



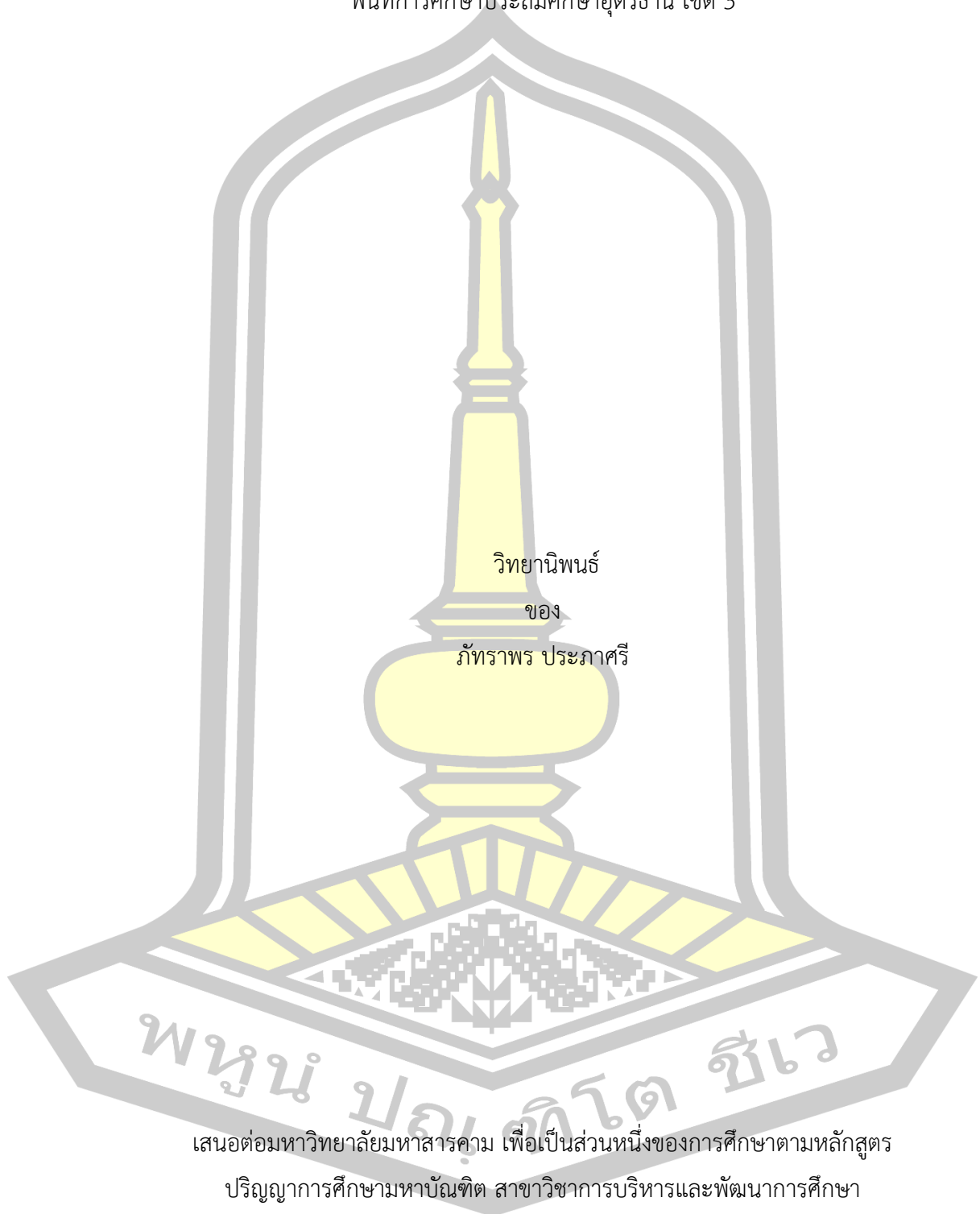
การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ภัทรพร ประภาศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
เมษายน 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

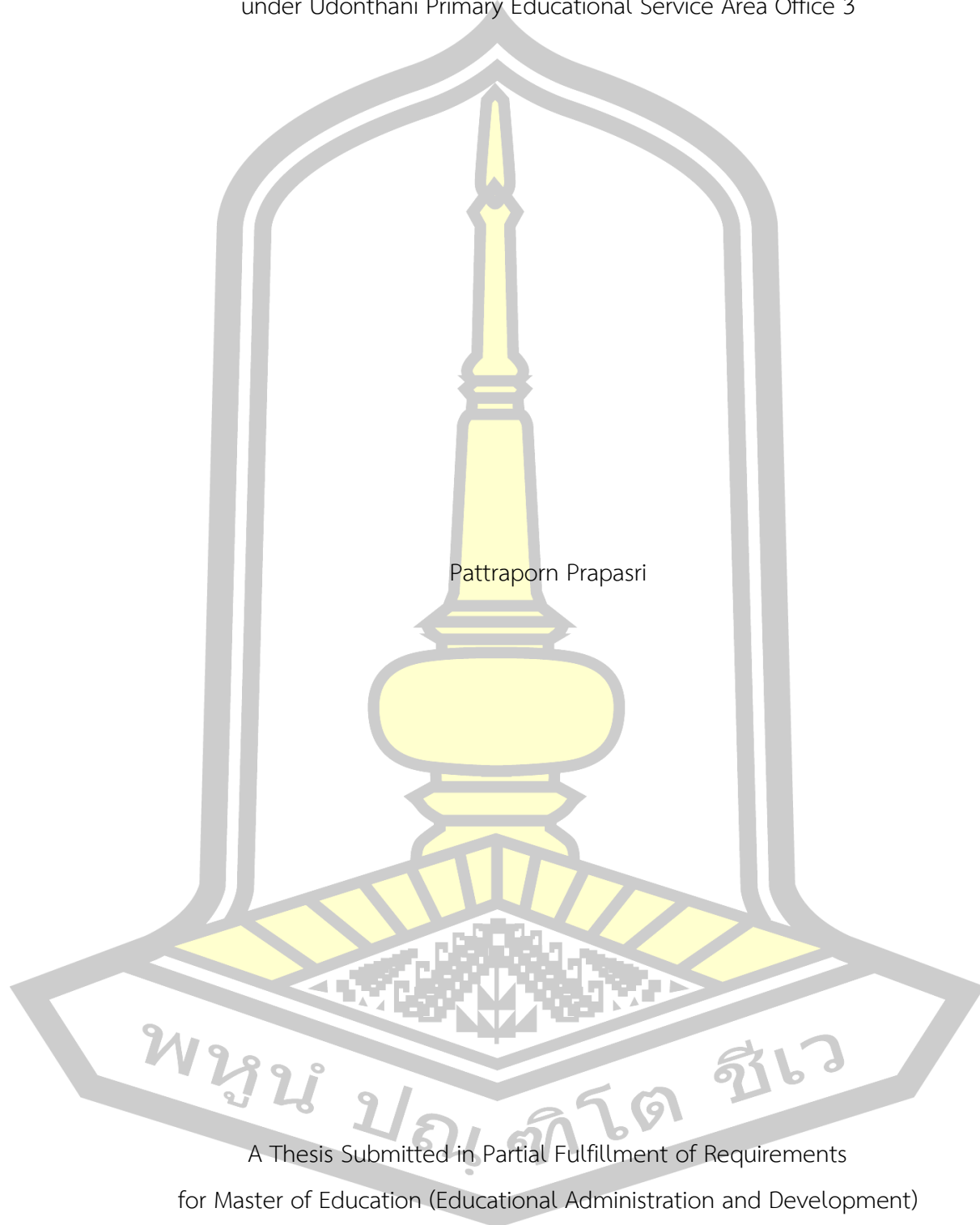


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

เมษายน 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Teacher Competency Development in The Authentic Evaluation Learning for Schools
under Udonthani Primary Educational Service Area Office 3



Pattraporn Prapasri

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

April 2019

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวภัทราพร ประภาศรี
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัญญธร ศรีวิเชียร)

กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงค์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3		
ผู้วิจัย	ภัทราพร ประภาศรี		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัญญธร ศรีวิเชียร		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินผลตามสภาพจริงและการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และ2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยมี 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินผลตามสภาพจริง และการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 317 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แล้วหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับ (PNI) จากนั้นศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ระยะที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 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) ด้านการนำเสนอผลการ

ประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และ 7) ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

2. ผลการศึกษาสภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อที่มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 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

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะครู, การประเมินผลตามสภาพจริง

พูน ปณ ทิโต ชีเว

TITLE	Teacher Competency Development in The Authentic Evaluation Learning for Schools under Udonthani Primary Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Pattraporn Prapasri		
ADVISORS	Assistant Professor Thanyatorn Sriwichien , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2019

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the factors and indicators of authentic assessment and study the current state, the desirable state of authentic assessment for schools under Udonthani office of primary education service area 3 and 2) to teacher competency development in the authentic evaluation learning for schools under Udonthani office of primary education service area 3. The research consisted of 2 phrases as follows: Phase 1: study the factors and indicators of authentic assessment and study the current state and the desirable state of authentic assessment for schools under Udonthani office of primary education service area 3. A samples group were 317 teachers under Udonthani office of primary education service area 3. Data analysis were the mean, standard deviation, current state and desirable condition then find the necessary and Sequential Needs Index (PNI). Then, study the best practice in the development of teacher competencies in the authentic assessment. Phase 2 write the first draft of guidelines for teacher competency development in the authentic assessment for schools under Udonthani office of primary education service area 3.

The research results were as follow.

1. The results of the study factors and indicators of teacher competency development in the authentic evaluation learning for schools under Udonthani office of primary education service area 3 founded that there were 7 factors and 44 indicators as follows: 1) 7 indicators for determination of the objective and authentic assessment. 2) 6 indicators for determination of criteria for authentic assessment. 3) 7 indicators for determining methods and evaluation tools for authentic assessment. 4) 5 indicators for framework of authentic assessment. 5) 5 indicators to present results of authentic assessment. 6) 9 indicators of workload determination of authentic assessment, and 7) 5 indicators of determination of the assessors.

2. The result of the study current state and the desirable state of teacher competency development in authentic assessment founded that the current state of teacher competency development in authentic assessment for schools under Udonthani office of primary education service area 3 in each item were that current state was needed in average score while was the highest in the desirable state.

3. The results of teacher competency development in authentic assessment guideline Under Udonthani office of primary education service area was “more” in the appropriate level which in “highest” in the possibility level.

Teacher competency development in the authentic evaluation learning for schools under Udonthani Primary Educational Service Area Office 3. Which the researcher has studied can be used as a guideline for teacher competency development in the authentic evaluation learning as well.

Keyword : Teacher Competency Development, The Authentic Evaluation Learning

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญธร ศรีวิเชียร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงค์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ และขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือพร้อมให้คำแนะนำกับ ผู้วิจัยจนทำให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอบพระคุณ ผู้บริหาร และคณะครู โรงเรียนที่เป็นต้นแบบให้กับผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จนทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงของโรงเรียนในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวที่อบอุ่นคอยดูแลให้กำลังใจ และเอาใจใส่ผู้วิจัยมาโดยตลอด สำหรับ คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัย และเป็นเครื่องบูชาพระคุณ พ่อ แม่ ผู้ให้กำเนิด

ภัทรภาพร ประภาศรี

พูนันท์ ปณฺ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับประเมินผลตามสภาพจริง.....	26
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.....	51
บริบทของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67

ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงและการศึกษาสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	69
ระยะเวลาที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.....	77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
ระยะเวลาที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงและการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	84
ระยะเวลาที่ 2 ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	125
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	138
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	138
สรุปผล	138
อภิปรายผล.....	141
ข้อเสนอแนะ.....	145
บรรณานุกรม.....	147
ภาคผนวก.....	153
ภาคผนวก ก คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา	154
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมความและความเป็นไปได้.....	165
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	175
ประวัติผู้เขียน.....	189

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	47
ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี เขต 3	73
ตาราง 3 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	88
ตาราง 4 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดจุดประสงค์ การวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ	89
ตาราง 5 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ	90
ตาราง 6 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผล ตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ	91
ตาราง 7 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ	92
ตาราง 8 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	

อูธรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง
 จำแนกเป็นรายข้อ 93

ตาราง 9 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศรรณะครู ด้านการ
 ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
 อูธรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง
 จำแนกเป็นรายข้อ 94

ตาราง 10 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศรรณะครู ด้านการ
 ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
 อูธรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง จำแนก
 เป็นรายข้อ 95

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์
 ของการพัฒนาศรรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอูธรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 96

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์
 ของการพัฒนาศรรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอูธรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การ
 วัดและประเมินผลตามสภาพจริง..... 98

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์
 ของการพัฒนาศรรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอูธรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดเกณฑ์การ
 ประเมินผลตามสภาพจริง..... 100

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริง สภาพที่พึงประสงค์ ของ
 การพัฒนาศรรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอูธรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ
 การประเมินผลตามสภาพจริง..... 102

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริง สภาพที่พึงประสงค์ ของ
 การพัฒนาศรรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอูธรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผล
 ตามสภาพจริง 104

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดภาระงานการ เรียนรู้ตามสภาพจริง	105
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตาม สภาพจริง	106
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริง สภาพที่พึงประสงค์ ของ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตาม สภาพจริง	108
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพที่ปฏิบัติ (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ ประเมินผลตามสภาพจริง.....	109
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	110
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล ตามสภาพจริง	111
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการ ประเมินผลตามสภาพจริง.....	113
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผล ตามสภาพจริง	114

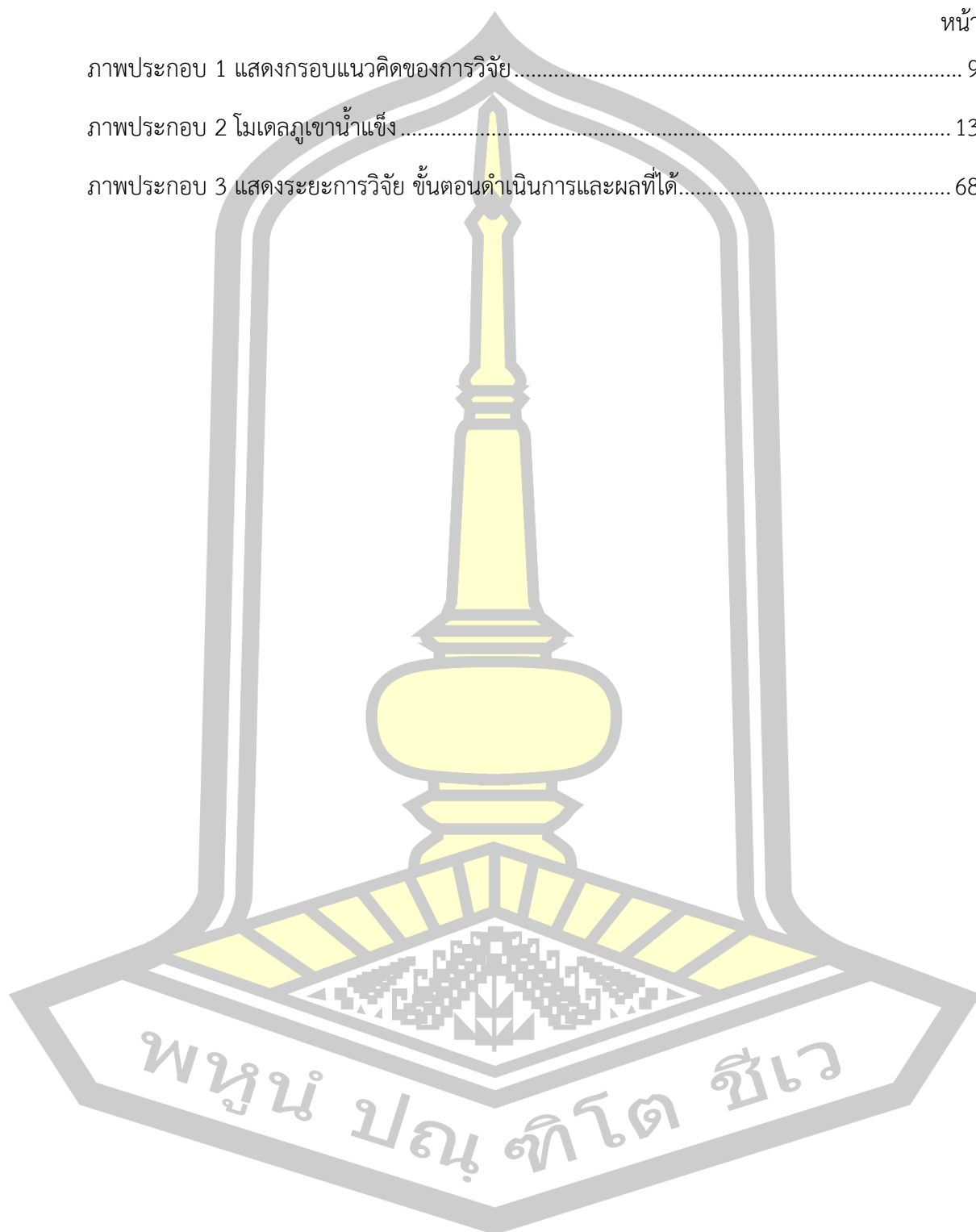
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง	115
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง	116
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง.....	117
ตาราง 27 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.....	128
ตาราง 28 ผลการยืนยันร่างการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	132



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง.....	13
ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่ได้.....	68



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาในปัจจุบันนอกจากให้ทั่วถึงแล้วยังมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง สังคม และรัฐบาลต้องการเห็นหลักฐานอันเป็นผลมาจากการศึกษานั้นคือ คุณภาพของผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร หน่วยงานที่รับผิดชอบนับตั้งแต่สถานศึกษา ต้นสังกัด หน่วยงานระดับชาติที่ได้รับมอบหมาย จึงมีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตาม ความคาดหวังของหลักสูตรซึ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีอยู่หลายระดับโดยทุกระดับมีเจตนารมณ์เช่นเดียวกันคือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการอาทิเช่น กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษกลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทัน่วงที อันเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

การดำเนินการวัดและประเมินผลของผู้เรียนนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการผู้เรียน ความประพฤติกการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา เมื่อเป็นเช่นนี้ครูจึงเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยครูต้องเฝ้าดูผู้เรียนและอาศัยวิธีการประเมินที่หลากหลายและดำเนินการประเมินอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ผู้เรียนอยู่กับครู โดยถือว่าการประเมินนี้เป็นกิจกรรมที่สอดแทรกอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ (ส.วาสนา ประवालพฤกษ์, 2537) ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มี

มาตรฐานสูงในระดับสากล จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาครูและเตรียมครูให้มีความรู้ความเข้าใจ เปลี่ยนแปลงความเชื่อ แนวคิด และวิธีการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยระบุแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการประเมินผลการเรียนรู้ที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) จัดกระบวนการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic learning) มีวิธีการเรียนรู้และมีทักษะแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง 2) จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic assessment) โดยเน้นการประเมินควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน และ 4) ประเมินจากการปฏิบัติงานจริง (Performance-based assessment) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) อีกทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ยังได้กำหนดแนวนโยบายในเรื่องของการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยสถานศึกษาจะต้องพัฒนารูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างเสริมกระบวนการคิดพร้อมกับปรับรูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ให้เป็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในระดับบุคคล ห้องเรียน โรงเรียน ท้องถิ่น เขตพื้นที่และระดับชาติ และทำการประเมินผลการเรียนรู้ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้สัดส่วนกับการประเมินผลด้านวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ผลของความเคลื่อนไหวในการประเมินตามสภาพจริงไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการศึกษาเท่านั้น หากแต่ยังมีประโยชน์ต่อครู ผู้เรียนและครอบครัวเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งยังทำให้นักการศึกษาและนักประเมินผลทำการคิดค้นหาวิธีการอื่น ๆ ที่เป็นทางเลือกสำหรับการประเมินผลผู้เรียนนอกเหนือจากการใช้แบบทดสอบมาตรฐานชนิดที่มีคำตอบให้เลือก ทำให้การประเมินผลมีหลากหลายวิธีมากขึ้น โดยจากการค้นคว้าพบว่ามีคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลายคำ เช่น การประเมินทางเลือก (Alternative assessment) การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) การประเมินความสามารถ (Performance assessment) การประเมินความสามารถตามสภาพจริง (Authentic performance assessment) การประเมินทางตรง (Direct assessment) และการประเมินภาพรวม (Holistic assessment) เป็นต้น ทั้งนี้การใช้ชื่อแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับผู้กำหนดการประเมิน แต่ทุกชื่อจะมีความหมายเชื่อมโยงถึงการเคลื่อนไหวในเรื่องของการประเมินผล โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนทั้งสิ้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2546) ซึ่งงานวิจัยของ Hensley (2000) ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินความสามารถ (Performance assessment) การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) และการประเมินทางเลือก (Alternative assessment) ถึงแม้คำศัพท์ที่ใช้จะแตกต่าง

กันตามจุดเน้นที่ต้องการ แต่มีความหมายเหมือนกันและอาจใช้แทนกันได้ (the terms are synonymous and may be used interchangeably)

การประเมินผลตามสภาพจริงถือว่าเป็นทางเลือกใหม่ของการประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูจะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีที่สุด ซึ่งเป็นการประเมินโดยกระบวนการสังเกต จดบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากผลงานและวิธีการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา การประเมินตนเอง การแสดงออกจากการปฏิบัติในสภาพจริง หรือคล้ายคลึงกับโลกของงานจริงภายนอกสถานศึกษามากที่สุด (เอกรินทร์ ยุกตะนันท์ และสุปรารณา สีมหาศาล, 2546)

การประเมินตามสภาพจริงเป็นกิจกรรมที่ทำการวัดและประเมินผลระหว่างเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พร้อมทำการปรับปรุงแก้ไขผู้เรียนที่มีข้อบกพร่อง การประเมินตามสภาพจริงหรือการประเมินทางเลือกที่เหมาะสม เพราะเป็นการประเมินกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อประเมินเป็นระยะ ไม่ใช่เพื่อการประเมินผลแบบสรุป ซึ่งผู้เรียนจะมีความก้าวหน้าทางทักษะพิสัย จิตพิสัย พุทธิพิสัย ถือเป็นการพัฒนาทักษะทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งธรรมชาติของการประเมินตามสภาพจริงไม่ว่าจะใช้วิธีการสังเกต แฟ้มสะสมงาน หรือการประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริง ต่างก็เป็นวิธีการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่าโดยมนุษย์ที่เป็น การตัดสินคุณค่าเชิงอัตวิสัย และการตรวจให้คะแนนจึงไม่มีผิดหรือถูกต้องชัดเจนเหมือนแบบทดสอบแบบเลือกตอบ ดังนั้นการประเมินจากสภาพจริงจะเอื้อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลเอื้อต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเรียนการสอนที่เกิดจากผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ โดยผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ชี้แนะว่าควรจัดเนื้อหาสาระอย่างไร ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนจะเรียนรู้จากการกระทำมากขึ้น มีความสนใจในบทเรียนมากขึ้นการบ่งชี้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน มิใช่เป็นเพียงทำข้อสอบได้คะแนนสูงเท่านั้น การประเมินตามสภาพจริงจะแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนทำอะไร ได้มากกว่าจะบอกว่าผู้เรียนรู้อะไร (Wiggins, 1989) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จึงเป็นกระบวนการของการประเมินที่สอดคล้องกับธรรมชาติของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) และภายใต้เป้าหมายของการประเมินผลตามแนวคิดใหม่จะมีคุณลักษณะสำคัญร่วมกันอยู่ 2 ประการ ดังนี้

- 1) ใช้วิธีและเครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผลผู้เรียนจะไม่ใช้เฉพาะแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคำตอบให้เลือกเพียงอย่างเดียว และ
- 2) มีความหมายถึงการตรวจสอบโดยตรงต่อการปฏิบัติของผู้เรียนโดยใช้ชิ้นงานที่ออกแบบมาให้มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องเผชิญในชีวิตจริง (สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ, 2554)

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) พบว่า ในรอบปีหนึ่ง ๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่า ได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่า ได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูมีลักษณะเกิดความซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณรวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรมผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้ ซึ่งจุดอ่อนที่สำคัญเกี่ยวกับครู คือ ครูบางส่วนยังขาดเทคนิควิธีการสอนและการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนขาดการคิด วิเคราะห์ และใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองรวมทั้งขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในรายวิชาที่สอน ส่งผลให้ผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานหรือประกอบวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับครูมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การพัฒนาครูจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) การพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงคือการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการสอนของครูและการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการประเมินผลตนเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2545) การพัฒนาสมรรถนะของครูจึงมีความสำคัญเพื่อให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม (Dubois, Rothwell and Kemp, 2004) เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ (McClelland, 1973) เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องแนวคิดของการวัดและประเมินผลที่ไม่สอดคล้องตามสภาพจริง จะส่งผลไปถึงคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ไม่สามารถพัฒนาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันคือการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลตามศักยภาพโดยมุ่ง เน้นให้เกิดการเรียนรู้และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน รู้จักผู้เรียนรายบุคคล ออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อเชื่อมโยงบูรณาการให้มองเห็นภาพสะท้อนในการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความมั่นใจถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ, 2551)

จากผลการใช้การประเมินแบบรายบุคคล และผลจากการใช้การประเมินแบบดั้งเดิมซึ่งมีจุดอ่อนมาก โดยครูผู้สอนยังคงนำวิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน เน้นการวัดความรู้ความจำมากกว่าความแตกต่างระหว่างผู้เรียน จึงส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ด้านคุณภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการวัดความรู้ ความเข้าใจที่ซับซ้อนและความสามารถในการปฏิบัติ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนดังกล่าวไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสม และทำให้ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ และนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมที่ซับซ้อนของยุคปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนตกต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2560)

การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนนั้นคือ ปัญหาคุณภาพผู้เรียน ร่องลงมาเป็นปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในมาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะอยู่ในระดับดีถึงดีมาก แต่ยังสวนทางกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-Net) พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาในรายวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ยังคงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จากสถานการณ์ดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในการประเมินผลตามสภาพจริงตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อที่ 5 ความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านสมรรถนะการวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันไม่สอดคล้องและไม่ครอบคลุมการประเมินผลตามสภาพจริง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความตระหนักถึงภารกิจสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา กระบวนการบริหาร และกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา จุดเน้นในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตาม

สภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญของการนำมโนทัศน์การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นตัวขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่ตกต่ำให้สูงขึ้น และการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรมีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงและการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตลอดจนบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงและการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 1,770 คน จาก 214 โรงเรียน ปีการศึกษา 2561

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 317 คน จาก 214 โรงเรียน ได้มาโดยเปรียบเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสำรวจโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีทั้งหมด 214 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 126 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 79 โรงเรียน ซึ่งใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยการแบ่งโรงเรียนเป็น 3 ชั้นภูมิ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แล้วสุ่มโรงเรียนมาจากแต่ละชั้นภูมิได้โรงเรียนมาทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 104 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของครู โดยการคำนวณจากสูตรของ Krejcie และ Morgan (1970) จากครูผู้สอน จำนวนทั้งหมด 1,770 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 317 คน

ขั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียนตามสัดส่วนแต่ละขนาด ร้อยละ 25 จากประชากรจำนวน 1,770 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ขั้นที่ 1 การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ขั้นที่ 2 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และการศึกษาคุณภาพสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาเขียนร่างการพัฒนสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ขั้นที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ; กรมสามัญศึกษา (2544) ; อนุวัติ คุณแก้ว (2548) ; ส.วาสนา ประवालพุกษ์ (2537) ; Puckett และ Black (2000) ; Wiggins (1989) ; Adams (1995) และ Hart (1994) องค์ประกอบของการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมินผล 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล 3) การกำหนดวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมินผล 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) การนำเสนอผลการประเมินผล 6) การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง และ 7) การกำหนดตัวผู้ประเมิน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงผู้วิจัยได้ศึกษาศึกษาขอบข่ายองค์ประกอบแนวคิด ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ; กรมสามัญศึกษา (2544) ; อนุวัติ คุณแก้ว (2548) ; ส.วาสนา ประवालพุกษ์ (2537) ; Puckett และ Black (2000) ; Wiggins (1989) ; Adams (1995) และ Hart (1994) องค์ประกอบของการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมินผล
- 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล
- 3) การกำหนดวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมินผล
- 4) กำหนดกรอบการประเมิน
- 5) การนำเสนอผลการประเมินผล
- 6) การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริงและ
- 7) การกำหนดตัวผู้ประเมิน

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

1. ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
3. ศึกษาโรงเรียน Best Practice
 - 3.1 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง
 - 3.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

พูน ปณ ทิโต ชีเว

นียมศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง การพัฒนาครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงที่เปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1) การกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล เป็นขั้นที่ครูผู้สอนมีการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล โดยควรกำหนดให้ครอบคลุมความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนโดยจุดประสงค์การวัดและประเมินผล ต้องกำหนดให้มีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของหลักสูตร

1.2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล เป็นขั้นที่ครูผู้สอนควรกำหนดรายละเอียดเกณฑ์ในการให้คะแนนผลงานผู้เรียน โดยเกณฑ์การวัดและประเมินผลต้องกำหนดให้สอดคล้องกับภาระงานและจุดประสงค์การเรียนรู้

1.3) การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผล เป็นขั้นที่ครูผู้สอนควรกำหนดวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีความหลากหลายและให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการประเมิน

1.4) กำหนดกรอบการประเมิน เป็นขั้นที่ครูผู้สอนวางแผนการประเมินที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหากับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน ต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เช่น ความรู้ ทักษะและกระบวนการ ความรู้สึก คุณลักษณะ เป็นต้น

1.5) การนำเสนอผลการประเมินผล เป็นขั้นที่ครูผู้สอนนำผลการประเมินผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

1.6) การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นขั้นที่ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของนักเรียนโดยให้นักเรียนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับรู้รายละเอียดของงานก่อนปฏิบัติ สืบหาความต้องการความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียน และสำรวจภาระงานที่นักเรียนปฏิบัติจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้

1.7) การกำหนดตัวผู้ประเมิน เป็นขั้นที่ครูผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนร่วมด้วย โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน

2. สภาพปัจจุบัน การประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึงสภาพปัจจุบันที่ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

3. สภาพที่พึงประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง สภาพที่ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 7 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมินผล 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล 3) การกำหนดวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมินผล 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) การนำเสนอผลการประเมินผล 6) การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริงและ 7) การกำหนดตัวผู้ประเมิน

4. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง วิธีการที่ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการของการประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อให้ครูสามารถดำเนินการประเมินผลตามสภาพจริงได้

5. ครู หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. 2551

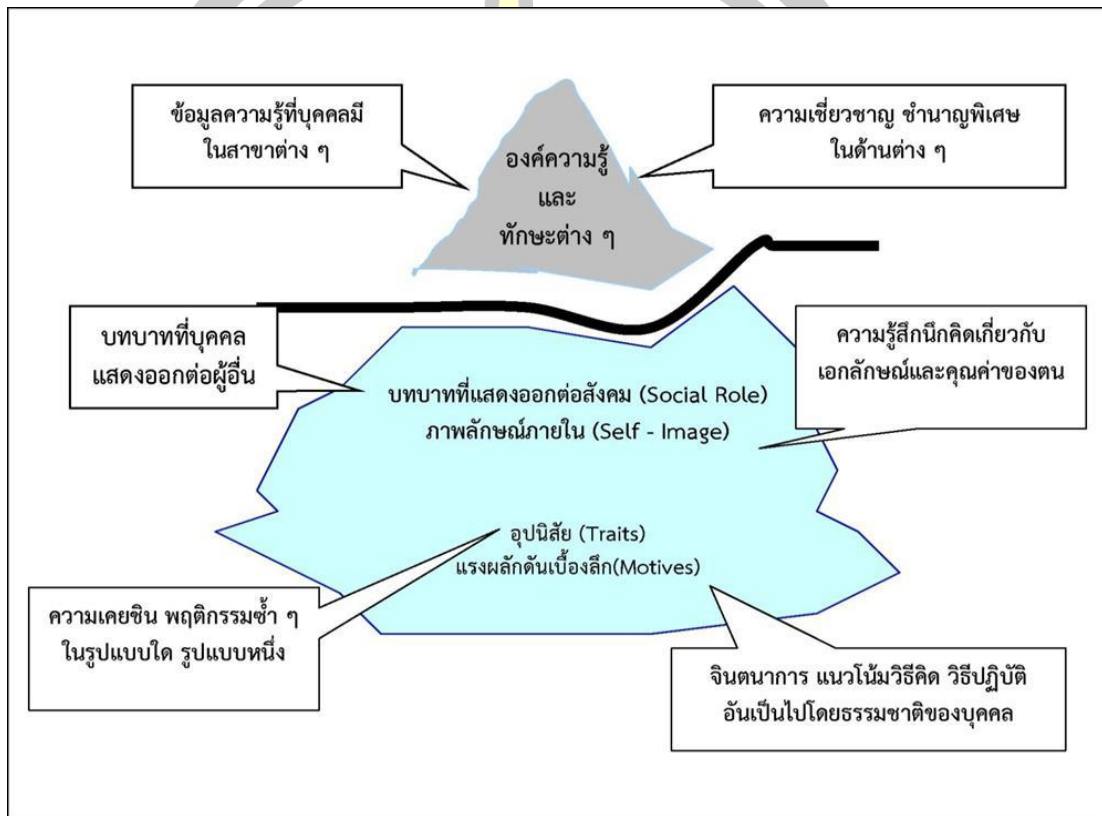
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

David c. McClelland (1973) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เมื่อปี ค.ศ. 1960 กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล ในองค์การกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัดเชาว์ปัญญา (IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่มีความเหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้เนื่องจากไม่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ McClelland ได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร โดยใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาของผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก McClelland ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัดบทความเรื่อง Testing for Competence Rather Than for Intelligence ของ McClelland

ในวารสาร American Psychologist ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจ ศึกษา และใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้ (เทื่อน ทองแก้ว, 2545)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน มักมีการอธิบายด้วยโมเดล ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล เปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทรอบที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อ พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ดังภาพประกอบ 2 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) จากคุณลักษณะทั้ง

5 องค์ประกอบ กล่าวโดยสรุปสามารถจัดแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ (ศิริพร แยมนิล, 2549)

1. ความหมายของสมรรถนะ

Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” การนำความหมายของ Competency ไปใช้ในทางวิชาการก็สร้างความสับสนได้เช่นเดียวกัน โดยกล่าวกันว่า การกำหนดความหมายของ Competency มีหลายความหมาย เช่น Boyatzis (1982) ให้ความหมาย “an underlying characteristic of the person which could be a motive, trait, skill, aspect of one’s self image or social role or a body of knowledge which he or she uses” ส่วน McClelland กล่าวว่า competency ควรจะเป็นสิ่งที่แยกแยะระหว่าง superior และ Average คือ สามารถบอกได้ว่าใครเป็นคนที่มีความโดดเด่นหรือปานกลาง

มีนักวิชาการให้ความหมายของ สมรรถนะ หลายท่านดังนี้

McClelland (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญเช่น ทักษะการอ่าน
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึงความรู้เฉพาะด้านของบุคคลเช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา
3. ทศคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Concept) เช่นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้นเช่นเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายเช่นบุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

Boyatzis (1982) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึงสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัย

สภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel และ Fitt (1992) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

Spencer and Spencer (1993 : 11) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion Reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performance) ซึ่งลักษณะของบุคคลนั้นประกอบไปด้วย แรงจูงใจ (Motive) ลักษณะส่วนบุคคล (Trait) การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill)

Dales และ Hes (1995) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิด การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวม กับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุบนิสัย ทักษะคิด บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

เพชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) ได้ให้ความหมายของของสมรรถนะว่าสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

ทัศนรงค์ จารุเมธิชน (2556) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่มาจาก ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะของบุคคล (Trait) และแนวคิดของตนเอง (Self Concept) ของบุคคลนั้นที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

จากความหมายสมรรถนะที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานของบุคคล คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่มาจาก ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill)

แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะของบุคคล (Trait) และแนวคิดของตนเอง (Self Concept) ของบุคคลนั้นที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ระบุว่า สมรรถนะ หรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

- 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
 - 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
 - 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
 - 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวบ่งชี้หลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้หลัก แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
 - 5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
 - 6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆเช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
- ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้

ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทาให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นประโยชน์ของ Competency ในด้านการพัฒนาบุคคล จึงสรุปได้ดังนี้

- 1) การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กรและงาน
- 2) การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- 3) การพัฒนาฝึกอบรม ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
- 4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
- 5) การบริหารผลงาน (Performance management)
- 6) การบริหารคนเก่ง (Talent Management)
- 7) การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 8) การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า

ในยุคโลกาภิวัตน์สมรรถนะมีความจำเป็นต่อสถานะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นสมรรถนะนับเป็นความจำเป็นที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาทหรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขายออกมาได้อย่างมากมายแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างของแต่ละงานขององค์กรและพนักงานกับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

จากการศึกษาความสำคัญของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่ทุกองค์กรควรให้ความสนใจพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานตำแหน่งนั้น ๆ

3. ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันและจำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท/ระดับดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึงความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึงความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (JobBased) หน้าที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

ชูชัย สมितिไกร (2552) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด หรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่งๆ
3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กำหนดสมรรถนะครูออกเป็น 2 ส่วน คือสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

2.1 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดหาข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห่องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.5 สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

พรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2554) สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะโดยทั่วไป ประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะตามสายงาน คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างโดดเด่น ๆ จะยังไม่ใช่สมรรถนะ แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะมี 3 ประเภท หลัก ๆ คือ 1) สมรรถนะหลัก (2) สมรรถนะตามสายงาน และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

4. องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้
 ฌรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. แรงขับเคลื่อนภายใน (Motive) หมายถึง พลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท ซึ่งพลังภายในนี้อาจจะมีเหตุปัจจัยหรือเกิดแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจในการต่อสู้ชีวิตเพราะลูก บางคนมีแรงจูงใจในชีวิตเพราะต้องการการยอมรับจากคนอื่น ฯลฯ พลังภายในนี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของสมรรถนะ เพราะเปรียบเสมือนขุมพลังที่จะบ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ และคนแต่ละคนมีไม่เท่ากัน แต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้

2. อุปนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะใจคอของคน ซึ่งลักษณะนิสัยใจคอนี้ มักจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและอยู่กับคนมานาน เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคน ๆ นั้น ไปโดยอัตโนมัติ เช่น นิสัยไม่ไหวร้าย นิสัยใจอ่อน ฯลฯ องค์ประกอบในส่วนนี้ เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคนเพราะเป็นส่วนที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ยากมาก ดังนั้นต้องอาศัยการควบคุมหรือป้องกันไม่ให้คนได้มีโอกาสเอานิสัยไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น

3. การรับรู้ตนเอง (Self-Image) หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตัวเอง องค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง ทำให้พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะยกย่องคนอื่นและดูถูกตัวเอง ฯลฯ องค์ประกอบนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานาน แต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆ ได้ เช่น ความรู้ในงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ฯลฯ ความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้จึงไม่จืดจางยิ่งยั้งเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

5. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ฯลฯ ทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงาน เพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบเรื่องความรู้

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ด้าน

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทาระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้งเพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายดังกล่าว

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถ หรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจะเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5. ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อและนิยาม (Name & Definition) ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators)

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Self-Concept) อุปนิสัย (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ซึ่งจะช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

5. ระดับของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูริทัตพันธ์ (2547) กล่าวถึงระดับความสามารถ (Proficiency Level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้การเขียนรายละเอียดของพฤติกรรมจะกำหนดแยกตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่

1. Basic Level **ขั้นเรียนรู้:** การเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้
2. Doing Level **ขั้นปฏิบัติ:** การแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
3. Developing Level **ขั้นพัฒนา:** ความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน
4. Advanced Level **ขั้นก้าวหน้า:** การคิดวิเคราะห์และนำเสนอสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ได้ตามที่กำหนด
5. Expert Level **ขั้นผู้เชี่ยวชาญ:** การมุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถ ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงานและมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

จากระดับสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่าระดับสมรรถนะหรือระดับความสามารถซึ่งบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นของบุคคลแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมี 5 ระดับ คือ 1) **ขั้นเรียนรู้** คือความสามารถในการปฏิบัติงานตามกรอบหรือแนวทางที่วางไว้ 2) **ขั้นปฏิบัติ** คือ คิดวางแผนการทำงานด้วยตัวเองหรือช่วยบุคคลอื่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับ 3) **ขั้นพัฒนา** คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จของทีมงาน 4) **ขั้นก้าวหน้า** คือ การคิดวิเคราะห์และนำเสนอสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน และ 5) **ขั้นผู้เชี่ยวชาญ** คือ ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6. การพัฒนาสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะไว้ ดังนี้

Davies และ Elison (1997) ได้ให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารไว้ ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะ ควรมีการประเมินและกำหนดสมรรถนะระดับองค์การ ระดับทีม และระดับบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะอาจเป็นแบบบันทึกการพัฒนาหรืออาจใช้รูปแบบต้นไม้การพัฒนาซึ่งเหมาะที่จะใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของทีมงาน เริ่มตั้งแต่การวาง

แผนการฝึกอบรมและพัฒนา การสร้างหลักสูตร การปฐมนิเทศ การบริหารการปฏิบัติงานการบริหาร
สมรรถนะและการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้

2. การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถนะบุคคล
ที่จะต้องวิเคราะห์งานที่ทำ โดยแปลงวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติย่อย แล้วกำหนดสายงานหรือสาขา
ย่อยๆ กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ กำหนดเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่พึงมี แยกเป็นทักษะ
ย่อยๆ แล้วจัดเป็นกลุ่มทักษะ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะ
สามารถเริ่มจากการให้บุคคลได้สำรวจตนเอง และบันทึกรายการสมรรถนะที่เห็นว่าสำคัญที่สุด มีจุด
แข็ง และเป้าหมายอย่างไร มีวัตถุประสงค์ในแต่ละสมรรถนะอย่างไร จะวางแผนการพัฒนาในปีต่อไป
อย่างไร รวมทั้งแผนการพัฒนาสมรรถนะระยะยาว สมรรถนะระดับบุคคลจะต้องมีความสอดคล้อง
หรือสนับสนุนสมรรถนะหลักขององค์กรหรือแผนก

3. การปฏิบัติตามแผน โดยทั่วไปใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาตาม
กระบวนการพัฒนาที่กำหนดไว้

4. การประเมินความก้าวหน้าในการประเมินสมรรถนะเป็นระยะ ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะควรเริ่มจากการกำหนดสมรรถนะระดับองค์กรที่ต้องการ
บรรลุเป้าหมาย และกำหนดสมรรถนะระดับบุคคล มีการฝึกอบรมและพัฒนาตลอดจนการประเมิน
การพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคคลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานนั้นๆ

7. กรอบสมรรถนะของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูผู้สอนเพื่อใช้เป็นกรอบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตาม
ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งหมด 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์
และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ
ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดกรอบด้านที่ 1 คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัด
การเรียนรู้

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้าง
และพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ การจัดการเรียนรู้ที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน
อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร

แกนกลางและท้องถิ่น

1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

หลักสูตร

2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
 - 2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
 - 2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน
 - 2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้
 - 2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่าง สอดคล้องเชื่อมโยงกัน
 - 2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง
 - 2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้
 - 3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็ม ตามศักยภาพ
 - 3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ สมรรถนะของผู้เรียน
 - 3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี ความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
 - 3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
 - 3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้
 - 4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
 - 4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
 - 4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

- 5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน
- 5.2 สร้างและนาเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
- 5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับประเมินผลตามสภาพจริง

1. ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ก้าวหน้าสูงสุดเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2540) ได้ให้ความหมายว่า “การประเมินผลตามสภาพจริง” หมายถึง การประเมินกระบวนการทำงานของสมองและจิตใจของผู้เรียนอย่างตรงไปตรงมาตาม สิ่งที่เขาได้ทำ โดยพยายามตอบคำถามว่าเขาทำอย่างไรและทำไมจึงทำอย่างนั้นการได้ข้อมูลดังกล่าว จะช่วยให้ผู้สอนได้ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนการสอนมีความหมาย และทำให้ผู้เรียนเกิดการ อยากรเรียนรู้ ซึ่งเป็นการวัดและประเมินโดยการปฏิบัติจริง ทำการทดลองจริง ฝึกฝนในโรงเรียนจริง บริการชุมชนจริง เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียน มีความหมายและเหมือนชีวิตจริง

อารีย์ วชิรวารการ (2542) ได้ให้ ความคิดเห็นว่า การประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการในการสังเกต บันทึกและรวบรวมข้อมูล จากวิธีการและผลที่นักเรียนทำซึ่งวัดที่ การแสดงออกวัดกระบวนการวัดผลผลิต และแฟ้มสะสมผลงาน

สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ (2554) ได้ ให้ความคิดเห็นว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินที่ออกแบบมาเพื่อสะท้อนให้เห็นพฤติกรรม และทักษะที่ จำเป็นของนักเรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงแห่งโลกปัจจุบัน และวิธีการประเมินที่เน้นงานที่นักเรียน แสดงออกในภาคปฏิบัติเน้นกระบวนการเรียนรู้ผลผลิต และแฟ้มสะสมงาน

ประวิต เอราวรณ (2545) ได้กล่าวถึงการประเมินผลตามสภาพจริงว่าการ ประเมินตามสภาพจริง เป็นการวัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของ ผู้เรียนโดยเป็นการวัดการประเมินกระบวนการทำงานของสมองและจิตใจของผู้เรียนอย่าง ตรงไปตรงมา โดยพยายามตอบคำถามว่า “ผู้เรียนทำอย่างไร” (How) และ “ทำไม” (Why) จึงทำ อย่างนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ พร้อมทั้งผู้สอนได้พัฒนาการสอนของตนเอง

จริยา เสถบุตร (2547) ได้ให้ ความคิดเห็นว่า การประเมินเชิงปฏิบัติตามสภาพจริง เป็นกระบวนการดำเนินงานที่อาศัยวิธีการเชิงคุณภาพเข้ามาตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียนในบริบทของสภาพชีวิตจริงโดยที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมและรับรู้เกณฑ์ในการประเมินนับตั้งแต่การวางแผนการดำเนินการและผลการปฏิบัติงาน ในส่วนคุณค่าของงานที่ได้จากการประเมินนั้นเป็นที่ยอมรับในโลกแห่งความเป็นจริง

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2549) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินจากการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือภาระงาน บริบท (สถานการณ์/เหตุการณ์จำลองใกล้เคียงกับลักษณะงานที่เป็นจริง) และเกณฑ์การประเมินผู้เรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549) ได้ สรุปว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง การประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติงานในชีวิตจริง มีเวลาเพียงพอสำหรับวางแผนการลงมือทำงาน จนได้งานที่เสร็จสมบูรณ์มีโอกาสประเมินผลการทำงานด้วยตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับผู้เรียน

สุนีย์ คล้ายนิล และคณะ (2550) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง การประเมินความรู้ที่แท้จริงที่อยู่ในบริบทของโลกจริง (Real-world) หรืออยู่ในบริบทของชีวิต

ขวลิต ชูกำแหง (2550) ได้ให้ความหมายว่า “การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)” หมายถึง การนำเสนอผู้เรียนด้วยงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งเป็นการประเมินความสามารถผู้เรียนโดยเน้นวัตถุประสงค์โดยตรงมากกว่าโดยอ้อม ในลักษณะกิจกรรมที่เป็นจริงหรือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และส่งเสริมแนวความคิดที่กว้างไกลมีคำตอบที่ถูกมากกว่าเพียงคำตอบเดียว

สรุปได้ว่า การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นกระบวนการประเมินความสามารถของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมุ่งประเมินผลงานที่ปฏิบัติจริงมากกว่าประเมินจากสภาพผลการทดสอบด้านข้อสอบแบบเลือกตอบ และเกณฑ์การประเมินตามสภาพจริงต้องมีสัมฤทธิ์พฤติกรรม และการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

2. หลักการการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้ให้หลักการที่จำเป็นของการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้

1. เป็นการประเมินความก้าวหน้าและการแสดงออกของนักเรียนแต่ละคนบนรากฐานของทฤษฎีทางพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ และด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

2. การประเมินผลจากสภาพจริงจะต้องมีรากฐานบนพัฒนาการ และการเรียนรู้ทางสติปัญญาที่หลากหลาย

3. การประเมินผลจากสภาพจริง และการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมจริงต้องจัดให้ส่งเสริมซึ่งกันและกัน คือ จะต้องพัฒนาจากบริบทที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่นักเรียนอาศัยอยู่และที่ต้องเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของโลก

4. ความรู้ในเนื้อหาสาระทั้งในความรู้กว้างและความลึกจะนำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนเรียนรู้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายสนองความต้องการ เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่

5. การเรียน การสอน การประเมิน จะต้องหลอมรวมกันโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการประเมินจะต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่ทำการเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

6. การเรียน การสอน การประเมิน เน้นการปฏิบัติจริงในสภาพที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับธรรมชาติตามความเป็นจริงของการดำรงชีวิตและต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดตามหรือคิดแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง

7. การเรียนการสอนจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เต็มที่สูงสุดตามสภาพที่แท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ให้หลักการและแนวคิดของการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ว่า

1. การประเมินตามสภาพจริง ไม่เน้นการประเมินทักษะพื้นฐาน (Skill Assessment) แต่เน้น การประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อน (Complex Thinking Skill) ในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ปัญหา และการประเมินตนเองทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

2. การประเมินตามสภาพจริง เป็นการวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน

3. การประเมินตามสภาพจริง เป็นการสะท้อนให้เห็นการสังเกตสภาพงานปัจจุบัน (Current Work) ของนักเรียน และสิ่งทีนักเรียนได้ปฏิบัติจริง

4. การประเมินตามสภาพจริง เป็นการผูกติดนักเรียนกับงานที่เป็นจริง โดยพิจารณาจากงานหลาย ๆ ชิ้น

5. ผู้ประเมินควรมีหลาย ๆ คน โดยมีการประชุมระหว่างกลุ่มผู้ประเมินเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน

6. การประเมินต้องดำเนินการไปพร้อมกับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

7. นำการประเมินตนเองมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตามสภาพที่แท้จริง

8. การประเมินตามสภาพจริง ควรมีการประเมินทั้ง 2 ลักษณะ คือ การประเมินที่เน้นการปฏิบัติจริง และการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

กรมสามัญศึกษา (2544) ได้เสนอแนวคิดและหลักการประเมินตามสภาพจริง มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การประเมินผลจากสภาพจริงไม่เน้นการประเมินทักษะพื้นฐาน (Skill Assessment) แต่เน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อน (Complex Thinking Skill) ในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและการประเมินตนเองทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน
2. การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการสะท้อนให้เห็นการสังเกตสภาพงานปัจจุบัน (Current Work) ของนักเรียน และสิ่งที่นักเรียนได้ปฏิบัติจริง
3. การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการผูกติดนักเรียนกับงานที่เป็นจริงโดยพิจารณาจากงานหลาย ๆ ชิ้น
4. ผู้ประเมินควรมีหลาย ๆ คน โดยมีการประชุมระหว่างกลุ่มผู้ประเมินเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน
5. การประเมินผลต้องดำเนินการไปพร้อมกับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
6. ทำการประเมินตนเองมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตามสภาพจริง
7. การประเมินผลตามสภาพจริง ควรมีการประเมินทั้ง 2 ลักษณะ คือ การประเมินที่เน้นการปฏิบัติจริง และการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2546) ได้ให้แนวคิด หลักการวิธีการประเมินตามสภาพจริงว่า เป็นการประเมินจากหลักฐานร่องรอยหรือผลที่ได้จากการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่น การสังเกต บันทึก การทดลอง และการรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงถึงสมรรถภาพของผู้เรียนอย่างเพียงพอและตรงตามความเป็นจริง การประเมินตามสภาพจริงควรให้ความสำคัญกับทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ และการพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณภาพของผู้เรียนแต่ละคน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มความสามารถของตนเอง
2. เพื่อให้การประเมินสอดคล้องกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง
3. เพื่อให้สามารถค้นหาจุดเด่นของผู้เรียนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาได้เต็มศักยภาพ
4. เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา

อนุวัติ คุณแก้ว (2548) กล่าวถึงหลักการของการประเมินผลจากสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. เป็นการประเมินความก้าวหน้า และการแสดงออกของนักเรียนแต่ละคนบนรากฐานของทฤษฎีทางพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย
2. การประเมินตามสภาพจริง จะต้องมีรากฐานบนพัฒนาการและการเรียนรู้ทางสติปัญญาหลากหลาย
3. หลักสูตรสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญต่อการประเมินตามสภาพจริง คือ หลักสูตรต้องพัฒนามาจากบริบทที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่นักเรียนอาศัยอยู่ และที่ต้องเรียนรู้ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก
4. การเรียน การสอน การประเมินผล จะต้องหลอมรวมกันและการประเมินต้องประเมินต่อเนื่องตลอดเวลาที่ทำการเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม
5. การเรียน การสอน การประเมิน เน้นสภาพที่สอดคล้อง หรือ ใกล้เคียงกับธรรมชาติความเป็นจริงของการดำเนินชีวิต และควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดงานด้วยตนเอง
6. การเรียนการสอนจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เต็มที่สุด ตามสภาพที่เป็นจริงของแต่ละบุคคล เต็มตามศักยภาพของตนเอง การเรียน การสอน และการประเมินต้องเกี่ยวเนื่องกันและเน้นการปฏิบัติจริงในสภาพที่ใกล้เคียงหรือสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า หลักการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นการประเมินความสามารถของผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยประเมินผลไปพร้อมกับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของผู้เรียนพร้อมทั้งสะท้อนความเป็นตัวตนภายในตัวของผู้เรียนรวมถึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและศักยภาพของผู้เรียน

3. วิธีการประเมินผลตามสภาพจริง

จรัญ คำยัง (2544) ได้อธิบายถึงแนวทางการจัดการเรียนการสอนและการประเมินตามสภาพจริงว่าแนวทางการจัดการเรียนการสอนและการประเมินสภาพจริง (Steps of Authentic Approach) คือการใช้วิธีที่เป็นชีวิตจริงลงสู่ห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในสภาพจริง (Authentic Learning) และประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic Assessment) ซึ่งวิธีที่เป็นชีวิตจริงหรือการเรียนการสอนและการประเมินสภาพจริง (Authentic Approach) มีแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. ต้องศึกษาหลักสูตรอย่างชัดเจน โดยเฉพาะจุดประสงค์กลุ่มวิชาหรือจุดประสงค์กลุ่มประสบการณ์ เพื่อดูสมรรถภาพที่ต้องการจะวัดในรายวิชาที่สอนว่ารายวิชาดังกล่าวเน้นสมรรถภาพใดเป็นตัวสำคัญ อันจะนำไปสู่การกำหนดกรอบ หรือ มิติ (Dimension) หรือองค์ประกอบ (Rubrics) ในการประเมิน

2. การกำหนดกรอบการประเมินควรกำหนดเป็นสมรรถภาพ (Competencies) ที่กว้าง และครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงเกิดขึ้นในคำอธิบายรายวิชาถ้าในรายวิชามีจุดประสงค์การเรียนรู้ก็ควรนำจุดประสงค์การเรียนรู้มาศึกษาเพื่อจะรวมทักษะในจุดประสงค์การเรียนรู้มากำหนดเป็นความสามารถ (Ability) ที่นำมาเขียนไว้ในรูปของสมรรถภาพ

3. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการกำหนดภาระงานที่แสดงถึงความสามารถ หรือสมรรถภาพที่เป็นกรอบในการประเมิน บางครั้งอาจมีจุดประสงค์บางตัวที่เป็นความรู้ ความเข้าใจ

4. กำหนดภาระงาน (Tasks) เมื่อมีจุดประสงค์ที่ชัดเจนแล้วจะทำให้ง่ายต่อการกำหนดงานเพราะจุดประสงค์ที่ชัดเจนจะสอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกับสมรรถภาพที่จะประเมิน การกำหนดงานควรกำหนดในใบงาน (Work Sheet) ซึ่งประกอบด้วยชื่องาน จุดประสงค์ของงาน กิจกรรม เครื่องมือการประเมิน ระบุสภาพที่จะประเมิน ซึ่งงานหนึ่งขึ้นอาจจะประเมินได้ทุกสมรรถภาพที่กำหนดไว้เป็นกรอบการประเมิน 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

1) การให้คะแนนเป็นภาพรวม (Holistic) เป็นการบรรยายคุณภาพแต่ละระดับเป็นรายละเอียด เชิงคุณภาพรวม ๆ

2) การให้คะแนนแยกเป็นรายละเอียด (Analytic) เน้นการแยกคุณภาพแต่ละระดับโดยแจ้งเป็นประเด็นและต้องให้คะแนนแต่ละประเด็นแล้วจึงนำมารวมกันเป็นระดับคะแนน

7. การสรุปผล การสรุปผลอาจจะเป็นเกรด แต่การประเมินสภาพจริงควรสรุปเป็นระดับของแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำไปพัฒนา (Monitoring) องค์ประกอบที่ต่ำและส่งเสริมองค์ประกอบสูงต่อไป

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2549) ได้แบ่งลักษณะผลงานหรือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายนั้นจะมี 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 พฤติกรรมการแสดงออกหรือสิ่งที่ไม่ใช่ผลงาน/ชิ้นงาน ได้แก่ การพูด การฟัง การอ่าน การอภิปราย การร่วมกิจกรรมตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายหรือสมมุติขึ้น เช่น การเป็นผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้เพื่อประกอบการประเมินผล อาจทำโดยประเมินผลระหว่างภาคเรียน ประเมินผลปลายภาคเรียน/ปลายปี หรือประเมินจุดประสงค์ ซึ่งมีหลากหลายวิธีการ เช่น

1) การสังเกต เป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านการใช้ความคิดด้านอารมณ์ ลักษณะนิสัย ในขณะที่ปฏิบัติงานสามารถกระทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ซึ่งการประเมินควรจะเป็นแบบบันทึกการสังเกต

2) การสัมภาษณ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น ด้านความคิด ความรู้สึก กระบวนการในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ เพื่อใช้ประกอบการสังเกตเพื่อความมั่นใจในการตัดสินใจ

3) การใช้ผลการบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล เช่น เพื่อนร่วมชั้น ผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นต้น

4) การใช้แบบทดสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง คำถามในแบบทดสอบควรเป็นคำถามที่เน้นการแสดงถึงภูมิรู้ กระบวนการแก้ปัญหา ที่ครอบคลุมความสามารถและเนื้อหาสาระตามหลักสูตรโดยผู้เรียนจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนความคิดหลาย ๆ ด้านผสมผสานกันและสามารถแสดงวิธีคิดออกมาเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน มีคำตอบที่ถูกต้องได้หลายคำตอบ มีวิธีการคิดหาคำตอบได้หลายวิธี ตลอดจนมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน

ลักษณะที่ 2 ผลงานและชิ้นงานที่เกิดขึ้นจริง เช่น การทำตุ๊กตา การทำบ้านที่ผู้เรียนสร้างขึ้น รายงานเดี่ยว รายงานกลุ่ม รายงานผลการเรียนรู้ หนังสือเล่มเล็กประกอบการเรียน/ชิ้นงานที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินผลระหว่างภาคเรียน การประเมินผลปลายภาคเรียน/ปลายปี หรือการประเมินจุดประสงค์นั้นควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น

1) การตรวจงาน / ผลงาน เช่น การตรวจผลงานภาคปฏิบัติ การตรวจผลงาน/ชิ้นงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2) การรายงานตนเองของผู้เรียน เป็นลักษณะที่ให้ผู้เรียนเขียนบรรยาย หรือตอบคำถามสั้น ๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ วิธีการคิดวิธีการทำงาน ความพอใจ ความภาคภูมิใจในผลงาน ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาผลงานและการพัฒนาตนเองของผู้เรียน

3) การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับผลงานของผู้เรียน ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียน

จะเป็นผู้ให้ข้อมูล เช่น เพื่อนร่วมชั้น ผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นต้น

4) การใช้แฟ้มสะสมงาน แฟ้มสะสมงานเป็นการสะสมงานที่เป็นผลงานหรือ ตัวอย่างของผลงาน ที่เป็นร่องรอยหรือหลักฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้สร้างขึ้นและเพื่อแสดงถึง ความสามารถความพยายาม ความก้าวหน้าความถนัด หรือ ผลสัมฤทธิ์ในแต่ละงาน หรือหลาย ๆ งาน ที่ผ่านมาของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ การเลือกเนื้อหา เกณฑ์การเลือก เกณฑ์การตัดสินใจ ความสามารถการแสดงความคิดเห็นต่อผลงานตลอดจนการประเมินผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงานได้รับความนิยมน้อยกว่า เพราะเป็นการ ประเมินควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ผู้สอนและผู้เรียนจะร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูล และประเมินผลไปด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กล่าวถึง การประเมินตามสภาพจริงว่า เป็นการกระทำการแสดงออกหลาย ๆ ด้านของนักเรียนตามสภาพ ความเป็นจริงทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีวิธีการประเมินโดยสังเขปดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่เหมาะสมมากกับการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ ความคิด การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านอารมณ์ ความรู้สึกและลักษณะนิสัยสามารถทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ทั้งในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน หรือในสถานการณ์อื่นนอกโรงเรียนซึ่งวิธีการสังเกตทำได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งนี้การสังเกตโดยตั้งใจหรือมีโครงการสร้างหมายถึง ครูกำหนดพฤติกรรมที่ต้องสังเกต ช่วงเวลาสังเกตและวิธีการสังเกต (เช่น สังเกตคนละ 3-5 นาทีเวียนไปเรื่อย ๆ อีกวิธีหนึ่งคือ การสังเกตแบบไม่ตั้งใจ หรือไม่มีโครงสร้าง ซึ่งหมายถึงไม่มีการกำหนดรายการสังเกตไว้ล่วงหน้า ครูอาจมีกระดาษแผ่นเล็ก ๆ ติดตัวไว้ตลอดเวลาเพื่อบันทึกเมื่อพบพฤติกรรมการแสดงออกที่มีความหมาย หรือสะดุดความสนใจของครู การบันทึกอาจทำได้โดยย่อก่อนแล้วขยายความสมบูรณ์ ภายหลัง อย่างไรก็ตามวิธีการสังเกตที่ดีควรใช้ทั้งสองวิธี เพราะการสังเกตโดยตั้งใจ อาจทำให้ พฤติกรรมที่น่าสนใจแต่ไม่มีในรายการที่กำหนดถูกมองข้ามไป ส่วนการสังเกตโดยไม่ตั้งใจอาจทำให้ครู ขาดความชัดเจนว่าพฤติกรรมใด การแสดงออกใด ควรให้การสนใจและบันทึกไว้ เป็นต้น ข้อเตือนใจ สำหรับการใช่วิธีสังเกต คือ ต้องสังเกตหลาย ๆ ครั้งและในหลาย ๆ สถานการณ์ (เช่นการเรียน การทำงานตามลาพัง การทำงานกลุ่ม การเล่นเกมเข้าสังคมกับเพื่อน หรือการวางตัว ฯลฯ) เมื่อมีเวลา ผ่านไประยะหนึ่ง (2-3 สัปดาห์) ให้นำข้อมูลเหล่านั้นมาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งพร้อมกับเครื่องมืออื่น ๆ ที่ใช้ในการประกอบการสังเกต ได้แก่แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบ บันทึกกระเบียนสะสม เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ ได้ดีซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ ประกอบการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจมากยิ่งขึ้นข้อแนะนำบางประการเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

1) ก่อนสัมภาษณ์ควรหาข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของนักเรียนก่อนเพื่อทำให้การสัมภาษณ์ตรงประเด็นและได้ข้อมูลยิ่งขึ้น

2) เตรียมชุดคำถามล่วงหน้าและจัดลำดับคำถามเพื่อช่วยให้ได้คำตอบที่ไม่วกวน

3) ขณะสัมภาษณ์ครูใช้วาจา ท่าทาง น้ำเสียงที่อบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัย และโน้มน้าวให้นักเรียนอยากพูด/เล่า

4) ใช้คำถามที่นักเรียนเข้าใจง่าย

5) อาจใช้วิธีสัมภาษณ์ทางอ้อมคือ สัมภาษณ์จากบุคคลที่ใกล้ชิดนักเรียน เช่น เพื่อนสนิท ผู้ปกครอง เป็นต้น

3. การตรวจงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลการประเมินไปใช้ทันที ใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการประเมินที่ควรดำเนินการได้ตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัด ผลงานภาคปฏิบัติ โครงการ/โครงการต่างๆ เป็นต้น

งานที่นำไปประเมินนักเรียนควรมีลักษณะที่ครูสามารถประเมินพฤติกรรมระดับสูงของนักเรียนได้ เช่น แบบฝึกหัดที่เน้นการเขียนตอบ เรียบเรียง สร้างสรรค์ (ไม่ใช่แบบฝึกหัดที่เลียนแบบข้อสอบเลือกตอบซึ่งมัก ประเมินได้เพียงความรู้ความจากงาน โครงการ โครงการงาน ที่เน้นความคิดขั้นสูงในการวางแผนจัดการดำเนินการและแก้ปัญหาสิ่งที่ควรประเมินควบคู่ไปด้วยเสมอในการตรวจงาน (ทั้งงานเขียน ตอบและปฏิบัติ) คือ ลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการตรวจงานโดยปกติครูมักประเมินนักเรียนทุกคนจากงานประเภทเดียวกัน ซึ่งครูควรมีความยืดหยุ่นการประเมินจากการตรวจงาน ได้ดังนี้

1) ไม่จำเป็นต้องนำชิ้นงานทุกชิ้นมาประเมิน อาจเลือกเฉพาะชิ้นงานที่นักเรียนทำได้ดีและบอกความหมาย / ความสามารถของนักเรียนตามลักษณะที่ครูต้องการประเมินได้ วิธีนี้เป็นการเน้น “จุดแข็ง” ของนักเรียน ซึ่งเป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายามผลิตงานที่ดี ๆ ออกมามากขึ้น

2) จากแนวคิดตามข้อ 1 ชิ้นงานที่หยิบมาประเมินของแต่ละคน จึงไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องเดียวกัน เช่น นักเรียนคนที่ 1 งานที่ (ทำได้ดี) ที่สามารถนำมาประเมินอาจเป็นงานชิ้นที่ 2, 3, 5 ส่วนนักเรียนคนที่ 2 งานที่นำมาประเมินอาจเป็นงานชิ้นที่ 1, 2, 4 เป็นต้น

3) อาจประเมินชิ้นงานที่นักเรียนทำนอกเหนือจากที่ครูกำหนดให้ก็ได้ แต่ต้องมั่นใจว่าเป็นสิ่งที่นักเรียนทำเองจริง ๆ เช่น สิ่งประดิษฐ์ที่นักเรียนทำเองที่บ้านและนำมาใช้ที่โรงเรียน หรืองานอื่นๆที่นักเรียนเลือกทำขึ้นเองตามความสนใจ เป็นต้น การใช้ข้อมูล / หลักฐาน ผลงานอย่างกว้างขวาง จะทำให้ครูรู้จักนักเรียนมากขึ้น และประเมินความสามารถของนักเรียนตามสภาพที่แท้จริงของเขาได้แม่นยำยิ่งขึ้น

4) ผลการประเมิน ไม่ควรบอกเป็นคะแนนหรือระดับคุณภาพที่เป็นเฉพาะตัวเลข อย่างเดียว แต่ควรบอกความหมายของผลคะแนนนั้นด้วย

4. การรายงานตนเอง เป็นการให้นักเรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำงานความพอใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5. การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนหรือผลงานของนักเรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนนักเรียน จากผู้ปกครอง

6. การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง ในกรณีที่ครูต้องการใช้แบบทดสอบให้ใช้แบบทดสอบภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติจริง ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) ปัญหาในแบบทดสอบต้องมีความหมายต่อผู้เรียน และมีความสำคัญเพียงพอที่จะแสดงถึงภูมิความรู้ของนักเรียนในระดับชั้นนั้น ๆ

2) เป็นปัญหาที่เลียนแบบสภาพจริงในชีวิตของนักเรียน

3) แบบสอบต้องครอบคลุมทั้งความสามารถและเนื้อหาตามหลักสูตร

4) นักเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดหลาย ๆ ด้านมาผสมผสานและแสดงวิธีคิดได้เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

5) ควรมีคำตอบถูกได้หลายคำตอบ และมีวิธีการหาคำตอบได้หลายวิธี

6) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามความสมบูรณ์ของคำตอบอย่างชัดเจน

7. การศึกษารายกรณี (Case Study) เป็นการศึกษารายละเอียดที่ต่อเนื่องกันในช่วงระยะเวลาหนึ่งจนได้ข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดที่พอจะวิเคราะห์หรือตีความได้ถูกต้อง และเป็นจริงของบุคคลหรือสิ่งที่ต้องการศึกษาจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า การศึกษารายกรณีสามารถตั้งจุดมุ่งหมายในการศึกษาได้ดังนี้

1) เพื่อเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การวินิจฉัยและการรักษา (กัน-แก่)

2) เพื่อใช้ในการวิจัย

3) เพื่อใช้ในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

4) เพื่อสืบค้นหาผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษ

5) เพื่อช่วยให้ผู้ปกครองเข้าใจเด็กของตนยิ่งขึ้น

6) เพื่อทำความเข้าใจผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง

7) เพื่อติดตามผลการใช้เทคนิค

8) เพื่อใช้ประกอบการแนะนำให้คำปรึกษา

9) เพื่อใช้ประโยชน์ในกรณีอื่น ๆ

การศึกษารายกรณีทำให้เกิดประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งทางตรงจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษาเอง คือ จะทำให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ศึกษาเป็นคนใจกว้าง หนักแน่น รู้จักเหตุผลในการเชื่อถือข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการรวบรวมอย่างละเอียดรอบคอบ ส่วนประโยชน์ทางอ้อมจะทำให้ช่วยเหลือผู้รับการศึกษาได้ถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ยังทำให้ผู้รับการศึกษาเข้าใจในตนเองอันจะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

หลักของการศึกษารายกรณี เป็นการหาข้อมูล การบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายศึกษาทุกแง่มุม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ ดีความ และสรุปอย่างละเอียด จึงเชื่อมั่นได้ว่าการศึกษารายกรณีเป็นการหาข้อมูล ประกอบการประเมินผลจากสภาพจริงที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่ง และเป็นที่ยอมรับได้ว่าการศึกษารายกรณีเป็นวิธีการศึกษาที่เจาะลึกเฉพาะที่สามารถเชื่อถือได้

ในทางทฤษฎี ผู้ที่จะทำการศึกษารายกรณีต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการวินิจฉัยข้อมูลที่รวบรวมได้ จึงจะทำให้การศึกษาเป็นที่เชื่อถือและยอมรับได้ แต่ในการปฏิบัติแล้ว บุคคลดังกล่าวยังมีน้อยมาก จึงจำเป็นต้องใช้บุคคลเท่าที่มีอยู่ เช่น ครู อาจารย์ที่อยู่ในสถานศึกษาเป็นผู้ศึกษาแทน ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา

8. ระเบียบสะสม (Cumulative Record) เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญมากเกี่ยวกับความสามารถทางการเรียนของผู้เรียนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาขึ้นมา ระเบียบสะสมนอกจากจะรายงานผลการเรียนและพฤติกรรมการเรียนแต่ละวิชาครูประจำชั้นยังบรรยายสรุปพฤติกรรมที่เด่น ๆ ทั้งทางบวกและทางลบไว้ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาพัฒนาการของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ประโยชน์ของระเบียบสะสมจะกล่าวถึงส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลจากสภาพที่แท้จริง ดังต่อไปนี้

1) ใช้ในการศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน โดยหลักฐานที่บันทึกในระเบียบสะสม จะใช้เวลาในการรวบรวมเป็นปี ๆ ช่วยให้เห็นแนวโน้มพัฒนาการและการเจริญเติบโตของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ทำให้เห็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ ความพร้อมทางด้านร่างกาย ความมั่นใจ และคุณค่าต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน นอกจากนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับตัวเองและช่วยให้เขาได้เจริญเติบโตไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม

2) ใช้ในการศึกษาความสามารถพิเศษของผู้เรียนโดยระเบียบสะสมช่วยให้ผู้สอนรู้จักผู้เรียนแต่ละคน และจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง

3) ใช้ในการช่วยผู้เรียนในการแก้ปัญหาส่วนตัว ระเบียบสะสมจะช่วยให้มองเห็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาของผู้เรียน

ในการบันทึกข้อมูลจะต้องรวบรวมและสะสมไว้ในรูปแบบที่แสดงถึงพัฒนาการและความเจริญเติบโตของผู้เรียนทุก ๆ ด้านเป็นระยะ ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นแนวโน้มของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนในอนาคต ฉะนั้นระเบียบสะสมจึงเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ใช้ในการประเมินผลจากสภาพที่แท้จริง

9. การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานดีเด่น (Portfolio Assessment)

การประเมินผลจากสภาพจริงโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน เป็นเทคนิควิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมแพร่หลายมากในต่างประเทศ และปัจจุบันกำลังเข้ามามีบทบาทต่อการวัดและประเมินผลในประเทศไทย ซึ่งการประเมินผลตามวิธีการนี้ผูกติดอยู่กับการสอนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนอย่างชัดเจน

สรุปว่า วิธีการประเมินตามสภาพจริง เป็นวิธีการประเมินผลการพัฒนาการผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายมาประกอบเป็นข้อตัดสินการพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริง

4. ขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ถึงแม้ว่าการประเมินตามสภาพจริงจะเป็นการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ และมีความหลากหลายรูปแบบวิธีการประเมิน ซึ่งเป็นสิ่งที่แน่นอนว่าแต่ละวิธีการจะมีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกันขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริงมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ดังนี้

Puckett และ Black (2000) นำเสนอกระบวนการประเมินตามสภาพจริงในภาพรวม (overall) ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. กำหนดขอบเขต (domain) ที่ต้องการประเมิน
3. กำหนดยุทธวิธีและเทคนิคการประเมิน
4. กำหนดวิธีการรวบรวม จัดเก็บ และใช้สารสนเทศการประเมิน

Sun (2000) ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ประเมินตามสภาพจริง ว่าเป็นทักษะการใช้ความรู้ที่ซับซ้อน จึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค โดยได้นำเสนอขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริงไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างพันธะการประเมิน
2. พัฒนาการจัดลำดับคำถามการประเมินที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างตัวบ่งชี้สำหรับคำถามการประเมินแต่ละคำถาม
4. นำตัวบ่งชี้บรรจุลงในเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค
5. เก็บรวบรวมข้อมูลและคะแนนจากการใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค
6. สร้างรายงานการประเมินผล

Adams (1995) ได้นำเสนอคำถาม 5 ข้อคำถาม สำหรับการประเมินตามสภาพจริง ได้แก่ 1) จะใช้วิธีการอย่างไรในการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน 2) จะประเมินอะไร 3) จะใช้สารสนเทศในการประเมินอย่างไร 4) การประเมินมีความเกี่ยวข้องกับการสอนและหลักสูตรอย่างไร 5) ประเมินเพื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไร

Hart (1994) ได้กล่าวถึงโปรแกรมการประเมินแบบใหม่ว่าเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างยุ่งและสิ้นเปลืองเวลา จำเป็นต้องวางแผนเป็นอย่างดี Hart นำเสนอขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุประเด็นสำคัญ

1.1 กระบวนการวางแผน โดยตอบคำถามดังนี้ 1) ใครมีส่วนในกระบวนการวางแผน 2) กระบวนการวางแผนมีโครงสร้างอย่างไร และ 3) อะไรคือรูปแบบ มาตรฐาน และเกณฑ์ที่สามารถระบุเพื่อช่วยในการขึ้นการวางแผนกระบวนการ

1.2 วัตถุประสงค์และจุดเน้น โดยตอบคำถามดังนี้ 1) อะไรคือจุดประสงค์ในการสร้างโปรแกรมการประเมินแบบใหม่ 2) ใครเป็นผู้ประเมินและประเมินทำไม 3) อะไรคือจุดประสงค์และผลผลิตสำคัญที่จะถูกประเมิน 4) กำหนดจุดเน้นว่า ควรจะเป็นการประเมินระหว่างเรียนหรือประเมินสรุปรวม หรือทั้งสองแบบ 5) เอกสารประเมินแสดงให้เห็นการพัฒนาในช่วงหนึ่งหรือพัฒนาต่อเนื่อง หรือทั้งสองแบบ และ 6) ใครจะเป็นผู้ใช้ผลการประเมินและใช้อย่างไร

1.3 กลวิธีการประเมิน โดยตอบคำถามดังนี้ 1) อะไรคือกลวิธีการประเมินที่เป็นไปได้และส่งเสริมวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการประเมินแบบใหม่ 2) กลวิธีการประเมินดังกล่าว ยุติธรรมสำหรับนักเรียนที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรม เพศ ความสามารถ รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันหรือไม่ 3) จะนำกลวิธีการประเมินแบบใหม่มาบูรณาการกับหลักสูตรได้อย่างไร และ 4) ทรัพยากรที่ต้องการในการดำเนินการตามกลวิธีประเมินมีอะไรบ้าง

1.4 ประเด็นในการประเมิน โดยตอบคำถามดังนี้ 1) การประเมินจะให้คะแนนหรือตัดเกรดอย่างไร 2) อะไรคือหลักฐานที่แสดงสัมฤทธิ์ผลตามจุดประสงค์และผลผลิตสำคัญ 3) การให้คะแนนอย่างไรจึงจะทำให้เกิดความเป็นปรนัยและความคงที่ 4) พยายามเป็นกลางในการให้คะแนนโดยการเปรียบเทียบการให้คะแนนกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

1.5 การตรวจสอบและการรายงาน โดยตอบคำถามดังนี้ 1) อะไรคือวิธีการตรวจสอบที่รับรองได้ว่าเป็นการประเมินที่มีความตรงและความเที่ยง 2) มีวิธีจัดการและรายงานสารสนเทศในการประเมินอย่างไร

2. การวางแผนและการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการประเมิน

2.1 คำแนะนำสำหรับผู้บริหาร มีดังนี้ 1) ควรหลีกเลี่ยงสิ่งล่อใจเพื่อให้ครูเข้าใจและปฏิบัติตามโปรแกรมการประเมินโดยปราศจากการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ

ครู 2) แต่งตั้งผู้นำครูเพื่อที่เป็นหัวหน้าในการวางแผนการประเมินเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติให้มากที่สุด 3) ส่งเสริมให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้องและร่วมมือร่วมแรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ทุกขั้นตอนของการวางแผนการประเมิน เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของแผนการประเมิน ทำการประเมินตามแผนด้วยความเต็มใจ และนำผลไปใช้พัฒนาการวางแผนการสอน 4) ยอมรับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างหลักสูตร การปฏิบัติการสอนและการประเมิน การเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลต่อส่วนอื่น ๆ ดังนั้น จึงควรออกแบบแต่ละส่วนให้รอบคอบ 5) สนับสนุนส่งเสริมความร่วมมือของครูให้เกิดในทุกขั้นตอน เพื่อให้ครูมีส่วนแบ่งปันรับผิดชอบร่วมกัน มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินแบบใหม่ 6) ยอมรับว่าโปรแกรมการประเมินแบบใหม่มีค่าใช้จ่ายมากกว่าการประเมินแบบเดิม ไม่ว่าจะเป็นที่เก็บแฟ้มสะสมงาน แฟ้มสะสมงาน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการประเมินภาคปฏิบัติ เครื่องถ่ายเอกสาร สำหรับครู จึงจำเป็นต้องมีเงินทุนสนับสนุนอย่างเพียงพอ และ 7) เรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่เป็นเพียงความเคลื่อนไหวที่ฉาบฉวย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องใช้เวลาและความร่วมมือของทีมงาน

2.2 เคล็ดลับสำหรับครู มีดังนี้ 1) กำหนดแผนการประเมินรายบุคคล

แผนการประเมินของครูต้องขึ้นอยู่กัเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนวิธีสอนและความต้องการสารสนเทศ ครูควรเลือกใช้วิธีการประเมินที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติในห้องเรียนและให้ผลการประเมินที่ตรงเป้าหมายและความต้องการ 2) ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินหรือรับรู้แผนการประเมินข้อมูลจากนักเรียนจะช่วยให้แผนการประเมินของครูเป็นไปได้ในทางปฏิบัติไม่สูงสุดเอี่ยมจนเกินไป 3) เริ่มต้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป อย่าเปลี่ยนแปลงโดยทันทีการเริ่มต้นประเมินด้วยวิธีการใหม่หนึ่งหรือสองวิธีจะทำให้นักเรียนและตัวครูรู้สึกไม่ลำบากมากนัก 4) ทำให้การประเมิน เป็นส่วนหนึ่งในงานประจำในห้องเรียนในแต่ละวัน ค่อย ๆ บูรณาการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ 5) เริ่มต้นอย่างง่าย ๆ และมีระบบการบันทึก/การเก็บรักษาที่มีประสิทธิภาพการออกแบบระบบบันทึกหรือการเก็บรักษาควรเลือกวิธีการที่นักเรียนจะสามารถช่วยเหลือได้

3. การประเมินผลระบบประเมินนักเรียน

3.1 ต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาก่อนที่จะดำเนินการประเมินและพัฒนา กิจกรรมและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดต้องชี้เฉพาะอย่างชัดเจนว่า ต้องการให้นักเรียนรู้และสามารถทำอะไรได้ เพื่อให้ข้อมูลการประเมินตรงความต้องการและสามารถใช้ประโยชน์ได้ การกำหนดมาตรฐานขึ้นกับฉันทามติจากนักวิชาการ นักการศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักนโยบาย และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน กลุ่มคนดังกล่าว ต้องกำหนดว่านักเรียนควรเรียนรู้อะไร ปฏิบัติได้ระดับใด และควรมีพัฒนาการด้านใด

3.2 จุดประสงค์หลักของระบบการประเมินควรเอื้อประโยชน์การเรียนรู้ชั้นสูงของนักเรียนและนักนโยบายการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ชั้นสูงของนักเรียน และนอกจากนี้ต้องคำนึงถึงความต้องการใช้ผลการประเมินที่แตกต่างกันของนักเรียน ครู พ่อแม่ นักการศึกษา นักนโยบายการศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ด้วย

3.3 วิธีการ งาน มาตรฐานการประเมิน และการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินควรยุติธรรมสำหรับนักเรียน ทั้งในบริบทที่แตกต่างกันของวัฒนธรรม เชื้อชาติ ชั้นเรียนและเพศ

3.4 งานหรือกิจกรรมการประเมินควรมีความตรงและเป็นตัวแทนที่แสดงออกถึงสัมฤทธิ์ผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับนักเรียน โดยระบบประเมินต้องจัดหาสารสนเทศเกี่ยวกับความรู้ และความสามารถที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย

3.5 การรายงานผลการประเมินควรนำเสนอให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติของนักเรียนเป็นหนึ่งในตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาทั้งหมดจะเป็นประโยชน์กับนักการศึกษาและนักนโยบายการศึกษาที่ควรตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อม ทรัพยากร และผลผลิต

3.6 ครูควรเกี่ยวข้องกับการออกแบบและการใช้ระบบประเมิน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

3.7 วิธีการและผลการประเมินควรนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ตอบสนองกับความต้องการของผู้ใช้ทุกกลุ่ม

3.8 ระบบการประเมินควรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนา

Wiggins (1989) ได้จำแนกวิธีการประเมินตามสภาพจริงไว้ 4 ประการ ได้แก่ การประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินการเขียน การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และการแสดงนิทรรศการ แต่ละวิธีการมีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างกัน โดย Wiggins ได้นำเสนอคำถามเพื่อใช้ในการประเมินตามสภาพจริงสำหรับครู ดังนี้

1. พิจารณาจากประสบการณ์

1.1 วิธีการประเมินชนิดใดที่ครูคิดว่าวัดการเรียนรู้ของนักเรียนได้ถูกต้องที่สุด
1.2 อะไรคือตัวอย่างของวิธีการประเมินที่ครูพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อการวัดความสามารถ

1.3 อะไรคือตัวอย่างของวิธีการประเมินที่ครูพิจารณาว่าไม่มีความสำคัญต่อการวัดความสามารถ

2. การประยุกต์การประเมินตามสภาพจริงให้เข้าถึงการสอนของครู

2.1 ส่วนใดบ้างที่ครูสอนโดยประยุกต์ใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริงทั้ง 4 วิธีการ ได้แก่ การประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินการเขียน การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และการแสดงนิทรรศการ

2.2 อะไรคือตัวอย่างของวิธีการประเมินตามสภาพจริงที่ครูใช้ในการสอน

2.3 วิธีการประเมินตามสภาพจริงทั้ง 4 วิธีการดังกล่าว วิธีใดที่เป็นประโยชน์ หรือน่าจะเป็นประโยชน์กับการสอนของครู ทำไม

3. การใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริง

3.1 หากครูวางแผนที่จะสอนโดยเลือกจุดประสงค์การสอนมา 3 จุดประสงค์ และบรรยายวิธีการประเมินตามสภาพจริง ที่ครูจะใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทั้ง 3 จุดประสงค์

3.2 ระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนตามข้อ 3.1

3.3 ส่วนประกอบใดบ้างที่ครูต้องการให้นักเรียนนำไปรวมไว้ในแฟ้มสะสมงาน

3.4 ครูวางแผนจัดนิทรรศการ 1 ครั้ง หรือมากกว่า 1 ครั้ง เพื่อประเมินทักษะที่พัฒนาขึ้นของนักเรียน

4. สรุป

4.1 กรุณาสรุปย่อ (ประมาณครึ่งหน้า) จุดสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นพอสังเขป

4.2 การประเมินที่หลากหลายเกี่ยวกับความคิดรวบยอดของการเรียนรู้
อย่างไร

4.3 ครูอยากกล่าวอะไรที่จะทำให้เพื่อนครูเกิดความเชื่อมั่นที่จะเริ่มต้นใช้ 1 ใน 4 วิธีการประเมินตามสภาพจริงและแนะนำวิธีการใดก็ได้ให้เห็นเป็นรูปธรรมและทำไมครูจึงเลือกวิธีการนั้น

ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ (2537) การประเมินตามสภาพจริงมีการดำเนินงานตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการประเมิน ต้องสอดคล้องกับสาระมาตรฐานจุดประสงค์การเรียนรู้และสะท้อนการพัฒนาด้วย

2. กำหนดขอบเขตในการประเมิน ต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เช่น ความรู้ ทักษะและกระบวนการ ความรู้สึก คุณลักษณะ เป็นต้น

3. กำหนดผู้ประเมิน โดยพิจารณาผู้ประเมินว่าจะมีใครบ้าง เช่น นักเรียน ประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมิน ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ วิธีการประเมิน เช่น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึก พฤติกรรมแบบสำรวจความคิดเห็น บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง แฟ้มสะสมงาน ฯลฯ

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

6. วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์โดยระบุสิ่งที่วิเคราะห์ เช่น กระบวนการทำงาน เอกสารจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ รวมทั้งระบุวิธีการบันทึกข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนน ผลงานว่าผู้เรียนทำอะไร ได้สำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จในระดับใด คือ มีผลงานเป็นอย่างไร การให้คะแนนอาจจะให้ในภาพรวมหรือแยกเป็นรายให้สอดคล้องกับงานและจุดประสงค์การเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้กำหนดขั้นตอนในการประเมินตามสภาพจริง ดังนี้

1. ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากหลักสูตร กลางหลักสูตรท้องถิ่น คู่มือการเรียน ฯลฯ

2. ทำความชัดเจนกับลักษณะ / ความหมายของผลสัมฤทธิ์เหล่านั้น

3. กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ

4. กำหนดรายละเอียดของงาน

5. กำหนดกรอบการประเมิน

6. กำหนดวิธีการประเมินอาจใช้วิธีการต่อไปนี้

6.1 การสังเกต

6.2 การสัมภาษณ์

6.3 การตรวจงาน

6.4 การรายงานตนเองของนักเรียน

6.5 การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง

6.6 การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

7. กำหนดตัวผู้ประเมิน (ควรจะมีใครบ้าง เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง)

8. กำหนดเกณฑ์การประเมิน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้กำหนดขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงมีไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์การประเมิน

จุดประสงค์ที่สำคัญของการประเมินตามสภาพจริงก็คือ การแสวงหาข้อมูล การแสดงออกของนักเรียนตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนและเพิ่มพูนศักยภาพ รวมทั้งใช้ข้อมูลที่จะพัฒนาการเรียนการสอนและหลักสูตร โดยจะต้องมีการวางแผนการอบตารางการใช้เครื่องมือ และกระบวนการประเมินตลอดภาคเรียนรวมทั้งการตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ต้องประเมิน

2. กำหนดขอบเขตการประเมิน

การวางแผนขอบเขตการประเมินจะต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน ความเชื่อมโยง การพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร โดยพิจารณาลำดับการเรียนรู้ โดยเริ่มจากความตระหนักไปสู่การสำรวจ การสืบสวน การนำไปใช้ ซึ่งจะต้องวางแผนให้ครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้ต่อไปนี้ เป้าหมายของพฤติกรรมในขอบเขตต่าง ๆ เช่น

2.1. ความรู้ (ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและเนื้อหาสาระ)

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

2.3. ความรู้สึก (ความพอใจ ความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ ความเชื่อมั่นความรู้สึกต่อคนอื่น โรงเรียน ครู และการเรียนการสอน เป็นต้น)

2.4. คุณลักษณะ (ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดสร้างสรรค์ คิดหาเหตุผล ความร่วมมือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความต้องการสำรวจ ค้นคว้าการใช้ความรู้ใหม่เป็นต้น) ภาพรวม การวางแผนทั้งหมดจะต้องพิจารณาถึงยุทธศาสตร์และวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียนเป็นรายบุคคล

3. กำหนดผู้ประเมิน โดยพิจารณาผู้ประเมินว่าจะมีใครบ้าง เช่น นักเรียน ประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมิน ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ซึ่งการประเมิน มีวิธีการดังนี้

4.1 การสังเกต เป็นวิธีการเก็บข้อมูลพฤติกรรม ด้านการใช้ความคิดและทางการปฏิบัติ โดยเฉพาะด้านอารมณ์ ความรู้สึกและลักษณะนิสัย สามารถทำได้ตลอดเวลาทุก สถานที่ ทั้งในและนอกห้องเรียนหรือสถานการณ์อื่นนอกห้องเรียน

4.2 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีที่ใช้เก็บข้อมูลตามพฤติกรรมต่างๆ ได้ดี เช่น ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ อาจใช้ประกอบในการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจยิ่งขึ้น

4.3 การตรวจผลงาน เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อช่วยนักเรียนและเพื่อปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการวัดและประเมินผลที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่นการตรวจแบบฝึกหัด การตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติการ ตรวจสอบการจัดทำโครงการ/โครงการต่างๆ เป็นต้น

4.4 การรายงานตนเองเป็นการให้นักเรียนเขียนสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งความรู้ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำ ความพอใจในผลงานความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ฯลฯ

4.5 การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน ผลงานนักเรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนจากแหล่งต่าง ๆ

4.6 การใช้ข้อสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง ในกรณีที่ครูต้องการใช้แบบทดสอบข้อเสนอแนะ ให้ใช้แบบทดสอบภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติจริง

5. กำหนดเวลา และสถานที่ที่จะประเมิน เช่น ประเมินระหว่างนักเรียนทำกิจกรรมระหว่างทำงานกลุ่ม/โครงการ โดยกำหนดวันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ ช่วงเวลาว่าง/พักกลางวัน

6. วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์ โดยกำหนดสิ่งที่จะวิเคราะห์ เช่นกระบวนการทำงาน เอกสารจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ รวมทั้งระบุวิธีการบันทึกข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนน ผลงานว่าผู้เรียนทำอะไรได้สำเร็จ หรือว่ามีระดับความสำเร็จในระดับใด คือ มีผลงานเป็นอย่างไร ซึ่งหลักการให้คะแนนอาจจะให้เป็นภาพรวมหรือแยกเป็นรายก็ได้ ให้สอดคล้องกับงานและจุดประสงค์การเรียนรู้หลักเกณฑ์วิธีการให้คะแนนตามแนวทางการประเมินตามสภาพจริงของนักเรียนสามารถทำได้ 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ให้คะแนนในลักษณะรวม เป็นการให้คะแนนในความหมายว่าคะแนนนั้นเป็นคะแนนความประทับใจในผลงานทั้งหมด รวมทุกด้านแล้วมักใช้กับเครื่องมือวัดที่เป็นแบบทดสอบที่เน้นการปฏิบัติจริง (Authentic Test)

แนวทางที่ 2 ให้คะแนนในลักษณะวิเคราะห์งานเป็นส่วนย่อย เป็นการแตกย่อยผลสัมฤทธิ์ของงานหนึ่ง ๆ ออกเป็นหลาย ๆ ด้าน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้านในงานนั้น ๆ ของนักเรียน ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์มากต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการให้คะแนนในลักษณะวิเคราะห์งานเป็นลำดับย่อยมักใช้การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

กรมสามัญศึกษา (2544) ได้กำหนดขั้นตอนการประเมินผลจากสภาพจริง มีดังนี้

1. ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการโดยการวิเคราะห์จากหลักสูตรกลาง หลักสูตรท้องถิ่น คู่มือการเรียน ฯลฯ
2. ทำความชัดเจนกับลักษณะความหมายของผลสัมฤทธิ์เหล่านั้น
3. กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ
 - 3.1 งานที่ทุกคนต้องทำ
 - 3.2 งานที่ทำตามความสนใจ
4. กำหนดรายละเอียดของงาน
5. กำหนดกรอบการประเมิน ทำแผนผังการประเมินที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหากับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน
6. กำหนดวิธีการประเมินอาจใช้วิธีการต่อไปนี้
 - 6.1 การสังเกต เป็นการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านอารมณ์ ความรู้สึก และลักษณะนิสัย สามารถทำการสังเกตได้ทุกเวลาและทุกสถานที่
 - 6.2 การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงพฤติกรรมได้ดี เช่น ความคิด ความรู้สึก กระบวนการและขั้นตอนในการทำงาน วิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น
 - 6.3 การตรวจงาน เป็นการวัดและประเมินผลโดยสามารถนำผลการประเมินไปใช้ได้โดยทันที มีอยู่ 2 ลักษณะ คือเพื่อเป็นการช่วยเหลือนักเรียน และเพื่อปรับปรุงการสอนของครู
 - 6.4 การรายงานตนเองของนักเรียน เป็นการให้นักเรียนเขียนบรรยายตอบคำถามสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านต่างๆ
 - 6.5 การบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนผลงานของนักเรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนจากแหล่งต่าง ๆ
 - 6.6 การใช้แบบสอบถามเน้นการปฏิบัติจริง (Authentic Test) ในกรณีที่ครูต้องการใช้แบบทดสอบ
 - 6.7 การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

7. กำหนดตัวผู้ประเมิน (ควรมีใครบ้าง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง)

8. กำหนดเกณฑ์การประเมิน

สมนึก นนทิจันทร์ (2545) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้

1. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น คู่มือการเรียนรู้ ฯลฯ
2. ทำความชัดเจนกับลักษณะ/ความหมายของผลสัมฤทธิ์เหล่านั้น
3. กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ คือ
 - 3.1 งานที่ทุกคนต้องทำ
 - 3.2 งานที่ทำตามความสนใจ
4. กำหนดรายละเอียดของงาน
5. กำหนดกรอบการประเมิน
6. กำหนดวิธีการประเมิน ได้แก่ การสังเกต สัมภาษณ์ การสอบถามการตรวจงาน การบันทึกจากบุคคลผู้เกี่ยวข้อง การศึกษารายกรณี การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง ระเบียบสะสมแฟ้มสะสมงานดีเด่น
7. กำหนดตัวผู้ประเมิน ควรมีใครบ้าง ครู นักเรียน ผู้ปกครองหรือใครอีกที่เหมาะสม
8. กำหนดเกณฑ์การประเมินและขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริงที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริงไว้ดังนี้
 - 8.1 ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ
 - 8.2 ทำความชัดเจนกับลักษณะ/ความหมายของผลสัมฤทธิ์เหล่านั้น
 - 8.3 กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ คืองานที่ทุกคนต้องทำและงานที่ทำตามความสนใจ
 - 8.4 กำหนดรายละเอียดของงาน
 - 8.5 กำหนดกรอบการประเมิน
 - 8.6 กำหนดวิธีการประเมิน ได้แก่ การสังเกต สัมภาษณ์ บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องการใช้แบบทดสอบวัดความสามารถที่เป็นจริง การรายงานตนเอง การใช้แฟ้มสะสมงาน
 - 8.7 กำหนดตัวผู้ประเมิน
 - 8.8 กำหนดเกณฑ์การประเมิน

ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

รายชื่อผู้วิจัย	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540)	กระทรวงศึกษาธิการ (2544)	กรมสามัญศึกษา (2544)	สมนึก นนทิจันทร์ (2545)	(ส.วาสนา ประवालพุกข์.2544)	Puckett และ Black (2000)	Wiggins (1989)	Adams (1995)	Hart (1994)	ความถี่
องค์ประกอบการประเมินผลตามสภาพจริง										
1. การกำหนดจุดประสงค์การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง	✓	✓	✓	✓		✓				5
3. การกำหนดตัวผู้ประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓					5
4. การกำหนดวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
5.การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
6. การกำหนดเวลาและสถานที่วัดและประเมินผล		✓	✓		✓					3
7. การนำเสนอผลการประเมินผล	✓	✓		✓		✓	✓	✓		6
8. กำหนดกรอบการประเมิน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ; กรมสามัญศึกษา (2544) ; อนุวัณิ คุณแก้ว (2548) ; ส.วาสนา ประवालพุกข์ (2537) ; Puckett และ

Black (2000) ; Wiggins (1989) ; Adams (1995) และ Hart (1994) ผู้วิจัยใช้ความถี่ 5 คนขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบ โดยสังเคราะห์องค์ประกอบที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกันแล้วนำ หัวข้อที่ต่างกัมาจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอนจนได้มาซึ่งองค์ประกอบของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง 7 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมินผล 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล 3) การกำหนดวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมินผล 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) การนำเสนอผลการประเมินผล 6) การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ ตามสภาพจริง และ 7) การกำหนดตัวผู้ประเมิน ผู้วิจัยจึงได้สรุปแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล เป็นขั้นที่ครูผู้สอน มีการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล โดยควรกำหนดให้ครอบคลุมความรู้ ทักษะ กระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนโดยจุดประสงค์การวัดและประเมินผล ต้องกำหนดให้มีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของหลักสูตร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ ตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลได้ครอบคลุมความรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลได้ครอบคลุม ทักษะ กระบวนการ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลได้ครอบคลุมกับ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุม การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 6 กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับ ตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 7 กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุม ตัวบ่งชี้ การอ่าน คติวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล เป็นขั้นที่ครูผู้สอนควรกำหนด รายละเอียดเกณฑ์ในการให้คะแนนผลงานผู้เรียน โดยเกณฑ์การวัดและประเมินผลต้องกำหนดให้ สอดคล้องกับภาระงานและจุดประสงค์การเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลสะท้อนเป้าหมายและผลที่ ต้องการให้เกิดแก่นักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่นักเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินการปฏิบัติภาระงานการเรียนรู้ของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 เกณฑ์การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับภาระงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 5 เกณฑ์การวัดและประเมินผลสะท้อนสิ่งที่มีคุณค่าที่นอกเหนือไปจากความสำเร็จของงาน เช่น แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของนักเรียนเพื่อความสำเร็จของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 6 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผล เป็นขั้นที่ครูผู้สอนควรกำหนดวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีความหลากหลายและให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการประเมิน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การประเมิน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 6 กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 7 กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

องค์ประกอบที่ 4 การกำหนดกรอบการประเมิน เป็นขั้นที่ครูผู้สอนวางแผนการประเมินที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหากับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน ต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เช่น ความรู้ ทักษะและกระบวนการ ความรู้สึก คุณลักษณะ เป็นต้น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราว และเนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนจะได้รับ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียน เป็นรายบุคคล

ตัวบ่งชี้ที่ 4 กำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินได้ทราบอย่างชัดเจน

ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน

องค์ประกอบที่ 5 การนำเสนอผลการประเมินผล เป็นขั้นที่ครูผู้สอนนำผลการประเมินผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 นำเสนอผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบเป็นรายบุคคล

ตัวบ่งชี้ที่ 2 นำเสนอผลการประเมินให้ผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 นำเสนอผลการประเมินให้ครูคนอื่นทราบ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 นำเสนอผลการประเมินให้เพื่อนนักเรียนห้องอื่นทราบ

องค์ประกอบที่ 6 การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นขั้นที่ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของนักเรียนโดยให้นักเรียนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับรู้รายละเอียดของงานก่อนปฏิบัติ สำนวจความต้องการความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียน และสำรวจภาระงานที่นักเรียนปฏิบัติจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของนักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดสิ่งที่จะวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ของหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดสิ่งที่จะวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การกำหนดภาระงานให้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดภาระงานการเรียนรู้ที่สามารถทำให้บรรลุเนื้อหาและทักษะที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 6 กำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนต้องลงมือปฏิบัติจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 7 กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับวัย และประสบการณ์ของนักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 8 กำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับ

จากกิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้ได้

ตัวบ่งชี้ที่ 9 กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้

องค์ประกอบที่ 7 การกำหนดตัวผู้ประเมิน เป็นขั้นที่ครูผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนร่วมด้วย โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดผู้ประเมินให้ครอบคลุมเพื่อสะท้อนสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมิน
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งอาทิเช่น เพื่อนครู เพื่อนผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 ท่านเปิดโอกาสให้ เพื่อนผู้เรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 5 ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวบ่งชี้เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

การและประเมินผลการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ การประเมินชิ้นงาน/ ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเอง

หรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ว่างผ่าน มาตรฐานการเรียนรู้และตัวบ่งชี้ที่สามารถหาการสอนซ่อมเสริมได้ การประเมินระดับชั้นเรียนเป็น การตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใดมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้าน ใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวบ่งชี้

1.2 การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อ ตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัด การศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาใน ด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ทั้งนี้ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษา ต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานผู้ปกครองและชุมชน

1.3 การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับ เขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาตามภาวะความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและ ดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัด สอบ นอกจากนี้ ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

1.4 การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตาม มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียน ทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ซึ่งผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพ การศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาตลอดจนเป็น ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้นที่กล่าวมาเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่ต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทาระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

2. เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน

ประกอบด้วยการตัดสินการให้ระดับและการรายงานผลการเรียน

2.1 การตัดสินผลการเรียน

ในการตัดสินผลการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คิควิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้น ผู้สอนต้องคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนเป็นหลักและต้องเก็บข้อมูลของผู้เรียนทุกด้านอย่างสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องในแต่ละภาคเรียน รวมทั้งสอนซ่อมเสริมผู้เรียนให้พัฒนาจนเต็มตามศักยภาพ โดยหลักเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนสามารถแบ่งออกตามระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ดังนี้

ระดับประถมศึกษา

1. ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด
2. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวบ่งชี้ และผ่านตามเกณฑ์ที่

สถานศึกษากำหนด

3. ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา
4. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่

สถานศึกษากำหนด ในการอ่าน คิควิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา

1. ตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมดในรายวิชานั้น ๆ

2. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวบ่งชี้ และผ่านตามเกณฑ์ที่

สถานศึกษากำหนด

3. ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา

4. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่

สถานศึกษากำหนด ในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียน

การพิจารณาเลื่อนชั้นทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ถ้าผู้เรียนมี
ข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย และสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่าสามารถพัฒนาและสอนซ่อมเสริมได้
ให้อยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษาที่จะผ่อนผันให้เลื่อนชั้นได้ แต่หากผู้เรียนไม่ผ่านรายวิชาจำนวนมาก
และมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาต่อการเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น สถานศึกษาอาจตั้งคณะกรรมการ
พิจารณาให้เรียนซ้ำชั้นได้ทั้งนี้ให้คำนึงถึงวุฒิภาวะและความรู้ความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 การให้ระดับผลการเรียน

ระดับประถมศึกษาในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา สถานศึกษา
สามารถให้ระดับผลการเรียนหรือระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียน เป็นระบบตัวเลข ระบบ
ตัวอักษร ระบบร้อยละ และระบบที่ใช้ค่าสำคัญสะท้อนมาตรฐาน

การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น
ให้ระดับผลการประเมินเป็น ดีเยี่ยม ดี และผ่าน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องพิจารณาทั้งเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม
การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และให้ผลการเข้าร่วม
กิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

ระดับมัธยมศึกษา ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชาให้ใช้ตัวเลข
แสดงระดับผลการเรียนเป็น 8 ระดับ ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชาคิดจากคะแนน
เต็ม 100 คะแนน ดังนี้

- 0 หมายถึง ผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ ได้คะแนนต่ำกว่า 50 คะแนน
- 1 หมายถึง ผลการเรียนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด ได้คะแนน 50-54 คะแนน
- 1.5 หมายถึง ผลการเรียนพอใช้ ได้คะแนน 55-59 คะแนน
- 2 หมายถึง ผลการเรียนน่าพอใจ ได้คะแนน 60-64 คะแนน
- 2.5 หมายถึง ผลการเรียนค่อนข้างดี ได้คะแนน 65-69 คะแนน
- 3 หมายถึง ผลการเรียนดี ได้คะแนน 70-74 คะแนน
- 3.5 หมายถึง ผลการเรียนดีมาก ได้คะแนน 75-79 คะแนน
- 4 หมายถึง ผลการเรียนดีเยี่ยม ได้คะแนนตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ให้ระดับผลการประเมินเป็น ดีเยี่ยม ดี และผ่าน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องพิจารณาทั้งเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

2.3 การรายงานผลการเรียน

การรายงานผลการเรียนเป็นการสื่อสารให้ผู้ปกครองและผู้เรียนทราบ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาต้องสรุปผลการประเมินและจัดทำ เอกสารรายงานให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ หรืออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง การรายงานผลการเรียนสามารถรายงานเป็นระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียนที่สะท้อนมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระ การเรียนรู้

3. เกณฑ์การจบการศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเกณฑ์กลางสำหรับการจบการศึกษา เป็น 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

3.1 เกณฑ์การจบระดับประถมศึกษา

3.1.1 ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน และรายวิชา/กิจกรรมเพิ่มเติมตาม โครงสร้างเวลาเรียนที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3.1.2 ผู้เรียนต้องมีผลการประเมินรายวิชาพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามที่สถานศึกษากำหนด

3.1.3 ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียนในระดับผ่าน เกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

3.1.4 ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

3.1.5 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

3.2 เกณฑ์การจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3.2.1 ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมไม่เกิน 81 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมตามที่สถานศึกษากำหนด

3.2.2 ผู้เรียนต้องได้หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 14 หน่วยกิต

3.2.3 ผู้เรียนมีผลการประเมิน การอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

3.2.4 ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

3.2.5 ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

บริบทของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีเขตพื้นที่บริการ 6 อำเภอ คือ อำเภอหนองหาน อำเภอบ้านดุง อำเภอไชวาน อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์ และอำเภอแก้วฟ้า รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน 214 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งหมด จำนวน 34,261 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560) และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำนวน 2,181 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต3, 2560)

วิสัยทัศน์ คือ องค์กรแห่งคุณภาพจัดการศึกษามีมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ ประกอบด้วยดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กรบูรณาการการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องและภาคประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและได้สมดุล และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ เสมอภาค และเป็นธรรม
4. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 และสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 และสถานศึกษาบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักกระจายอำนาจ หลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบ ค่านิยม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กิตติธัช สีหะวงษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการประเมินตามสภาพจริงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก วัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาสภาพการประเมินตามสภาพจริงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก (2) เพื่อศึกษาแนวทางการประเมินตามสภาพจริงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันที่ครูมีการปฏิบัติในด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้โดยใช้การประเมินตามสภาพจริง มี 5 ข้อ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) การจัดกิจกรรมหรือภาระงานที่สะท้อน

จุดประสงค์การเรียนรู้ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้วิธีศึกษาหาความรู้และ
แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง 5) ชิ้นงาน/เพิ่มสะสมงานของผู้เรียนที่แสดงร่องรอยการประเมินตาม
สภาพจริง

ธนันต์ ดียิ่ง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่สอนในเครือข่าย
ตาเบาแก้วตวงไทร จำนวน 22 คน และ ครูที่สอนในเครือข่ายโคกยางทมอ จำนวน 22 คน เครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกเอกสาร แบบสัมภาษณ์ คู่มือโปรแกรม คู่มือประเมินคุณภาพ
โปรแกรม แบบทดสอบ แบบประเมินทักษะความสามารถ และแบบประเมินตนเอง ผลการวิจัย พบว่า
1) โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน
ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ หลักการของโปรแกรม จุดหมายของโปรแกรม
สมรรถนะที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นตามจุดหมายของโปรแกรม สารที่ใช้พัฒนา กิจกรรมที่ใช้พัฒนา
และแนวทางการประเมินผลตามโปรแกรม โดยโปรแกรมมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มี
ความสมเหตุสมผล และมีความถูกต้องแม่นยำอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการศึกษาผลการใช้
โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน
พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนทั้ง 3 ด้าน ผ่านเกณฑ์การ
ประเมินที่กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวัดผลและประเมินผลการเรียน ด้าน
ทักษะการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียน และด้านทักษะการวิเคราะห์การ
วัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการพัฒนามี
ต่อโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน
อยู่ในระดับมาก และกลุ่มที่ทดลองใช้จริงมีผลการประเมินความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ชรินทร์ เจริญไชย (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการ
ประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)
ศึกษาสภาพการประเมินตามสภาพจริงของครูในทัศนคติการประเมินตามสภาพจริงของครู และ ความ
ต้องการจำเป็นของครูที่จะพัฒนาในการประเมินตามสภาพจริง 2) สร้าง รูปแบบการพัฒนาครูในการ
ประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) ทดลองใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจและ
4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดย ประยุกต์ใช้การประเมินแบบ
เสริมสร้างพลังอำนาจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา จำนวน 900
คน ระยะที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของ รูปแบบจำนวน 15 คน
ระยะที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ จำนวน 32
คนและระยะที่ 4 กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเดียวกันกับระยะที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสำรวจ

สัมภาษณ์ การประชุมอภิปรายหาข้อสรุปความสอดคล้อง การสอบถาม การวิเคราะห์ เอกสาร การสังเกต ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 เขตพื้นที่ มีสภาพการประเมินตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง มีมีโนทัศน์การประเมินตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามสภาพจริง พบว่าสภาพที่คาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

2. รูปแบบที่ได้มีลักษณะ 4 ส่วนสัมพันธ์ ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพก่อนพัฒนา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัญหา การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การวางแผนพัฒนาครู ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการอบรม การวางแผนการให้คำปรึกษา/อำนวยความสะดวก 3) การดำเนินการพัฒนาครู ประกอบด้วย การดำเนินการอบรมการให้คำปรึกษา/อำนวยความสะดวก 4) การประเมินผลการพัฒนาครู ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การสรุปผลการประเมิน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถในการประเมินตามสภาพจริง สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจโดยครูกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน ซึ่งผลการประเมิน พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

กลยุทธ์ สากร (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือ ชั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ จำนวน 319 คน และชั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัด และประเมินผลการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีการพัฒนาสมรรถนะตามกระบวนการจัดการความรู้ ด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก และมีการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 บทนำวัตถุประสงค์ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 รายละเอียดเชิงระบบ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และส่วน

ที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ จากการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดีมาก สำหรับด้านทักษะ และ เจตคติต่อการวัดและประเมินผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก

บุญยาพร สารมะโน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นในการประเมิน ตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินตามสภาพจริง ที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 3) เพื่อทดลองใช้ รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์ และผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นในการประเมินตามสภาพจริง ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาโดยใช้ความสอดคล้องของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 ประเมินรูปแบบการประเมินตามสภาพจริงฯ โดยใช้แบบประเมิน

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มี 2 ระยะ 7 ขั้นตอน คือ ระยะที่ 1 ขั้นการวางแผน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ ของการประเมิน ขั้นที่ 2 กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวบ่งชี้ของการประเมิน ขั้นที่ 3 เลือกรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง ขั้นที่ 4 กำหนดผลงานตามสภาพจริง ขั้นที่ 5 กำหนดเกณฑ์ การประเมิน และระยะที่ 2 ขั้นการดำเนินการและสะท้อนผล ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 6 บูรณาการระหว่างการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริงและการประเมินผลตามสภาพจริง และ ขั้นที่ 7 สะท้อนผลการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและรายงานผลการประเมิน

2. ผลการใ้รูรูปแบบการประเมินตามสภาพจริงฯ สรุปได้ดังนี้

2.1 นักเรียนที่ใ้รูรูปแบบฯ มีคาเฉลี่ยความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงกว่านักเรียนที่ ไม่ใ้รูรูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 นักเรียนที่ใ้รูรูปแบบฯ มีคาเฉลี่ยความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังการทดลองใ้ สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 นักเรียนที่ใ้รูรูปแบบฯ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินรูปแบบฯ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

อุมาพร ชินแสน (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ หรือครูผู้สอน จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 40 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 มีดังนี้คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการวางแผนและกำหนดกฎระเบียบการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยแต่งตั้งครูรับผิดชอบในการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูจัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง และส่งเสริมพัฒนาครูโดยการส่งครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลด้านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสำหรับผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้นอย่างเป็นระบบ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการของโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ในการจัดทำเครื่องมือประเมิน สรุปรวบรวมข้อมูลและตัดสินผลการประเมิน และทำหน้าที่ตรวจสอบหรือประเมินผู้เรียนในความรับผิดชอบตามวิธีการและเครื่องมือที่คณะกรรมการกำหนด ด้านการประเมิน

ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ การวัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 6 การ กำหนดเวลาและสถานที่วัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.20)

4. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผล

การเรียนรู้ตามสภาพจริง ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Need Index : PNI_{modified}) ในการพัฒนาแนวทางการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนว ทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิธีการ และเครื่องมือวัดและประเมินผล ด้านการกำหนดเวลาและสถานที่วัดและประเมินผล ด้านการกำหนด ผู้วัดและประเมินผล ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้านการนำเสนอผลการวัด และประเมินผล ด้านการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล และด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัด และประเมินผล ตามลำดับ

5. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุก ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ศาสตรา สายสุนันทรารมย์ (2560) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถ นะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 331 คน ได้มา โดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และแบบประเมินโปรแกรม การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า มี 3 องค์ประกอบ และ 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านทักษะ มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 3) ด้านคุณลักษณะ มี 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมทุกองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะ และด้านทักษะ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความรู้ และด้านคุณลักษณะ

3. โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะดังนี้

3.1 โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 9 ส่วน ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) โครงสร้างของโปรแกรม 6) เนื้อหา 7) แนวการจัดกิจกรรม 8) เทคนิคและเครื่องมือ และ 9) การประเมินผล

3.2 ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งออกเป็น 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ชุดที่ 2 ทักษะด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และ ชุดที่ 3 คุณลักษณะด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีแนวการจัดกิจกรรม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบโปรแกรม ใบกิจกรรม ทดสอบความเข้าใจ และแบบประเมิน ส่วนการประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังพัฒนา การประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด การประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง การประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4. โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้รับการประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Thomas (1994) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้ของครูผู้สอน ในกระบวนการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า ครูผู้สอนเกิดการรับรู้และมีการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ โดยเฉพาะให้อำนาจหรืออิสระในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน มีความรู้ในตัวผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ รู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งครูเปลี่ยนแปลงความเชื่อเกี่ยวกับความรู้ของตนเอง และครูสามารถอธิบายถึงเงื่อนไขที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ คือ การประเมินผลเป็น องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ครูได้รู้จักผู้เรียนของตนเองเป็นรายบุคคล และจากหลักฐานที่แสดงถึง การเรียนรู้ของผู้เรียนช่วยให้ครูรู้สึกเชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญของตนเอง เพราะมีส่วนสำคัญที่ สนับสนุนให้ผู้เรียนค้นพบข้อความรู้ด้วยตนเองและครูผู้สอนมีความเชื่อว่าได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมาก ขึ้นเช่นเดียวกับผู้เรียน

Paxton (1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กรณีการศึกษาในการแนะนำการประเมินผลตาม สภาพจริงในสถานศึกษาระดับจังหวัด ระดับครูผู้สอนและระดับห้องเรียนโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ในการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้ 1) วิธีบริหารจัดการในการแนะนำการประเมินผลตามสภาพจริงให้แก่ โรงเรียนในระดับจังหวัด 2) ศึกษาเจตคติของครูที่มีต่อการประเมินผลตามสภาพจริงในห้องเรียน และ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือหนึ่งสำหรับการปฏิรูปเกี่ยวกับ การศึกษาและประเมินผลตามสภาพจริง ได้รับการเสนอว่าเป็นวิธีที่เหมาะสมในการทดสอบความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต ผลการวิจัย พบว่า ยังมีประเด็นที่ถกเถียงเกี่ยวกับการประเมินตาม สภาพจริงในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการไม่มีเวลาในการประเมินปัญหาการสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

Mintah (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินตามสภาพจริงทางพลศึกษา: การยอมรับในการใช้และส่วนกระทบด้านมโนภาพแห่งตน แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะ (Authentic assessment in physical education : prevalence of use and perceived impact on student' self concept, motivation and skill achievement) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายและวิเคราะห์รูปแบบและขอบเขตของการประเมินตามสภาพจริงที่ใช้ในวิชาพลศึกษา

สำหรับโรงเรียนของรัฐ และเพื่อตรวจสอบการยอมรับของครูพลศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการประเมินตามสภาพจริงต่อการยอมรับ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูพลศึกษาจากโรงเรียนของรัฐ ในมรัฐไอโอวา จำนวน 210 คน ผลการศึกษาพบว่า ครู 158 คน (75.2%) ใช้เทคนิคการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้ 6 วิธี ได้แก่ การสังเกตโดยครู การสังเกตตนเอง การสำรวจตามแบบรายการ การสาดิต การสังเกตโดยจับคู่กับเพื่อน และการตรวจชิ้นงาน/ภาระงาน นอกจากนี้ จากการสังเกตครูพลศึกษาที่ใช้เทคนิคการประเมินตามสภาพจริง พบว่ามีผลกระทบเชิงบวกต่อการยอมรับ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะของนักเรียน โดยสรุปได้ว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนของรัฐ ใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงอย่างกว้างขวาง และยอมรับว่าการประเมินตามสภาพจริงมีผลต่อการเพิ่มการยอมรับ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะของนักเรียนมากขึ้น

Judith และคณะ (2004) ได้ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินตามสภาพจริง ดังนี้ 1. การประเมินตามสภาพจริงจากภาระงาน ประกอบด้วย 1) ภาระงานตามสภาพจริง แต่สถานการณ์ใหม่ 2) การบูรณาการ 3) การเชื่อมโยงที่สำคัญกว่าความรู้ 2. บริบทของการประเมิน ประกอบด้วย 1) บริบทที่สามารถปฏิบัติได้จริง 2) แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3) เวลา 3. บริบททางสังคม 4. ผลของการประเมินตามสภาพจริง และ 5. เกณฑ์การประเมินตามสภาพจริง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ทำให้ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการอภิปรายผลการวิจัยและเป็นแนวทางในการกำหนดและวิธีการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยและการเลือกใช้สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

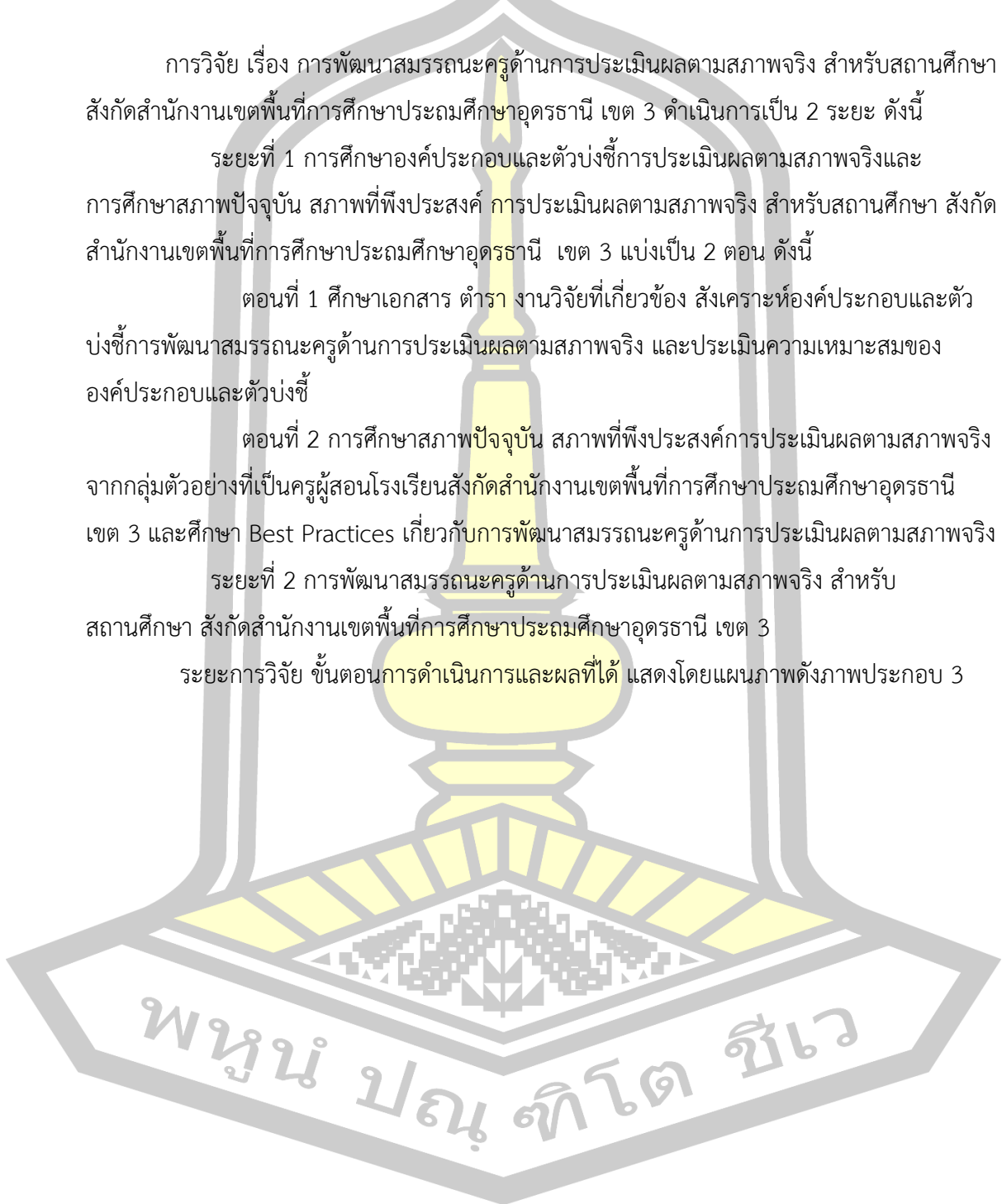
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงและการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่ได้ แสดงโดยแผนภาพดังภาพประกอบ 3



ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงและการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตอนที่ 1

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.3 ศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

2.4 ครูผู้สอน ได้แก่ ครูผู้ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

1. นายประจัน ปาปะลิต รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา

2. นายประสิทธิ์ คำกิ่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา

3. ดร.อรอนงค์ ชิมป์สัน ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีวุฒิกการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา

4. นายนิพนธ์ เกษรศุภร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนกลอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา

5. นางสมหมาย ทิพพะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองลาดหนองแปน คำผักกูด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 102) ได้แก่ เหมาะสมที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละระดับมีค่าคะแนน และความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม ระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา ให้ครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหาที่จะศึกษา

3.3.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจและให้คำแนะนำ

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและประเมินความเหมาะสม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยประสานความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่ผู้ทรงคุณวุฒิสังกัด

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบประเมินแต่ละฉบับ

5.2.2 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมระดับ

มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมระดับ

ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมระดับ

น้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 102)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.51 – 4.50	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมาก
2.51 – 3.50	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมปานกลาง
1.51 – 2.50	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อย
1.00 – 1.50	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อยมาก

ตอนที่ 2

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

1. ขั้นตอนดำเนินงาน

1.1 นำผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงจากนั้นนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมินผล 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล 3) การกำหนดวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมินผล 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) การนำเสนอผลการประเมินผล 6) การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง และ 7) การกำหนดตัวผู้ประเมิน

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา

1.4 นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 1,770 คน จาก 214 โรงเรียน ปีการศึกษา 2561

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 317 คน จาก 214 โรงเรียน ได้มาโดยเปรียบเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสำรวจโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีทั้งหมด 214 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 126 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 79 โรงเรียน ซึ่งใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยการแบ่งโรงเรียนเป็น 3 ชั้นภูมิ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แล้วสุ่มโรงเรียนมาจากแต่ละชั้นภูมิได้โรงเรียนมาทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 104 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของครู โดยการคำนวณจากสูตรของ Krejcie และ Morgan (1970) จากครูผู้สอน จำนวนทั้งหมด 1,770 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 317 คน

ขั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียนตามสัดส่วนแต่ละขนาด ร้อยละ 25 จากประชากรจำนวน 1,770 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู
โรงเรียนขนาดเล็ก	79	192	36	42
โรงเรียนขนาดกลาง	126	965	59	233
โรงเรียนขนาดใหญ่	9	613	9	42
รวม	214	1,770	104	317

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ วุฒิทางการศึกษา สถานภาพทางตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพการประเมินผลตามสภาพจริงของครูเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง โดยครอบคลุม 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมินผล 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล 3) การกำหนดวิธีการประเมินและ

เครื่องมือประเมินผล 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) การนำเสนอผลการประเมินผล 6) การกำหนด ภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง และ 7) การกำหนดตัวผู้ประเมิน รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 44 ข้อ ข้อคำถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา ท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้ในระดับใด

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติการประเมินผลตามสภาพจริง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติการประเมินผลตามสภาพจริง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติการประเมินผลตามสภาพจริง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติการประเมินผลตามสภาพจริง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติการประเมินผลตามสภาพจริง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ที่ได้จากผลการศึกษาในตอนต้นที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำและแก้ไข

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (หาความเที่ยงตรง : Validity)
จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
ดังนี้ 1) เป็นบุคคลที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือระดับปริญญาโท 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ใน
การประเมินผลตามสภาพจริง และ 3) เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง
ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ อาจารย์ภาควิชาวิจัยและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กศ.ต. (วิจัยและประเมินผล
การศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการศึกษาและประเมินผลทางการศึกษา

2) ดร.ศรีนวล ศรีหรั่ง ครูโรงเรียนศรีธาตุพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี (กศ.ด.) สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และด้านบริหารการศึกษา

3) นายสุเมฆ ถ่อเงิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองลาดหนองแปน คำฝักกุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และด้านบริหารการศึกษา

4) นางสาวอรวรรณ พวงกันยา ครูโรงเรียนหนองหานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการศึกษาและประเมินผลทางการศึกษา

5) นางสาวมะลิวัน สมศรี ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และด้านบริหารการศึกษา

3.2.5. นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณา มาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้

3.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

3.2.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามวิธีการของ Item-Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ทั้งฉบับ เท่ากับ .843 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งฉบับ เท่ากับ .814

3.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ขอบหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4.2 ขอบหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
ไปสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล

5. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำ
มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ
แบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบ
ความเรียงท้ายตาราง

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และแปลความค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 124)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงระดับน้อยที่สุด

5.2.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment)

โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) (สุวิมล ว่องวานิช. 2550 : 279) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้ $PNI\ modified = (I-D)/D$ (I = ที่คาดหวัง ; D = ที่เป็นจริง)

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จำนวน 3 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ผ่านการประเมินรอบสามจาก สมศ. ในระดับดีมาก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน และได้รับรางวัลในด้านต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับภาค

1.2 ออกแบบแนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินผลสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังต่อไปนี้

1.2.1 นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในตอนที่ 2 ระยะที่ 1 และจากการสังเคราะห์การศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศด้านการประเมินผลตามสภาพจริง มาออกแบบร่างแนวทาง

1.2.2 นำเสนอร่างการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกองค์ประกอบของแนวทาง

1.2.3 ประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ด้านบริหาร การศึกษา 2) เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์ในกา สอนอย่างน้อย 10 ปี

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) สาขา การบริหารและพัฒนาการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2) ดร.พายุพงศ์ พายุหะ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น วุฒิการศึกษา (กศ.ด.)
สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา

3) ดร.ศรีนวล ศรีหรั่ง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีธาตุพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี วุฒิการศึกษา (กศ.ด.)
สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา

4) นายภัญญู ภูริศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 1 วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร
การศึกษา

5) นายประสิทธิ์ คำกิ่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านยา
วุฒิกการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้างานวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เยี่ยม (Best Practices) ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง
จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 รวม 6 คน

1) โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 1

2) โรงเรียนบ้านหนองหาน(วันครู 2502) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3) โรงเรียนบ้านหมากแข้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ
ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม
(Best Practices) ครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผล
ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ที่ได้รับของการพัฒนาสมรรถนะครู

ด้านประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1 แบบสัมภาษณ์ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

3.2.1.2 กำหนดหัวข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งได้มาจากข้อค้นพบจากแบบสอบถาม ในประเด็นองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดจุดประสงค์การประเมินผล 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล 3) การกำหนดวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมินผล 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) การนำเสนอผลการประเมินผล 6) การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง และ 7) การกำหนดตัวผู้ประเมิน

3.2.1.3 จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับร่าง

3.2.1.4 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับร่างเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและการใช้ภาษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2.1.5 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.1.6 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศต่อไป

3.2.2 แบบประเมิน มีลำดับขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาตาราง เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมิน

3.2.2.2 จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ฉบับร่าง เสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและการใช้ภาษา

3.2.2.3 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ดำเนินการดังนี้

4.1.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามไปยังสถานศึกษา
ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.1.2 ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์โดยกำหนดวันสัมภาษณ์

4.1.3 ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4.1.4 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกแล้วนำข้อมูลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดำเนินการดังนี้

4.2.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสม
ความเป็นไปได้ และประโยชน์ที่ได้รับของแนวทาง

4.2.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายพร้อมนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยเอกสาร
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และแบบประเมินความเหมาะสม ความ
เป็นไปได้และประโยชน์ที่ได้รับของทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงส่ง
ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ด้วยตนเอง

4.2.3 ดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนว
ทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนา
สมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5
ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/ประโยชน์ที่ได้รับระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/ประโยชน์ที่ได้รับระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/ประโยชน์ที่ได้รับระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/ประโยชน์ที่ได้รับระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/ประโยชน์ที่ได้รับระดับน้อยที่สุด |

ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/ประโยชน์ที่ได้

รับระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/ประโยชน์ที่ได้ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ /ประโยชน์ที่ได้

ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ /ประโยชน์ที่ได้

ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/ประโยชน์ที่ได้

ระดับน้อยที่สุด

6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด. 2544 : 124-126) มีดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ผลรวมทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2) หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคน

3) หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ค่าคะแนน
	N	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

4) วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการความจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI) โดยใช้สูตร (สุวิมล ว่องวานิช. 2550: 279)

$$(PNI) = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ	(PNI)	แทน	ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
	D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PN _{Modified}	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็นที่ปรับปรุง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 ดำเนินการวิจัย 2 ตอน
ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษารอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงและการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 พบว่า มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 44 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 7 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ ตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุม

ทักษะกระบวนการ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 6 กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 7 กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตร

2. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 6 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่สะท้อนเป้าหมายและผลที่ต้องการให้เกิดแก่นักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ความชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่นักเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินการปฏิบัติภาระงานการเรียนรู้ของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับภาระงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสะท้อนสิ่งที่มีคุณค่าที่นอกเหนือไปจากความสำเร็จของงาน เช่น แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของนักเรียนเพื่อความสำเร็จของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 6 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน

3. ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง
จำนวน 7 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 เลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 6 กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตัวบ่งชี้ที่ 7 กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

4. ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและเนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนจะได้รับ
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียนเป็นรายบุคคล
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 กำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินได้ทราบอย่างชัดเจน
- ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน

5. ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้เรียนทราบเป็นรายบุคคล
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้ปกครองทราบได้อย่างต่อเนื่อง
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 นำผลการประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 นำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ครูคนอื่นทราบเป็นการประจำ
- ตัวบ่งชี้ที่ 5 นำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้เพื่อนนักเรียนห้องอื่นทราบ

6. ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง จำนวน 9 ตัวบ่งชี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของนักเรียนเพื่อใช้ในการกำหนด
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดภาระงานที่จะใช้ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียนที่ได้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ของหลักสูตร
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการกำหนดภาระงานให้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้
- ตัวบ่งชี้ที่ 5 กำหนดภาระงานการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามเนื้อหาและทักษะที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการกำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง
- ตัวบ่งชี้ที่ 7 กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของนักเรียนได้

ตัวบ่งชี้ที่ 8 กำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้

ตัวบ่งชี้ที่ 9 กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้

7. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กำหนดคุณสมบัติผู้ประเมินให้มีความรู้ความสามารถในการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม

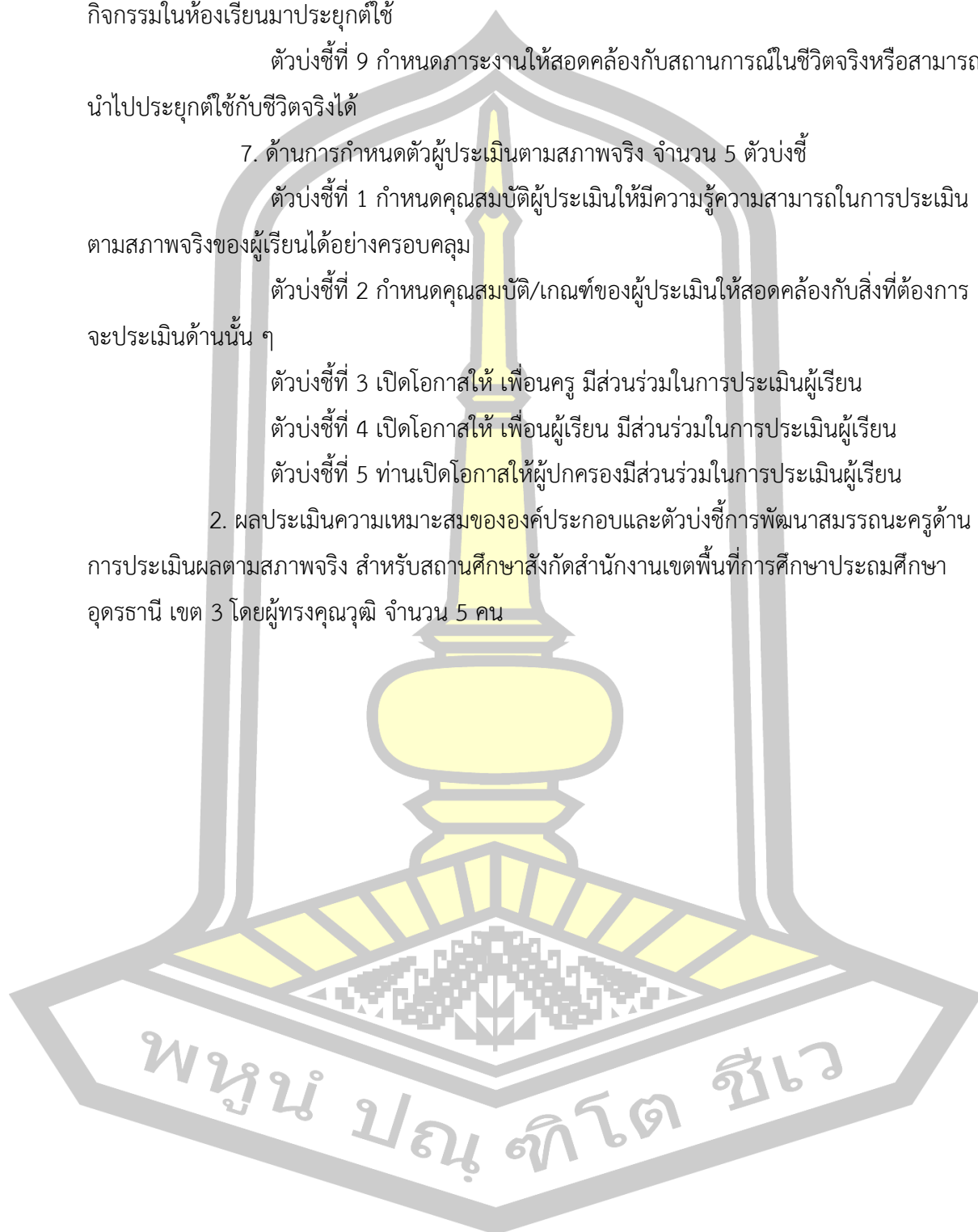
ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดคุณสมบัติ/เกณฑ์ของผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมินด้านนั้น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 เปิดโอกาสให้ เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 เปิดโอกาสให้ เพื่อนผู้เรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน

2. ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน



ตาราง 3 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

องค์ประกอบของการประเมินผลตามสภาพจริง	\bar{X}	S.D.	ความเหมาะสม
1. ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.60	0.21	มากที่สุด
2. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง	4.60	0.19	มากที่สุด
3. ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง	4.61	0.17	มากที่สุด
4. ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง	4.45	0.40	มาก
5. ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง	4.61	0.15	มากที่สุด
6. ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.67	0.24	มากที่สุด
7. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง	4.48	0.11	มาก
รวม	4.57	0.12	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.67$) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.61$) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.61$) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.60$) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.60$) ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.48$) และด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.45$)

ตาราง 4 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดจุดประสงค์ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายข้อ

ตัวบ่งชี้ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ตามหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
2. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง ได้ครอบคลุมความรู้	4.40	0.55	มากที่สุด
3. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง ได้ครอบคลุม ทักษะกระบวนการ	4.20	0.45	มาก
4. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง ได้ครอบคลุมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด
5. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง ได้ครอบคลุมกับการประเมินการอ่าน คีตวิเคราะห์ และเขียน ตามหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
6. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริง ได้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด
7. กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล ให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้การอ่าน คีตวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร	4.40	0.55	มาก
รวม	4.60	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 5 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายข้อ

ตัวบ่งชี้ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่สะท้อนเป้าหมายและผลที่ต้องการให้เกิดแก่นักเรียน	4.60	.548	มากที่สุด
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ความชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย	4.60	.548	มากที่สุด
3. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่นักเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินการปฏิบัติภาระงานการเรียนรู้ของตนเอง	4.80	.447	มากที่สุด
4. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับภาระงาน	4.60	.548	มากที่สุด
5. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสะท้อนสิ่งที่มีคุณค่าที่นอกเหนือไปจากความสำเร็จของงาน เช่น แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของนักเรียนเพื่อความสำเร็จของงาน	4.40	.548	มาก
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.60	.548	มาก
รวม	4.60	0.19	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 6 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายข้อ

ตัวบ่งชี้ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. การเลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน	4.60	0.55	มากที่สุด
2. กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	4.80	0.45	มากที่สุด
3. กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	4.40	0.55	มาก
4. กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	4.80	0.45	มากที่สุด
5. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	4.60	0.55	มากที่สุด
6. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	4.80	0.45	มากที่สุด
7. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	4.26	0.80	มาก
รวม	4.61	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ

การประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 7 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศรณะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ

ตัวบ่งชี้ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและเนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียน	4.60	0.89	มากที่สุด
2. กำหนดทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนจะได้รับ	4.00	0.71	มาก
3. กำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.60	0.55	มากที่สุด
4. กำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินได้ทราบอย่างชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
5. กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.45	0.40	มาก

จากตาราง 7 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ

ตัวบ่งชี้ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้เรียนทราบเป็นรายบุคคล	5.00	0.00	มากที่สุด
2. มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้ปกครองทราบได้อย่างต่อเนื่อง	4.60	0.55	มากที่สุด
3. นำผลการประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
4. นำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ครูคนอื่นทราบเป็นการประจำ	4.26	0.80	มาก
5. นำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้เพื่อนนักเรียนห้องอื่นทราบ	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.61	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 9 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ

ตัวบ่งชี้ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. มีการศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของนักเรียนเพื่อใช้ในการกำหนด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. กำหนดภาระงานที่จะใช้ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียนที่ได้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ของหลักสูตร	4.80	0.45	มากที่สุด
3. กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
4. มีการกำหนดภาระงานให้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.40	0.55	มากที่สุด
5. กำหนดภาระงานการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามเนื้อหาและทักษะที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
6. มีการกำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.80	0.45	มากที่สุด
7. กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของนักเรียนได้	5.00	0.71	มากที่สุด
8. กำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้	4.80	0.84	มากที่สุด
9. กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้	4.40	0.55	มาก
รวม	4.67	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศมรรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 10 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศมรรณะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ

ตัวบ่งชี้ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและเนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียน	4.20	0.45	มาก
2. กำหนดทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนจะได้รับ	4.80	0.45	มากที่สุด
3. กำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.40	0.55	มาก
4. กำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินได้ทราบอย่างชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
5. กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน	4.40	0.55	มาก
รวม	4.48	0.11	มาก

จากตาราง 10 ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาศมรรณะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาสภาพปฏิบัติจริง สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์
ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. ด้านการกำหนดจุดประสงค์ การวัดและประเมินผลตามสภาพ จริง	3.49	0.61	ปานกลาง	4.50	0.25	มาก
2. ด้านการกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลตามสภาพจริง	3.37	0.48	ปานกลาง	4.47	0.37	มาก
3. ด้านการกำหนดวิธีการและ เครื่องมือการประเมินผลตามสภาพ จริง	3.23	0.46	ปานกลาง	4.62	0.23	มากที่สุด
4. ด้านการกำหนดกรอบ การประเมินผลตามสภาพจริง	3.34	0.46	ปานกลาง	4.66	0.34	มากที่สุด
5. ด้านการนำเสนอผลการ ประเมินผลตามสภาพจริง	3.45	0.50	ปานกลาง	4.58	0.24	มากที่สุด
6. ด้านการกำหนดภาระงาน การเรียนรู้ตามสภาพจริง	2.86	0.30	ปานกลาง	4.61	0.16	มากที่สุด
7. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมิน ตามสภาพจริง	2.51	0.49	ปานกลาง	4.46	0.21	มาก
รวม	3.18	0.23	มาก	4.55	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน รายด้านโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.49$) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.45$) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.37$) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.37$) ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.34$) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.23$) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($\bar{X}=2.86$) และด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X}=2.51$) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 รายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.66$) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.62$) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.61$) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.58$) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.50$) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.47$) และด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.46$)



ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ตามหลักสูตร	3.52	0.83	มาก	4.46	0.68	มาก
2. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้	3.48	0.71	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด
3. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุม ทักษะกระบวนการ	3.48	0.78	มาก	4.50	0.63	มาก
4. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.49	0.71	มาก	4.45	0.62	มาก
5. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมินการอ่าน คิววิเคราะห์ และเขียน ตามหลักสูตร	3.42	0.72	มาก	4.42	0.80	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัด และประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
6. กำหนดจุดประสงค์การ ประเมินผลตามสภาพจริงได้ ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ตามหลักสูตร	3.62	0.85	มาก	4.56	0.59	มากที่สุด
7. กำหนดจุดประสงค์การวัดและ ประเมินผลให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้ การอ่าน คิทธิวิเคราะห์และเขียนตาม หลักสูตร	3.45	0.67	มาก	4.59	0.50	มากที่สุด
รวม	3.49	0.61	มาก	4.50	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปฏิบัติของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายชื่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่สะท้อนเป้าหมายและผลที่ต้องการให้เกิดแก่นักเรียน	3.46	0.76	ปานกลาง	4.43	0.63	มาก
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ความชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย	3.11	0.84	ปานกลาง	4.47	0.64	มาก
3. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่นักเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินการปฏิบัติภาระงานการเรียนรู้ของตนเอง	3.48	0.88	ปานกลาง	4.48	0.71	มาก
4. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับภาระงาน	3.44	0.93	ปานกลาง	4.54	0.62	มากที่สุด
5. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสะท้อนสิ่งที่มีคุณค่าที่นอกเหนือไปจากความสำเร็จของงาน เช่น แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของนักเรียนเพื่อความสำเร็จของงาน	3.45	.65	ปานกลาง	4.51	0.76	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.26	.82	ปานกลาง	4.38	0.66	มาก
รวม	3.37	.48	ปานกลาง	4.47	0.37	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายชื่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก



ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริง สภาพที่พึงประสงค์ ของ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ การประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ การประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. เลือกวิธีการและเครื่องมือ ประเมินผลให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ของการประเมิน	2.95	0.85	มาก	4.66	0.50	มากที่สุด
2. กำหนดวิธีการประเมินผลตาม สภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึง ความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่าง เที่ยงตรง	3.19	0.82	มาก	4.70	0.61	มากที่สุด
3. กำหนดวิธีการประเมินผลที่ สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	3.45	0.88	มาก	4.64	0.49	มากที่สุด
4. กำหนดวิธีการประเมินผลที่ สามารถวัดความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่าง เที่ยงตรง	3.02	0.83	มาก	4.69	0.54	มากที่สุด
5. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่ สามารถวัดความรู้ของผู้ถูกประเมิน ได้อย่างเที่ยงตรง	3.43	0.85	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด
6. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่ สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	3.44	0.78	มาก	4.71	0.56	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ การประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
7. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	3.32	0.81	มาก	4.28	0.66	มาก
รวม	3.23	0.46	มาก	4.62	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายข้อด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พูน ปณ ทัโต ชีเว

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริง สภาพที่พึงประสงค์ ของ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและเนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียน	3.42	0.77	ปานกลาง	4.70	0.69	มากที่สุด
2. กำหนดทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนจะได้รับ	3.22	0.90	ปานกลาง	4.29	0.70	มากที่สุด
3. กำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.26	0.79	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด
4. กำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินได้ทราบอย่างชัดเจน	3.48	0.70	ปานกลาง	4.91	0.29	มากที่สุด
5. กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน	3.46	0.72	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด
รวม	3.34	0.46	ปานกลาง	4.66	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้เรียนทราบเป็นรายบุคคล	3.39	0.86	ปานกลาง	4.62	0.63	มากที่สุด
2. มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้ปกครองทราบได้อย่างต่อเนื่อง	3.49	0.70	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
3. นำผลการประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.54	0.67	มาก	4.55	0.67	มากที่สุด
4. การนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ครูคนอื่นทราบเป็นการประจำ	3.56	0.67	มาก	4.36	0.68	มาก
5. นำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้เพื่อนนักเรียนห้องอื่นทราบ	3.28	0.92	ปานกลาง	4.69	.46	มากที่สุด
รวม	3.45	0.50	ปานกลาง	4.58	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นรายชื่อมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นรายชื่อโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของนักเรียนเพื่อใช้ในการกำหนด	3.12	0.78	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
2. กำหนดภาระงานที่จะใช้ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียนที่ได้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ของหลักสูตร	3.35	0.79	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด
3. กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.21	0.91	ปานกลาง	4.72	.46	มากที่สุด
4. มีการกำหนดภาระงานให้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	2.58	0.81	ปานกลาง	4.45	0.51	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตาม สภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
5. กำหนดภาระงานการเรียนรู้ที่ ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามเนื้อหาและ ทักษะที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน	3.09	0.78	ปานกลาง	4.67	0.48	มากที่สุด
6. มีการกำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติจริง	2.52	0.83	ปานกลาง	4.71	0.47	มากที่สุด
7. กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับ วัยและประสบการณ์ของนักเรียนได้	2.77	0.80	ปานกลาง	4.65	0.54	มากที่สุด
8. กำหนดภาระงานที่นักเรียน สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับ จากกิจกรรมในห้องเรียนมา ประยุกต์ใช้	2.57	0.71	ปานกลาง	4.52	0.55	มากที่สุด
9. กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถ นำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้	2.50	0.87	ปานกลาง	4.47	0.50	มาก
รวม	2.86	0.30	ปานกลาง	4.61	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายชื่อ ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง เป็นรายชื่อมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง เป็นรายชื่อโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปฏิบัติจริง สภาพที่พึงประสงค์ ของ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตาม สภาพจริง

ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตาม สภาพจริง	สภาพปฏิบัติจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ต้องการ
1. กำหนดคุณสมบัติผู้ประเมินให้มีความรู้ความสามารถในการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม	2.54	0.86	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด
2. กำหนดคุณสมบัติ/เกณฑ์ของผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมินด้านนั้น ๆ	2.59	0.89	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้ เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน	2.36	0.81	ปานกลาง	4.52	0.51	มากที่สุด
4. เปิดโอกาสให้ เพื่อนผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน	2.44	0.80	ปานกลาง	4.38	0.48	มาก
5. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน	2.62	0.83	ปานกลาง	4.42	0.49	มาก
รวม	2.51	0.49	ปานกลาง	4.46	0.21	มาก

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรายข้อ ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง เป็นรายข้อมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง เป็นรายข้อโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญและเป็นข้อมูลเพื่อวางแผน การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ตามวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ดังนี้

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพที่ปฏิบัติ (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ ประเมินผลตามสภาพจริง

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตาม สภาพจริง	(D)	(I)	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการกำหนดจุดประสงค์ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	3.49	4.50	0.224	7
2. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพ จริง	3.37	4.47	0.246	6
3. ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการ ประเมินผลตามสภาพจริง	3.23	4.62	0.302	3
4. ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพ จริง	3.34	4.66	0.283	4
5. ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพ จริง	3.45	4.58	0.247	5
6. ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพ จริง	2.86	4.61	0.381	2
7. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง	2.51	4.46	0.437	1

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เรียงลำดับความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการ กำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง 2) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง 3) ด้านการ

กำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง 4) ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง 5) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผล ตามสภาพจริง 6) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง และ 7) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	(D)	(I)	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ตามหลักสูตร	3.52	4.46	0.212	5
2. ได้กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้	3.48	4.53	0.233	2
3. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุม ทักษะกระบวนการ	3.48	4.50	0.226	3
4. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.49	4.45	0.216	4
5. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร	3.42	4.42	0.226	3
6. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	3.62	4.56	0.205	6
7. กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้การอ่าน คติวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตร	3.45	4.59	0.248	1

จากตาราง 20 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ท่านได้กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้การอ่าน คิทธิวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตร 2) ท่านได้กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้ และ3) ท่านกำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมินการอ่าน คิทธิวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตร ตามลำดับ

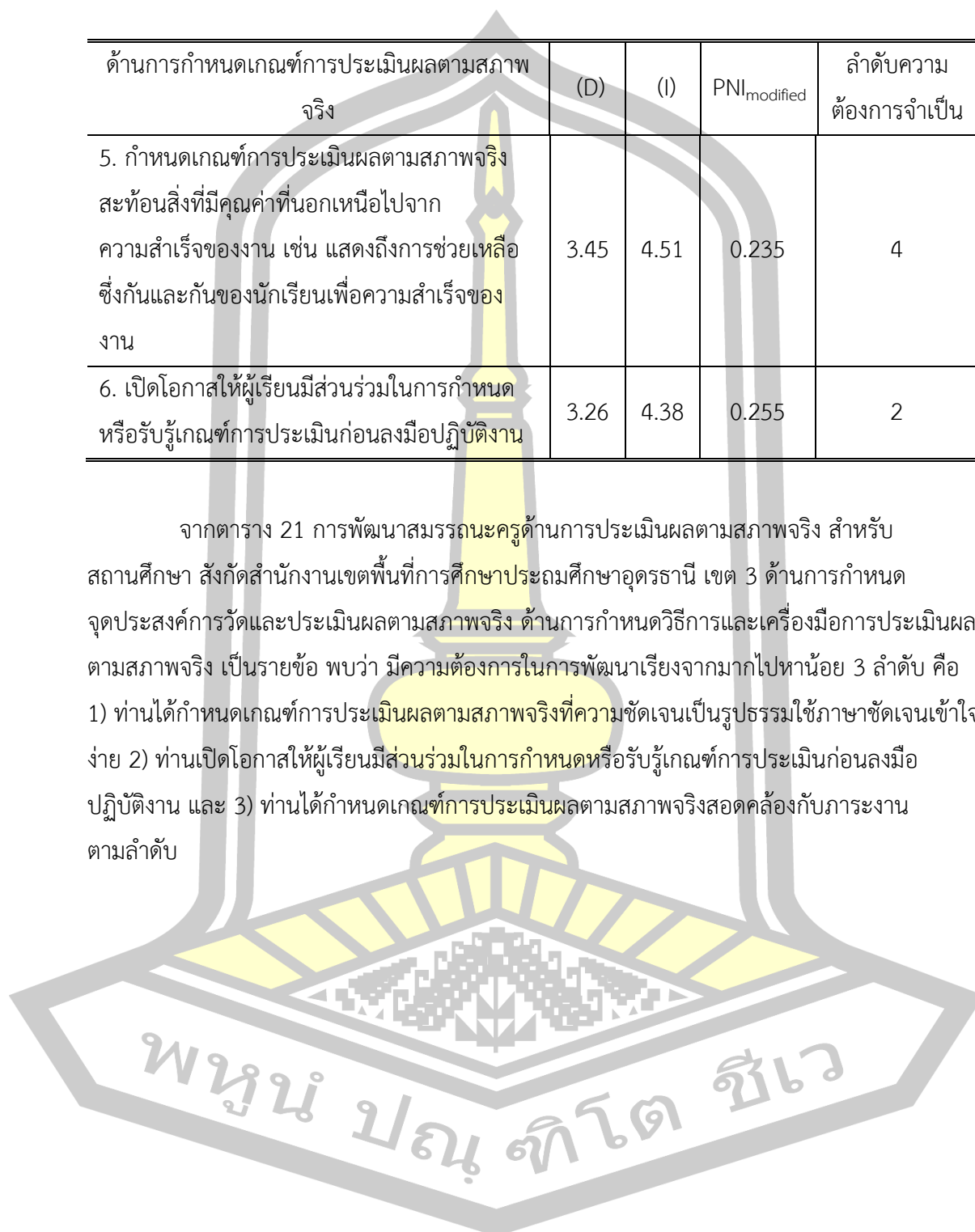
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง	(D)	(I)	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่สะท้อนเป้าหมายและผลที่ต้องการให้เกิดแก่นักเรียน	3.46	4.43	0.219	6
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ความชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย	3.11	4.47	0.304	1
3. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่นักเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินการปฏิบัติภาระงานการเรียนรู้ของตนเอง	3.48	4.48	0.223	5
4. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับภาระงาน	3.44	4.54	0.241	3

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง	(D)	(I)	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
5. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสะท้อนสิ่งที่มีคุณค่าที่นอกเหนือไปจากความสำเร็จของงาน เช่น แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของนักเรียนเพื่อความสำเร็จของงาน	3.45	4.51	0.235	4
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.26	4.38	0.255	2

จากตาราง 21 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ท่านได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ความชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย 2) ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน และ 3) ท่านได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับภาระงานตามลำดับ



ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง	(D)	(I)	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. เลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน	2.95	4.66	0.368	1
2. กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	3.19	4.70	0.322	3
3. กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	3.45	4.64	0.256	6
4. กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	3.02	4.69	0.356	2
5. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	3.43	4.68	0.267	5
6. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	3.44	4.71	0.271	4
7. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	3.32	4.28	0.224	7

จากตาราง 22 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ท่านเลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์

ของการประเมิน 2) ท่านกำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง และ 3) ท่านกำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง	(D)	(I)	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและเนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียน	3.42	4.70	0.273	3
2. กำหนดทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนจะได้รับ	3.22	4.29	0.249	5
3. กำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.26	4.72	0.309	1
4. กำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินได้ทราบอย่างชัดเจน	3.48	4.91	0.290	2
5. กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน	3.46	4.69	0.262	4

จากตาราง 23 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ท่านกำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ท่านกำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินได้ทราบอย่างชัดเจน และ 3) ท่านกำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและเนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียนตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง

ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง	(D)	(I)	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้เรียนทราบเป็นรายบุคคล	3.39	4.62	0.267	2
2. มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้ปกครองทราบได้อย่างต่อเนื่อง	3.49	4.70	0.258	3
3. นำผลการประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.54	4.55	0.222	4
4. นำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ครูคนอื่นทราบเป็นการประจำ	3.56	4.36	0.182	5
5. นำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้เพื่อนนักเรียนห้องอื่นทราบ	3.28	4.69	0.299	1

จากตาราง 24 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ท่านนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้เพื่อนนักเรียนห้องอื่นทราบ 2) ท่านมีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้เรียนทราบเป็นรายบุคคล และ 3) ท่านมีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้ปกครองทราบได้อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง	(D)	(I)	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของนักเรียนเพื่อใช้ในการกำหนด	3.12	4.70	0.335	7
2. กำหนดภาระงานที่จะใช้ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียนที่ได้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ของหลักสูตร	3.35	4.62	0.275	9
3. กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.21	4.72	0.320	8
4. กำหนดภาระงานให้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	2.58	4.45	0.419	4
5. กำหนดภาระงานการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามเนื้อหาและทักษะที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน	3.09	4.67	0.340	6
6. กำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	2.52	4.71	0.466	1
7. กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของนักเรียนได้	2.77	4.65	0.405	5
8. กำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้	2.57	4.52	0.432	3
9. กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้	2.50	4.47	0.440	2

จากตาราง 25 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดภาระ

งานการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ท่านมีการกำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง 2) ท่านกำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้ และ 3) ท่านกำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง

ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง	(D)	(I)	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. กำหนดคุณสมบัติผู้ประเมินให้มีความรู้ความสามารถในการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม	2.54	4.52	0.438	4
2. กำหนดคุณสมบัติ/เกณฑ์ของผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมินด้านนั้น ๆ	2.59	4.73	0.452	2
3. เปิดโอกาสให้ เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน	2.36	4.52	0.478	1
4. เปิดโอกาสให้ เพื่อนผู้เรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน	2.44	4.38	0.442	3
5. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน	2.62	4.42	0.407	5

จากตาราง 26 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง เป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน 2) ท่านกำหนดคุณสมบัติ/

เกณฑ์ของผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมินด้านนั้น ๆ และ 3) ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนผู้เรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน ตามลำดับ

สรุปผลความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูธารานี เขต 3 ดังนี้

1. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง
 - 1) เปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน
 - 2) กำหนดคุณสมบัติ/เกณฑ์ของผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมินด้านนั้น ๆ
 - 3) เปิดโอกาสให้ เพื่อนผู้เรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน
2. ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง
 - 1) มีการกำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง
 - 2) กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้
 - 3) กำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้
3. ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง
 - 1) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ความชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย
 - 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน
 - 3) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับภาระงาน การอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร
4. ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง
 - 1) เลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน
 - 2) กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง
 - 3) กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

5. ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง

- 1) กำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 2) กำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินได้ทราบอย่างชัดเจน
- 3) กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและเนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียน

6. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง

- 1) กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้การอ่าน คติวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตร
- 2) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้
- 3) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมิน

7. ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

- 1) กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้การอ่าน คติวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตร
- 2) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้
- 3) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร

2.3 ผลการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จากโรงเรียนที่มีวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่มีวิธีการที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวม 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยติดต่อเพื่อศึกษาดูงานและการสัมภาษณ์ วันที่ 18 ธันวาคม 2561 เวลา 09.30-12.00 น. รายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

“... โรงเรียนจำเป็นที่จะต้องกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมสาระการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนโดยให้ยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา จะทำให้การกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงมีความชัดเจน...”

(ผู้บริหาร, 18 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูจะกำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้ที่จะสอนนักเรียน...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 18 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

2. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนร่วมกันกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่สะท้อนเป้าหมายและผลที่ต้องการจะให้เกิดกับนักเรียน...”

(ผู้บริหาร, 18 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่นักเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินการปฏิบัติภาระงานการเรียนรู้ของตนเองที่ชัดเจน...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 18 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

3. ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง

“... จำเป็นที่ครูผู้สอนจะต้องเลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลตามสภาพจริง...”

(ผู้บริหาร, 18 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนต้องกำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมิน (นักเรียน) ได้อย่างเที่ยงตรง...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 18 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

4. ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนได้กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด รวมทั้งเนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียนให้นักเรียนได้เข้าใจ...”

(ผู้บริหาร, 18 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบเกี่ยวกับการกำหนดทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนจะได้รับ...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 18 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

5. ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนจะต้องแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้เรียนทราบเป็นรายบุคคลเพื่อให้ นักเรียนได้ทราบเพื่อจะได้พัฒนาหรือเรียนซ่อมเสริม...”

(ผู้บริหาร, 18 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนจะต้องแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้ปกครองทราบได้อย่างต่อเนื่อง...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 18 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

6. ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนจะต้องศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของนักเรียนเพื่อใช้ในการกำหนดการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง...”

(ผู้บริหาร, 18 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... การกำหนดภาระงานที่จะใช้ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียนจะต้องให้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ของหลักสูตรหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 18 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

7. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง

“... ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติของครูผู้ที่จะประเมินให้มีความรู้ความสามารถในการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนให้ครูได้รับรู้ร่วมกันและมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน...”

(ผู้บริหาร, 18 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนจะต้องเปิดใจและเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 18 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

2.3.2 โรงเรียนบ้านหนองหาน (วันครู 2502) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยติดต่อเพื่อศึกษาดูงานและการสัมภาษณ์ วันที่ 19 ธันวาคม 2561 เวลา 09.30-12.00 น. รายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

“... กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงให้ครอบคลุมทักษะกระบวนการ ...”

(ผู้บริหาร, 19 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 19 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

2. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูจะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่นักเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินการปฏิบัติภาระงานการเรียนรู้ของตนเอง ...”

(ผู้บริหาร, 19 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับภาระงานที่กำหนดให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ ...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 19 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

3. ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน ...”

(ผู้บริหาร, 19 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนจะต้องกำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 19 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

4. ด้านการกำหนดรอบการประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนจะต้องได้กำหนดความรู้ ความคิดรวบยอด รวมทั้งสาระการเรียนรู้ และชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจให้ถูกต้องและมีวิธีการที่ชัดเจน...”

(ผู้บริหาร, 19 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนต้องกำหนดรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจตรงกับและสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 19 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

5. ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนจะต้องประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน...”

(ผู้บริหาร, 19 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนได้แจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้ปกครองทราบได้อย่างต่อเนื่อง...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 19 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

6. ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนมีการทดสอบความรู้พื้นฐานเดิมเพื่อวัดความรู้ของผู้เรียนก่อนเรียน เพื่อให้ทราบและร่วมกับนักเรียนกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง...”

(ผู้บริหาร, 19 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนได้ร่วมกับการกำหนดภาระงานที่จะใช้ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียนจะต้องให้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 19 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

7. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง

“... โรงเรียนได้แจ้งครูที่จะประเมินตามสภาพจริงต้องมีคุณสมบัติ/มีเกณฑ์ของผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมินและให้ผู้เรียนได้รับรู้ร่วมกันสามารถปฏิบัติได้...”

(ผู้บริหาร, 19 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนที่จะประเมินตามสภาพจริงต้องเปิดใจและเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 19 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

2.3.3 โรงเรียนบ้านหมากแข้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยติดต่อเพื่อศึกษาดูงานและการสัมภาษณ์ วันที่ 20 ธันวาคม 2561 เวลา 09.30-12.00 น. รายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

“... การกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลครูจะต้องกำหนดให้ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ ยึดหลักสูตรฯ จะทำให้การกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงชัดเจน...”

(ผู้บริหาร, 20 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนได้กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ครอบคลุมความรู้ที่จะสอนนักเรียน...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 20 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

2. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนจะต้องมีเป้าหมายในการประเมินตามสภาพจริงและมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ต้องการจะเกิดกับนักเรียน...”

(ผู้บริหาร, 20 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินที่ชัดเจน...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 20 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

3. ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนร่วมกันเลือกวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลตามสภาพจริง...”

(ผู้บริหาร, 20 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนกำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถประเมินความรู้ของนักเรียนได้ชัดเจน...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 20 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

4. ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนต้องกำหนดความรู้ กำหนดสาระการเรียนรู้ และวิธีการปฏิบัติให้นักเรียนได้เข้าใจ...”

(ผู้บริหาร, 20 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนจะต้องทราบเกี่ยวกับการกำหนดทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติ...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 20 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

5. ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนจะต้องแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้เรียนทราบทุกครั้งเพื่อให้นักเรียนได้ทราบเพื่อจะได้พัฒนาหรือเรียนซ่อมเสริมในเนื้อหาที่ไม่ผ่าน...”

(ผู้บริหาร, 20 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนจะต้องแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่อง...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 20 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

6. ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง

“... ครูผู้สอนควรทดสอบความรู้พื้นฐานเพื่อเข้าใจประสบการณ์เดิมของนักเรียนเพื่อใช้ในการกำหนดการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง...”

(ผู้บริหาร, 20 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนความการกำหนดภาระงานที่จะใช้ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียนจะต้องให้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ของหลักสูตร...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 20 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

7. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง

“... ร่วมกันกำหนดแนวทางการประเมินตามสภาพจริงเพื่อให้มีวิธีการที่ชัดเจน...”

(ผู้บริหาร, 20 ธันวาคม 2561 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนจะต้องเปิดโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน ...”

(ครูหัวหน้างานวัดและประเมินผลการเรียนรู้, 20 ธันวาคม 2561: การสัมภาษณ์)

จากการศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีการดำเนินการสอดคล้องตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการประเมินผลตามสภาพจริง วิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมทั้ง 3 แห่ง ทั้งครูและผู้บริหารมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงและศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ผลจากการศึกษาผู้วิจัยได้ดำเนินการร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปรากฏผล ดังนี้

1. ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 รายละเอียด ดังนี้
 1. กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 1. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ตามหลักสูตร
 2. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้
 3. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุม ทักษะกระบวนการ
 4. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 5. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร

6. กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

7. ได้กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้การอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตร

ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง

1. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่สะท้อนเป้าหมายและผลที่ต้องการให้เกิดแก่นักเรียน

2. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ความชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย

3. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่นักเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินการปฏิบัติภาระงานการเรียนรู้ของตนเอง

4. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับภาระงาน

5. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสะท้อนสิ่งที่มีคุณค่าที่นอกเหนือไปจากความสำเร็จขอ

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงานงาน เช่น แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของนักเรียนเพื่อความสำเร็จของงาน

ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง

1. เลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

3. กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

4. กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

5. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

6. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

7. กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง

1. กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและ
เนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียน

2. กำหนดทักษะและกระบวนการที่ผู้เรียนจะได้รับ
3. กำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียน
เป็นรายบุคคล

4. กำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ประเมินได้ทราบอย่างชัดเจน
5. กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน

ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง

1. มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้เรียนทราบเป็นรายบุคคล
2. มีการแจ้งผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้ปกครองทราบได้อย่างต่อเนื่อง
3. นำผลการประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพ

4. นำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้ครูคนอื่นทราบเป็นการประจำ
5. นำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริงให้เพื่อนนักเรียนห้องอื่นทราบ
ผู้เรียน

ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง

1. ศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของนักเรียนเพื่อใช้
ในการกำหนด
2. กำหนดภาระงานที่จะใช้ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียน
ที่ได้ครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ของหลักสูตร

3. กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับจุดประสงค์
การเรียนรู้

4. มีการกำหนดภาระงานให้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้
5. กำหนดภาระงานการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามเนื้อหาและทักษะที่
ต้องการให้เกิดกับนักเรียน

6. การกำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง
7. กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของนักเรียนได้
8. ท่านกำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจาก
กิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้

9. กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไป
ประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้

ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง

1. การกำหนดคุณสมบัติผู้ประเมินให้มีความรู้ความสามารถในการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม
2. กำหนดคุณสมบัติ/เกณฑ์ของผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมินด้านนั้น ๆ
3. เปิดโอกาสให้ เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน
4. เปิดโอกาสให้ เพื่อนผู้เรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน
5. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน

ตาราง 27 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	
รายการ	วิธีดำเนินการ
ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง	<ol style="list-style-type: none"> 1) เปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน 2) กำหนดคุณสมบัติ/เกณฑ์ของผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมินด้านนั้น ๆ 3) เปิดโอกาสให้ เพื่อนผู้เรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน
ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการกำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง 2) กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้ 3) กำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้ 4) กำหนดภาระงานให้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	
รายการ	วิธีดำเนินการ
	5) กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ของนักเรียนได้ 6) กำหนดภาระงานการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตาม เนื้อหาและทักษะที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน 7) ศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เดิมของนักเรียนเพื่อใช้ในการกำหนด
ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ การประเมินผลตามสภาพจริง	1) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ความ ชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้ เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน 3) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้อง กับภาระงานการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตร สถานศึกษาหลักสูตร 4) กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดทักษะ ด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง
ด้านการกำหนดกรอบการ ประเมินผลตามสภาพจริง	1) เลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถ ด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง 3) กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดง ให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง 4) กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่าง ชัดเจน

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3	
รายการ	วิธีดำเนินการ
ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ ตามสภาพจริง	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการกำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง 2) กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริง หรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้ 3) กำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และ ทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้ 4) กำหนดภาระงานให้มีความสอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้ 5) กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ของนักเรียนได้ 6) กำหนดภาระงานการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตาม เนื้อหาและทักษะที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน 7) ศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิม ของนักเรียนเพื่อใช้ในการกำหนด
ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ การประเมินผลตามสภาพจริง	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงที่ความ ชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้ เกณฑ์การประเมินก่อนลงมือปฏิบัติงาน 3) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้อง กับภาระงานการอ่าน คิววิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตร สถานศึกษาหลักสูตร 4) กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดทักษะ ด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3	
รายการ	วิธีดำเนินการ
ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง	<ol style="list-style-type: none"> 1) เลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง 3) กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง 4) กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน
ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง	<ol style="list-style-type: none"> 1) เลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง 3) กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง 4) กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 28 ผลการยืนยันร่างการพัฒนสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

แนวทางพัฒนาการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
1. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง						
1) เปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน	4.40	0.89	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2) กำหนดคุณสมบัติ/เกณฑ์ของผู้ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมินด้านนั้น ๆ	3.80	0.84	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3) เปิดโอกาสให้ เพื่อนผู้เรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียน	4.20	0.84	มาก	4.40	0.55	มากที่สุด
รวม	4.13	0.51	มาก	4.53	0.18	มากที่สุด
2. ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง						
1) มีการกำหนดภาระงานที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
2) กำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริงหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
3) กำหนดภาระงานที่นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4) กำหนดภาระงานให้มีความสอดคล้องกับกิจกรรม	4.40	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
5) กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับวัยและ ประสบการณ์ของนักเรียนได้	4.60	0.55	มาก ที่สุด	4.60	0.55	มาก ที่สุด
6) กำหนดภาระงานการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ ผู้เรียนบรรลุตามเนื้อหาและทักษะที่ ต้องการให้เกิดกับนักเรียน	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มาก ที่สุด
7) ศึกษาพื้นฐานความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์เดิมของนักเรียนเพื่อใช้ในการ กำหนด	4.80	0.45	มาก ที่สุด	4.60	0.55	มาก ที่สุด
รวม	4.54	0.16	มาก ที่สุด	4.63	0.16	มาก ที่สุด
3. ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ การประเมินผลตามสภาพจริง						
1) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพ จริงที่ความชัดเจนเป็นรูปธรรมใช้ภาษา ชัดเจนเข้าใจง่าย	4.40	0.89	มาก	4.20	0.45	มาก
2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ กำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมินก่อนลง มือปฏิบัติงาน	4.00	0.71	มาก	4.40	0.55	มาก
3) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตาม สภาพจริงสอดคล้องกับภาระงานการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษาหลักสูตร	3.80	0.84	มาก	4.60	0.55	มาก ที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
4) กำหนดเครื่องมือประเมินผลที่สามารถวัดทักษะด้านการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	4.20	0.84	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.10	0.42	มาก	4.40	0.22	มาก
4. ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง						
1) เลือกวิธีการและเครื่องมือประเมินผลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2) กำหนดวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3) กำหนดวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ของผู้ถูกประเมินได้อย่างเที่ยงตรง	4.20	0.84	มาก	4.40	0.55	มาก
4) กำหนดกรอบการประเมินให้ผู้ปกครองได้ทราบอย่างชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.65	0.38	มากที่สุด	4.60	0.29	มากที่สุด
5. ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง						
1) กำหนดคุณลักษณะของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญจากนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
2) กำหนดกรอบการประเมินให้ครูผู้ ประเมินได้ทราบและมีความชัดเจน	4.66	0.43	มาก ที่สุด	4.66	0.43	มาก ที่สุด
3) กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิด รวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและ เนื้อหาสาระจากเรื่องที่เรียน	4.60	0.55	มาก ที่สุด	4.60	0.55	มาก ที่สุด
4) นำผลการประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มาก ที่สุด
5) นำเสนอผลการประเมินตามสภาพจริงให้ ครูคนอื่นทราบเป็นประจำ	4.60	0.55	มาก ที่สุด	4.60	0.55	มาก ที่สุด
รวม	4.65	0.10	มาก ที่สุด	4.65	0.20	มาก ที่สุด
6. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล ตามสภาพจริง						
1) กำหนดจุดประสงค์การวัดและ ประเมินผลให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา	4.60	0.55	มาก ที่สุด	4.60	0.55	มาก ที่สุด
2) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตาม สภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้	4.80	0.45	มาก ที่สุด	4.80	0.45	มาก ที่สุด
3) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตาม สภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมิน	4.40	0.89	มาก	4.80	0.45	มาก ที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
4) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงสะท้อนสิ่งที่มีคุณค่าที่นอกเหนือไปจากความสำเร็จของงาน เช่น แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของนักเรียนเพื่อความสำเร็จของงาน	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
5) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่นักเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานภาระงานการเรียนรู้ของตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.56	0.26	มาก	4.64	0.09	มากที่สุด
7. ด้านการกำหนดจุดประสงค์						
การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง						
1) กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมกับตัวบ่งชี้การอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา	4.57	0.52	มากที่สุด	4.26	0.80	มากที่สุด
2) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
3) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผล ตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมิน การอ่าน คิควิเคราะห์และเขียน ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มาก ที่สุด
4) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผล ตามสภาพจริง	4.60	0.55	มาก ที่สุด	4.60	0.55	มาก ที่สุด
5) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผล ตามสภาพจริงสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา	4.80	0.45	มาก ที่สุด	4.40	0.89	มาก
รวม	4.55	0.33	มาก ที่สุด	4.57	0.25	มาก ที่สุด
รวมทุกด้าน	4.42	0.13	มาก	4.58	0.04	มาก ที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 19 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 14 ข้อ ส่วนความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 27 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้มากที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผลตามสภาพจริงและการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษอุดรธานี เขต 3

สรุปผล

จากการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษอุดรธานี เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษอุดรธานี เขต 3 มีองค์ประกอบพบว่า มีองค์ประกอบหลัก 7 ด้าน มีตัวบ่งชี้ 44 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 7 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 6 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง
จำนวน 7 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง
จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัว
บ่งชี้

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง จำนวน 9 ตัว
บ่งชี้

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

2. ผลประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนสมรรถนะครู
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้
ตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.67$) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง
($\bar{X}=4.61$) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.61$) ด้านการกำหนดจุดประสงค์
การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.60$) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง
($\bar{X}=4.60$) ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.48$) และด้านการกำหนดกรอบการ
ประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.45$)

3. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนสมรรถนะครู
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนา
สมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า สภาพปฏิบัติจริงของการพัฒนสมรรถนะครูด้านการ
ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน รายด้านโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.49$)
ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.45$) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล
ตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.37$) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.37$) ด้านการ
กำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.34$) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการ
ประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=3.23$) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($\bar{X}=2.86$)

และด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X} = 2.51$) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 รายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.66$) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.61$) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.50$) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.47$) และด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.46$)

3.2 จากการศึกษาสภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Need Index : $PNI_{modified}$) พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง 2) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง 3) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง 4) ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง 5) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง 6) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง และ 7) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ตามลำดับ

3.3 ผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้มากที่สุด

พูนุ ปลูก โท ชเว

อภิปรายผล

การพัฒนาสมรรถนะครูจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในการพัฒนาที่ดีและชัดเจนโดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามีข้อค้นพบจากการวิจัยมีหลายประเด็นที่ผู้วิจัยจะนำอภิปรายผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 44 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 7 ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ทั้ง 7 ด้าน จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นวิธีการประเมินที่มุ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมและทักษะของนักเรียนในสถานการณ์จริง ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ให้หลักการและแนวคิดของการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ว่า 1) การประเมินตามสภาพจริง ไม่เน้นการประเมินทักษะพื้นฐานแต่เน้นการประเมินทักษะในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ปัญหา และการประเมินตนเองทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน 2) เป็นการวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน 3) เป็นการสะท้อนให้เห็นการสังเกตสภาพงานปัจจุบันของนักเรียน และสิ่งที่นักเรียนได้ปฏิบัติจริง 4) เป็นการผูกติดนักเรียนกับงานที่เป็นจริงโดยพิจารณาจากงานหลาย ๆ ชิ้น ซึ่งการประเมินตามสภาพจริง ควรมีการประเมินทั้ง 2 ลักษณะ คือ การประเมินที่เน้นการปฏิบัติจริง และการประเมินจากแฟ้มสะสมงานสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Pratt (2006) ได้ศึกษาการประเมินผลตามสภาพจริงและการประเมินผลการเรียนในโรงเรียนนอร์ทโอไรแลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล (NIDES) โดยยึดนักเรียนเป็นเป้าประสงค์ แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของการประเมิน การปฏิบัติอย่างหลากหลายและการประเมินผลในระดับชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนนอร์ท โอไรแลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล (NIDES) ซึ่งได้ดำเนินการกับนักเรียนที่เป็นชาวอังกฤษและโคลัมเบียตามแนวทางกระทรวงการศึกษาของอังกฤษที่มีหลักว่าทำอย่างไรจึงเกิดผลดี

ที่สุดในขอบเขตของผลการประเมินและการดำเนินการประเมินการเรียนรู้บนยุทธศาสตร์ของการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินผลการเรียน สามารถที่จะเลือกเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินในโรงเรียนนอร์ท โออร์แลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล (NIDES) ได้ด้วยการวิจัยปฏิบัติการขั้นพื้นฐานรวมทั้งออกแบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติมากที่สุดและมีคุณภาพด้วยทั้งนี้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาได้ศึกษาทัศนะหรือมุมมองที่หลากหลายของการจัดการเรียนรู้ และค้นพบหลักสำคัญ 4 ประการ คือ การประเมินภาคปฏิบัติในการใช้เครื่องมืออย่างหลากหลาย แหล่งที่มาซึ่งหลักฐานที่ใช้ในการประเมิน กระบวนการติดต่อสื่อสาร และสภาพการณ์ในการใช้เครื่องมือประเมินผลให้เกิดประโยชน์ โดยพบว่าจากนี้ไปการประเมินตามสภาพจริงจะมีบทบาทสำคัญในการวัดและประเมินผลผู้เรียนต่อไป ประกอบกับงานวิจัยของ ประกอบกับผลการวิจัยของ Thomas (1994) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการรับรู้ของครูผู้สอนในกระบวนการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่าครูผู้สอนเกิดการรับรู้และมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ โดยเฉพาะให้อำนาจหรืออิสระในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน มีความรู้ในตัวผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ รู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งครูเปลี่ยนแปลงความเชื่อเกี่ยวกับความรู้ของตนเอง และครูสามารถอธิบายถึงเงื่อนไขที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ คือ การประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ครูได้รู้จักผู้เรียนของตนเองเป็นรายบุคคล และจากหลักฐานที่แสดงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนช่วยให้ครูรู้สึกเชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญของตนเอง เพราะมีส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้ผู้เรียนค้นพบข้อความรู้ด้วยตนเองและครูผู้สอนมีความเชื่อได้ว่าได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมากขึ้นเช่นเดียวกับผู้เรียนและผลการวิจัย ได้ศึกษาการใช้การเรียนการสอนตามสภาพจริงในโรงเรียนของรัฐ 2 แห่ง ซึ่งเป็นสวนขยายเพิ่มเติมงานของ Newman (1995) ผลการศึกษา พบว่า มีการเรียนการสอนตามสภาพจริงคงอยู่ แม้ว่าจะมีจำนวนประชากรต่างกันและคงอยู่ในช่วงเวลาที่ยาวนานของการศึกษาและยังสอดคล้องกับจากการศึกษาองค์ประกอบของ ดนุพล กาญจนะกันโห (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 มีองค์ประกอบจำนวน 7 ด้าน รวม 35 ตัวบ่งชี้ ประกอบกับสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศาสตรา สายสุนันทรารมย์ (2560) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มี 3 องค์ประกอบ และ 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) ด้านความรู้ มี 8 ตัวบ่งชี้
- 2) ด้านทักษะ มี 4 ตัวบ่งชี้ และ
- 3) ด้านคุณลักษณะ มี 4 ตัวบ่งชี้ และ

อุมพร ชิดแสน (2559) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า 1) องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงาน วิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 40 ตัวบ่งชี้

2. ผลประเมินความเหมาะสมขององค์กรประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตาม สภาพจริง ($\bar{X}=4.67$) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.61$) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.61$) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.60$) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.60$) ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.48$) และด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตาม สภาพจริง ($\bar{X}=4.45$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศาสตรา สายสุนันทรารมย์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และได้ศึกษาองค์กรประกอบและ ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มี 3 องค์กรประกอบ และ 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านทักษะ มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 3) ด้านคุณลักษณะ มี 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งทุกองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้มี ความเหมาะสมในระดับมาก ในต่างประเทศก็ได้มีการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินตาม สภาพจริง ดังที่ Judith และคณะ (2004) ได้ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินตามสภาพ จริง ดังนี้ 1. การประเมินตามสภาพจริงจากภาระงาน ประกอบด้วย 1) ภาระงานตามสภาพจริง แต่สถานการณ์ใหม่ 2) การบูรณาการ 3) การเชื่อมโยงที่สำคัญกว่าความรู้ 2. บริบทของการ ประเมิน ประกอบด้วย 1) บริบทที่สามารถปฏิบัติได้จริง 2) แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3) เวลา 3. บริบททางสังคม 4. ผลของการประเมินตามสภาพจริง และ 5. เกณฑ์การประเมินตามสภาพจริง

3. ผลการศึกษาสภาพปฏิบัติจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Need Index : PNI_{modified}) พบว่า ลำดับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง 2) ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง 3) ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง 4) ด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง 5) ด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง 6) ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง และ 7) ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุมภาพร ชินแสน (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดนุพล กาญจนะกันโห (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้มีการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 6 การกำหนดเวลาและสถานที่วัดและประเมินผล

4. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้มากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดนุพล กาญจนะกันโห (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ ศาสตรา สายสุนันทรารมย์ (2560) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ประกอบกับมีผู้วิจัย คือ Mintah (2001) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินตามสภาพจริงทางพลศึกษา : การยอมรับในการใช้และส่วนกระทบด้านมโนภาพแห่งตน แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะ ผลการศึกษาพบว่า ครู 158 คน (75.2%) ใช้เทคนิคการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้ 6 วิธี ได้แก่ การสังเกตโดยครู การสังเกตตนเอง การสำรวจตามแบบรายการ การสาธิต การสังเกตโดยจับคู่กับเพื่อน และการตรวจชิ้นงาน/ภาระงาน นอกจากนี้ จากการศึกษาที่ใช้นี้ เทคนิคการประเมินตามสภาพจริง พบว่า มีผลกระทบเชิงบวกต่อการยอมรับ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะของนักเรียน โดยสรุปได้ว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนของรัฐ ใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงอย่างกว้างขวาง และยอมรับว่าการประเมินตามสภาพจริงมีผลต่อการเพิ่มการยอมรับ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะของนักเรียนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดจุดประสงค์ การประเมินผล 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล 3) การกำหนดวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมินผล 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) การนำเสนอผลการประเมินผล 6) การกำหนดภาระงาน การเรียนรู้ตามสภาพจริงและ 7) การกำหนดตัวผู้ประเมิน ไปใช้ในการพัฒนาโดยการอบรมให้ความรู้ หรือสัมมนาแก่ครูและควรจะมีการติดตามผลการนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อครูผู้สอนจริง และส่งผลที่ดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงไปให้กับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยควรมีการทดลองใช้และปฏิบัติตามแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

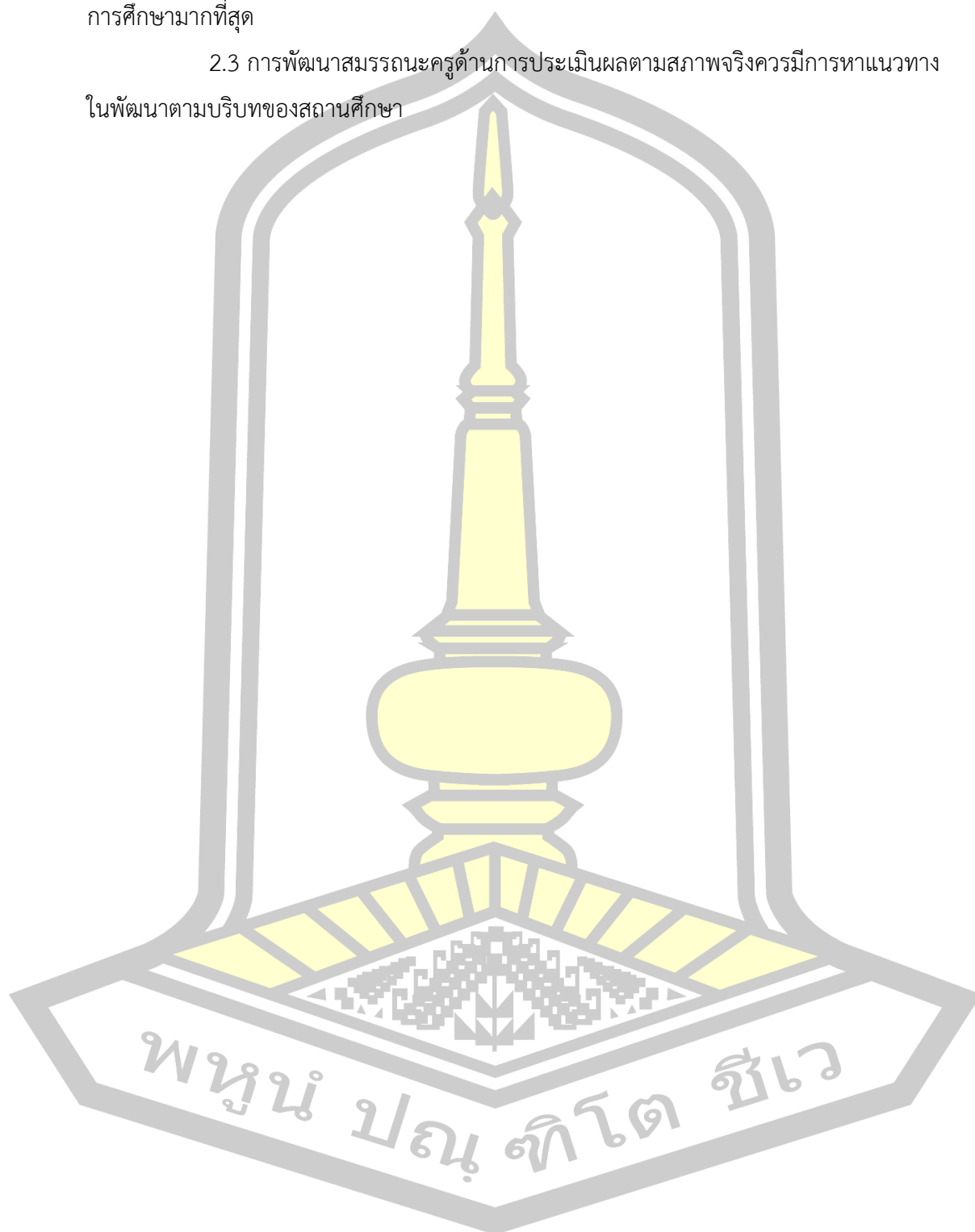
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดจากการนำแนวทางพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไปใช้

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในปัจจุบันกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงว่ามีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนหรือไม่อย่างไร และ

ควรวิจัยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนแบบใดถึงจะเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษามากที่สุด

2.3 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงควรมีการหาแนวทาง
ในพัฒนาตามบริบทของสถานศึกษา



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมสามัญศึกษา. (2544). *การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การประเมินผลจากสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ.
- กฤษปกรณ์ สาคร. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กิตติธัช สีหะวงษ์. (2556). *การศึกษาลักษณะและแนวทางการพัฒนาการประเมินตามสภาพจริงของครูสังกัดสถานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จรรย์ คำยัง. (2544). *รวมบทความเกี่ยวกับ Authentic Assessment เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรรยา เสถบุตร. (2547). *คู่มืออาจารย์ การพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลการพิมพ์.
- ชรินทร์ เจริญไชย. (2557). *การพัฒนาแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชวลิต ชุกาแพง. (2550). *การประเมินการเรียนรู้*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- دنوپل กาญจนะกันโท. (2560). *การพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เทียน ทองแก้ว. (2545). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนันต์ ดียิ่ง. (2556). *โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและ ประเมินผลในชั้นเรียน*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยาพร สารมะโน. (2559). *การพัฒนารูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถใน การคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2545). *การวิจัยปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: ยูแพคอินเตอร์.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์ วิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศาสตรา สายสุนันทรารมย์. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- ศิริพร แยมนิล. (2549). *การสัมภาษณ์โดยดีหลักสูตรสมรรถนะ*. วารสารคณาจารย์ราชานุกภาพ, 80.
- ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. (2537). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2546). *การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่ม วิทยาศาสตร์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี.
- สมนึก นนทิจันทร์. (2545). *การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลจากสภาพจริงของผู้เรียนโดยใช้ แฟ้มสะสมงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาบรรณรักษ์. (2554). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง.

เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2545). ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพอครุ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต3. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปี

งบประมาณ 2560. อุดรธานี: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). งานบริหารโรงเรียน การบริหารงาน

วิชาการ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่ม 4. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). การวัดและประเมินผลสภาพแท้จริงของ

นักเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). การวัดและประเมินผลสภาพแท้จริงของ

นักเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการไทย

เข้มแข็ง 2555(แผนฟื้นฟูเศรษฐกิจ ระยะที่ 2 : 2553-2555)โครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่

มาตรฐาน (การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์การเรียนรู้คุณภาพ). กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553.

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย.

กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). การวัดและประเมินผล

สภาพแท้จริงของนักเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

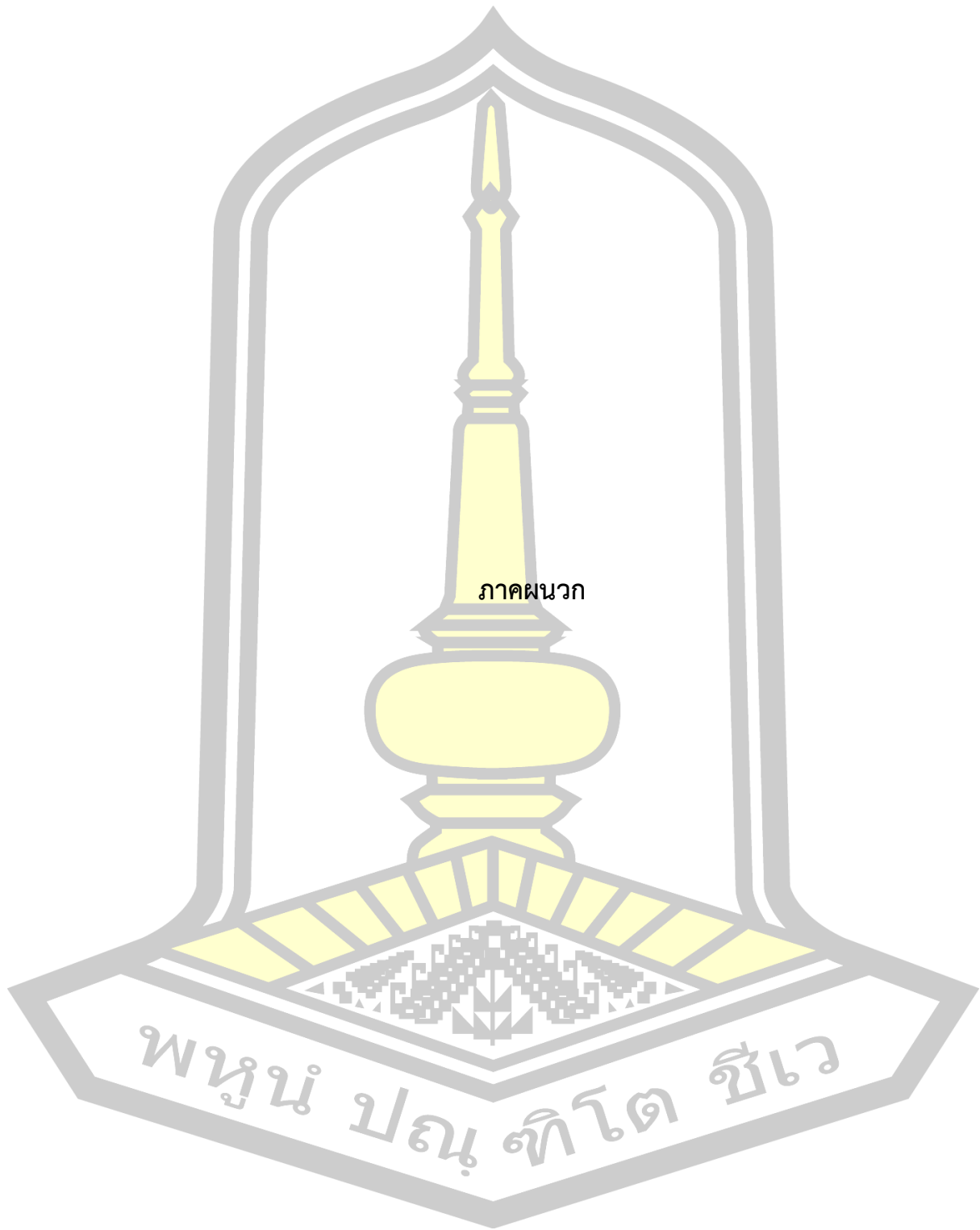
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). การวัดและประเมินผล

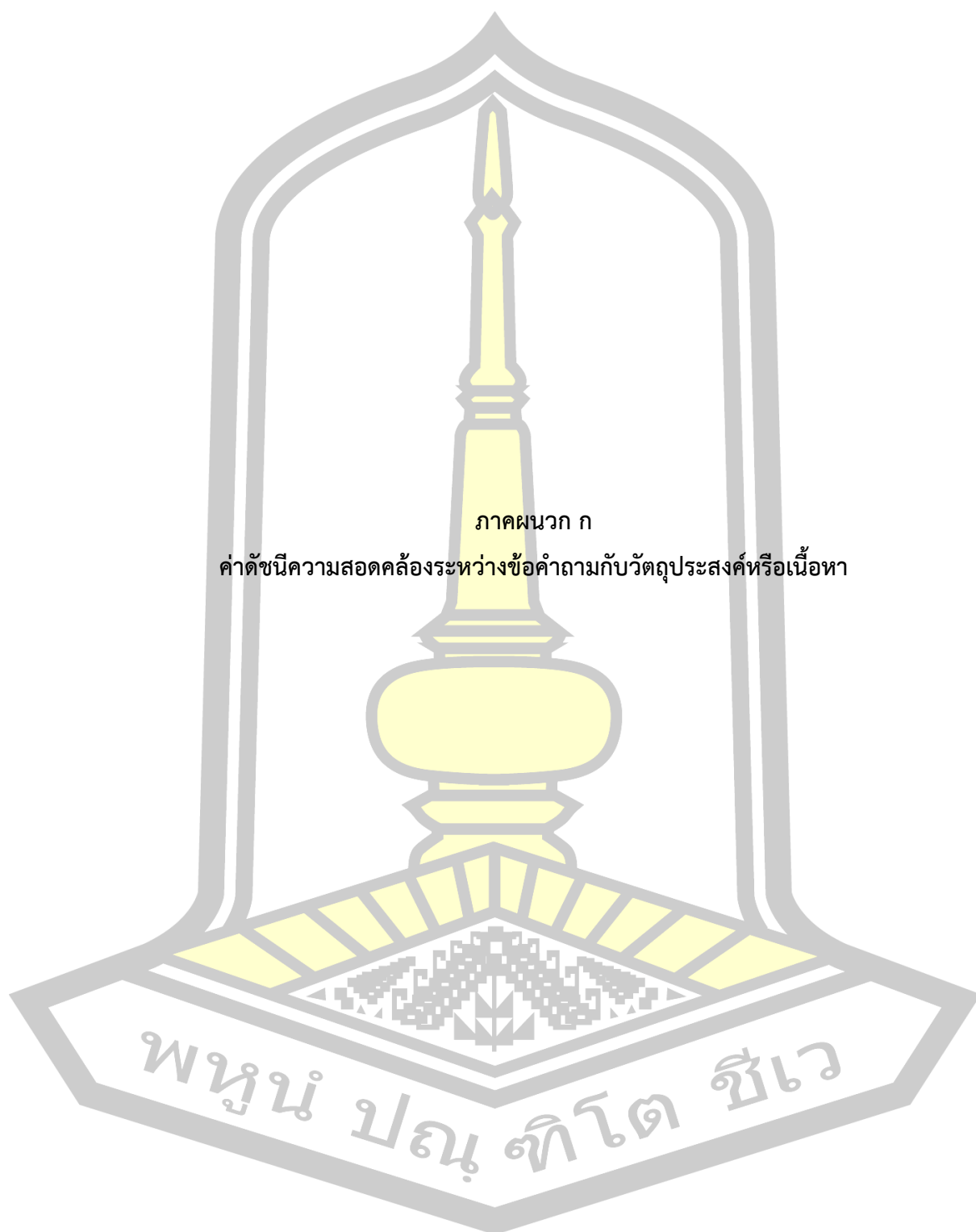
สภาพแท้จริงของนักเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

จำกัด.

- สุนีย์ คล้ายนิล และคณะ. (2550). *การวัดผลและประเมินผลเพื่อคุณภาพการเรียนรู้และตัวอย่าง*
ข้อสอบจากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA). กรุงเทพฯ: เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป
 จำกัด.
- สุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2549). *การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. กรุงเทพฯ: อี เค
 บรีคส์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น Needs Assessment Research*.
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2548). *หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
 ลาดพร้าว.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2548). *หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
 ลาดพร้าว.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อารีย์ วชิรวรการ. (2542). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2540). *การตีค่าความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนเพื่อปฏิรูปการศึกษา*.
 กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับบลิชซิ่ง.
- อุมภาพร ชินแสน. (2559). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผลและ*
ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกรินทร์ ยุกตะนันท์ และสุปรารถนา สีมหาศาล. (2546). *การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมิน*
ตามสภาพจริง. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยต์.
- Adam, R. E. (1995). *Teaching Problem Solving in the Elementary School*. Boston:
 Allyn and Bacon.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager*. New York: McGraw-Hill.
- Dales, M and Hes, K. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Davies, B. ; and Ellison, L. (1997). *School Leadership for the 21st Century*. London
 and New York: Routledge.
- Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J., and Kemp, L. K. (2004). *Competency-Based*
Human Resource Management. Palo Alto: Davies-Black.

- Hart, D. (1994). *Authentic Assessment : A Handbook for Educators*. Menlo Park, California: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hensley, L. D. (2000). "Alternative Assessment," in edited by J.R. Morrow, A.W. Jackson, J.G. Disch and D.P. Mood. *Measurement and Evaluation in Human Performance*. Illinois: Human Kinetics.
- Judith T.M. Gulikers, T. J. B. & P. A. K. (2004). *A Five-Dimensional Framework for Authentic Assessment*. ETR&D.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competency Rather than Intelligence*. America: American Psychologist.
- Mintah, J. K. (2001). *Authentic Assessment in Physical Education : Prevalence of use and Perceived Impact on Students' Self -concept, Motivation, and Skill Achievement*.
- Mitrani, A., M. D. and D. F. (1992). *Competency Based Human Resource Management : Value Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward*. London: McGraw-Hill.
- Paxton, S. K. (1996). *A Case Study of the Introduction of Authentic Assessment to a District, its Teacher, and a Senior Class*. Dissertation Abstract International.
- Puckett, M. B. and J. K. B. (2000). *Authentic Assessment of the Young Child : Celebrating Development and Learning*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Sun, H. (2000). *Effect of Informational Support on Uncertainty in Illness among Mastectomy Patients*. Chiang Mai University.
- Thomas, S. O. (1994). *Knowing Learner-Knowing Ourselves : Teachers' Perceptions of Change in Theory and Practice Resulting from Inquiry into Authentic Assessment*. Dissertation Abstract International.
- Wiggins, G. (1989). "A True Test : Toward more Authentic and Equitable Assessment," *Phi Delta Kappa*.





ภาคผนวก ก

คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมทัศนะของท่านเกี่ยวกับสภาพที่ปฏิบัติจริง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบทบาทสภาพที่ปฏิบัติจริงและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามทัศนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

3. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาช่วยตอบตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งผลการตอบไม่กระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูล

เพื่อการวิจัยเท่านั้น และนำเสนอในภาพรวม

4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ จึงจะเป็นคำตอบที่สมบูรณ์ และนำไปประมวลผลได้

5. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยขอรับคืนด้วยตนเอง

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

นางสาวภัทราพร ประภาศรี
นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

1) ชาย 2) หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครู คศ.2 ครู คศ.3/ครู คศ.4

4. ขนาดของโรงเรียน (ตามเกณฑ์ สพฐ.)

ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน ขนาดกลาง นักเรียน 121 - 600 คน

ขนาดใหญ่ นักเรียน 601 ขึ้นไป

ตอนที่ 2

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

2. โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพที่ปฏิบัติจริง และความต้องการจำเป็น การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามทัศนะของท่าน

3. โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นของท่านตามที่เป็นจริง ซึ่งแต่ละข้อ มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ระดับสภาพที่ปฏิบัติจริง/ความต้องการจำเป็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับสภาพที่ปฏิบัติจริง/ความต้องการจำเป็นมาก

3 หมายถึง ระดับสภาพที่ปฏิบัติจริง/ความต้องการจำเป็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับสภาพที่ปฏิบัติจริง/ความต้องการจำเป็นน้อย

1 หมายถึง ระดับสภาพที่ปฏิบัติจริง/ความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ของครูในปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในสถานศึกษาของท่าน ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง อย่างไรบ้าง

.....

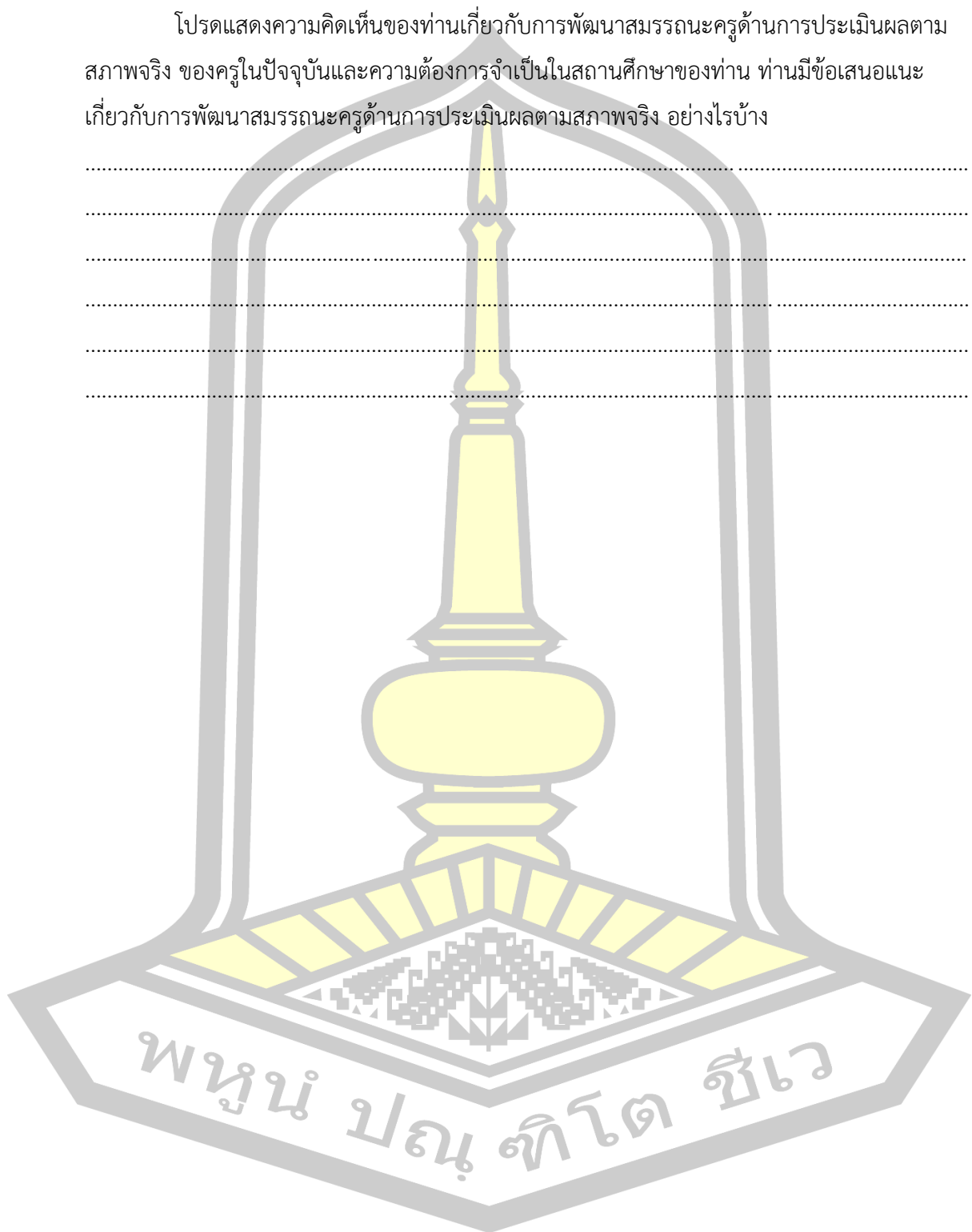
.....

.....

.....

.....

.....



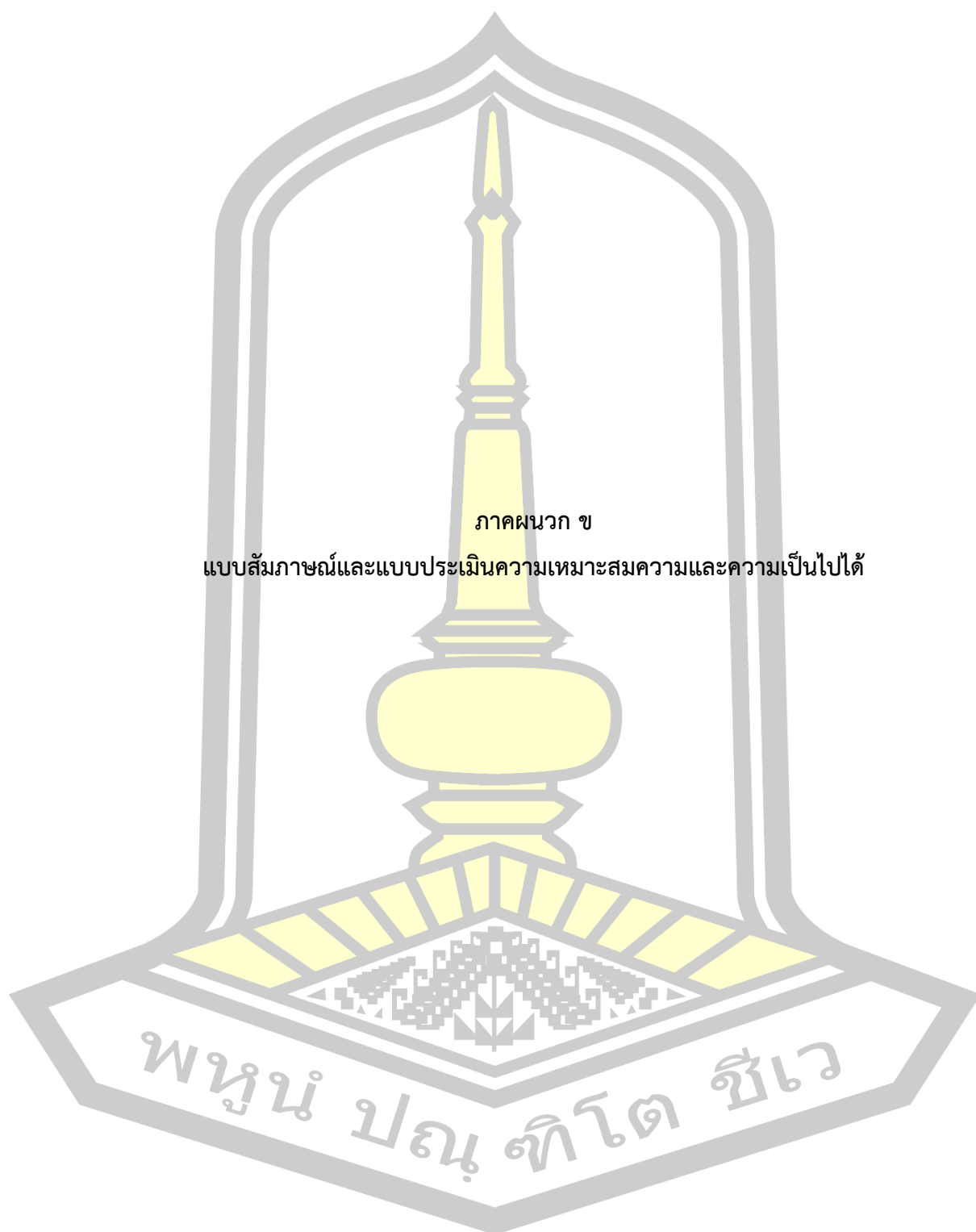
ตาราง ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

(IOC: Index of item objective congruence)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	1+	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	1+	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	1+	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ตาราง ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา
(IOC: Index of item objective congruence) (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
25	+1	1+	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมความและความเป็นไปได้

พหุบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured Interview)

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

คำชี้แจง :

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง
2. ผู้ให้สัมภาษณ์นี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่ประเมินผล
3. ขอความกรุณาท่านได้แสดงความคิดเห็น และกรุณาระบุข้อความคิดเห็นให้ครบทุกข้อทุกประเด็น โดยพิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง
4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่าน
5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่านหรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่และสถานศึกษาของท่านประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัทราพร ประภาศรี

นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษและพัฒนาการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อ-สกุล.....
- 1.2 สถานภาพ () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครูผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผลตามสภาพจริง
- 1.3 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ตั้งแต่เวลา.....ถึง.....
- 1.4 สถานที่สัมภาษณ์
-

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์ แนวทางทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา

ท่านมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริงในด้านต่างๆ ดังนี้

1. แนวทางพัฒนาครูด้านการกำหนดจุดประสงค์การประเมินผลตามสภาพจริงควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. แนวทางพัฒนาครูด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง

.....

.....

.....

3. แนวทางพัฒนาครูด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง

.....

.....

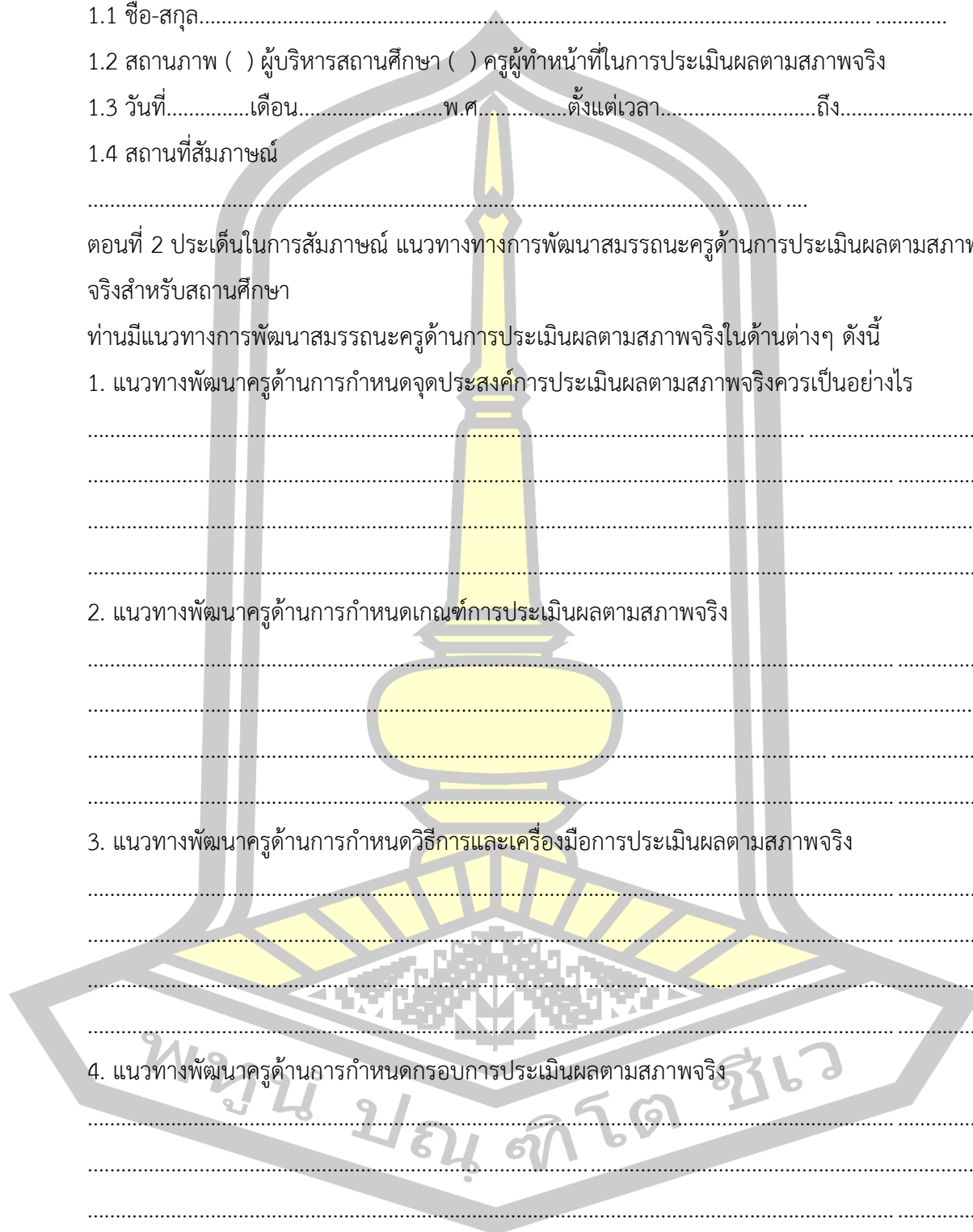
.....

4. แนวทางพัฒนาครูด้านการกำหนดกรอบการประเมินผลตามสภาพจริง

.....

.....

.....



5. แนวทางพัฒนาครูด้านการนำเสนอผลการประเมินผลตามสภาพจริง

.....

.....

.....

6. แนวทางพัฒนาครูด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง

.....

.....

.....

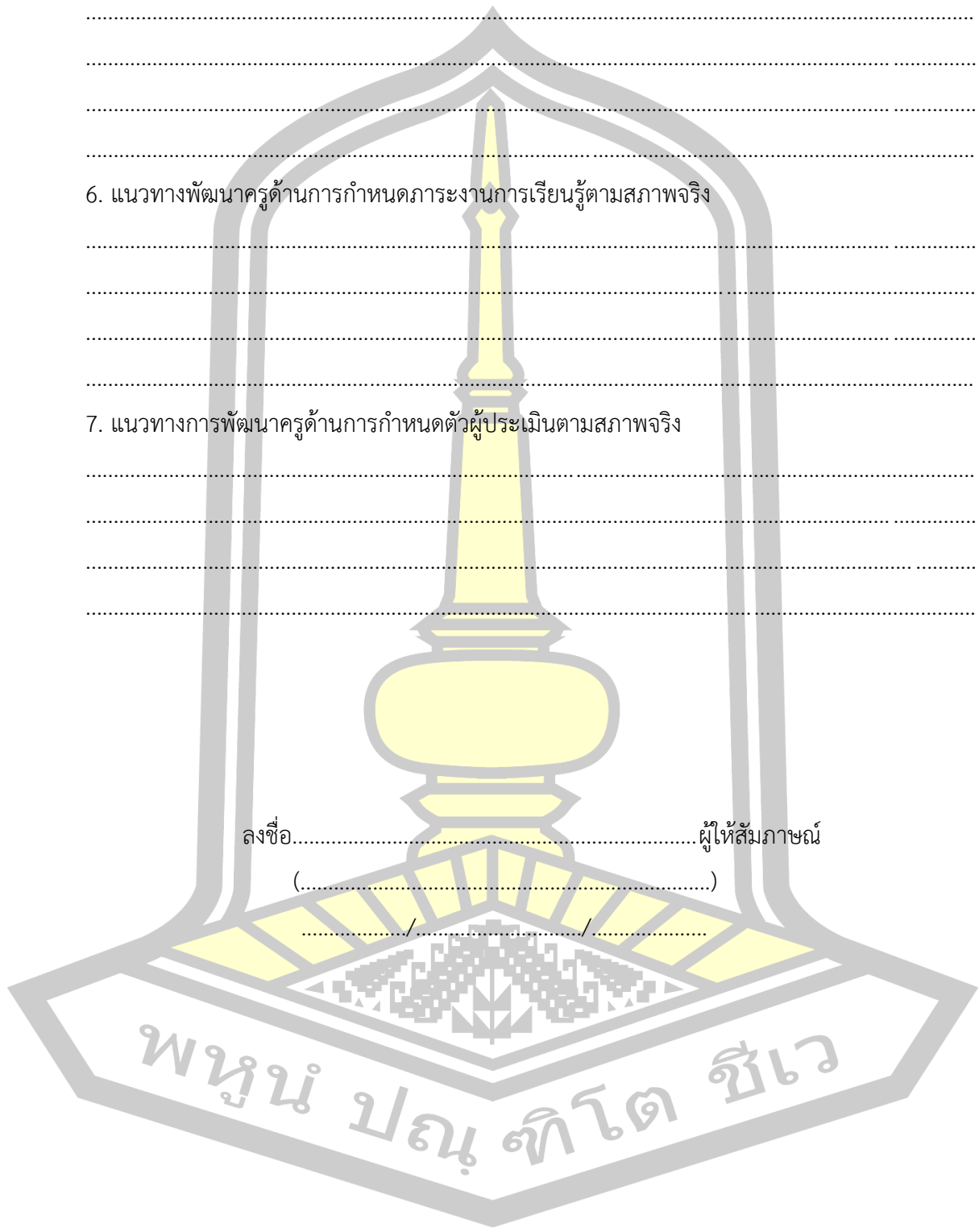
7. แนวทางการพัฒนาครูด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินตามสภาพจริง

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแบบประเมินการพัฒนาแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
สำหรับสถานศึกษา เพื่อต้องการยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติการ
พัฒนาแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ขอให้ท่านอ่านคำถามและพิจารณาในแต่ละด้าน และทา
เครื่องหมาย ลงใน ตามความเป็นจริง ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

นางสาวภัทราพร ประภาศรี

นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา

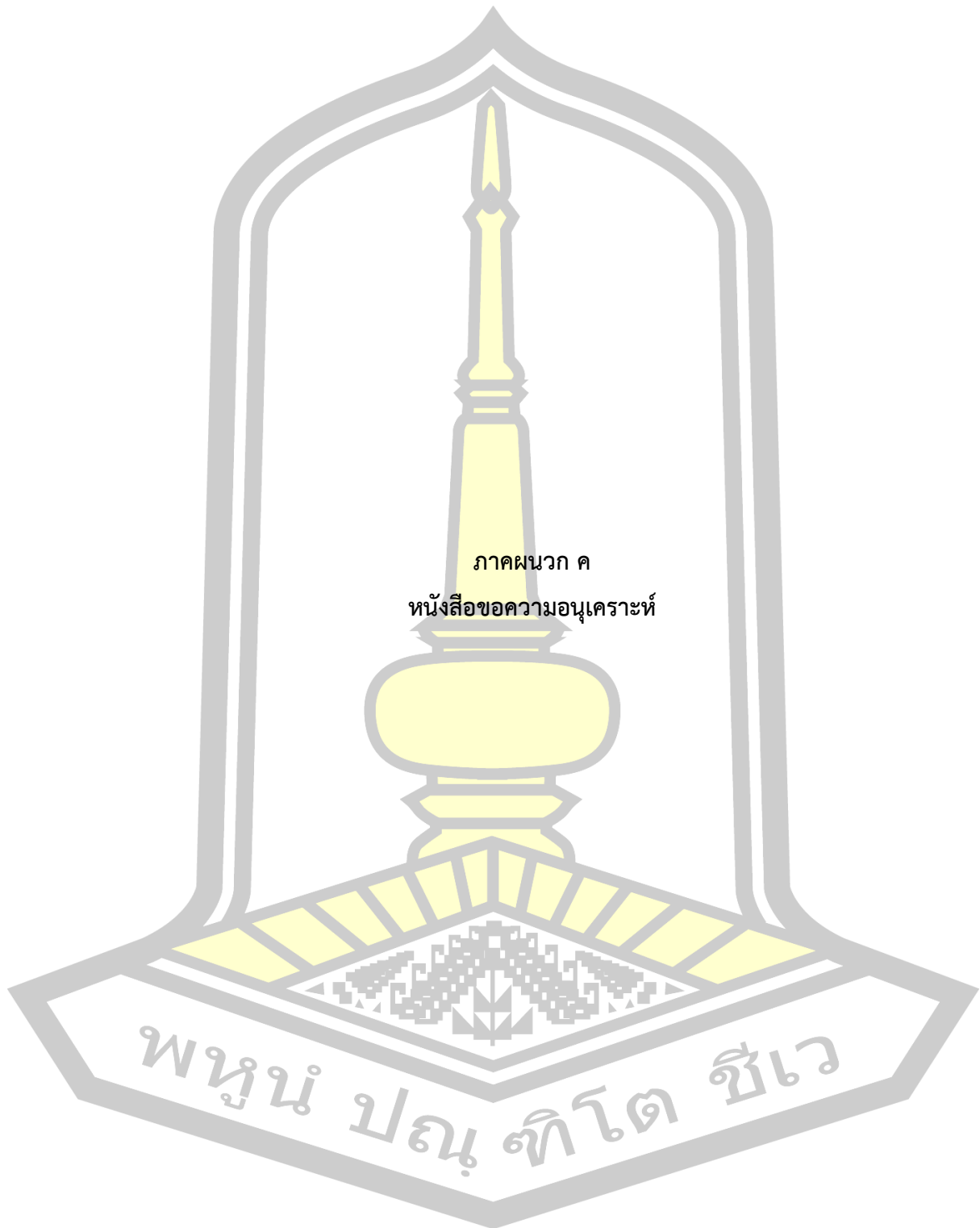
พูน ปรณ ทิโต ชิว

แนวทางพัฒนาการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. ด้านการกำหนดจุดประสงค์ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง										
1) กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล ให้ครอบคลุมกับตัวชี้วัดการอ่าน คิทธิวิเคราะห์ และเขียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551และหลักสูตร สถานศึกษา										
2) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผล ตามสภาพจริงได้ครอบคลุมความรู้										
3) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผล ตามสภาพจริงได้ครอบคลุมกับการประเมิน การอ่าน คิทธิวิเคราะห์และเขียน ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา										
4) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผล ตามสภาพจริง										
5) กำหนดจุดประสงค์การประเมินผล ตามสภาพจริงสอดคล้องกับตัวชี้วัดตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา										

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1724

วันที่ 21 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

ด้วย นางสาวภัทราพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โดมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มณู ที เก



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1726

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ศรีนวล ศรีหรั่ง

ด้วย นางสาวภัทราพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879500462



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1726

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวมะลิวัน สมศรี

ด้วย นางสาวภัทรพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879500462

มณู ที เก



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1726

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวอรรฉรม พวงกันยา

ด้วย นางสาวภัทราพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879500462

บัณฑิตศึกษา



ที่ ศธ. 0530.5(2) / 2066

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 กันยายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน นายสุเมธ ต่อเงิน

ด้วย นางสาวภัทรพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879500462

มณู ที เก



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2541

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุตรธานี

ด้วย นางสาวภัทราพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร. ัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวภัทราพร ประภาศรี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0879500462

มณู ที เก



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2541

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหาน(วันครู 2502)

ด้วย นางสาวภัทราพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร. ัญญธร ศรีวีเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวภัทราพร ประภาศรี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879500462

มณู ที เก



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2541

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหมากแข้ง

ด้วย นางสาวภัทรพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร. ธีรวิเชียร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โค้รขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวภัทรพร ประภาศรี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0879500462

มณู ที เก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว291

วันที่ 29 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ด้วย นางสาวภัทราพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มณู ที เก



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว290

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
เรียน นายประสิทธิ์ คำกิ่ง

ด้วย นางสาวภัทราพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความ อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0879500462

มณู ที เก



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว290

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
เรียน ดร.พายุพงศ์ พายุหะ

ด้วย นางสาวภัทรพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความ อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรบีสิต 0879500462

มณู ที เก



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว290

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
เรียน นายภัญญู ภูริศรี

ด้วย นางสาวภัทรพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา
โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ
และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความ
อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879500462

มณู ที เก



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว290

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
เรียน ดร.ศรีนวล ศรีหรั่ง

ด้วย นางสาวภัทราพร ประภาศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา
โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ
และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิขอความ
อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เพื่อนิสิตจะนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0879500462

พหุ อนุ ทิโต ชีเว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวภัทราพร ประภาศรี
วันเกิด	วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 114 หมู่ 3 ตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี รหัสไปรษณีย์ 41310
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองลาดหนองแปนคำผักกูด ตำบลหนองเม็ก อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี รหัสไปรษณีย์ 41130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีราชินูทิศ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2553 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ ปณุกิตโต ชีวะ