.63$) กำหนดสถานที่ในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.61$) และเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.43$) ลำดับที่ 2 กำหนดบทบาทให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง เป็นผู้ประเมินผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.40$) ลำดับที่ 3 เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($PNI_{modified} = 0.38$) ลำดับที่ 4 กำหนดช่วงเวลาในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.35$) ลำดับที่ 5 กำหนดสถานที่ในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.35$) ลำดับที่ 6 ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.34$) ลำดับที่ 7 กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง ($PNI_{modified} = 0.33$) ลำดับที่ 8 กำหนดบทบาทให้เพื่อนผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.31$) ลำดับที่ 9 จัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.29$) ลำดับที่ 10 กำหนดบทบาทให้ครูเป็นผู้ประเมินผู้เรียน

($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) และ ลำดับที่ 11 เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

องค์ประกอบของการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน								
1. กำหนดรายละเอียดในการ ให้คะแนนโดยพิจารณาถึง ผลงานและเกณฑ์การประเมิน ของผู้เรียน	3.46	0.59	ปาน กลาง	4.73	0.54	มาก ที่สุด	0.37	2
2. กำหนดรายละเอียดการ พิจารณาผลงานผู้เรียนมีความ เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ ของการประเมิน	3.54	0.50	มาก	4.78	0.47	มาก ที่สุด	0.35	3
3. กำหนดรายละเอียดการให้ คะแนนในภาพรวมมีความ เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ ของการประเมิน	3.71	0.46	มาก	4.65	0.57	มาก ที่สุด	0.25	11
4. กำหนดรายละเอียดการให้ คะแนนแยกเป็นรายละเอียด ย่อยมีความเหมาะสมตาม วัตถุประสงค์ของการประเมิน	3.62	0.74	มาก	4.64	0.57	มาก ที่สุด	0.28	9

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน								
5. ออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ของ หลักสูตร	3.62	0.64	มาก	4.73	0.52	มากที่สุด	0.30	7
6. ระบุขั้นตอนการวัดผู้เรียน ตามสภาพจริง โดยให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ของหลักสูตร	3.55	0.58	มาก	4.67	0.55	มากที่สุด	0.31	6
7. กำหนดการประเมินผล ผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ของหลักสูตร	3.49	0.61	ปาน กลาง	4.67	0.57	มากที่สุด	0.34	4
8. กำหนดรายละเอียดของ ชิ้นงาน ให้ผู้เรียนดำเนินการ เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพ จริง	3.42	0.63	ปาน กลาง	4.75	0.49	มากที่สุด	0.39	1
9. แปลความหมายของค่าที่ ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ ที่กำหนดไว้	3.62	0.56	มาก	4.58	0.65	มากที่สุด	0.26	10
10. ระบุพฤติกรรมที่เกิดจาก การเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ สามารถสังเกตและวัดได้	3.53	0.62	มาก	4.60	0.66	มากที่สุด	0.30	8

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
11. กำหนดระดับคุณภาพ ของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูล สารสนเทศจากการวัด	3.46	0.58	ปาน กลาง	4.55	0.68	มาก ที่สุด	0.32	5
รวม	3.55	0.59	มาก	4.67	0.57	มาก ที่สุด	0.32	-

จากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปปานกลาง ได้แก่ กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนในภาพรวมมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($\bar{X} = 3.71$) กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนแยกเป็นรายละเอียดย่อยมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($\bar{X} = 3.62$) ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.62$) แปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.62$) ระบุขั้นตอนการวัดผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.55$) กำหนดรายละเอียดการพิจารณาผลงานผู้เรียนมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($\bar{X} = 3.54$) ระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สามารถสังเกตและวัดได้ ($\bar{X} = 3.53$) กำหนดการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.49$) กำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด ($\bar{X} = 3.46$) กำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.46$) และกำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้ผู้เรียนดำเนินการ เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.67$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับ ได้แก่ กำหนดรายละเอียดการพิจารณาผลงานผู้เรียนมี

ความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($\bar{X} = 4.78$) กำหนดรายละเอียดของชิ้นงานให้ผู้เรียนดำเนินการ เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.75$) กำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.73$) ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.73$) ระบุขั้นตอนการวัดผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.67$) กำหนดการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.67$) กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนในภาพรวมมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($\bar{X} = 4.65$) กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนแยกเป็นรายละเอียดย่อยมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($\bar{X} = 4.64$) ระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สามารถสังเกตและวัดได้ ($\bar{X} = 4.60$) แปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.58$) และกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้ผู้เรียนดำเนินการ เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.39$) ลำดับที่ 2 กำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินของผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$) ลำดับที่ 3 กำหนดรายละเอียดการพิจารณาผลงานผู้เรียนมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) ลำดับที่ 4 กำหนดการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ลำดับที่ 5 กำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) ลำดับที่ 6 ระบุขั้นตอนการวัดผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) ลำดับที่ 7 ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$) ลำดับที่ 8 ระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สามารถสังเกตและวัดได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$) ลำดับที่ 9 กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนแยกเป็นรายละเอียดย่อยมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) ลำดับที่ 10 แปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) และลำดับที่ 11 กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนในภาพรวมมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความ
ต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการนำผลการ
ประเมินไปใช้

องค์ประกอบของการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านการนำผลการประเมินไปใช้								
1. ทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.57	0.63	มาก	4.50	0.70	มาก	0.26	7
2. ปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.39	0.54	ปานกลาง	4.55	0.66	มากที่สุด	0.34	2
3. ใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.47	0.66	ปานกลาง	4.50	0.64	มาก	0.30	6
4. แปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.48	0.61	ปานกลาง	4.56	0.62	มากที่สุด	0.31	4
5. สะท้อนผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.47	0.67	ปานกลาง	4.67	0.47	มากที่สุด	0.35	1
6. เสนอผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยกระบวนงานที่เหมาะสม	3.42	0.52	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด	0.34	3

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} (I-D/D)	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
ด้านการนำผลการประเมินไปใช้								
7. ดำเนินการวัดและ ประเมินผลผู้เรียนด้วย จรรยาบรรณอย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.46	0.65	ปาน กลาง	4.51	0.50	มาก ที่สุด	0.30	5
รวม	3.46	0.61	ปาน กลาง	4.55	0.58	มาก ที่สุด	0.31	-

จากตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปปานกลาง ได้แก่ ทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.57$) แปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.48$) ใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.47$) สะท้อนผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.47$) ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.46$) เสนอผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยกระบวนการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.42$) และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปมาก ได้แก่ สะท้อนผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.67$) เสนอผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยกระบวนการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.04$) ครูมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.57$) แปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.56$) ปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.55$) ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วย

จรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.51$) ทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.50$) และใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 สะท้อนผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.35$) ลำดับที่ 2 ปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.34$) ลำดับที่ 3 เสนอผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยกระบวนการที่เหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.34$) ลำดับที่ 4 แปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.31$) ลำดับที่ 5 ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.30$) ลำดับที่ 6 ใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.30$) และลำดับที่ 7 ทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($PNI_{modified} = 0.26$)

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ และเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู และโดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ระยะ 2 การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

ตอนที่ 1 การศึกษาสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1. ผลการศึกษาการดำเนินการที่ส่งเสริมด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จากการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 6 คน จาก 3 โรงเรียน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ปรากฏผลรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

“...มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ในทุกๆรายวิชา และทุกระดับชั้นอย่างแท้จริง ซึ่งอาจศึกษาได้จากต้นแบบที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีผลงานอย่างเป็นประจักษ์ สามารถเรียนรู้ได้จากระบบสารสนเทศต่างๆ...”

(คนที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...ต้องการกระบวนการสนับสนุนให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาด้านการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อให้ครอบคลุมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน...”

(คนที่ 2 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เรียนรู้จากผู้ที่สามารถให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนากระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน เช่นมีการจัดฝึกอบรมได้รับความรู้จากวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ...”

(คนที่ 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มุ่งหวังให้ครูผู้สอนมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ พร้อมทั้งให้ครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน อีกทั้งมีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตร เพื่อประเมินความเป็นจริงของผู้เรียน ...”

(คนที่ 4 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...ผลักดันให้ครูผู้สอนกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้ชัดเจน ให้ได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือจากเพื่อนครู มีการติดตามการปฏิบัติงาน มีการนำเสนอ และร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินให้ครอบคลุมกับความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนในทุกระดับชั้น...”

(คนที่ 5 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...ต้องการให้ครูผู้สอนวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความต้องการของผู้เรียน แล้วนำมากำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้ชัดเจนที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน...”

(คนที่ 6 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีการดำเนินการส่งเสริมครูด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ด้วยกระบวนการส่งเสริมให้ครูกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สารการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินให้ครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน พัฒนาด้านการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน โดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ มีการติดตามการปฏิบัติงาน มีการนำเสนอ และร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน

1.2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

“...มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนเลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์และให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อให้ทราบสภาพความรู้ความสามารถของนักเรียนในเรื่องนั้นๆตามความเป็นจริง...”

(คนที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...ต้องการให้ครูผู้สอนมีความรู้เรื่องด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน การเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่ตรงกับบริบทของผู้เรียน รวมถึงมีการให้ครูผู้สอนได้ให้ผู้เรียน เพื่อน ผู้เรียน หรือผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินด้วย...”

(คนที่ 2 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีการเน้นย้ำให้ครูผู้สอนตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน เพื่อเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีการฝึกอบรมครูจากวิทยากรภายนอก เพื่อมาให้ความรู้เรื่องการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ...”

(คนที่ 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มงานการบริหารงานวิชาการได้กำหนดให้ครูผู้สอนมีการเลือกใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถประเมินความรู้ความสามารถตามความเป็นจริงของผู้เรียนและนำไปพัฒนาความสามารถของผู้เรียนต่อไป...”

(คนที่ 4 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีนโยบายให้ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมินอย่างสร้างสรรค์ และมีการเพิ่มเติมเสนอแนะจากกลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาเครื่องมือการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียน...”

(คนที่ 5 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...ต้องการให้ครูผู้สอนได้รับความรู้เรื่องการออกแบบ การเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงมีการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการประเมินนอกจากครู เพื่อให้ทราบผลการประเมินของผู้เรียนตามสภาพจริง ...”

(คนที่ 6 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีการดำเนินการส่งเสริมครูด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ด้วยกระบวนการส่งเสริมให้ครูมีการฝึกอบรมครูจากวิทยากรภายนอก เพื่อมาให้ความรู้เรื่องการกำหนดเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย นำข้อเสนอแนะมาพัฒนาเครื่องมือการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียน พัฒนาความรู้เรื่องการออกแบบ การเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ เลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ให้ครูผู้สอนได้ให้ผู้เรียน เพื่อนผู้เรียน หรือผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน

1.3 ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

“...มีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน กำหนดเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน รวมถึงสามารถแปลผลจากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง ...”

(คนที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...ต้องการสนับสนุนให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน โดยได้รับความรู้จากผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญประเมิน ทั้งในรูปแบบภาพรวมและแยกเป็นรายละเอียดย่อยผ่านการฝึกอบรม...”

(คนที่ 2 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีนโยบายให้ครูผู้สอนสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน โดยคณะครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์เพื่อให้เป็นไปในทางเดียวกัน และสามารถกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด...”

(คนที่ 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มุ่งหวังให้ครูผู้สอนมีจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ต้อง มีการระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน รวมถึงมีการระบุเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน...”

(คนที่ 4 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...เกณฑ์การประเมินครูผู้สอนจะต้องมีการจัดทำในแผนการจัดการเรียนรู้ตั้งระบุให้ชัดเจน โดยผู้บริหารและกลุ่มงานการบริหารงานวิชาการจะเข้านิเทศครูผู้สอน เพื่อให้การวัดผลประเมินผล การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์และตรงตามสภาพจริงมากที่สุด

(คนที่ 5 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...การกำหนดเกณฑ์การประเมินนั้นผู้สอนต้องทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน...”

(คนที่ 6 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีการดำเนินการส่งเสริมครูด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ด้วยกระบวนการส่งเสริมให้คณะครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์เพื่อให้เป็นไปในทางเดียวกัน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินเกณฑ์การประเมินครูผู้สอนจะต้องมีการจัดทำในแผนการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน กำหนดเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน ระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน พัฒนาด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน โดยได้รับความรู้จากผู้มีประสบการณ์

1.4 ด้านการนำผลการประเมินไปใช้

“...มีนโยบายให้ครูผู้สอนทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อนำไปสู่ผลการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ...”

(คนที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อเก็บข้อมูลด้านการวัดและประเมินผลของผู้เรียนทุกคน เพื่อนำผลการประเมินมาสะท้อนและนำเสนอผลการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงให้เห็นถึงความสำเร็จของกระบวนการเรียนการสอน และให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนาต่อไป...”

(คนที่ 2 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณ และนำผลที่ได้จากการประเมินมาร่วมกันนำเสนอ สะท้อนปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกัน ...”

(คนที่ 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...ครูมีการนำผลการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงมาสะท้อนกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่ควรส่งเสริมและควรพัฒนา เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีความสามารถของตนเอง...”

(คนที่ 4 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีนโยบายให้ครูผู้สอนได้ทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อให้ทราบคุณภาพของเครื่องมือ และมีการจัดอบรมการออกแบบ ปรับปรุง คุณภาพเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สามารถประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงได้อย่างมีคุณภาพ...”

(คนที่ 5 ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีการนำผลที่ได้จากการประเมินมาสะท้อน อภิปรายร่วมกันกับคณะครูอย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง เพื่อให้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลในครั้งต่อไป และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและหมั่นศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้การประเมินถูกต้องและเหมาะสม ...”

(คนที่ 6 ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ, วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567: การสัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีการดำเนินการส่งเสริมครูด้านการนำผลการประเมินไปใช้ ด้วยกระบวนการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและหมั่นศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้การประเมินถูกต้องและเหมาะสม มีการทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ ครูทราบถึงคุณภาพของเครื่องมือ และมีการจัดอบรมการออกแบบ ปรับปรุง คุณภาพเครื่องมือ มีการ

นำผลการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงมาสะท้อนกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่ควรส่งเสริมและควรพัฒนา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อเก็บข้อมูลด้านการวัดและประเมินผล มีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณ

การศึกษาศาสนศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาโปรแกรม และได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในระยะที่ 2 ตอนที่ 2 ต่อไป

ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากระยะที่ 1 มาจัดทำร่างการพัฒนาการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์พื้นฐานในการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551) ฉะนั้นจึงต้องมีการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็งในฐานะการศึกษาที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูในหมวด 7 ว่าด้วยครู คุนอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52-53 กำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุนอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คุนอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งกล่าวได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนาบุคคลซึ่งถือว่ามีความสำคัญ นั่นคือ “ครู”

การพัฒนาครูในปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะ “ครู” เปรียบดังฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ส่งผลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ส่งผลให้การศึกษาสภาพในปัจจุบันมีปัญหาสำคัญในการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) คือ สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ วิธีการวัดและประเมินผล การสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551) ซึ่งสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเร่งดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อครูจะได้ไปพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่พยายามใช้วิธีการและหลักการต่าง ๆ นำมาเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2556) จุดมุ่งหมายพื้นฐานของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีอยู่ 2 ประการ ประการแรกคือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นการวัดและประเมินผลย่อยที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง มีการบันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การระดมความคิด เพื่อให้ได้ข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) และสิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก่ไข ความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนเองแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือการวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้เพื่อรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) ในการวัดและประเมินผลในระยะแรกๆ เป็นการใช้

แบบทดสอบมาตรฐาน แต่ทั้งนี้ทำให้การประเมินผลไม่สามารถตอบคำถามที่ต้องการได้ทั้งหมด จึงได้มีการบุกเบิกแนวทางการประเมินที่เหมาะสมขึ้นมาใหม่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ดังนั้นหากจะจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ควรเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลเป็นแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้ทั่วไป ซึ่งถือว่าเป็นการใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยใช้กระบวนการสังเกต การจดบันทึก รวบรวมข้อมูลจากผลงาน และวิธีการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถวัดและประเมินผลได้ทั้งทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน สะท้อนให้เห็นการสังเกตสภาพงานปัจจุบันของผู้เรียน แสดงความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง เน้นพัฒนาการทั้งในส่วนของห้องเรียนและนอกห้องเรียน ถือว่าเป็นทางเลือกใหม่ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูนำไปใช้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีที่สุดเอื้อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล และเอื้อต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเรียนการสอนที่เกิดจากผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้โดยผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ชี้แนะว่าควรจัดเนื้อหาสาระอย่างไร ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการกระทำมากขึ้น มีความสนใจในบทเรียนมากขึ้น (Wiggins, 1989) และที่สำคัญการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาได้ (กองวิจัยการศึกษา, 2545)

ทั้งนี้ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ข้อที่ 6 ว่าสถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1, 2565)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยตรง และเนื่องจากครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่จำเป็นในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง ขาดความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมถึงการใช้วิธีการวัด และประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลกับผู้เรียนเป็น ส่วนใหญ่ วิธีการวัดและประเมินผลไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน ทำให้ไม่ สามารถนำผลการเรียนไปพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้ตระหนักถึงการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างและพัฒนาโปรแกรมด้านการวัด และประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 เพื่อใช้ในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน อันจะ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่ตกต่ำให้สูงขึ้น ทำให้การ วัดและประเมินผลเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคามเขต 1 ให้เกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การประเมิน การดำเนินการกำหนดเครื่องมือการประเมิน การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และการนำ ผลการประเมินไปใช้

3. เนื้อหา

เนื้อหาโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคามเขต 1 แบ่งออกเป็น 4 module รวมระยะเวลา 80 ชั่วโมง ประกอบด้วย

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 13 แสดงเนื้อหาการเรียนรู้โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

Module	เนื้อหาการเรียนรู้
1. Module 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กิจกรรมการพัฒนา รวมระยะเวลา 10 ชั่วโมงประกอบด้วย 1.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 1.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 2 ชั่วโมง 1.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 7 ชั่วโมง	1. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ 2. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้ครอบคลุมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน 3. การเสริมสร้างความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตร เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
2. Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมินซึ่งแบ่งเป็น 3 กิจกรรมการพัฒนา รวมระยะเวลา 30 ชั่วโมง ประกอบด้วย 2.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 3 ชั่วโมง 2.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 6 ชั่วโมง 2.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 21 ชั่วโมง	1. การเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง 2. การกำหนดช่วงเวลาและสถานที่ 3. การกำหนดบทบาทให้ครู ผู้เรียน เพื่อนผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง 4. การใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัดนำไปสู่การประเมินตามสภาพจริง
3. Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กิจกรรมการพัฒนา รวมระยะเวลา 20 ชั่วโมงประกอบด้วย 3.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 2 ชั่วโมง	1. การกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ทั้งในรูปแบบภาพรวมและแยกเป็นรายละเอียดย่อย 2. การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนด

ตาราง 13 (ต่อ)

Module	เนื้อหาการเรียนรู้
3.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 4 ชั่วโมง	รายละเอียดของชิ้นงาน ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
3.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 14 ชั่วโมง	3. การแปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัด เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 4. การระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ที่สังเกตและวัดได้ 5. การกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด
4. Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้ ซึ่ง แบ่งเป็น 3 กิจกรรมการพัฒนา รวมระยะเวลา 20 ชั่วโมงประกอบด้วย	1. การทดลองใช้และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือ การวัดและประเมินผล เพื่อเก็บรวบรวมและแปล ผลข้อมูลที่ได้จากการวัด
4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 2 ชั่วโมง	2. การสะท้อนและนำเสนอผลการวัดและ ประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 4 ชั่วโมง	3. การวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณอย่าง ถูกต้องเหมาะสม
4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 14 ชั่วโมง	

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคามเขต 1 ตามโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม รวมระยะเวลา 80 ชั่วโมง
ดำเนินโปรแกรม โดยใช้วิธีการพัฒนา ตามหลักการ 10:20:70 ได้แก่

- 4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 8 ชั่วโมง (ร้อยละ 10)
- 4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 16 ชั่วโมง (ร้อยละ 20)
- 4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 56 ชั่วโมง (ร้อยละ 70)

ดำเนินการ ดังนี้

4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 8 ชั่วโมง

4.1.1 การลงทะเบียน ปฐมนิเทศครูเป้าหมาย จำนวน 60 คน เพื่อชี้แจง วัตถุประสงค์ รายละเอียด ขั้นตอนการพัฒนาและความจำเป็นของการพัฒนา

4.1.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในรูปแบบการบรรยาย โดย คณะวิทยากร โดยมีระยะเวลาตาม Module ดังนี้

ตาราง 14 ระยะเวลากิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

Module	Module 1 กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การประเมิน	Module 2 ด้านการ กำหนด เครื่องมือการ ประเมิน	Module 3 กำหนดเกณฑ์ ในการประเมิน	Module 4 การ นำผลการ ประเมินไปใช้	รวม (ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมง	1	3	2	2	8

4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 16 ชั่วโมง

4.2.1 การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้วยรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงของผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 4 ศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการถึง กระบวนการในการดำเนินการ ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ อุปสรรค ปัญหา ข้อขัดข้อง แนวทางการแก้ไขปัญหา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยคณะวิทยากร โดยมีระยะเวลาตาม Module ดังนี้

ตาราง 15 ระยะเวลากิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

Module	Module 1 กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การประเมิน	Module 2 ด้านการ กำหนด เครื่องมือการ ประเมิน	Module 3 กำหนดเกณฑ์ ในการประเมิน	Module 4 การ นำผลการ ประเมินไปใช้	รวม (ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมง	2	6	4	4	16

4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 56 ชั่วโมง

4.3.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้วยรูปแบบการฝึกปฏิบัติการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครู โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ แนวการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาพัฒนาการดำเนินการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ของตนเองอย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทของตน โดยคณะวิทยากร โดยมีระยะเวลาตาม Module ดังนี้

ตาราง 16 ระยะเวลากิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

Module	Module 1 กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การประเมิน	Module 2 ด้านการ กำหนด เครื่องมือการ ประเมิน	Module 3 กำหนดเกณฑ์ ในการประเมิน	Module 4 การ นำผลการ ประเมินไปใช้	รวม (ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมง	7	21	14	14	56

ตาราง 17 ระยะเวลาในการพัฒนาตามโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

วิธีการพัฒนา	Module 1 กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การประเมิน	Module 2 ด้านการ กำหนด เครื่องมือ การประเมิน	Module 3 กำหนด เกณฑ์ในการ ประเมิน	Module 4 การนำผล การประเมิน ไปใช้	รวม (ชั่วโมง)
1.การเรียนรู้ ผ่านการ ฝึกอบรม	1	3	2	2	8
2.การเรียนรู้ ผ่านบุคคลอื่น	2	6	4	4	16
3.การเรียนรู้ จาก ประสบการณ์ จริง	7	21	14	14	56
รวม (ชั่วโมง)	10	30	20	20	80

5. การประเมินผล

การประเมินผลโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

5.1 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา ดำเนินการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนา 3 ระยะ
ได้แก่

5.1.1 การประเมินก่อนเข้ารับการพัฒนา ด้วยเครื่องมือ แบบประเมินตนเอง

5.1.2 การประเมินระหว่างพัฒนา ด้วยเครื่องมือ แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการ
ฝึกอบรม และแบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

5.1.3 การประเมินผลหลังการพัฒนา ด้วยเครื่องมือ แบบบันทึกการพัฒนาการวัด
และประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

5.2 เกณฑ์การประเมินผลสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

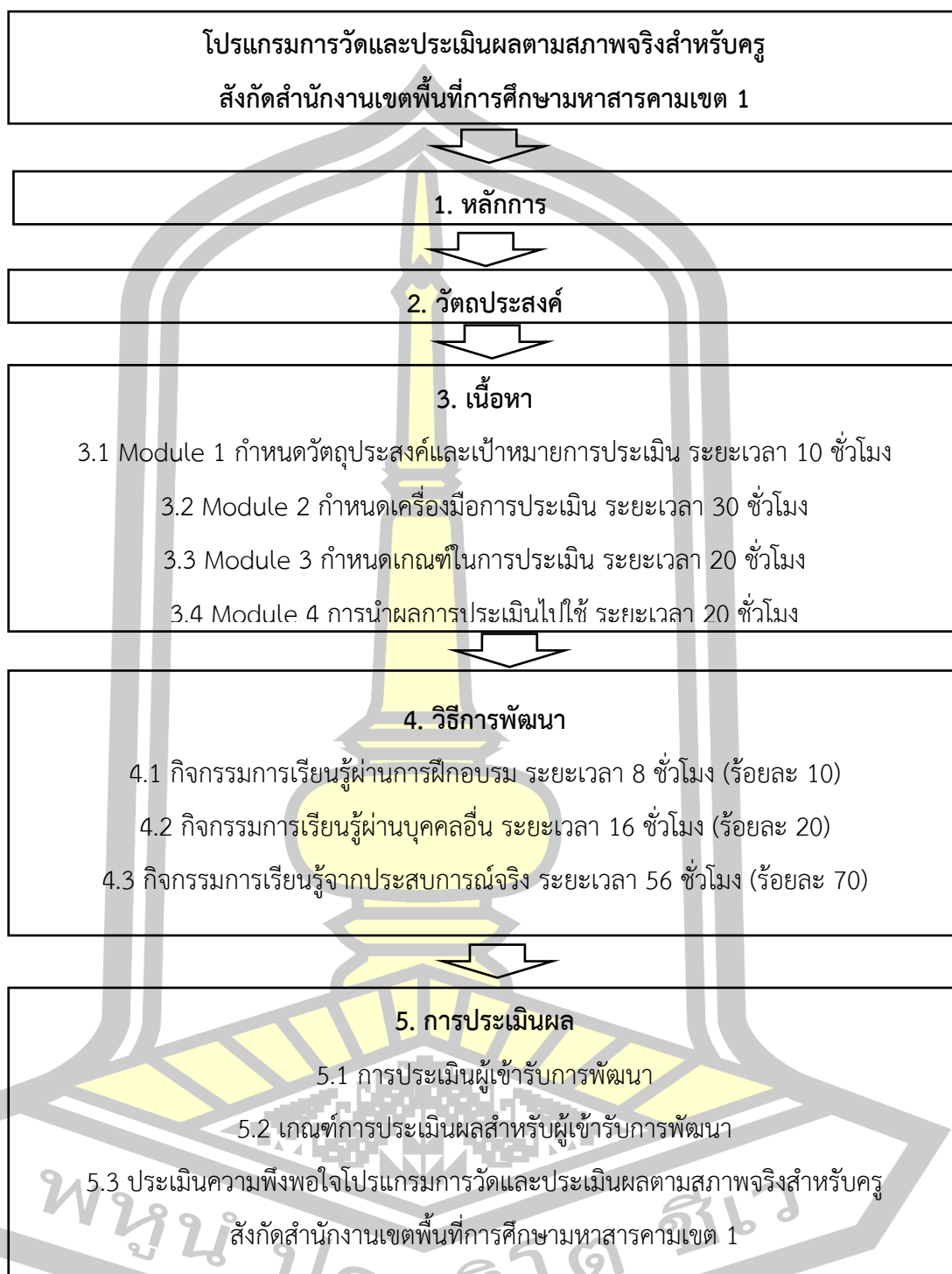
5.2.1 ผู้เข้ารับการพัฒนามีระยะเวลาเข้าร่วมการพัฒนาและกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด

5.2.2 ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา ทั้ง 3 ระยะ

5.2.3 ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมิน แบบบันทึกการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

5.3 ประเมินความพึงพอใจโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ตามแบบประเมินความพึงพอใจ โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1





ภาพประกอบ 3 โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

การตรวจสอบยืนยันร่างโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยการสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยัน รูปแบบการพัฒนาโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ที่เหมาะสมใช้ในการวางแผนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมมีจำนวน 5 คน ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.75	0.39	มากที่สุด	4.75	0.47	มากที่สุด
3.1 Module 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 Module ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.93	0.15	มากที่สุด	4.73	0.48	มากที่สุด
4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.93	0.15	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 การประเมินผู้เข้ารับการ พัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 เกณฑ์การประเมินผล สำหรับผู้เข้ารับการพัฒน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 ประเมินความพึงพอใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.92	0.14	มากที่สุด	4.82	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.92$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการ และวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 5.00$) และโดยรวมมี
ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดและ
ประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$)

พหุ ประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล มาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

สรุปผล

จากการวิจัย โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ดังนี้
 - 1.1 สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ($\bar{X} = 3.75$) กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ($\bar{X} = 3.49$) และการนำผลการประเมินไปใช้ ($\bar{X} = 3.46$)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ($\bar{X}$ = 4.67) กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ($\bar{X}$ = 4.67) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ($\bar{X}$ = 4.58) และการนำผลการประเมินไปใช้ ($\bar{X}$ = 4.53) ตามลำดับ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ($PNI_{modified}$ = 0.34) ลำดับที่ 2 ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ($PNI_{modified}$ = 0.32) ลำดับที่ 3 ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ ($PNI_{modified}$ = 0.31) และลำดับที่ 4 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ($PNI_{modified}$ = 0.22) ตามลำดับ

2. โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน การดำเนินการกำหนดเครื่องมือการประเมิน การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ 3) เนื้อหาประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน Module 2 การดำเนินการกำหนดเครื่องมือการประเมิน Module 3 การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และ Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 5) การประเมินผล ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่ การประเมินก่อนการพัฒนา การประเมินระหว่างการพัฒนา และการประเมินหลังการพัฒนา การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงที่สุด คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมินนั้นเป็นองค์ประกอบแรกที่ ครูผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อประเมินผู้เรียนสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ ให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนอย่างถูกต้อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการวัดและประเมินผลผู้เรียน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กำหนดมาตรฐานตำแหน่งสำหรับ ข้าราชการครู ด้านการจัดการเรียนรู้ให้สร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้ พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มศักยภาพ ร่วมกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ดนุพล กาญจนะกันโห (2560) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาการพัฒนาแนวทางการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 2 มีผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ James Fox and Oter (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรายงานข้อเท็จจริง ด้วยการทบทวนคุณประโยชน์ ความท้าทาย และ ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งพบว่าการประเมินตามสภาพจริงเป็นส่วนสำคัญ ของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การปรับปรุงความสำเร็จ และ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา โดยการกำหนดวิธีการประเมินต้องมีแผนที่ชัดเจน ต้อง ระบุวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมินอย่างชัดเจน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ กระบวนการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลเป็นกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้ สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม ครูจึงมีสภาพที่พึง ประสงค์ด้านการกำหนดเครื่องมือประเมินสูง สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน (2566) กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตัวชี้วัดระหว่างทาง ตัวชี้วัดปลายทาง และเกณฑ์การตัดสินผลการเรียน ให้สถานศึกษากำหนดสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ดังนี้ ตัวชี้วัดระหว่างทาง เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเน้น การประเมินในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และตัวชี้วัดปลายทาง เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นที่การประเมิน ผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้วยการใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เน้นการวัดและประเมินผลจากการปฏิบัติ สอดคล้องกับ เชิดเกียรติ แก้วพวง (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านกำหนดรายละเอียดของงานและกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน และกำหนดวิธีการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับ Azim and Khan (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินตามสภาพจริงด้วยเครื่องมือการสอนสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน สรุปได้ว่าการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนของประเทศปากีสถาน โดยใช้โดยการสังเกต ในห้องเรียน ดำเนินการสัมภาษณ์ วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง และจัดทำบันทึกสะท้อนความคิด บุคคล ผลการวิจัยพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ในการรับรู้ตลอดจนแนวทางปฏิบัติของครู และนักเรียน ซึ่งเกิดจากการใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อประเมินตามสภาพจริง

1.3 ความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นที่มากที่สุด ลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนมีความประสงค์ให้มีการพัฒนาการกำหนดเครื่องมือการประเมินในระดับสูงที่สุด พร้อมทั้งนำกระบวนการพัฒนา โปรแกรมมาเพื่อพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และการตัดสินผลการเรียนต่อไป สอดคล้องกับดนูพล กาญจนะกันโห (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลของการลำดับความ ต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือวัดและ ประเมินผล ด้านการกำหนดเวลาและสถานที่วัดและประเมินผล และด้านการกำหนดผู้วัดและ ประเมินผล ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ศุภมาส ชุมแก้ว (2561) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็น เกี่ยวกับการรู้เรื่องการประเมินของครู พบว่า ความต้องการจำเป็นที่เป็นปัญหาเร่งด่วนที่สุด คือ

การเลือกวิธีการประเมิน และยังสอดคล้องกับ Refnaldi, M. Zaim, and Elva Moria (2017) ได้ศึกษาความต้องการของครูในการประเมินตามสภาพจริงเพื่อประเมินทักษะการเขียนในระดับเกรด 7 ของโรงเรียนมัธยมต้นในเตลูก กวนตัน สรุปได้ว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการประเมินตามสภาพจริงสูงสุด คือ การใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การเขียนตัวอย่าง การเขียนกระบวนการ ผลงาน ผลงานการประเมิน วารสาร และโครงการ/นิทรรศการ

2. โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน การดำเนินการกำหนดเครื่องมือการประเมิน การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ 3) เนื้อหาประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน Module 2 การดำเนินการกำหนดเครื่องมือการประเมิน Module 3 การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และ Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ร้อยละ 70 การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 และ การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 10 5) การประเมินผล ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่ การประเมินก่อนการพัฒนา การประเมินระหว่างการพัฒนา และการประเมินหลังการพัฒนา การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่าโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู และการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาผ่านวิธีการพัฒนามาแล้วนั้นจะทำให้ครูเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตามหลักการพัฒนาครู 70 : 20 : 10 เป็นการพัฒนาศักยภาพโดยมีสัดส่วน ได้แก่ 70 คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 20 คือ การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น และ 10 คือ การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม โดยองค์ประกอบของโปรแกรมมีความสอดคล้องกับ ชัยพร กาบบัว (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยได้กำหนดองค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การกำหนดวัตถุประสงค์การวัดและประเมินผล Module 2 การ

กำหนดขอบเขตการวัดและประเมินผล Module 3 การเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมิน Module 4 การวิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน และ Module 5 การกำหนดเกณฑ์ในการวัดและประเมินผล 4) วิธีการพัฒนาประกอบด้วยการฝึกอบรมและเข้าร่วมสัมมนา การเรียนรู้ด้วยตนเองการระดมสมองการนิเทศการสอนและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการพัฒนา การประเมินความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับพัฒนาโปรแกรม ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ยังสอดคล้องกับ ไฉไลศรี เพชรใต้ (2563) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา และคู่มือการใช้โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การวางแผนและวิธีพัฒนา และ 5) การประเมินผล โครงสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ วิธีการเสริมสร้าง สื่อ และการวัดประเมินผล ประกอบด้วย 5 Module คือ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ อภิชา วิชาชัย (2564) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผล เนื้อหาภายในโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ 1.การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน 2. การกำหนดพันธกิจ 3. การนิเทศการสอน และ 4.การบริหารหลักสูตร ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 9 คน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และ ความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงที่สุด คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน สภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู พบว่า ความต้องการจำเป็นที่มากที่สุด ลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน และโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาประกอบด้วย

4) วิธีการพัฒนา 5) การประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด นำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ควรส่งเสริมการนำโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เพิ่มทักษะ และเจตคติ แก่ครูผู้สอน ตลอดจนมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู การพัฒนาสถานศึกษา และการศึกษาต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ดำเนินการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษาด้วยกระบวนการส่งเสริมที่หลากหลาย เหมาะสม และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการพัฒนาครูในสถานศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์แก่การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู การพัฒนาสถานศึกษา และการศึกษาต่อไป

1.3 ครูหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการและครูผู้สอน ได้ทราบถึงองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน เพื่อให้สามารถพัฒนาและตัดสินผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเปรียบเทียบสภาพการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ในสถานศึกษาต่างขนาดกัน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เกิดจากการนำโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ไปใช้ในการพัฒนาครู

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ตังธนากานนท์. (2557). *การวัดและประเมินทักษะการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ ฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ. (2539). *การประเมินจากสภาพจริง*. กรุงเทพฯ ฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2545). *แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ ฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://petcharawadee2.blogspot.com/p/4.html> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 มีนาคม 2566]. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย.
- กฤษปกรณ์ สาร. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กองวิจัยทางการศึกษา. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรูตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กองฯ.
- กองวิจัยทางการศึกษา. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรูตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กองฯ.
- กิตติธัช สีหะวงษ์. (2556). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการประเมินตามสภาพจริงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- คำหมาน คนไค. (2543). *ทางก้าวหน้าคือมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- จรัญ คำยัง. (2540). *การประเมินตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2537). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อลิ้นไพลส.
- ไฉไลศรี เพชรใต้. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(11), 179.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2549). *การประเมินการเรียนรู้*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชัยพร กาบบัว. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 132-146.
- ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองของผู้เรียนผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชิดเกียรติ แก้วพวง. (2563). การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- دنول กาญจนะกันโ. (2560). การพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ทิวต์ มณีโชติ. (2549). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- ทิตนา แวมมณี. (2552). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวัฒน์ ธิติชนานนท์. (2548). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา: Principle of educational measurement and evaluation. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบ และการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติเรื่อง กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน. กรุงเทพฯ. นวลจิตต์ เขวกีรติพงษ์ และคณะ. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา หน่วยที่ 4. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (ไม่ได้ตีพิมพ์).
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2561). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2544). *การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิดและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปกรณ ปรียากร. (2545). *การวางแผนกลยุทธ์:แนวความคิดและแนวทางเชิงประยุกต์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประสงค์ ปัทมพลังกูร. (2558). *รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70 : 20 : 10*. [ออนไลน์].
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). *รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ปราณี ทองคำ . (2539). *เครื่องมือวัดผลทางการศึกษา*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2548). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พวงแก้ว กิจธรรม. (2551). *การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดย*
- พศิน แดงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- พัชร มะแสงสม (2544). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง*.
- ปริญญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2556). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิบูลย์ สิทธิมงคล. (2550). *การพัฒนาบุคลากรในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนเทศบาล 6 ไผ่ออนสือทิศ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. ปริญญาณิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูใน สังคมที่เปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- พิมพ์ร่ำไผ เปรมสมิทธิ์. (2544). *ฐานข้อมูลบรรณานุกรม:การใช้และสร้าง*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสณุ พองศรี. (2549). *วิจัยทางการศึกษา “แนวคิดทฤษฎี”*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เทียมผาการพิมพ์.

ไพโรจน์ เนียมนาค.(2554). เทคนิคการสัมมนาและการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กำแพงเพชร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ไพศาล หวังพานิช. (2523). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ภัทรพร ประภาศรี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ปริญญาโท
พนธปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน. (2541). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาลโดยใช้
การคิดวิเคราะห์งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยทางการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา.

มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยุวดี เปรมวิชัย. (2541). เอกสารรายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์แบบประเมินประสิทธิภาพการ
สอน. สมุทรปราการ.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2556). หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : ไทยอนุเคราะห์ไทย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊ค.

ราตรี นันทสุนธ. (2555). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จุฑทอง.

ล้วน สายยศ. (2530). เทคนิคการวัดเจตคติ. เอกสารหมายเลข 12.2 เอกสารประกอบการอบรมการ
วัดและการประเมินผล. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา.

วรวิติ กิตติวงศ์. (2560). เตรียมสอบครูผู้ช่วย สังกัด สพฐ. ภาค ก และ ข ฉบับครบเครื่อง อัปเดตครั้งที่
2. นนทบุรี: ริงค์บียอนด์ บุ๊คส.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2543). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

วิรัช วรรณรัช. (2550). แนวคิดและหลักการในการวัดและประเมินผลการศึกษา. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วิราพร พงศ์อาจารย์. (2542). การประเมินผลการเรียน. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
พิษณุโลก.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2553a). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิภาพ. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.

- ศาสตรา สายสุนันทรารมย์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32*. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศุภมาส ชุมแก้ว. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็น การรู้เรื่องการประเมินของครู*. วารสาร วิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(1), 88-94.
- ส.วาสนา ประवालพุกษ์. (2544). *คู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เรื่องหลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจ เม้นท์.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2542). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2551). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กทม: ประสานการพิมพ์.
- สมบูรณ์ ต้นยะ. (2545). *การประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมศักดิ์ ภู่วิภาดาธารณ. (2545). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*. พิมพ์ ครั้งที่ 5. เชียงใหม่: แสงศิลป์.
- สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ เอกสารคำสอน รายวิชา 402401 Training for Professional Development*. ชลบุรี: ภาควิชาการ อาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2541). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต1. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สพป.มหาสารคาม เขต 1*. มหาสารคาม: สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต1. (2565). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์*. [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://mkarea1.go.th> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 4 มีนาคม 2566].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การวัดและ ประเมินผลสภาพแท้จริงของนักเรียน*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ 04010/ว 1543 เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัดระหว่างทางและตัวชี้วัดปลายทาง ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตัวชี้วัดระหว่างทางตัวชี้วัดปลายทาง และเกณฑ์การตัดสินผลการเรียน. ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2566.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.4/ว 3 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ลงวันที่ 26 มกราคม 2564.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1.

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2549). *การวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

สิทธิชัย ใจสุข. (2562). *โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธินี ฤกษ์ขา. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุราษฏร์ พรหมจันทร์. (2550). *ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค*. กรุงเทพฯ. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2549). *การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อี เค บุ๊คส์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2546). รายงานการวิจัยการประเมิน: ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง. (2542). การประเมินผลภาคปฏิบัติ. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ตะเกียง.

เสาวนีย์ เกรียร์. (2540). คู่มือการอบรมการใช้แฟ้มสะสมงานนักเรียน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://202.29.230.229/evaluation/PDF/คู่มือประเมินตามสภาพจริง 56.pdf> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 มีนาคม 2566].

อนุชิต วงศ์กระจ่าง. (2554). การพัฒนาศักยภาพครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนบ้านดอนชัยวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางเขน).

อพนันท์ พูลพุทธา. (2560). การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อภิชา วิชาชัย. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรนุช ศรีสะอาด, สมบัติ ท้ายเรือคำ และทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2549). การวัดและประเมินผลการศึกษา. ภาพสีนู้: ประสานการพิมพ์.

อริสรา จรุงธรรม. (2559). มาตรฐานวัดเจตคติ. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา www.sci.rmutp.ac.th/web2556/km/wp-content/uploads/2016/01/KM-59-178มาตรฐานวัดเจตคติ.pdf. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566.

อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์. (2559). การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- อารีย์ วชิรวิภากร. (2542). *การวัดและการประเมินผลการเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. สมุทรปราการ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- อุ้นตา นพคุณ. (2548). กรอบแนวคิดการพัฒนามีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล และสุปรารธนา ยุกตะนันท์. (2546). *การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- Ataş, B.A. (2012). Foreign Language Teachers' Attitude Toward Authentic Assessment in Language Teaching. *The Journal of Language and Linguistic Studies*, 8(2), 7-19.
- Axman Linnea M. (2003). Development of the Participatory Action Research Empowerment Measure. *Dissertation Abstracts International*, 64(2), 658-B.
- Azim, S. and M. Khan. (2012). Authentic Assessment : An Instructional Tool to Enhance Students Learning. *Academic Research International*, 2(3), 314-320.
- Delahaye, B. L. (2005). *Human Resource Development : Adult Learning and Knowledge Management*. Milton: John Wiley & Sons Australia.
- Egbert LueLinda D. (2005). Authentic Assessment in Teacher Education Preparation : An Early Intervention on how to "Think Like a Teacher". *Dissertation Abstracts International*, 66(2), 423-A.
- Gay, L.R. (1985). *Educational Evaluation and Measurement*. Columbus : Charles E.Merrill Publishing.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- James Fox and Other. (2017). "Keeping It Real": A Review of the Benefits, Challenges and Steps Towards Implementing Authentic Assessment. *AISHE-J*, 9(3), 3231-32313.
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application*. 3rd ed. New York: Education Technology.
- Kinay, I. (2018). Investigation of Prospective Teachers' Beliefs towards Authentic Assessment. *World Journal of Education*, 8(1), 75-85.

- King Marry Lisa. (2001). *A Comparison of Direct Instruction, Literature-based, and Authentic Reading Probes in the Curriculum-Based Measurement of Reading Progress of Students with Specific Learning Disabilities*. Dissertation Abstracts International, 62(1), 116-A.
- Linh, N.T.D. (2021). *A Competence Model to Assess and Develop Designing Competence Assessment Tool*. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(2), 81-103.
- McKillip, J. (1987). *Need Analysis. Tools for the Human Services and Education*. Series: Applied Social Research Methods. Newbury Park/Beverly Hills/London/New Delhi: Sage Publications, 10.
- Nadler, L. (1970). *Developing Human Resource*. Houston: Gulf Publishing Company
- National Council on Measurement in Education, American Federation of Teachers, National Education Association. (1990). *Standards for teacher competence in Educational Assessment of Students*. Washington, DC: n.p.
- Ozan, C. (2019). *Authentic Assessment Increased Academic Achievement and Attitude Towards the Educational Measurement of Prospective Teachers*. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(2), 299-312.
- Patrick G, B. (1981). *Planning better program*. New York: Mac Graw-Hill book company.
- Pratt A.J. (2006). *Authentic Assessment and Evaluation Approaches at the North Island Distance Education School*. Royal Roads University.
- Refnaldi, M. Zaim, and Elva Moria. (2017). *Teachers' Need for Authentic Assessment to Assess Writing Skill at Grade VII of Junior High Schools in Teluk Kuantan*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 110, 179-185.
- Rogers, C.R. (2000). *Freedom to Learn for the 80s*. Ohio : Merrill.
- Sahera A, Alib AJ, Amani D and Najwand F. (2022). *Traditional Versus Authentic Assessments in Higher Education*. *Pegem Journal of Education and Instruction*. 12(1), 283-291.

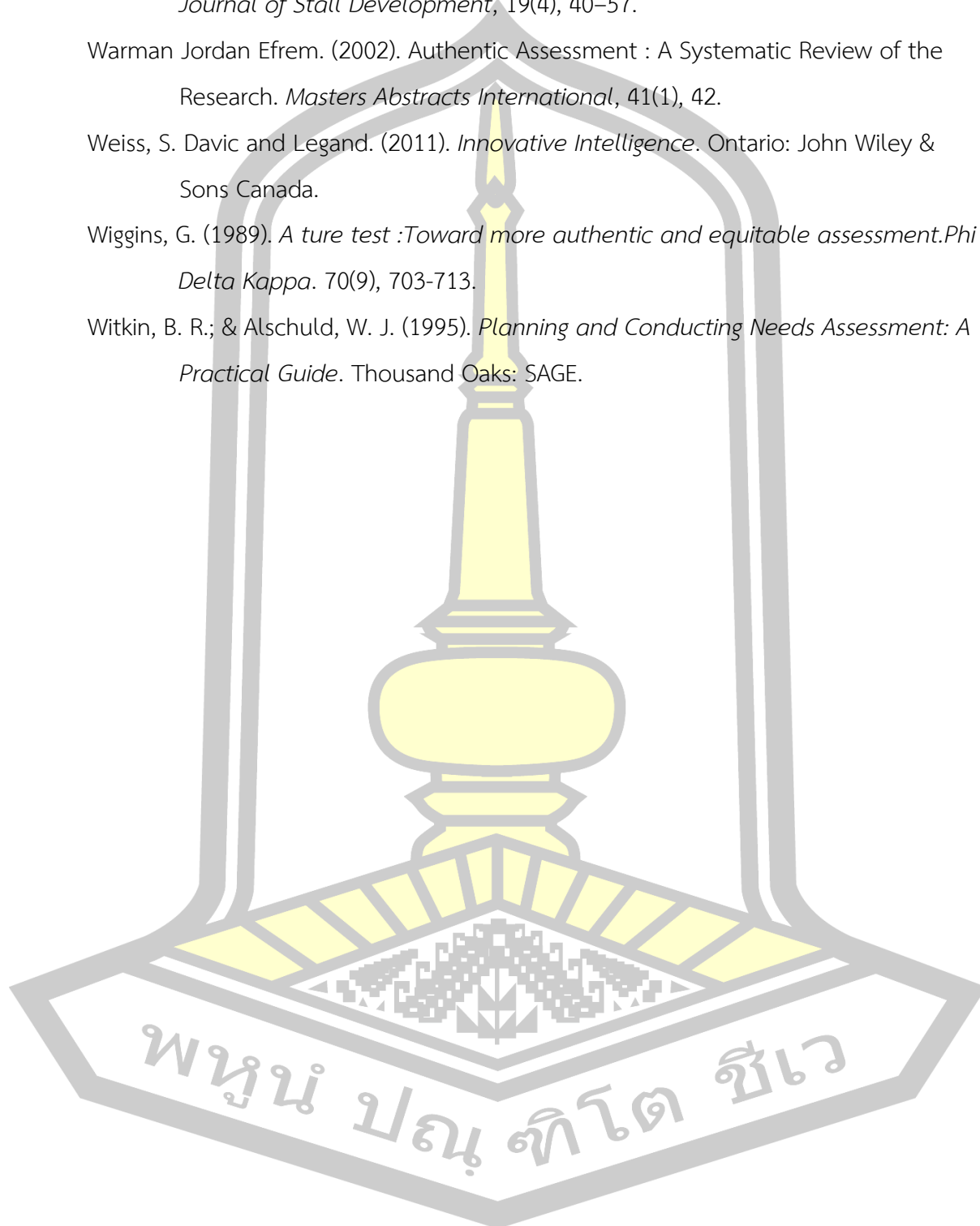
Sparks, P., & Loucks Norsley, S. (1989). Five models of staff development of teacher. *Journal of Stall Development*, 19(4), 40–57.

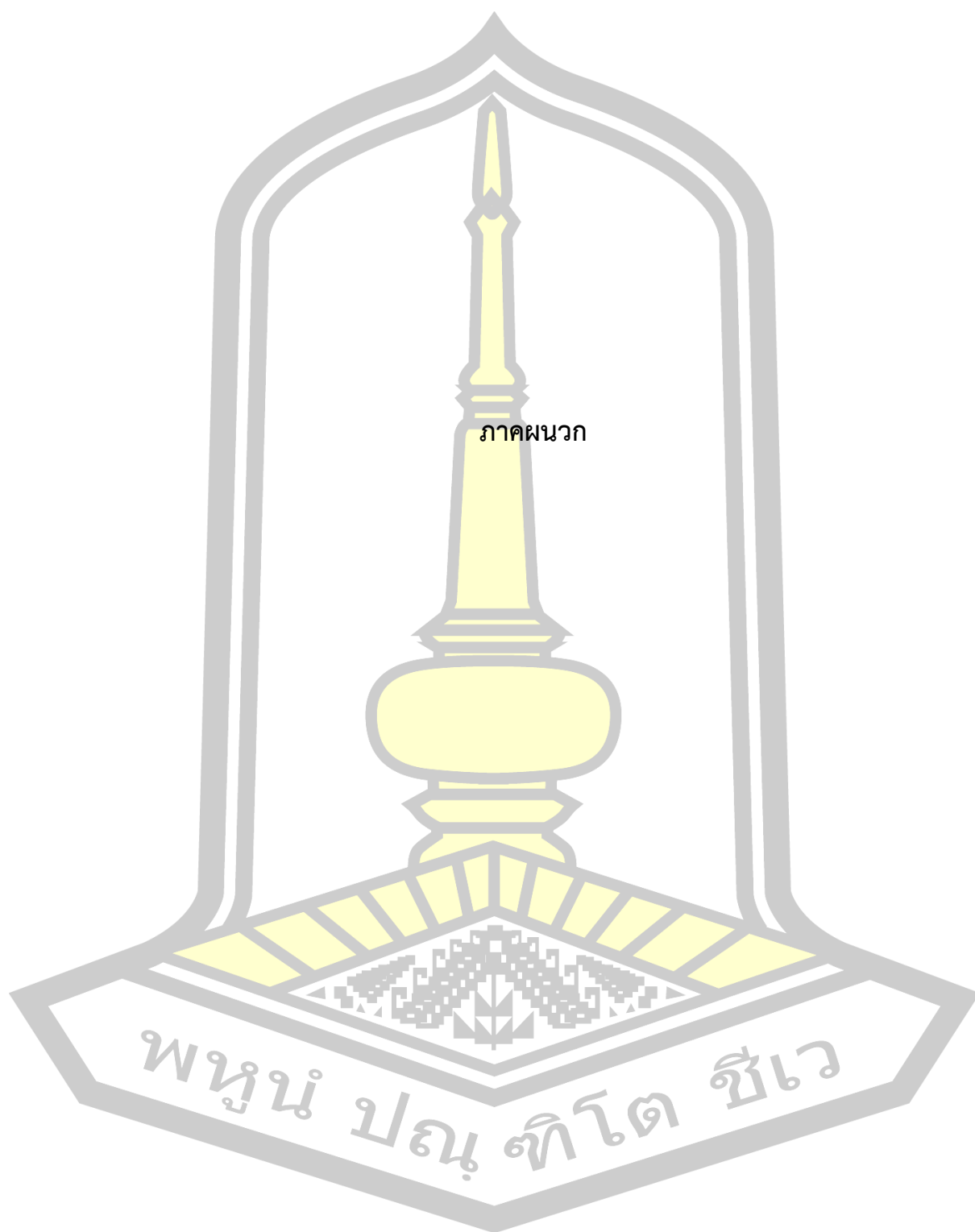
Warman Jordan Efrem. (2002). Authentic Assessment : A Systematic Review of the Research. *Masters Abstracts International*, 41(1), 42.

Weiss, S. Davic and Legand. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons Canada.

Wiggins, G. (1989). *A ture test :Toward more authentic and equitable assessment*.*Phi Delta Kappa*. 70(9), 703-713.

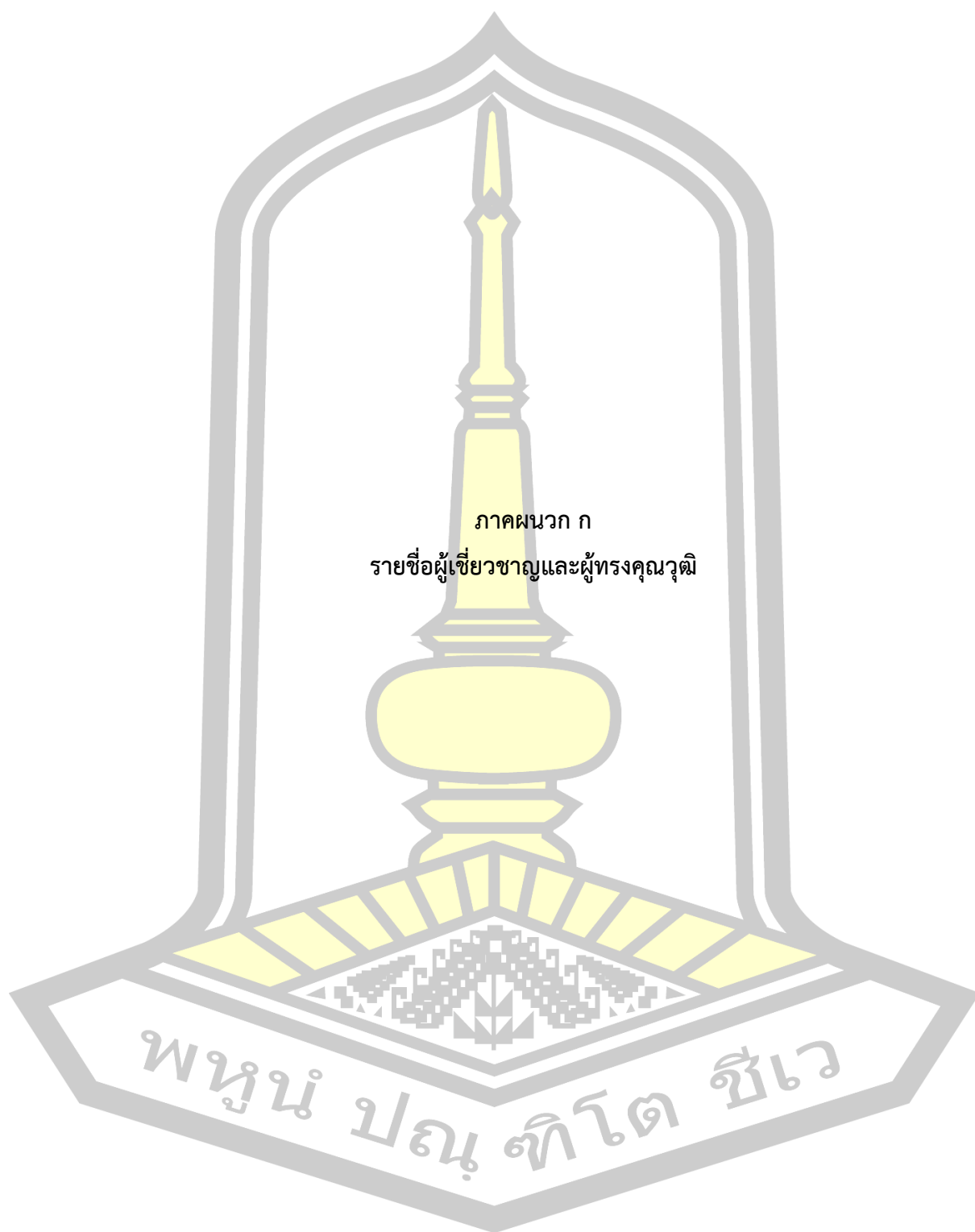
Witkin, B. R.; & Alschuld, W. J. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. Thousand Oaks: SAGE.





ภาคผนวก

พูน ปณ จิต ชีวะ



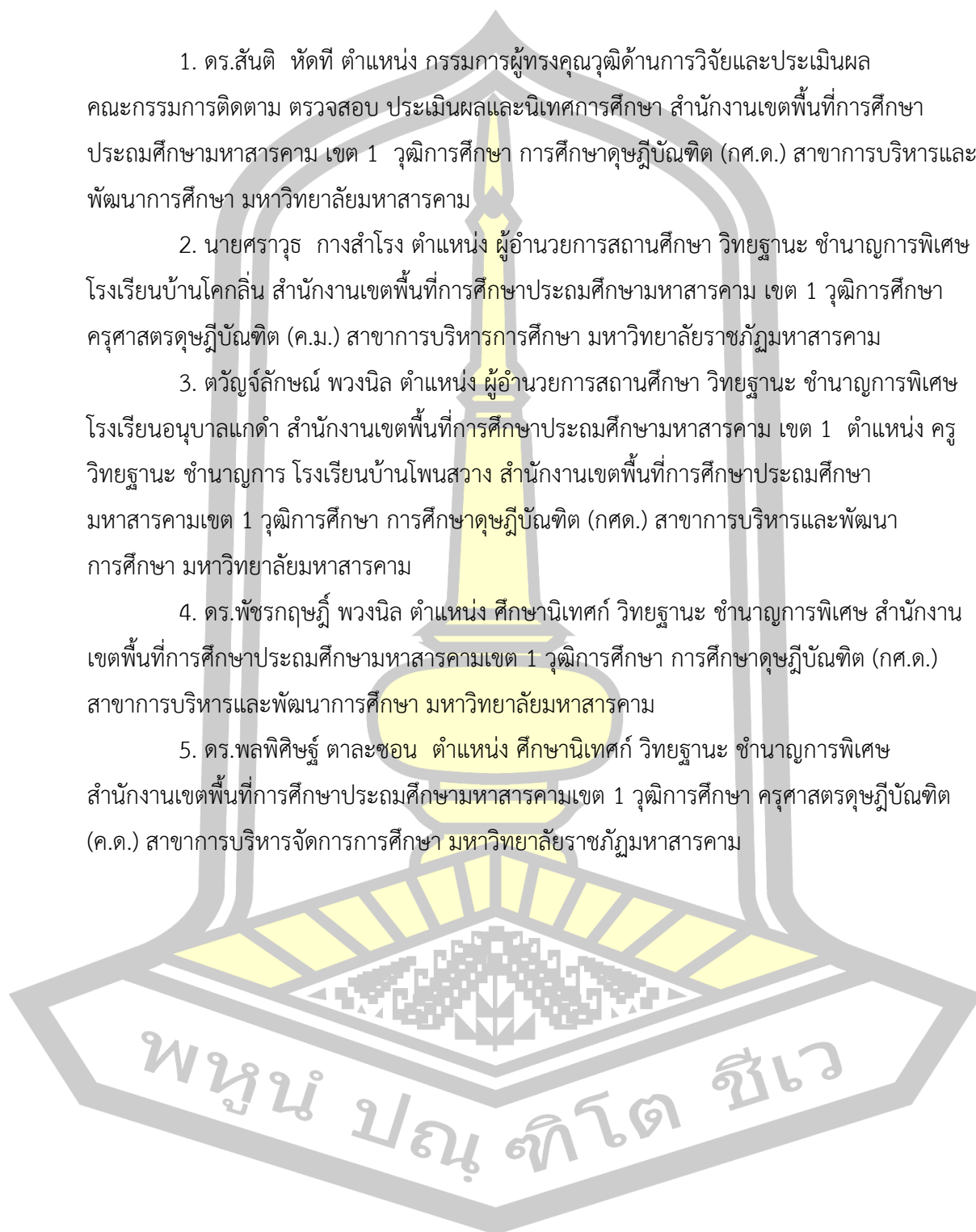
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

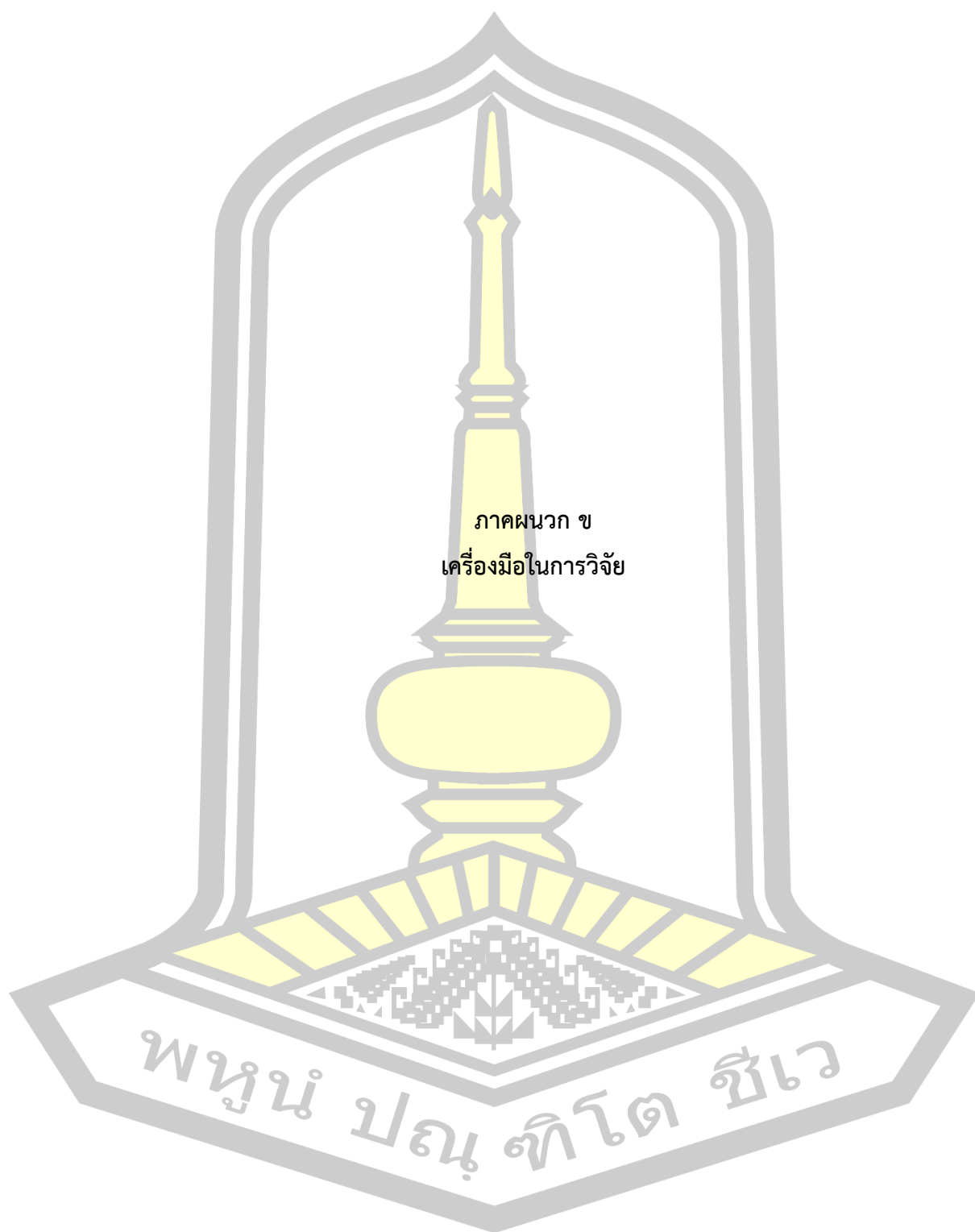
1. ดร.ชำนาญ ทุมพุม่า วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าตูมตอนเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นายสายัญห์ เอื้อกิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
โพนสว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา ศาสตราจารย์
มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. รศ.ดร.อพันธ์ พูลพุดธา ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. ดร.อุทัย วรสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเหล่าจันทนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม
5. นางสาวศศิมา อินทะสร้อย ตำแหน่ง ครู โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการวัด
และประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ)



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.สันติ หัตถ์ทิ ตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผล
คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นายศราวุธ กางสำโรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโคกลิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วุฒิการศึกษา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. ดร.วัชรลักษณ์ พวงนิล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลแกดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตำแหน่ง ครู
วิทย์ฐานะ ชำนาญการ โรงเรียนบ้านโนนสว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ดร.พัชรกฤษฎี พวงนิล ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ดร.พลพิศิษฐ์ ตาละซอน ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(ค.ด.) สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม





แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง

0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าถ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง

-1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่วัดจุดประสงค์ที่ระบุไว้จริง

ข้อ	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน ประกอบกับมีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตร เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง					
1.	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้				
2.	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้				
3.	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
4.	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านความรู้ของผู้เรียน				
5.	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านทักษะของผู้เรียน				
6.	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านเจตคติของผู้เรียน				
7.	มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามสาระการเรียนรู้				

ข้อ	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
8.	มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้				
9.	มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามจุดประสงค์การเรียนรู้				
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง ซึ่งกำหนดช่วงเวลาและสถานที่ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทให้ครู ผู้เรียน เพื่อนผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง ประกอบกับใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด นำไปสู่การประเมินตามสภาพจริง					
10.	เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย				
11.	เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน				
12.	เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง				
13.	กำหนดช่วงเวลาในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง				
14.	กำหนดสถานที่ในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง				
15.	กำหนดบทบาทให้ครูเป็นผู้ประเมินผู้เรียน				
16.	กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง				
17.	กำหนดบทบาทให้เพื่อนผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผู้เรียน				
18.	กำหนดบทบาทให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง เป็นผู้ประเมินผู้เรียน				
19.	ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง				
20.	จัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง				

ข้อ	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมินทั้งในรูปแบบภาพรวมและแยกเป็นรายละเอียดย่อย สามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง พร้อมทั้งแปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สังเกตและวัดได้ รวมถึงกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด					
21.	กำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินของผู้เรียน				
22.	กำหนดรายละเอียดการพิจารณาผลงานผู้เรียนมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน				
23.	กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนในภาพรวมมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน				
24.	กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนแยกเป็นรายละเอียดย่อยมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน				
25.	ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร				
26.	ระบุขั้นตอนการวัดผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร				
27.	กำหนดการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร				
28.	กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้ผู้เรียนดำเนินการเพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง				
29.	แปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้				
30.	ระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สามารถสังเกตและวัดได้				

ข้อ	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
31.	กำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด				
องค์ประกอบที่ 4 การนำผลการประเมินไปใช้ หมายถึง ครูผู้สอนทดลองใช้และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล เพื่อเก็บรวบรวมและแปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัด สะท้อนและนำเสนอผลการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง โดยดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม					
32.	ทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง				
33.	ปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง				
34.	ใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง				
35.	แปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง				
36.	สะท้อนผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง				
37.	เสนอผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยกระบวนการที่เหมาะสม				
38.	ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการ วัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 เพื่อนำไปพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จึงขอความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรง กับความจริงมากที่สุด
 2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังต่อไปนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
 3. การตอบแบบสอบถามขอความกรุณาตอบตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบ แบบสอบถามครั้งนี้ ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบที่ได้จากการตอบ แบบสอบถามนี้จะใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น
 4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้จะถือว่าสมบูรณ์ และสามารถนำไป ประมวลผลได้
- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

พูน ปร...

นางสาววรกมล สุนทะโรจน์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

เพศ

() ชาย

() หญิง

ประสบการณ์ทำงาน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 – 5 ปี

() 5 – 15 ปี

() 15 ปีขึ้นไป

ขนาดสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก

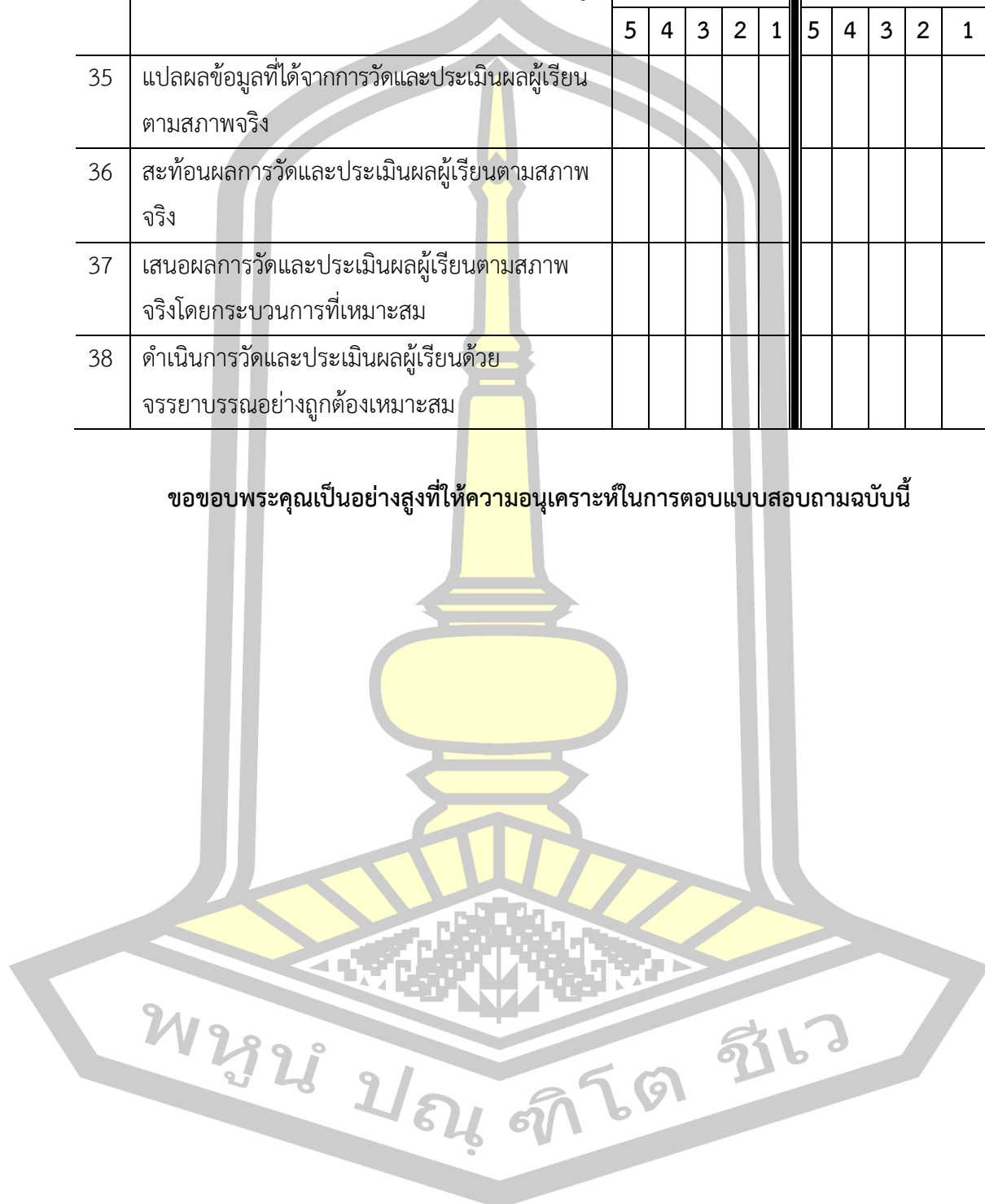
() ขนาดกลาง

() ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

พูน ปณ จิโต ชีเว

ข้อ	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
35	แปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง										
36	สะท้อนผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง										
37	เสนอผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยกระบวนการที่เหมาะสม										
38	ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม										

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้





แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน

3. ขอความกรุณาท่านได้แสดงความคิดเห็น และกรุณาระบุข้อความคิดเห็นให้ครบทุกข้อทุกประเด็น โดยพิจารณาตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของท่าน

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อความเสียหายแก่ท่าน หรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่และสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ เสียสละเวลาของท่านให้ ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวรณมล สุนทะโรจน์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. สถานภาพ
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการ
3. สัมภาษณ์ วันที่ เดือน..... พ.ศ.
4. สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน เพื่อพัฒนาการดำเนินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูในสถานศึกษาของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน เพื่อพัฒนาการดำเนินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูในสถานศึกษาของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พจน ภาณุ จิตโต ชิว

3. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เพื่อพัฒนาการดำเนินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูในสถานศึกษาของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อพัฒนาการดำเนินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูในสถานศึกษาของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

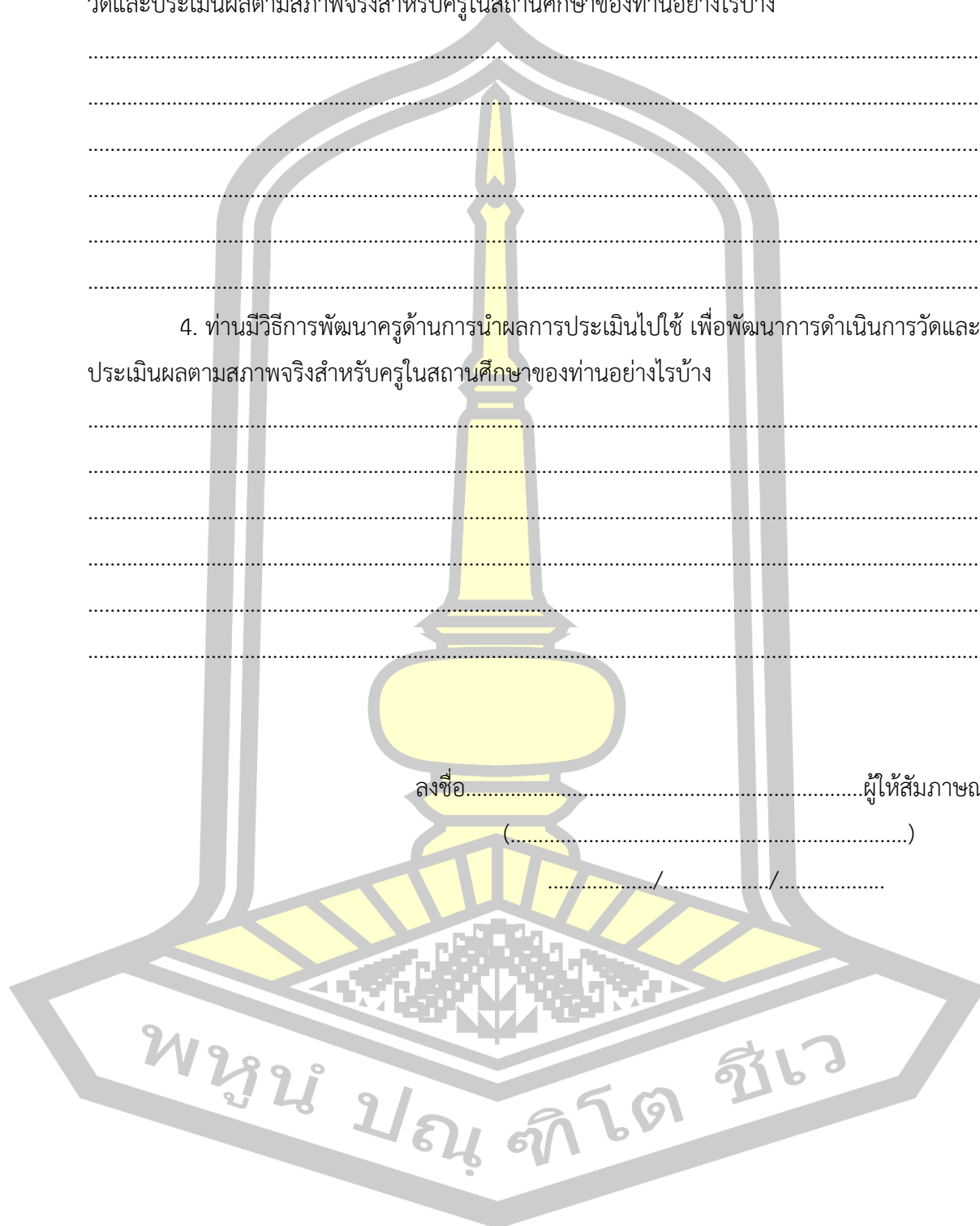
.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)

...../...../.....



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
 โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
 ของโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
 ของโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับใด

นางสาววรกมล สุนทะโรจน์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิตโต ชีเว

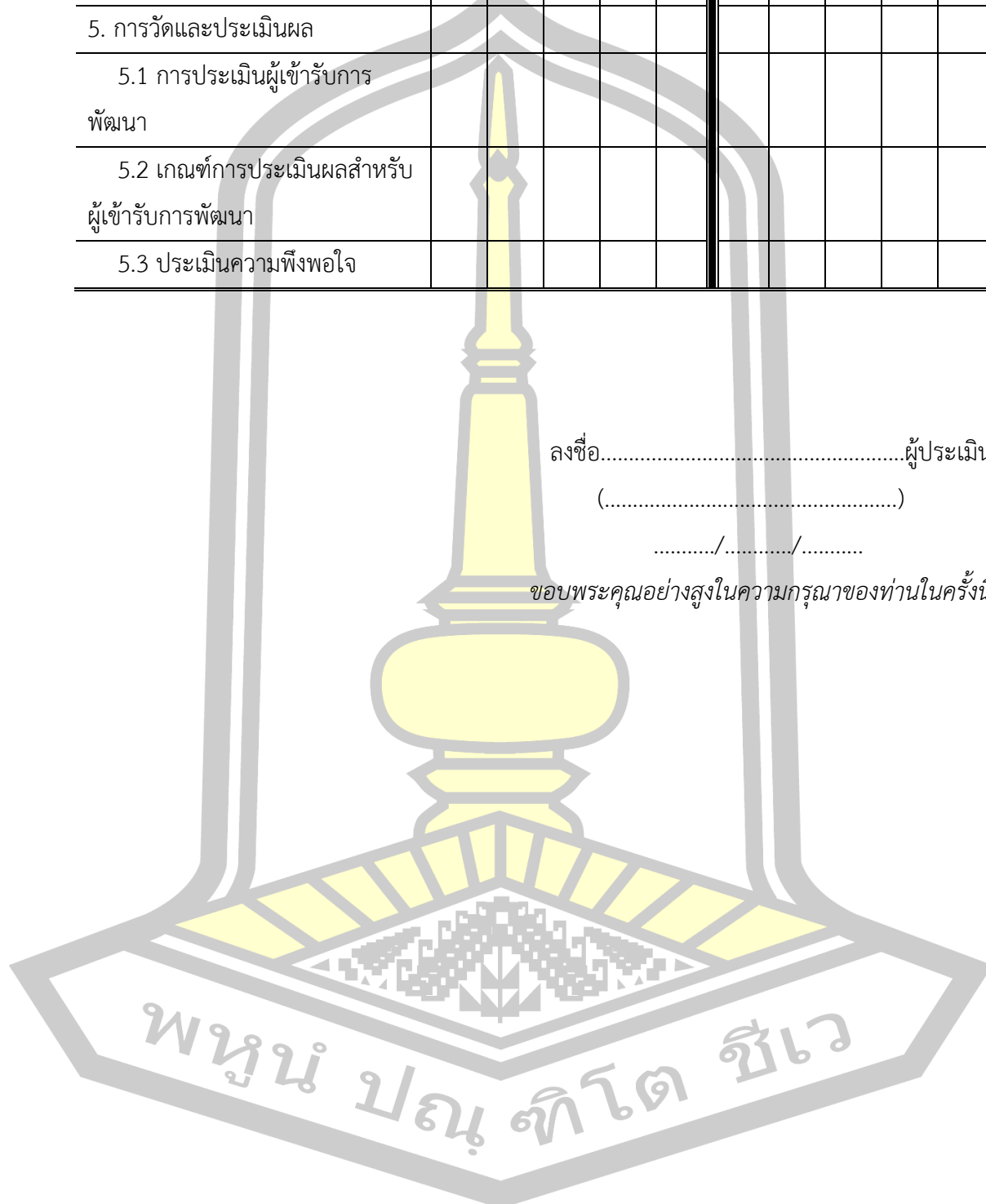
รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การวัดและประเมินผล										
5.1 การประเมินผู้เข้ารับการ พัฒนา										
5.2 เกณฑ์การประเมินผลสำหรับ ผู้เข้ารับการพัฒนา										
5.3 ประเมินความพึงพอใจ										

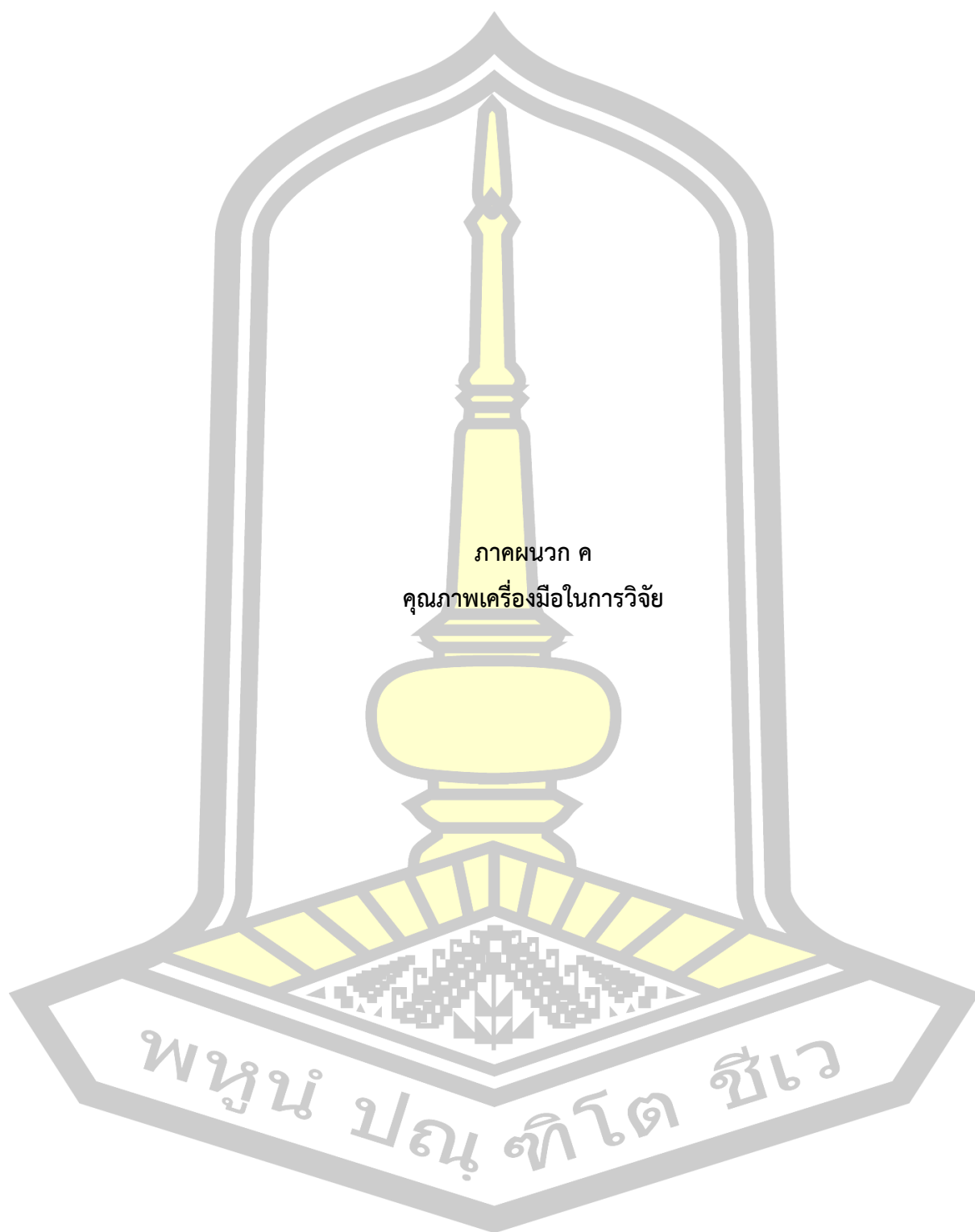
ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่านในครั้งนี้





ตาราง 19 ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
สำหรับการวิจัย

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	เฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	(ΣR)	IOC	
องค์ประกอบที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน								
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน								
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม (ΣR)	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 การนำผลการประเมินไปใช้								
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง
ประสงค์ของการวิจัย เรื่อง โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1.	0.31	0.41
2.	0.66	0.42
3.	0.59	0.50
4.	0.53	0.63
5.	0.48	0.32
6.	0.51	0.48
7.	0.73	0.62
8.	0.46	0.36
9.	0.40	0.39
10.	0.65	0.53
11.	0.81	0.51
12.	0.44	0.26
13.	0.37	0.47
14.	0.73	0.50
15.	0.60	0.43
16.	0.44	0.39
17.	0.40	0.52
18.	0.72	0.37
19.	0.57	0.39
20.	0.49	0.36
21.	0.60	0.41
22.	0.38	0.40
23.	0.38	0.39
24.	0.69	0.41

ตาราง 20 (ต่อ)

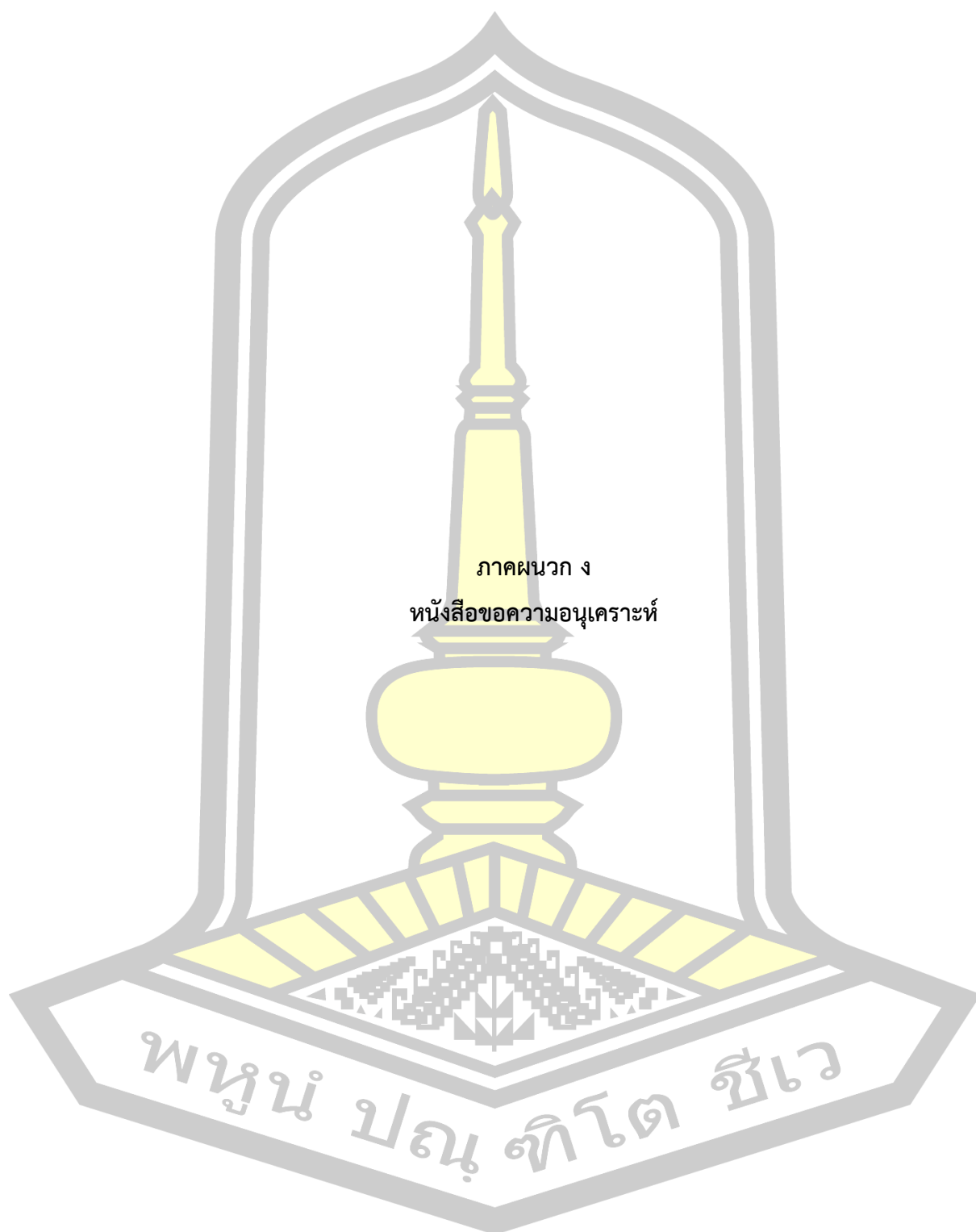
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
25.	0.75	0.29
26.	0.55	0.34
27.	0.33	0.51
28.	0.59	0.32
29.	0.72	0.55
30.	0.42	0.44
31.	0.54	0.36
32.	0.62	0.42
33.	0.73	0.33
34.	0.56	0.57
35.	0.48	0.63
36.	0.46	0.51
37.	0.50	0.36
38.	0.41	0.33

ตาราง 21 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.945	38

ตาราง 22 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.908	38





ที่ อว 0605.5(2)/ว5646

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ชำนาญ ทุมพุมมา

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บ.ช. บ.น. จ.ก.ไ.ต.



ที่ อว 0605.5(2)/ว5646

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อุทัย วรสาร

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บ.ช. บ.น. จ.ก.ไ.ต.



ที่ อว 0605.5(2)/ว5646

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสายัญญ์ เอื้อกิจ

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บ.ช. บ.น. จ.ก.ไ.ต.



ที่ อว 0605.5(2)/ว5646

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวศศิมา อินทสร้อย

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญทิพย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว5646

วันที่ 25 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พูลพุดธา

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว81

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาววรกมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววรกมล สุนทะโรจน์ ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความสะดวกจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิไธย



ที่ อว 0605.5(2)/140

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่การจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ด้วย นางสาววรมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาววรมล สุนทะโรจน์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิเษก



ที่ อว 0605.5(2)/ว416

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหมากค่า

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิเษก



ที่ อว 0605.5(2)/ว416

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบรือ (บรือราษฎร์ผดุง)

ด้วย นางสาวกรมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิเษก



ที่ อว 0605.5(2)/ว416

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านลาด

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิบาล



ที่ อว 0605.5(2)/ว565

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สันติ หัตถ์

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม
การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและ
พัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิเษก



ที่ อว 0605.5(2)/ว565

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.พัชรกฤษฎี พวงนิล

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม
การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและ
พัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิเษก



ที่ อว 0605.5(2)/ว565

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.พลพิศิษฐ์ ตาละซอน

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิเษก



ที่ อว 0605.5(2)/ว565

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายศราวุธ กางสำโรง

ด้วย นางสาวรณมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิเษก



ที่ อว 0605.5(2)/ว565

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ทวีญลักษณ์ พวงนิล

ด้วย นางสาวกรมล สุนทะโรจน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม
การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและ
พัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0645394964

บุญ ภิเษก





โครงการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

พัฒนาโดย
วรกมล สุนทะโรจน์

พูน ปณฺทิต ชีเว

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สร้างขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครู ซึ่งผู้จัดทำได้ออกแบบโปรแกรมโดยกำหนดองค์ประกอบเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน
- 2) การดำเนินการกำหนดเครื่องมือการประเมิน
- 3) การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน
- 4) การนำผลการประเมินไปใช้

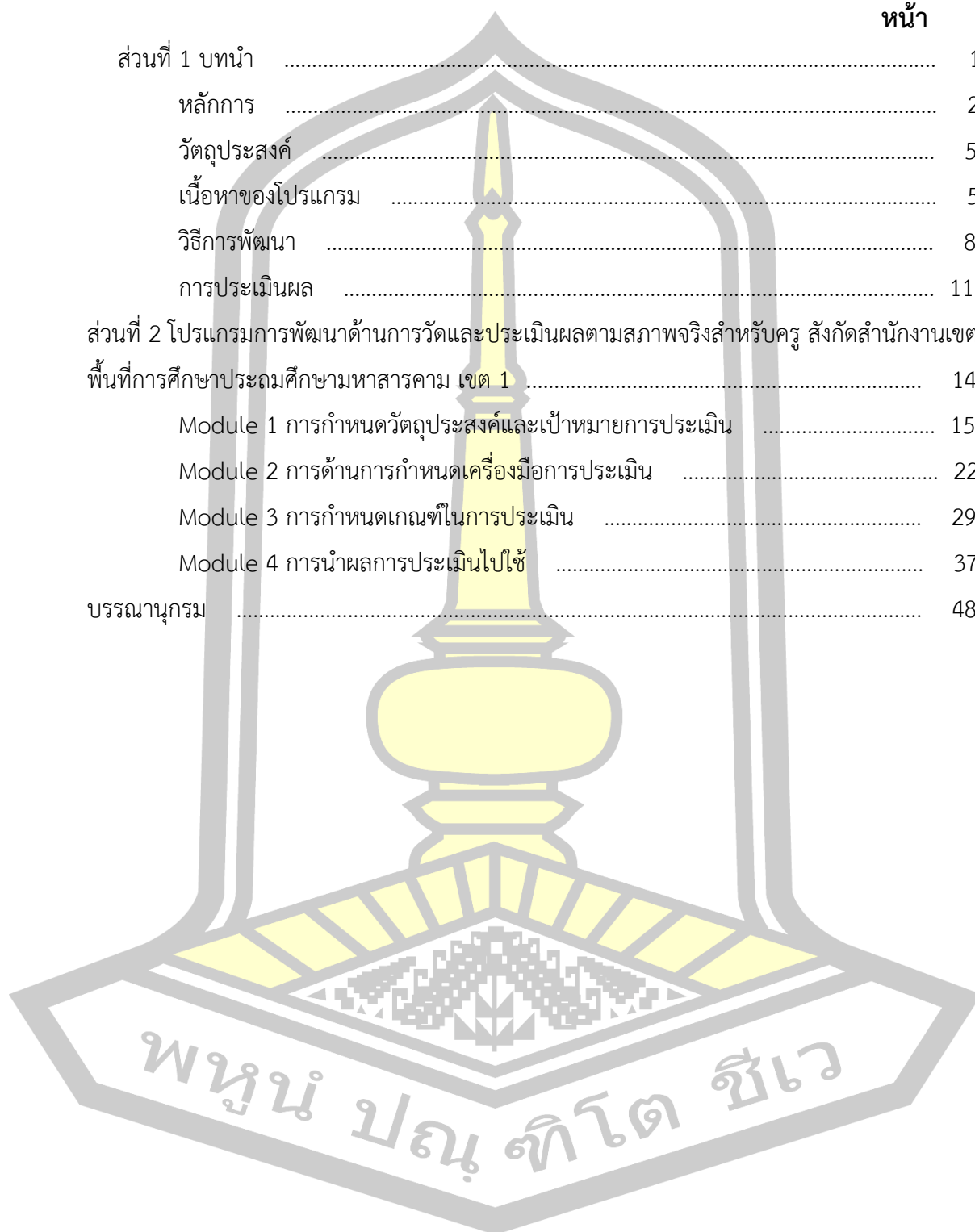
ภายในคู่มือประกอบด้วย รายละเอียดของของโปรแกรม หลักการ จุดประสงค์ เนื้อหา และการประเมินผลโปรแกรม ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จะเป็น จะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ส่งผลให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูที่สูงขึ้นต่อไป

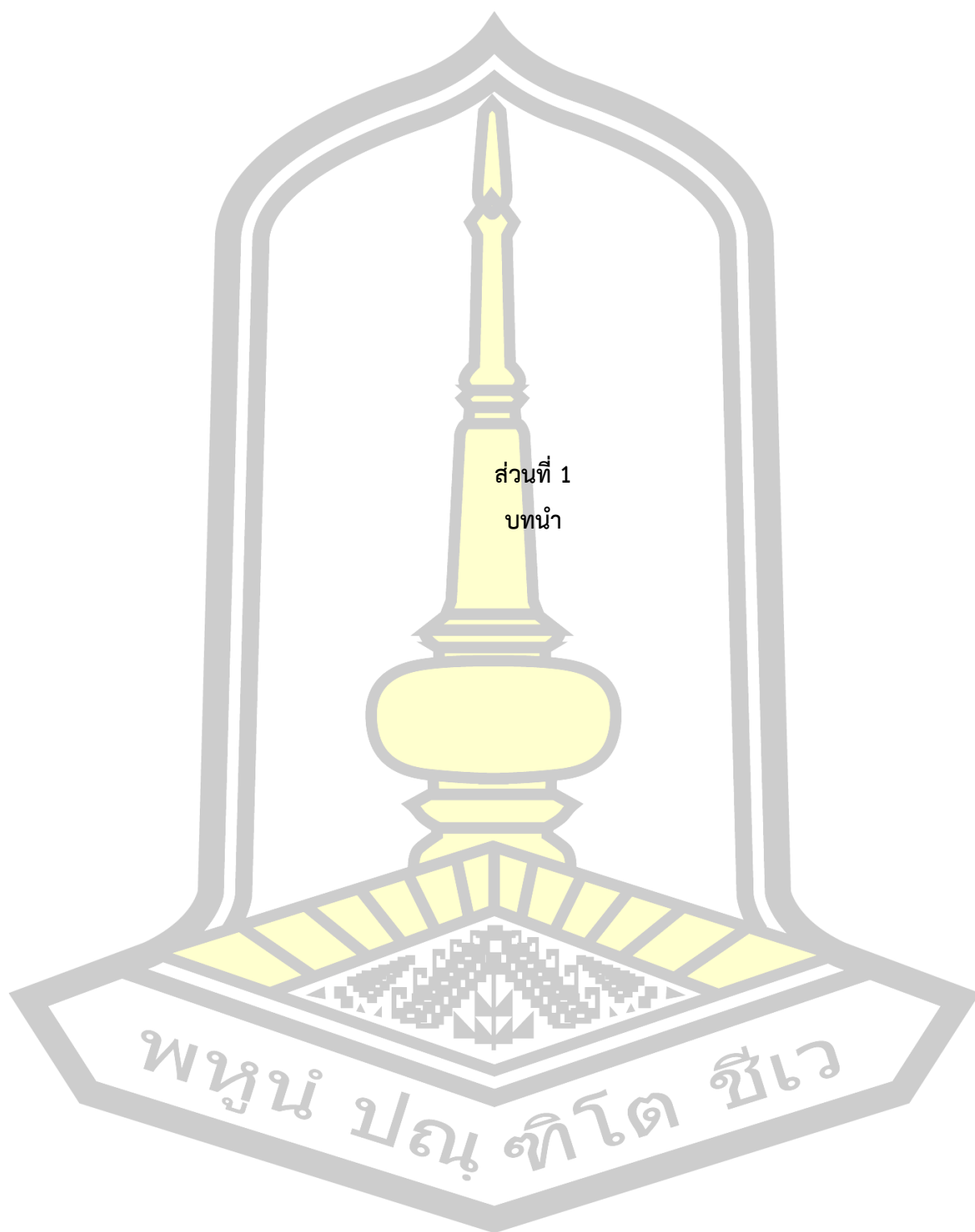
วรกมล สุนทะโรจน์
ผู้จัดทำ

พูน ปรณ จิตโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
หลักการ	2
วัตถุประสงค์	5
เนื้อหาของโปรแกรม	5
วิธีการพัฒนา	8
การประเมินผล	11
ส่วนที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขต	
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามหาสารคาม เขต 1	14
Module 1 การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน	15
Module 2 การด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน	22
Module 3 การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน	29
Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้	37
บรรณานุกรม	48





ส่วนที่ 1
บทนำ

พูน ปณ จิต ชีเว

1. หลักการ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์พื้นฐานในการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551) ฉะนั้นจึงต้องมีการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็งในฐานะการศึกษาที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูในหมวด 7 ว่าด้วยครู คุณอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52-53 กำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุณอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คุณอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งกล่าวได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนาบุคคลซึ่งถือว่ามีความสำคัญ นั่นคือ “ครู”

การพัฒนาครูในปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะ “ครู” เปรียบดังฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ส่งผลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ส่งผลให้การศึกษาสภาพในปัจจุบันมีปัญหาสำคัญในการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) คือ สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ วิธีการวัดและประเมินผล การสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551) ซึ่งสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเร่งดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อครูจะได้ไปพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่พยายามใช้วิธีการและหลักการต่าง ๆ นำมาเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน (พิชิต ฤทธิ์จัญญ).

2556) จุดมุ่งหมายพื้นฐานของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีอยู่ 2 ประการ ประการแรกคือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นการวัดและประเมินผลย่อยที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้การสอนอย่างต่อเนื่อง มีการบันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การระดมความคิด เพื่อให้ได้ข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) และสิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนเองแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือการวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้เพื่อรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้ออกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2557) ในการวัดและประเมินผลในระยะแรกๆ เป็นการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน แต่ทั้งนี้ทำให้การประเมินผลไม่สามารถตอบคำถามที่ต้องการได้ทั้งหมด จึงได้มีการบุกเบิกแนวทางการประเมินที่เหมาะสมขึ้นมาใหม่ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2552) ดังนั้นหากจะจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ควรเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลเป็นแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้ทั่วไป ซึ่งถือว่าการใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยใช้กระบวนการสังเกต การจดบันทึก รวบรวมข้อมูลจากผลงาน และวิธีการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถวัดและประเมินผลได้ทั้งทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน สะท้อนให้เห็นการสังเกตสภาพงานปัจจุบันของผู้เรียน แสดงความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง เน้นพัฒนาการทั้งในส่วนของห้องเรียนและนอกห้องเรียน ถือว่าเป็นทางเลือกใหม่ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูนำไปใช้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีที่สุดเอื้อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล และเอื้อต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่า

การเรียนการสอนที่เกิดจากผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้โดยผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ชี้แนะว่าควรจัดเนื้อหาสาระอย่างไร ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการกระทำมากขึ้น มีความสนใจในบทเรียนมากขึ้น (Wiggins. 1989) และที่สำคัญการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษายกนอกระบบการประกันคุณภาพการศึกษาได้ (กองวิจัยการศึกษา. 2545)

ทั้งนี้ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ข้อที่ 6 ว่าสถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. 2565)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยตรง และเนื่องจากครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่จำเป็นในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ขาดความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมถึงการใช้วิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลกับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ วิธีการวัดและประเมินผลไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน ทำให้ไม่สามารถนำผลการเรียนไปพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างและพัฒนาโปรแกรมด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อใช้ในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่ตกต่ำให้สูงขึ้น ทำให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคามเขต 1 ให้เกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การประเมิน การดำเนินการกำหนดเครื่องมือการประเมิน การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และการนำ ผลการประเมินไปใช้

3. เนื้อหา

เนื้อหาโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคามเขต 1 แบ่งออกเป็น 4 module รวมระยะเวลา 80 ชั่วโมง ประกอบด้วย

ตาราง 1 เนื้อหาการเรียนรู้โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

Module	เนื้อหาการเรียนรู้
1. Module 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การประเมิน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กิจกรรมการพัฒนา รวมระยะเวลา 10 ชั่วโมงประกอบด้วย 1.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 1.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 2 ชั่วโมง 1.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 7 ชั่วโมง	1. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้อง กับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ 2. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้ ครอบคลุมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เรียน 3.การเสริมสร้างความเข้าใจจุดประสงค์ของ หลักสูตร เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
2. Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการ ประเมินซึ่งแบ่งเป็น 3 กิจกรรมการพัฒนา รวม ระยะเวลา 30 ชั่วโมงประกอบด้วย 2.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 3 ชั่วโมง 2.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 6 ชั่วโมง	1. การเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่ หลากหลาย ตรงกับวัตถุประสงค์ของการ ประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง 2. การกำหนดช่วงเวลาและสถานที่ 3. การกำหนดบทบาทให้ครู ผู้เรียน เพื่อน ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง 4. การใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลที่ได้จาก

Module	เนื้อหาการเรียนรู้
2.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 21 ชั่วโมง	การวัด นำไปสู่การประเมินตามสภาพจริง
3. Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กิจกรรมการพัฒนา รวมระยะเวลา 20 ชั่วโมงประกอบด้วย	1. การกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ทั้งในรูปแบบภาพรวมและแยกเป็นรายละเอียดย่อย
3.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 2 ชั่วโมง	2. การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
3.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 4 ชั่วโมง	3. การแปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 14 ชั่วโมง	4. การระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สังเกตและวัดได้
	5. การกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด
4. Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กิจกรรมการพัฒนา รวมระยะเวลา 20 ชั่วโมงประกอบด้วย	1. การทดลองใช้และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล เพื่อเก็บรวบรวมและแปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัด
4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 2 ชั่วโมง	2. การสะท้อนและนำเสนอผลการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 4 ชั่วโมง	3. การวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม
4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 14 ชั่วโมง	

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคามเขต 1 ตามโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม รวมระยะเวลา 80 ชั่วโมง ดำเนินโปรแกรม โดยใช้วิธีการพัฒนา ตามหลักการ 10:20:70 ได้แก่

4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 8 ชั่วโมง (ร้อยละ 10)

4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 16 ชั่วโมง (ร้อยละ 20)

4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 56 ชั่วโมง (ร้อยละ 70)

ดำเนินการ ดังนี้

4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 8 ชั่วโมง

4.1.1 การลงทะเบียน ปฐมนิเทศครูเป้าหมาย จำนวน 60 คน เพื่อชี้แจง วัตถุประสงค์ รายละเอียด ขั้นตอนการพัฒนาและความจำเป็นของการพัฒนา

4.1.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในรูปแบบการบรรยาย โดย คณะวิทยากร โดยมีระยะเวลาตาม Module ดังนี้

ตาราง 2 ระยะเวลากิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

Module	Module 1 กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การประเมิน	Module 2 ด้านการ กำหนด เครื่องมือการ ประเมิน	Module 3 กำหนดเกณฑ์ ในการประเมิน	Module 4 การ นำผลการ ประเมินไปใช้	รวม (ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมง	1	3	2	2	8

4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 16 ชั่วโมง

4.2.1 การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้วยรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงของผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 4 ศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการถึง กระบวนการในการดำเนินการ ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ อุปสรรค ปัญหา ข้อขัดข้อง แนวทางการแก้ไขปัญหา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยคณะวิทยากร โดยมีระยะเวลาตาม Module ดังนี้

ตาราง 3 ระยะเวลากิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

Module	Module 1 กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การประเมิน	Module 2 ด้านการ กำหนด เครื่องมือการ ประเมิน	Module 3 กำหนดเกณฑ์ ในการประเมิน	Module 4 การ นำผลการ ประเมินไปใช้	รวม (ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมง	2	6	4	4	16

4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 56 ชั่วโมง

4.3.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเพื่อพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้วยรูปแบบการฝึกปฏิบัติการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครู โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ แนวการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ของตนเองอย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทของตน โดยคณะวิทยากร โดยมีระยะเวลาตาม Module ดังนี้

ตาราง 4 ระยะเวลากิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1

Module	Module 1 กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การประเมิน	Module 2 ด้านการ กำหนด เครื่องมือการ ประเมิน	Module 3 กำหนดเกณฑ์ ในการประเมิน	Module 4 การ นำผลการ ประเมินไปใช้	รวม (ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมง	7	21	14	14	56

ตาราง 5 ระยะเวลาในการพัฒนาตามโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

วิธีการพัฒนา	Module 1 กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การประเมิน	Module 2 ด้านการ กำหนด เครื่องมือ การประเมิน	Module 3 กำหนด เกณฑ์ในการ ประเมิน	Module 4 การนำผล การประเมิน ไปใช้	รวม (ชั่วโมง)
1.การเรียนรู้ ผ่านการ ฝึกอบรม	1	3	2	2	8
2.การเรียนรู้ ผ่านบุคคลอื่น	2	6	4	4	16
3.การเรียนรู้ จาก ประสบการณ์ จริง	7	21	14	14	56
รวม (ชั่วโมง)	10	30	20	20	80

5. การประเมินผล

การประเมินผลโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

5.1 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา ดำเนินการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนา 3 ระยะ ได้แก่

5.1.1 การประเมินก่อนเข้ารับการพัฒนา ด้วยเครื่องมือ แบบประเมินตนเอง

5.1.2 การประเมินระหว่างพัฒนา ด้วยเครื่องมือ แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม และแบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

5.1.3 การประเมินผลหลังการพัฒนา ด้วยเครื่องมือ แบบบันทึกการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

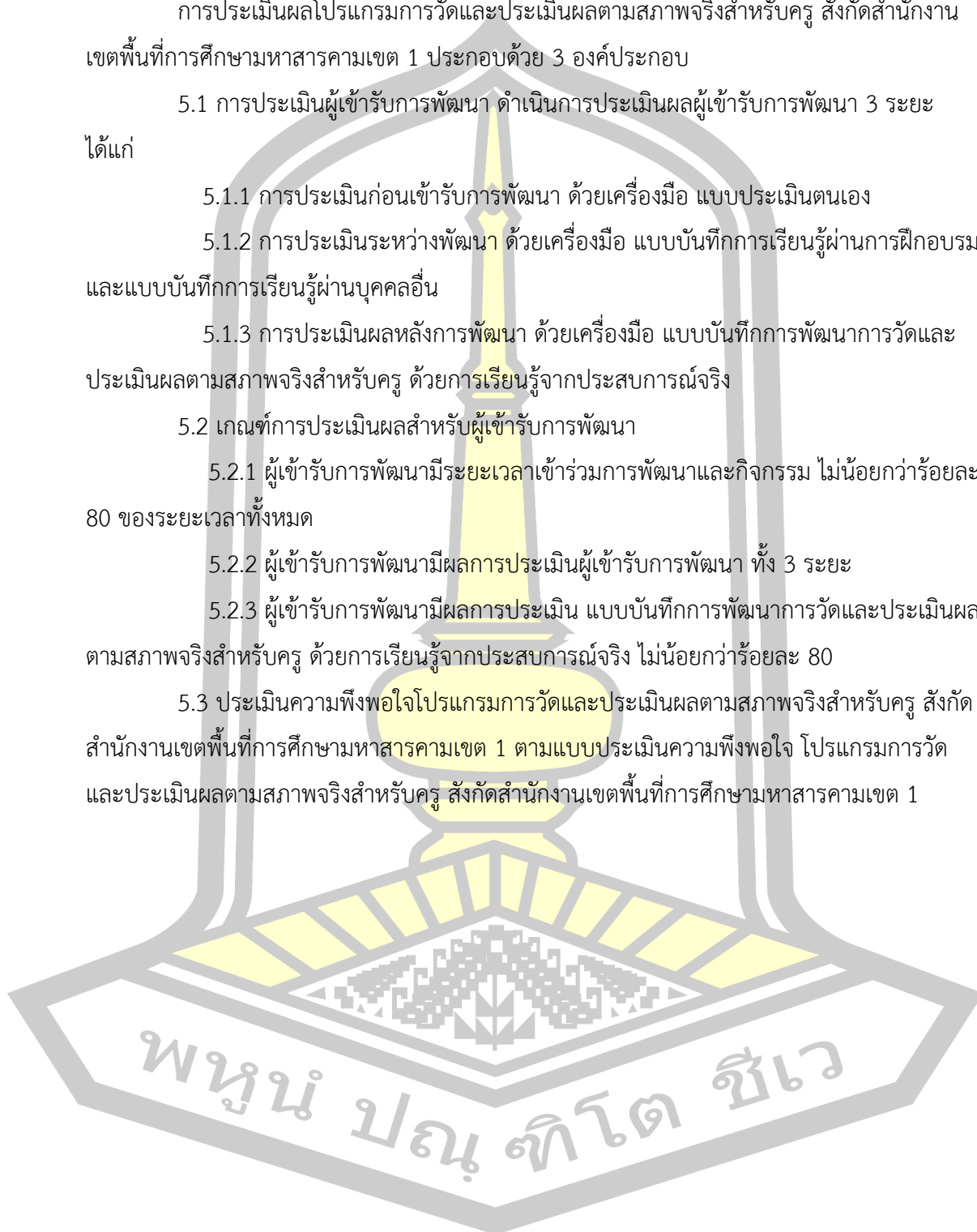
5.2 เกณฑ์การประเมินผลสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

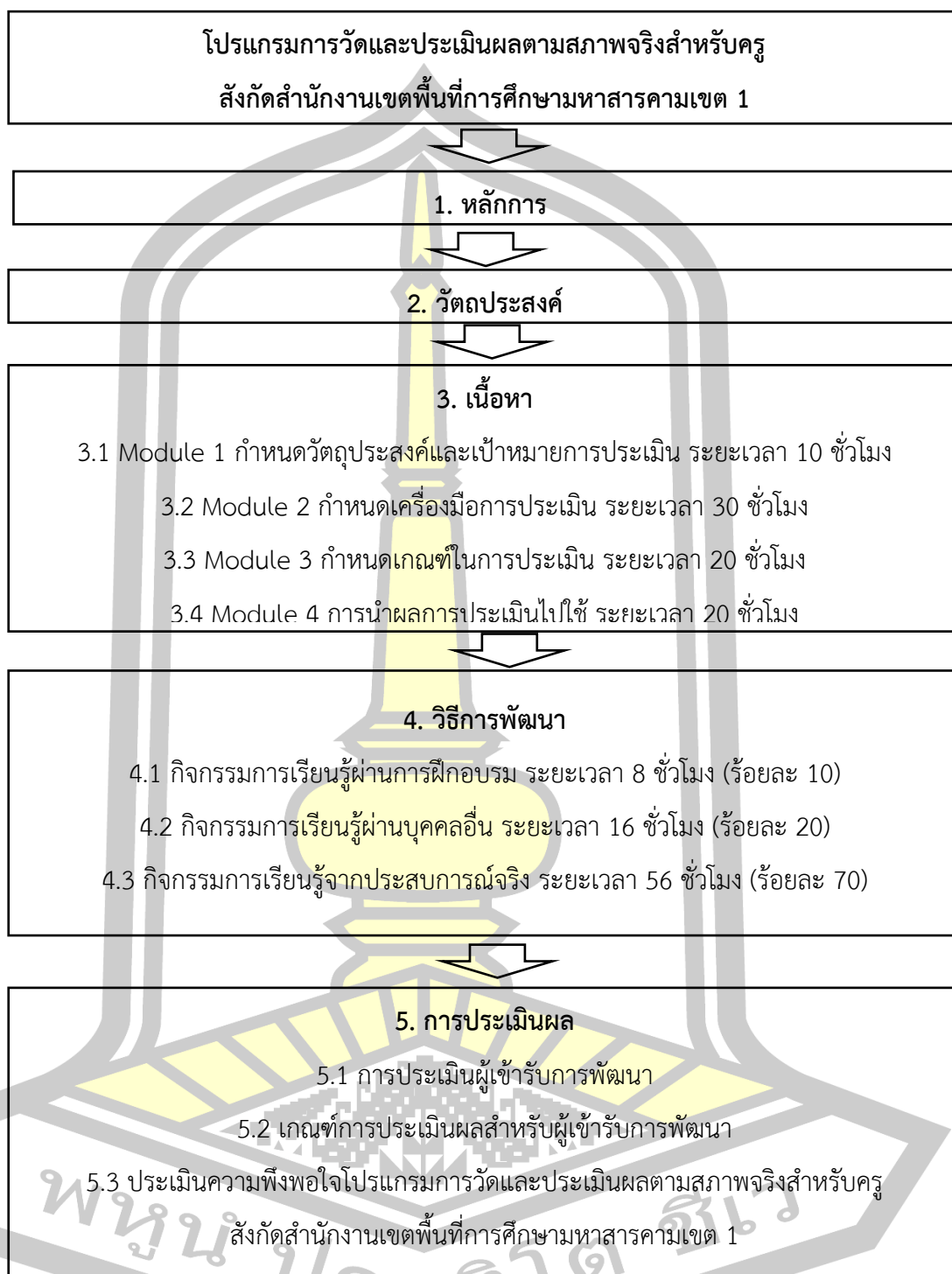
5.2.1 ผู้เข้ารับการพัฒนามีระยะเวลาเข้าร่วมการพัฒนาและกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด

5.2.2 ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา ทั้ง 3 ระยะ

5.2.3 ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมิน แบบบันทึกการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

5.3 ประเมินความพึงพอใจโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ตามแบบประเมินความพึงพอใจ โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1





ภาพประกอบ 1 โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1



Module 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน (10 ชั่วโมง)

1. หลักการ

กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน ประกอบกับมีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตร เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดองค์ความรู้เรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมินจากกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกรอบรม
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมินจากกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้จักการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมินกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

3. เนื้อหา

1. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้
2. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้ครอบคลุมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน
3. การเสริมสร้างความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตร เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน เพื่อการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ตามโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม รวมระยะเวลา 10 ชั่วโมง ได้แก่

- 4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกรอบรม ระยะเวลา 1 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบการบรรยาย โดยคณะวิทยากร เพื่อให้ทราบการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน
- 4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 2 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ เรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงของผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้แนวทางปฏิบัติ

กระบวนการในการดำเนินการ ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ อุปสรรค ปัญหา ข้อขัดข้อง แนวทางการแก้ไขปัญหา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยคณะวิทยากร

4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 7 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบการฝึกปฏิบัติการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ แนวการปฏิบัติดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทของตน โดยคณะวิทยากร

5. การประเมินผล

5.1 แบบประเมินตนเองก่อนเข้ารับการพัฒนา

5.2 แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

5.3 แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

5.4 แบบบันทึกการดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมินด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง



แบบประเมินตนเองก่อนเข้ารับการพัฒนา

Module 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องบอกระดับปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ
ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้					
2	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
3	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
4	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านความรู้ของผู้เรียน					
5	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านทักษะของผู้เรียน					
6	มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านเจตคติของผู้เรียน					
7	มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามสาระการเรียนรู้					
8	มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้					
9.	มีความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามจุดประสงค์การเรียนรู้					

แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

Module 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนานบันทึกความหมายของหัวข้อ ดังต่อไปนี้ จากการเรียนรู้ผ่าน
การฝึกอบรม Module 1 การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

1. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้

2. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

3. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

4. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านความรู้ของผู้เรียน

5. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านทักษะของผู้เรียน

6. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินครอบคลุมทางด้านเจตคติของผู้เรียน

7. ความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามสาระการเรียนรู้

8. ความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้

9. ความเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการประเมินตามจุดประสงค์การเรียนรู้

10. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน



แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

Module 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

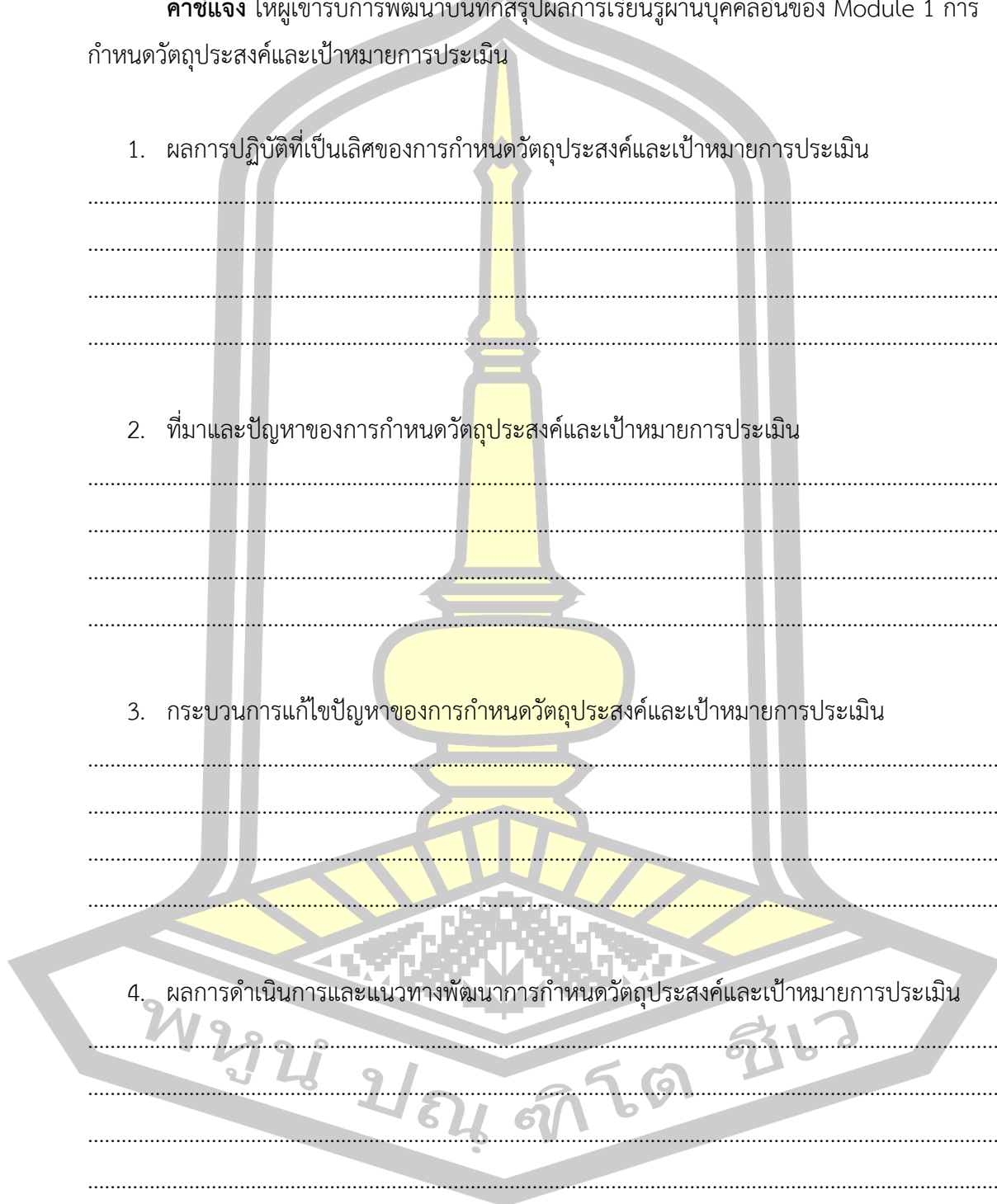
คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดับต้นที่สรุปผลการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่นของ Module 1 การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

1. ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศของการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

2. ที่มาและปัญหาของการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

3. กระบวนการแก้ไขปัญหาของการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

4. ผลการดำเนินการและแนวทางการพัฒนาการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน



แบบบันทึกการพัฒนาจากประสบการณ์จริง

Module 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

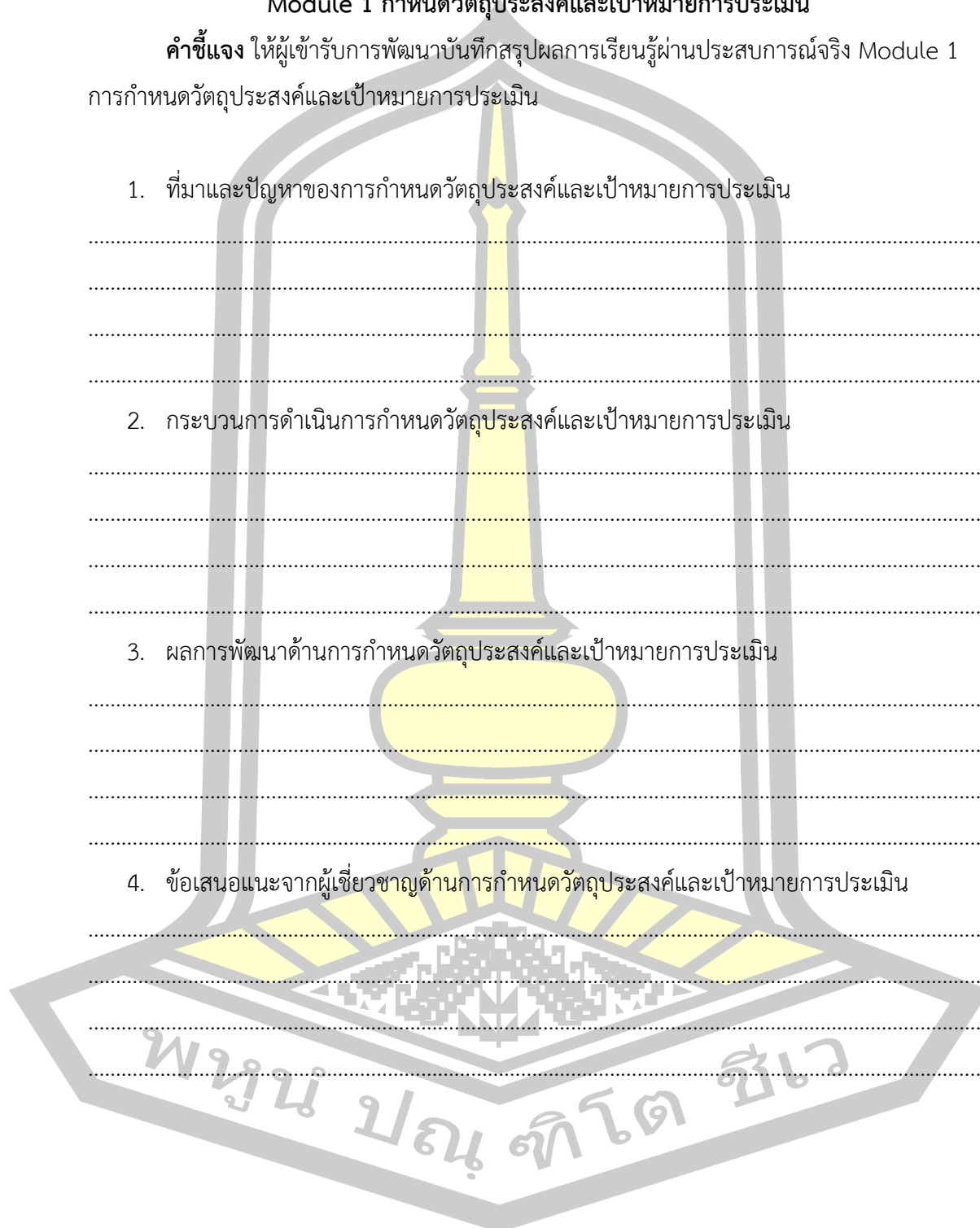
คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง Module 1
การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

1. ที่มาและปัญหาของการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

2. กระบวนการดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

3. ผลการพัฒนาด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน

4. ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน



Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน (30 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง ซึ่งกำหนดช่วงเวลาและสถานที่ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทให้ครู ผู้เรียน เพื่อนผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง ประกอบกับใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด นำไปสู่การประเมินตามสภาพจริง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดองค์ความรู้เรื่องด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน จากกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศเรื่องด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน จากกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้จักการดำเนินการกำหนดเครื่องมือการประเมินผ่านกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

3. เนื้อหา

1. การเลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง
2. การกำหนดช่วงเวลาและสถานที่
3. การกำหนดบทบาทให้ครู ผู้เรียน เพื่อนผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง
4. การใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด นำไปสู่การประเมินตามสภาพจริง

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน เพื่อการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ตามโปรแกรมการพัฒนาด้านวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม รวมระยะเวลา 30 ชั่วโมง ได้แก่

- 4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 3 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบการบรรยาย โดยคณะวิทยากร เพื่อให้ทราบด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน
- 4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 6 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ เรื่องการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงของผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้ทราบถึง กระบวนการในการดำเนินการ ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ อุปสรรค ปัญหา ข้อขัดข้อง แนวทางการแก้ไขปัญหา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยคณะวิทยากร

4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 21 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบการฝึกปฏิบัติการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ แนวการปฏิบัติดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทของตน โดยคณะวิทยากร

5. การประเมินผล

5.1 แบบประเมินตนเองก่อนเข้ารับการพัฒนา

5.2 แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

5.3 แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

5.4 แบบบันทึกการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง



แบบประเมินตนเองก่อนเข้ารับการพัฒนา

Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องบอกระดับปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ
ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย					
2	เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน					
3	เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง					
4	กำหนดช่วงเวลาในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง					
5	กำหนดสถานที่ในการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง					
6	กำหนดบทบาทให้ครูเป็นผู้ประเมินผู้เรียน					
7	กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง					
8	กำหนดบทบาทให้เพื่อนผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผู้เรียน					
9	กำหนดบทบาทให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง เป็นผู้ประเมินผู้เรียน					
10	ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง					
11	จัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง					

แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนานบันทึกความหมายของหัวข้อ ดังต่อไปนี้ จากการเรียนรู้ผ่าน
การฝึกอบรม Module 2 การด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

1. เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

2. เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

3. เลือกใช้รูปแบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง

4. กำหนดช่วงเวลาในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง

5. กำหนดสถานที่ในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามสภาพจริง

6. กำหนดบทบาทให้ครูเป็นผู้ประเมินผู้เรียน

7. กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง

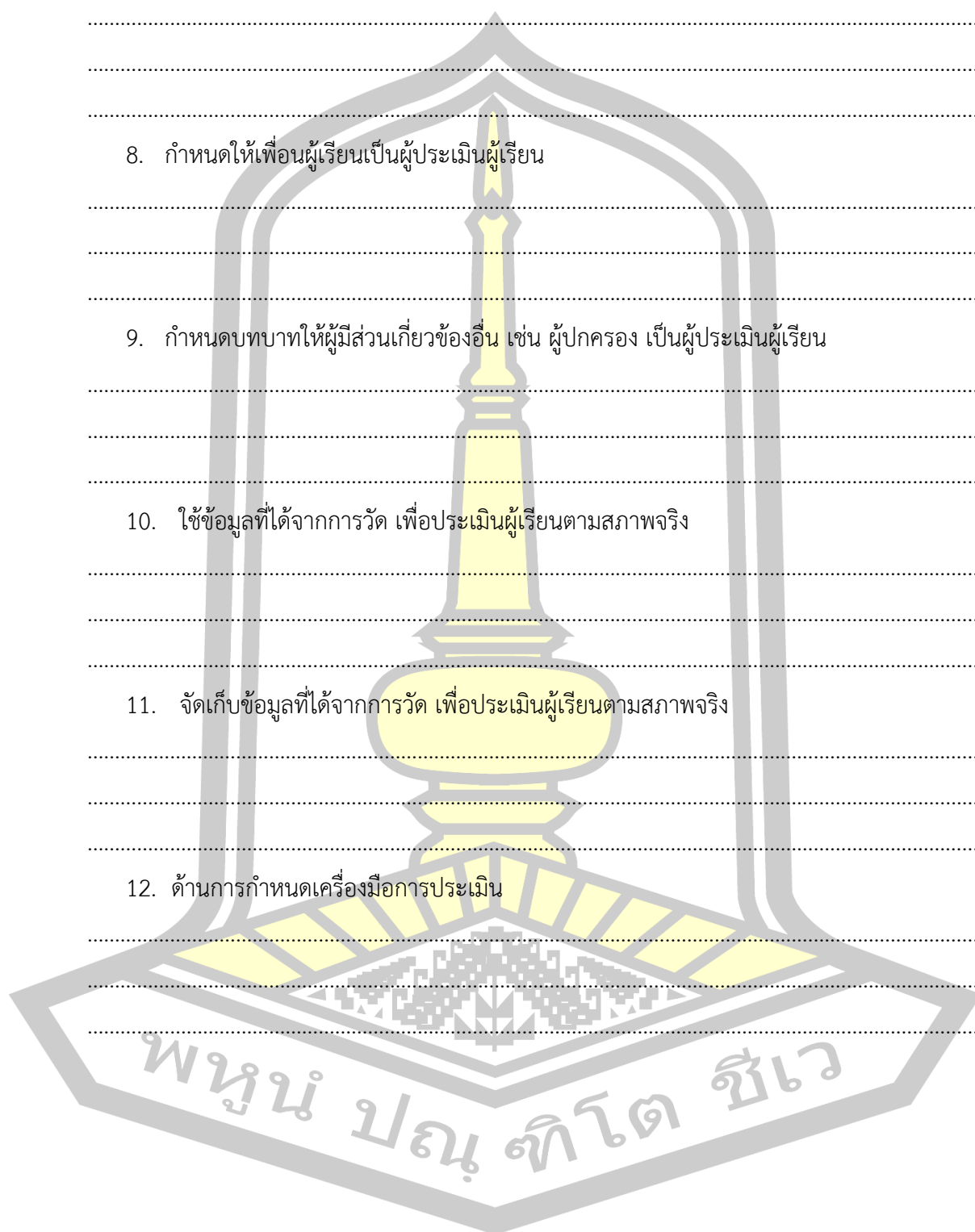
8. กำหนดให้เพื่อนผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผู้เรียน

9. กำหนดบทบาทให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้ปกครอง เป็นผู้ประเมินผู้เรียน

10. ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

11. จัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัด เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

12. ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน



แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดับต้นที่สรุปผลการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่นของ Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

1. ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศของการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

2. ที่มาและปัญหาของการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

3. กระบวนการแก้ไขปัญหาของการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

4. ผลการดำเนินการและแนวทางการพัฒนาการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

พจน ภาณุ จิตโต ชิว

แบบบันทึกการพัฒนาจากประสบการณ์จริง

Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดับต้นที่สรุปผลการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

1. ที่มาและปัญหาของการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

2. กระบวนการดำเนินการด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

3. ผลการพัฒนาด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

4. ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน (20 ชั่วโมง)

1. หลักการ

กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน หมายถึง ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ทั้งในรูปแบบภาพรวมและแยกเป็นรายละเอียดย่อย สามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง พร้อมทั้งแปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สังเกตและวัดได้ รวมถึงกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดความรู้เรื่องกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน จากกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศเรื่องการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน จากกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้จักการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

3. เนื้อหา

1. การกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ทั้งในรูปแบบภาพรวมและแยกเป็นรายละเอียดย่อย
2. การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
3. การแปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. การระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สังเกตและวัดได้
5. การกำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เพื่อการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ตามโปรแกรมการพัฒนาด้านวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม รวมระยะเวลา 2๖ ชั่วโมง ได้แก่

4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 2 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบการบรรยาย โดยคณะวิทยากร เพื่อให้ทราบกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 4 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ เรื่องการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงของผู้เชี่ยวชาญด้านการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการ กระบวนการในการดำเนินการ ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ อุปสรรค ปัญหา ข้อขัดข้อง แนวทางการแก้ไขปัญหา ที่ส่งต่อการ พัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยคณะวิทยากร

4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 14 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบการฝึก ปฏิบัติการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ แนวการปฏิบัติดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทของตน โดยคณะวิทยากร

5. การประเมินผล

5.1 แบบประเมินตนเองก่อนเข้ารับการพัฒนา

5.2 แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

5.3 แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

5.4 แบบบันทึกการพัฒนารวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้วยการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง



แบบประเมินตนเองก่อนเข้ารับการพัฒนา

Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องบอกระดับปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ
ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	กำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินของผู้เรียน					
2	กำหนดรายละเอียดการพิจารณาผลงานผู้เรียนมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน					
3	กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนในภาพรวมมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน					
4	กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนแยกเป็นรายละเอียดย่อยมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน					
5	ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร					
6	ระบุขั้นตอนการวัดผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร					
7	กำหนดการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร					
8	กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้ผู้เรียนดำเนินการ เพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง					
9.	แปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
10.	ระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สามารถสังเกตและวัดได้					
11.	กำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด					

แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนานบันทึกความหมายของหัวข้อ ดังต่อไปนี้ จากการเรียนรู้ผ่าน
การฝึกอบรม Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

1. กำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนโดยพิจารณาถึงผลงานและเกณฑ์การประเมินของ
ผู้เรียน

.....

.....

.....

2. กำหนดรายละเอียดการพิจารณาผลงานผู้เรียนมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการ
ประเมิน

.....

.....

.....

3. กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนในภาพรวมมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการ
ประเมิน

.....

.....

.....

4. กำหนดรายละเอียดการให้คะแนนแยกเป็นรายละเอียดย่อยมีความเหมาะสมตาม
วัตถุประสงค์ของการประเมิน

.....

.....

.....

5. ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของหลักสูตร

.....

.....

.....

6. ระบุขั้นตอนการวัดผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
ของหลักสูตร

7. กำหนดการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
ของหลักสูตร

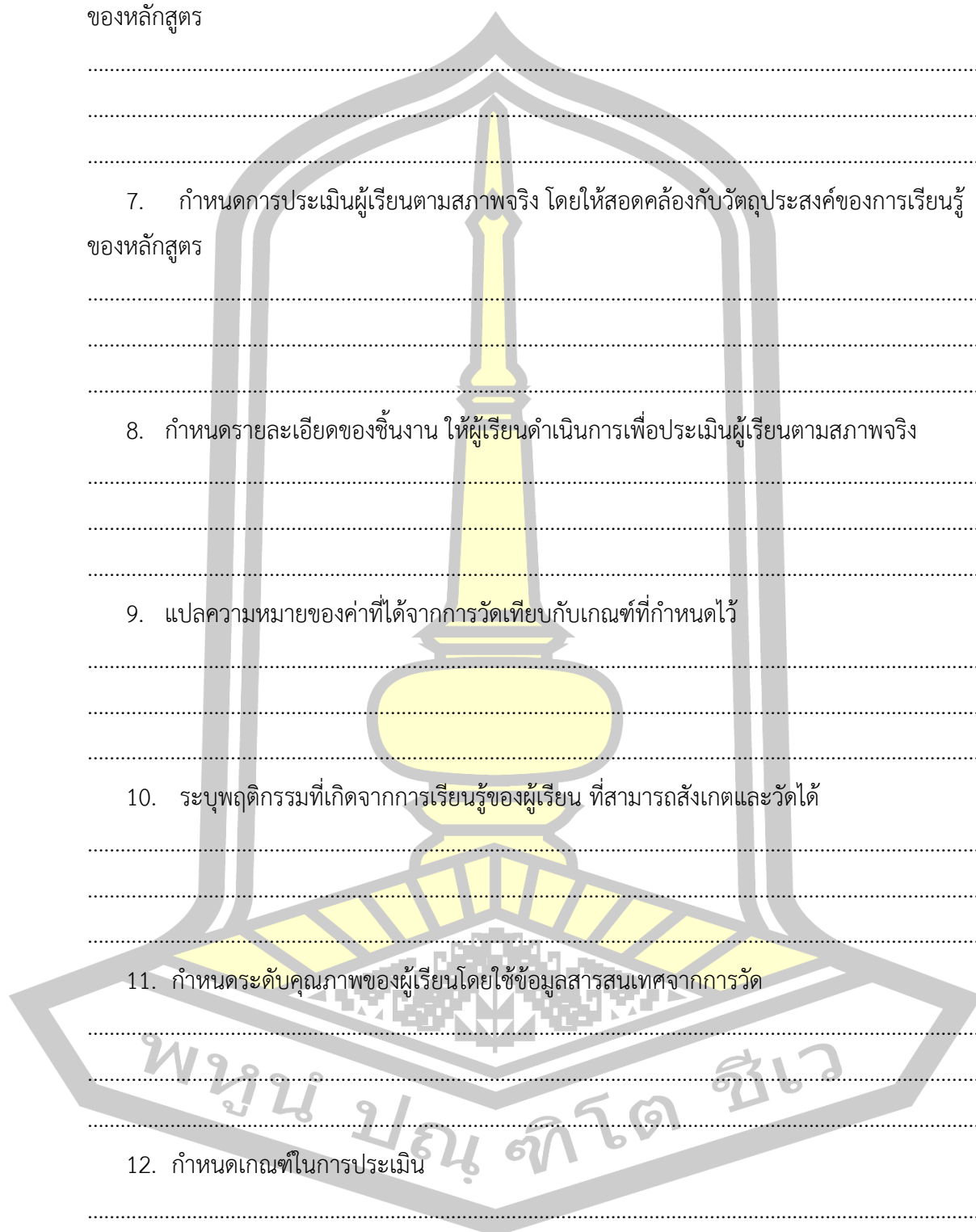
8. กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน ให้ผู้เรียนดำเนินการเพื่อประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

9. แปลความหมายของค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

10. ระบุพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สามารถสังเกตและวัดได้

11. กำหนดระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวัด

12. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน



แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดับต้นที่สรุปผลการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่นของ Module 3

กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

1. ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศของการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

2. ที่มาและปัญหาของการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

3. กระบวนการแก้ไขปัญหาของการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

4. ผลการดำเนินการและแนวทางพัฒนาการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

พจน ปรณ จิตโต ชิว

แบบบันทึกการพัฒนาจากประสบการณ์จริง

Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

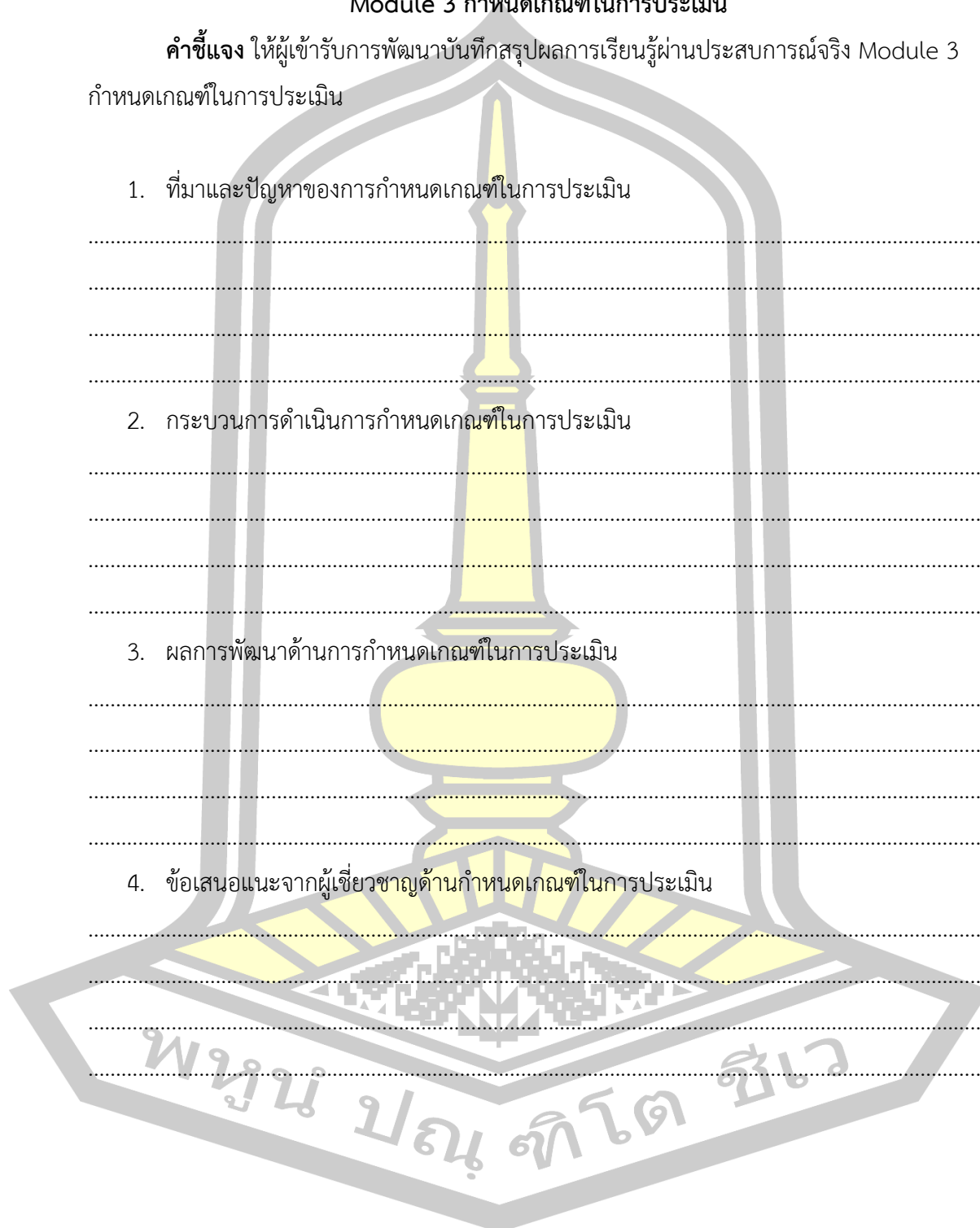
คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง Module 3
กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

1. ที่มาและปัญหาของการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

2. กระบวนการดำเนินการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

3. ผลการพัฒนาด้านการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน

4. ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน



Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้ (20 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การนำผลการประเมินไปใช้ หมายถึง ครูผู้สอนทดลองใช้และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล เพื่อเก็บรวบรวมและแปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัด สะท้อนและนำเสนอผลการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง โดยดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดองค์ความรู้เรื่องการนำผลการประเมินไปใช้ จากกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศเรื่องการนำผลการประเมินไปใช้ จากกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้จักปฏิบัติการการนำผลการประเมินไปใช้ ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

3. เนื้อหา

1. การทดลองใช้และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล เพื่อเก็บรวบรวมและแปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัด
2. การสะท้อนและนำเสนอผลการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง
3. การวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม

4. วิธีการพัฒนา

การพัฒนาการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ตามโปรแกรมการพัฒนาด้านวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม รวมระยะเวลา 20 ชั่วโมง ได้แก่

4.1 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ระยะเวลา 2 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบการบรรยาย โดยคณะวิทยากร เพื่อให้ทราบการนำผลการประเมินไปใช้

4.2 กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ระยะเวลา 4 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ เรื่องการนำผลการประเมินไปใช้ ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงของผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ถึง กระบวนการในการดำเนินการ ผล

การดำเนินการที่เป็นเลิศ อุปสรรค ปัญหา ข้อขัดข้อง แนวทางการแก้ไขปัญหา ที่ส่งต่อการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยคณะวิทยากร

4.3 กิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ระยะเวลา 14 ชั่วโมง ด้วยรูปแบบการฝึกปฏิบัติการนำผลการประเมินไปใช้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ แนวการปฏิบัติดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทของตน โดยคณะวิทยากร

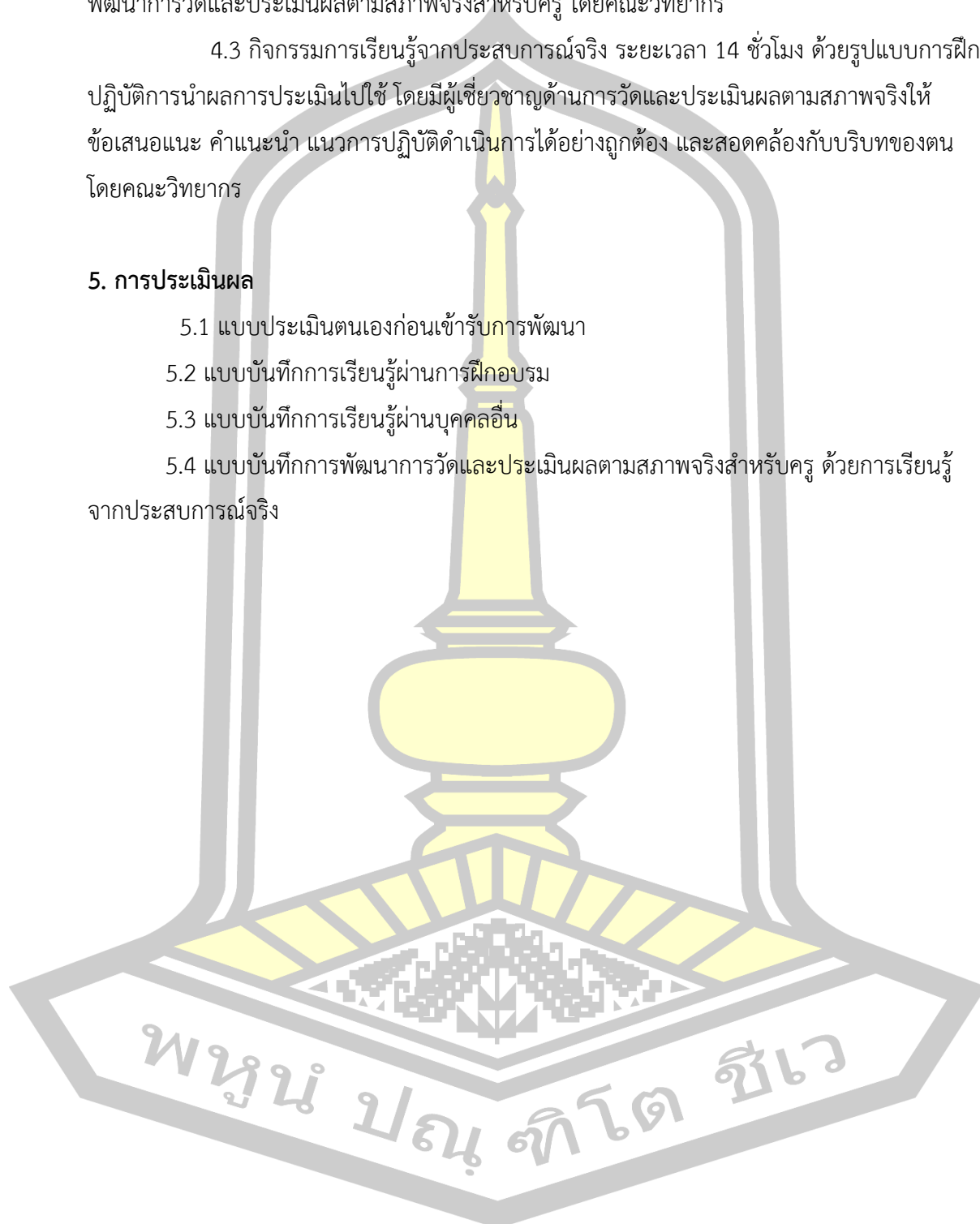
5. การประเมินผล

5.1 แบบประเมินตนเองก่อนเข้ารับการพัฒนา

5.2 แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

5.3 แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

5.4 แบบบันทึกการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง



แบบประเมินตนเองก่อนเข้ารับการพัฒนา

Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องบอกระดับปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ
ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
2	ปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
3	ใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
4	แปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
5	สะท้อนผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
6	เสนอผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยกระบวนการที่เหมาะสม					
7	ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม					

พูน ปณ จิต ชีเว

แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม

Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาบันทึกความหมายของหัวข้อ ดังต่อไปนี้ จากการเรียนรู้ผ่าน
การฝึกอบรม Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้

1. ทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2. ปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

3. ใช้เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง



4. แปลผลข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง



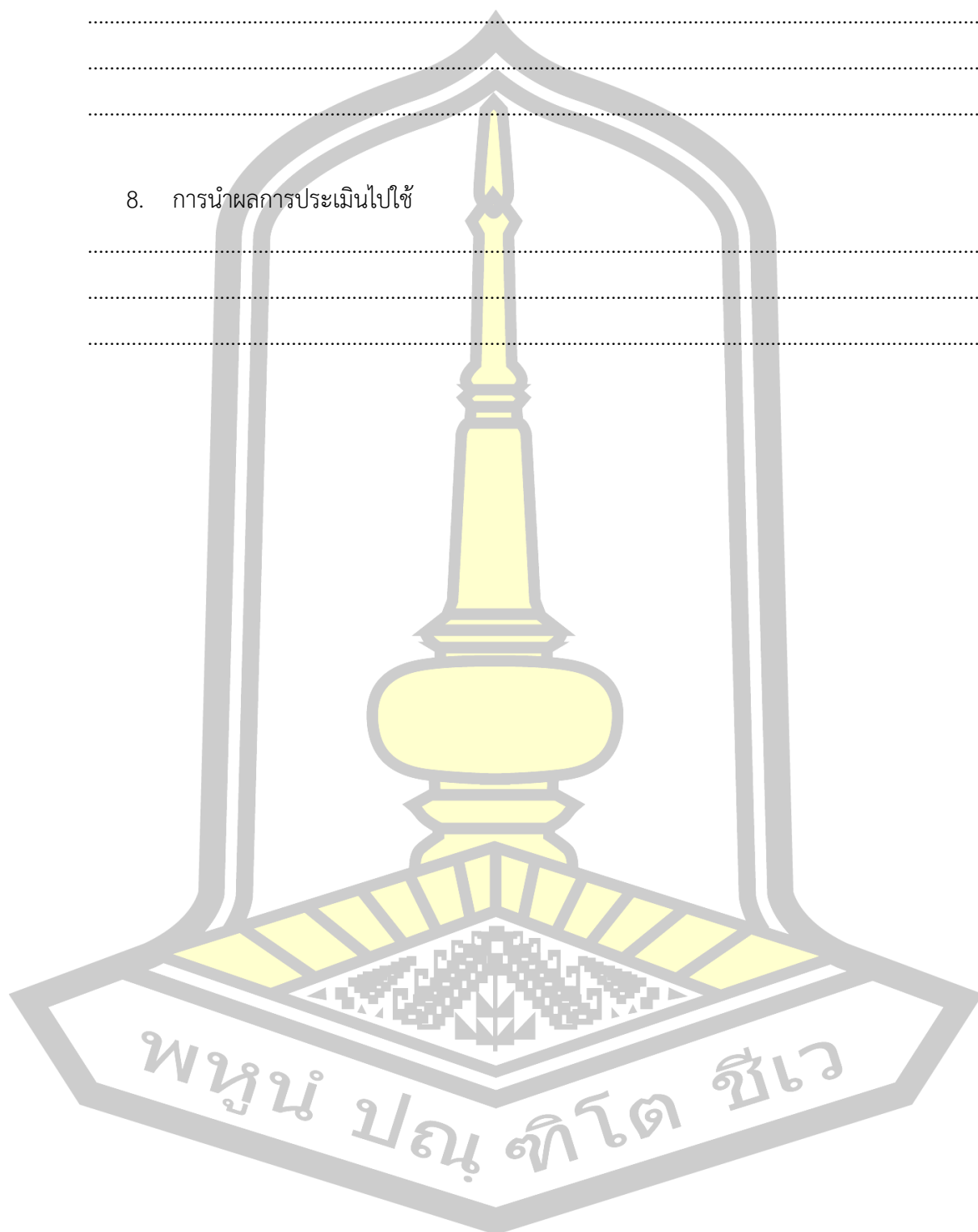
5. สะท้อนผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

6. เสนอผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยกระบวนการที่เหมาะสม



7. ดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยจรรยาบรรณอย่างถูกต้องเหมาะสม

8. การนำผลการประเมินไปใช้



แบบบันทึกการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น

Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้

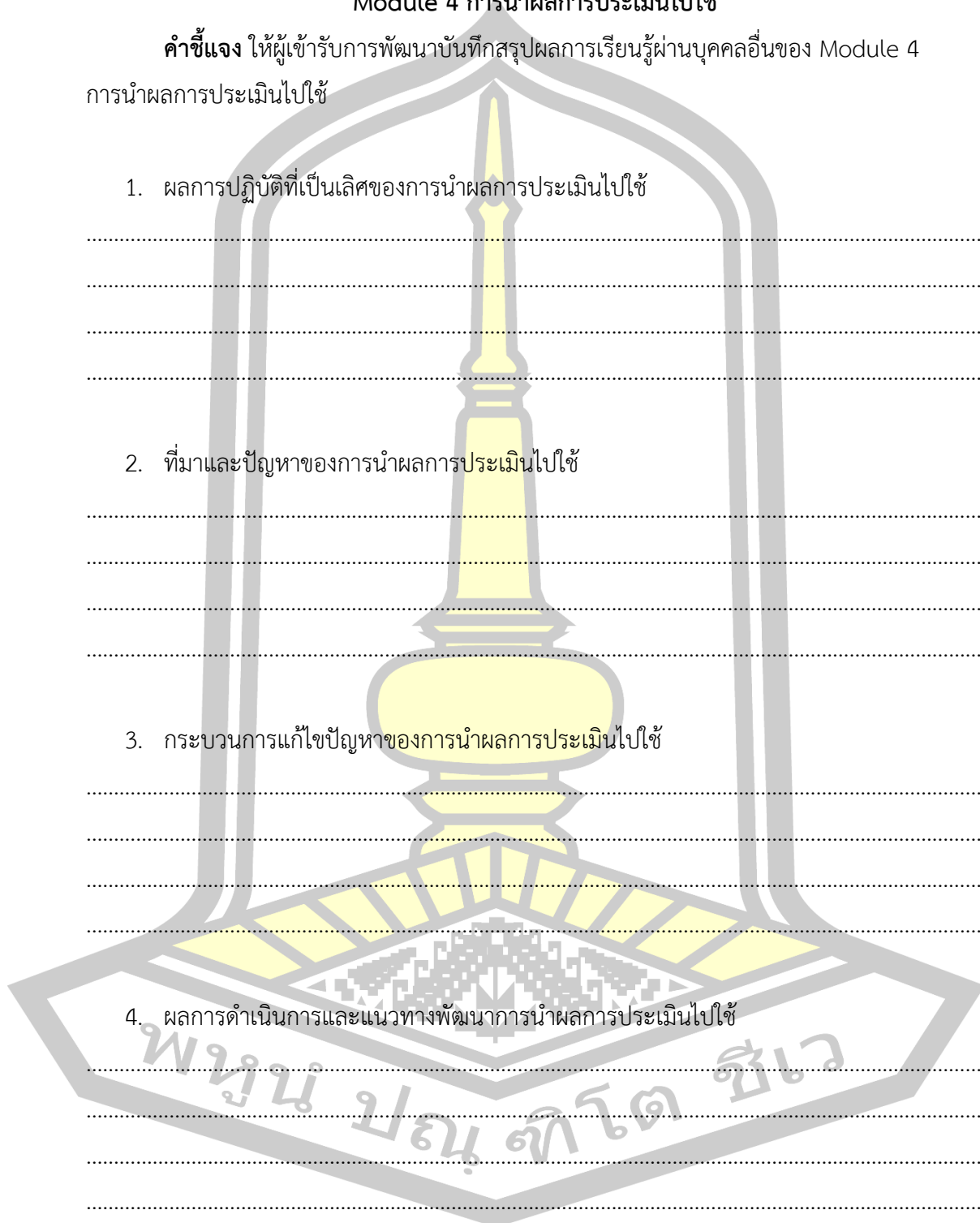
คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่นของ Module 4
การนำผลการประเมินไปใช้

1. ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศของการนำผลการประเมินไปใช้

2. ที่มาและปัญหาของการนำผลการประเมินไปใช้

3. กระบวนการแก้ไขปัญหาของการนำผลการประเมินไปใช้

4. ผลการดำเนินการและแนวทางพัฒนาการนำผลการประเมินไปใช้



แบบบันทึกการพัฒนาจากประสบการณ์จริง

Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดับต้นที่สรุปผลการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง Module 4
การนำผลการประเมินไปใช้

1. ที่มาและปัญหาของการนำผลการประเมินไปใช้

2. กระบวนการดำเนินการนำผลการประเมินไปใช้

3. ผลการพัฒนาด้านการนำผลการประเมินไปใช้

4. ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการนำผลการประเมินไปใช้



**แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจต่อแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับพฤติกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววรรกมล สุนทะโรจน์

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

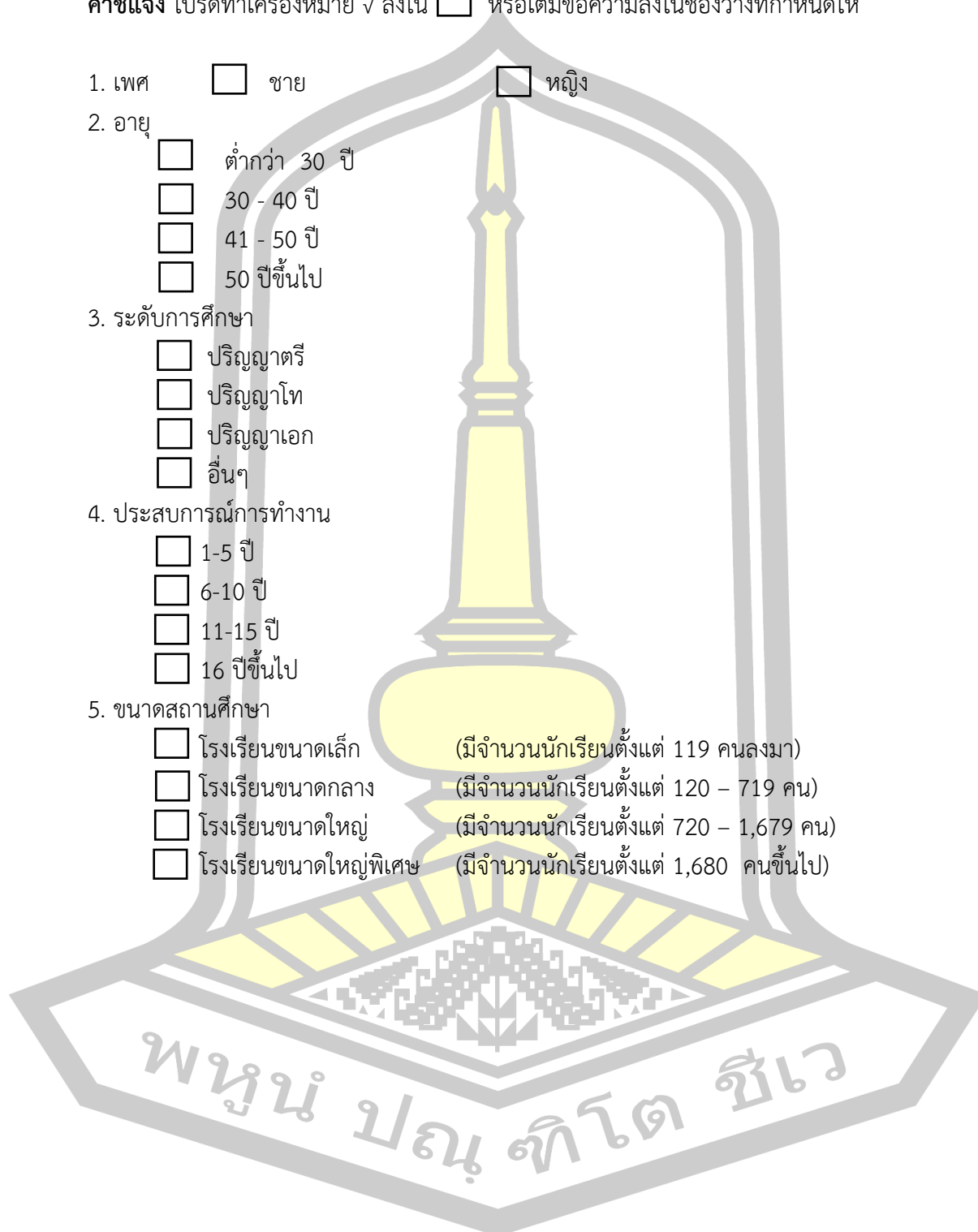
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีเว

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
 - ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
 - ☐ 30 - 40 ปี
 - ☐ 41 - 50 ปี
 - ☐ 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ ปริญญาเอก
 - ☐ อื่นๆ
4. ประสบการณ์การทำงาน
 - ☐ 1-5 ปี
 - ☐ 6-10 ปี
 - ☐ 11-15 ปี
 - ☐ 16 ปีขึ้นไป
5. ขนาดสถานศึกษา
 - ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
 - ☐ โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)
 - ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)
 - ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)



ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------|
| 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจตามโปรแกรมฯ | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจตามโปรแกรมฯ | อยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจตามโปรแกรมฯ | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจตามโปรแกรมฯ | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจตามโปรแกรมฯ | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

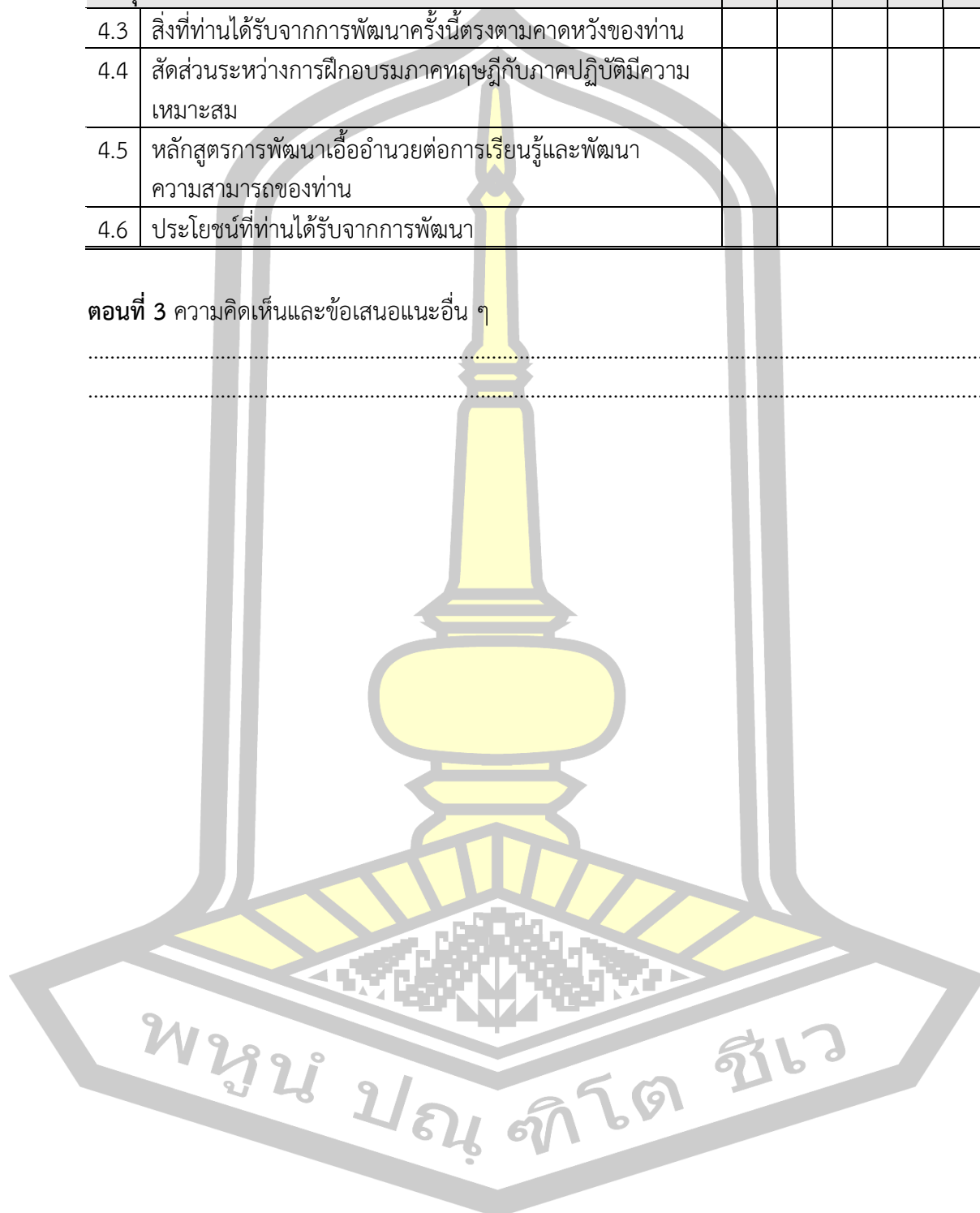
ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
1. กระบวนการขั้นตอนการพัฒนา		5	4	3	2	1
1.1	กิจกรรมในการพัฒนาตาม Module					
1.2	ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรม (10 วัน)					
1.3	ความเหมาะสมของระยะการพัฒนา					
1.4	การจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนา					
2. วิทยากร		5	4	3	2	1
2.1	ความรู้ในเนื้อหาของวิทยากร					
2.2	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้					
2.3	การตอบคำถาม					
3. วิธีการปฏิบัติตามโปรแกรม		5	4	3	2	1
3.1	Module 1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน (10 ชั่วโมง)					
3.2	Module 2 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน (30 ชั่วโมง)					
3.3	Module 3 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน (20 ชั่วโมง)					
3.4	Module 4 การนำผลการประเมินไปใช้ (20 ชั่วโมง)					
4. คุณภาพการพัฒนา		5	4	3	2	1
4.1	ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา					
4.2	ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาตามโปรแกรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
4. คุณภาพการพัฒนา		5	4	3	2	1
4.3	สิ่งที่ท่านได้รับจากการพัฒนาครั้งนี้ตรงตามคาดหวังของท่าน					
4.4	สัดส่วนระหว่างการฝึกอบรมภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม					
4.5	หลักสูตรการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน					
4.6	ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการพัฒนา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาววรกมล สุนทะโรจน์
วันเกิด วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2540
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 8 หมู่ที่ 12 ตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านโคกลั่น
ตำบลโนนภิบาล อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44190
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2556 มัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนสารคามพิทยาคม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2559 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.)
สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2567 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัต ชีเว