



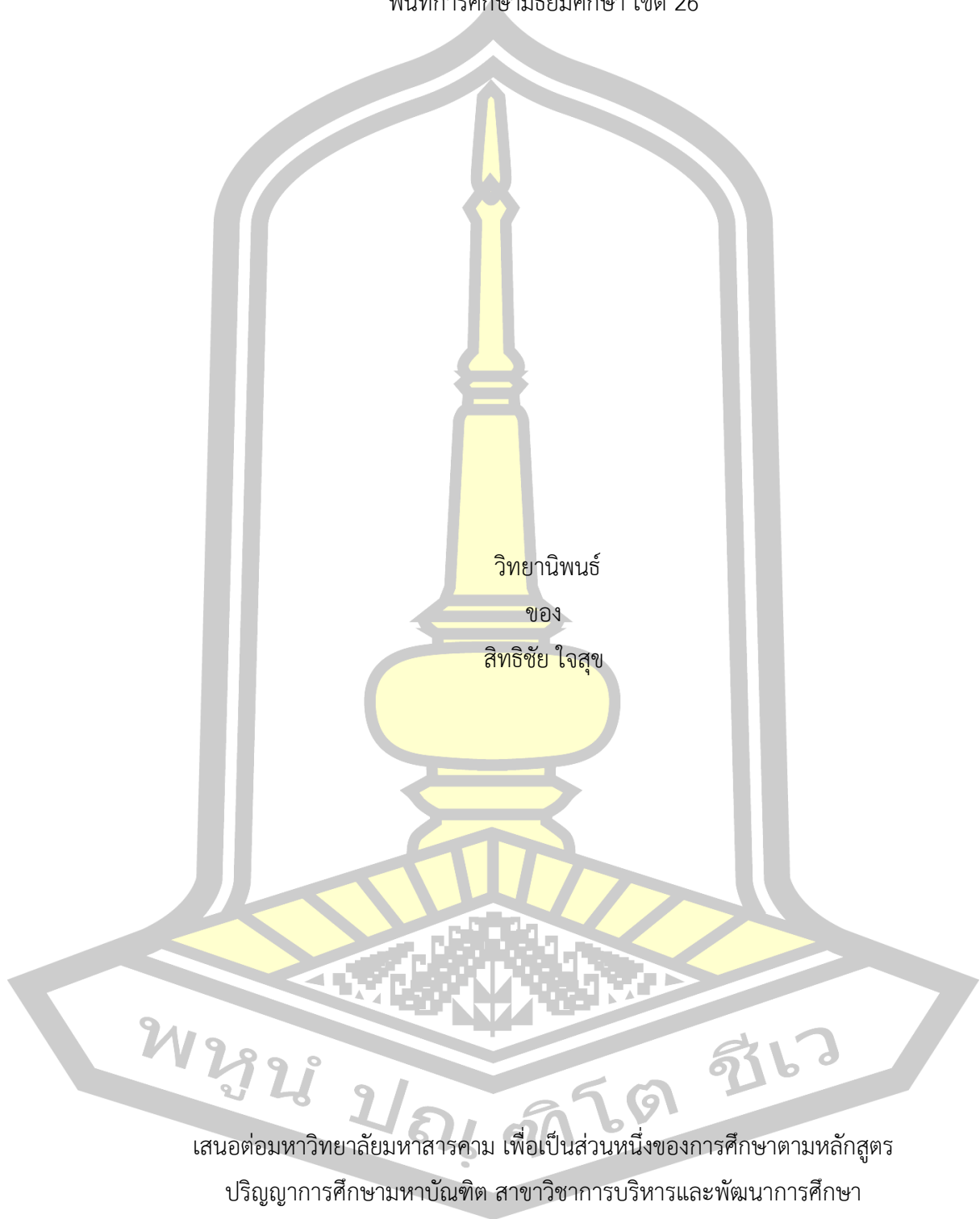
โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิทยานิพนธ์  
ของ  
สิทธิชัย ใจสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา  
ตุลาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

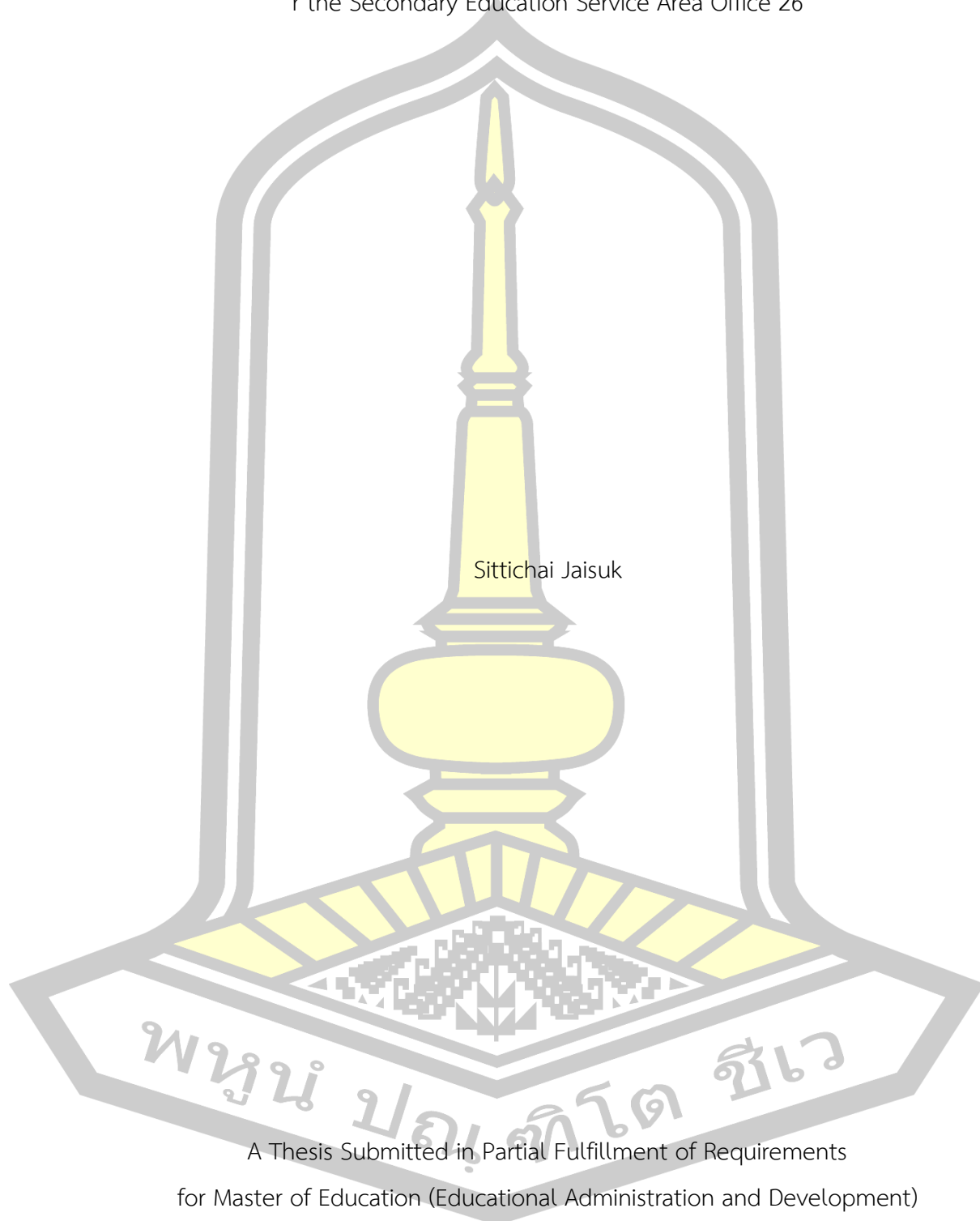


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ตุลาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Teacher Development Programme for Measurement and Evaluation for Schools under  
the Secondary Education Service Area Office 26



Sittichai Jaisuk

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

October 2019

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข  
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ )

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ณัฏสุวรรณ ธนาพงษ์อินทร์ )

..... กรรมการ

(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ )

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงค์ )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทาลัย  
มหาสารคาม

.....  
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ )

.....  
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26		
ผู้วิจัย	สิทธิชัย ใจสุข		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐวรรณ ธนาพงษ์อนันท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 317 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยศึกษาวิธีการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียน แล้วนำมาร่างโปรแกรมการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

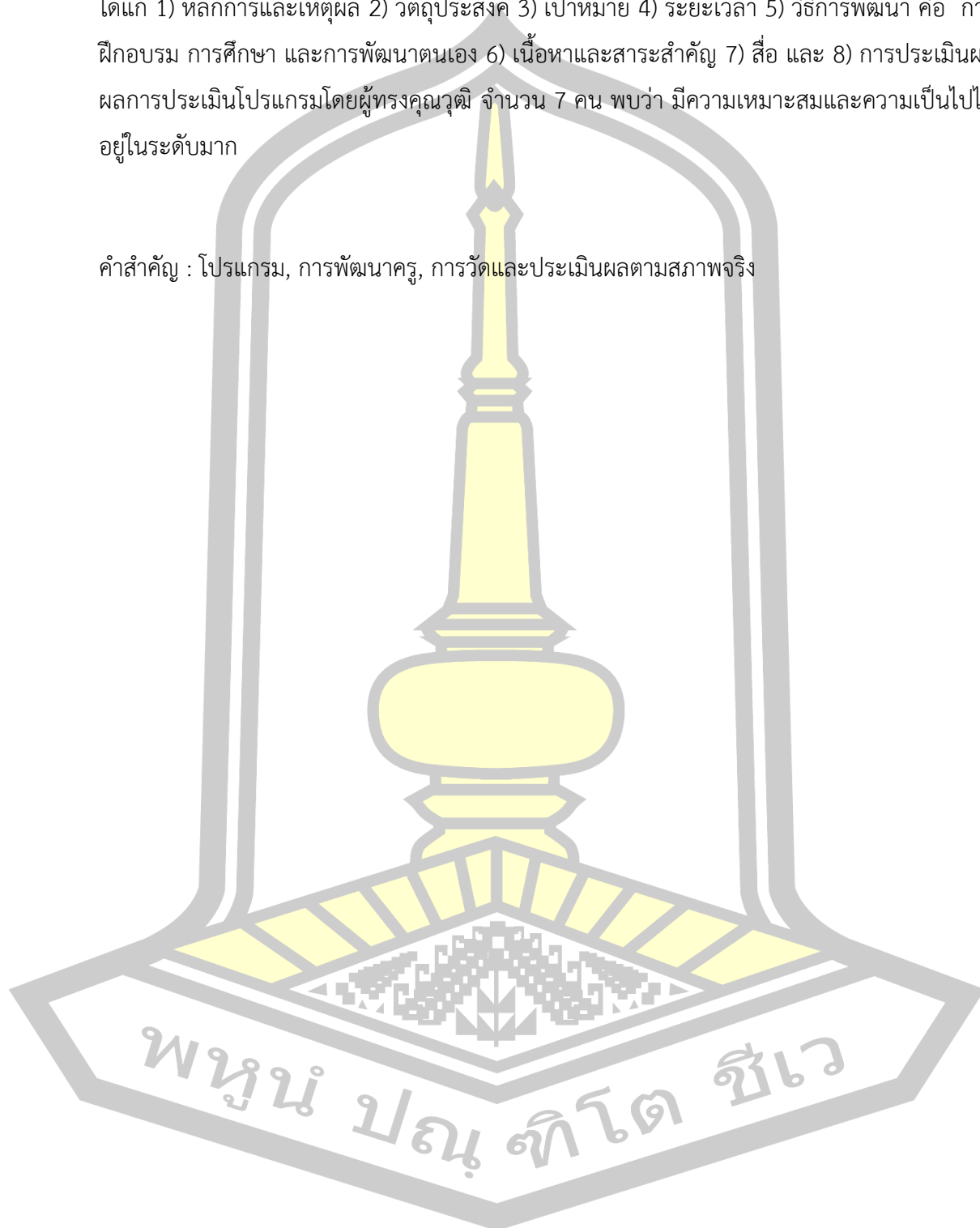
### ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ระยะเวลา 5) วิธีการพัฒนา คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาตนเอง 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ 7) สื่อ และ 8) การประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : โปรแกรม, การพัฒนาครู, การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง



<b>TITLE</b>	Teacher Development Programme for Measurement and Evaluation for Schools under the Secondary Education Service Area Office 26		
<b>AUTHOR</b>	Sittichai Jaisuk		
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Napatsawan Thanaphonganan , Ph.D.		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration and Development
<b>UNIVERSITY</b>	Maharakham University	<b>YEAR</b>	2019

#### ABSTRACT

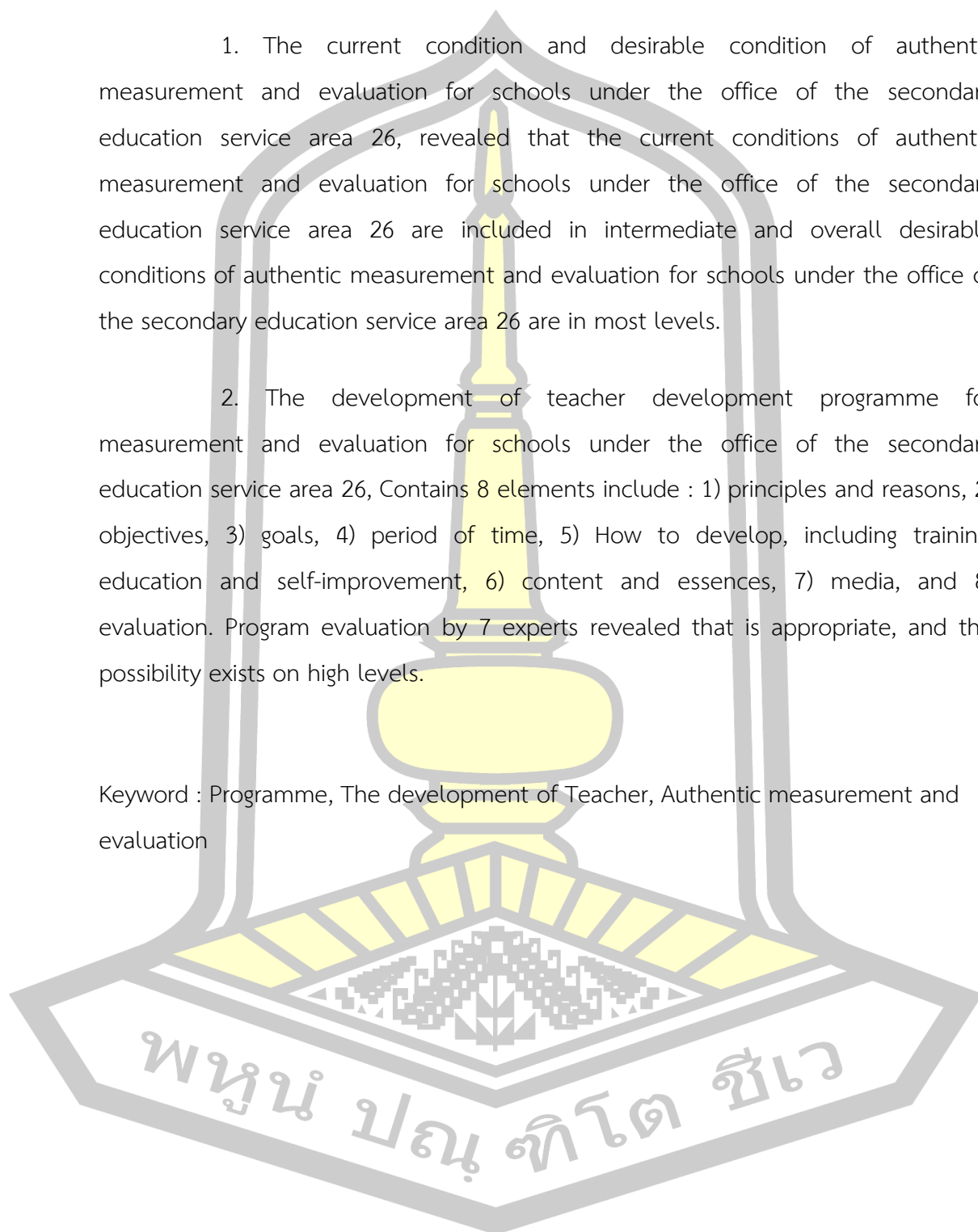
The research aimed 1) to study the current condition and the desirable condition of authentic measurement and evaluation for schools under the office of the secondary education service area 26, and 2) to develop of teacher development programme for measurement and evaluation for schools under the office of the secondary education service area 26. Research and development was conducted including 2 phases; phase 1 : The current condition and desirable condition of authentic measurement and evaluation for schools under the office of the secondary education service area 26. The sample consisted of 317 teachers. Data was analysis using modified priority needs index. phase 2 : The development of teacher development programme for measurement and evaluation for schools under the office of the secondary education service area 26. To study the Development Program for authentic measurement and evaluation in Schools (Best Practice) consisted of 2 schools. Drafted programme to teacher development programme for measurement. And evaluation quality programme assessing appropriateness and feasibility by 7 Qualified members. The research tools were questionnaire, interview and evaluation form. Data was analysis consisted of the percentage, mean and standard deviation.

The research finding were as follows :

1. The current condition and desirable condition of authentic measurement and evaluation for schools under the office of the secondary education service area 26, revealed that the current conditions of authentic measurement and evaluation for schools under the office of the secondary education service area 26 are included in intermediate and overall desirable conditions of authentic measurement and evaluation for schools under the office of the secondary education service area 26 are in most levels.

2. The development of teacher development programme for measurement and evaluation for schools under the office of the secondary education service area 26, Contains 8 elements include : 1) principles and reasons, 2) objectives, 3) goals, 4) period of time, 5) How to develop, including training, education and self-improvement, 6) content and essences, 7) media, and 8) evaluation. Program evaluation by 7 experts revealed that is appropriate, and the possibility exists on high levels.

Keyword : Programme, The development of Teacher, Authentic measurement and evaluation





## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ก็ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณภัทรวรรณ ธนาพงษ์อนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้ คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือ และชี้แนะแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาช่วยตรวจเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของโปรแกรม

ขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รุ่น พ.29 และครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและมีส่วนอย่างยิ่งในการช่วยเหลือ สนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นความกตัญญูทดแทนที่ แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

สิทธิชัย ใจสุข

พญู๋ ปญู๋ ทิโต ชีเว

## สารบัญ

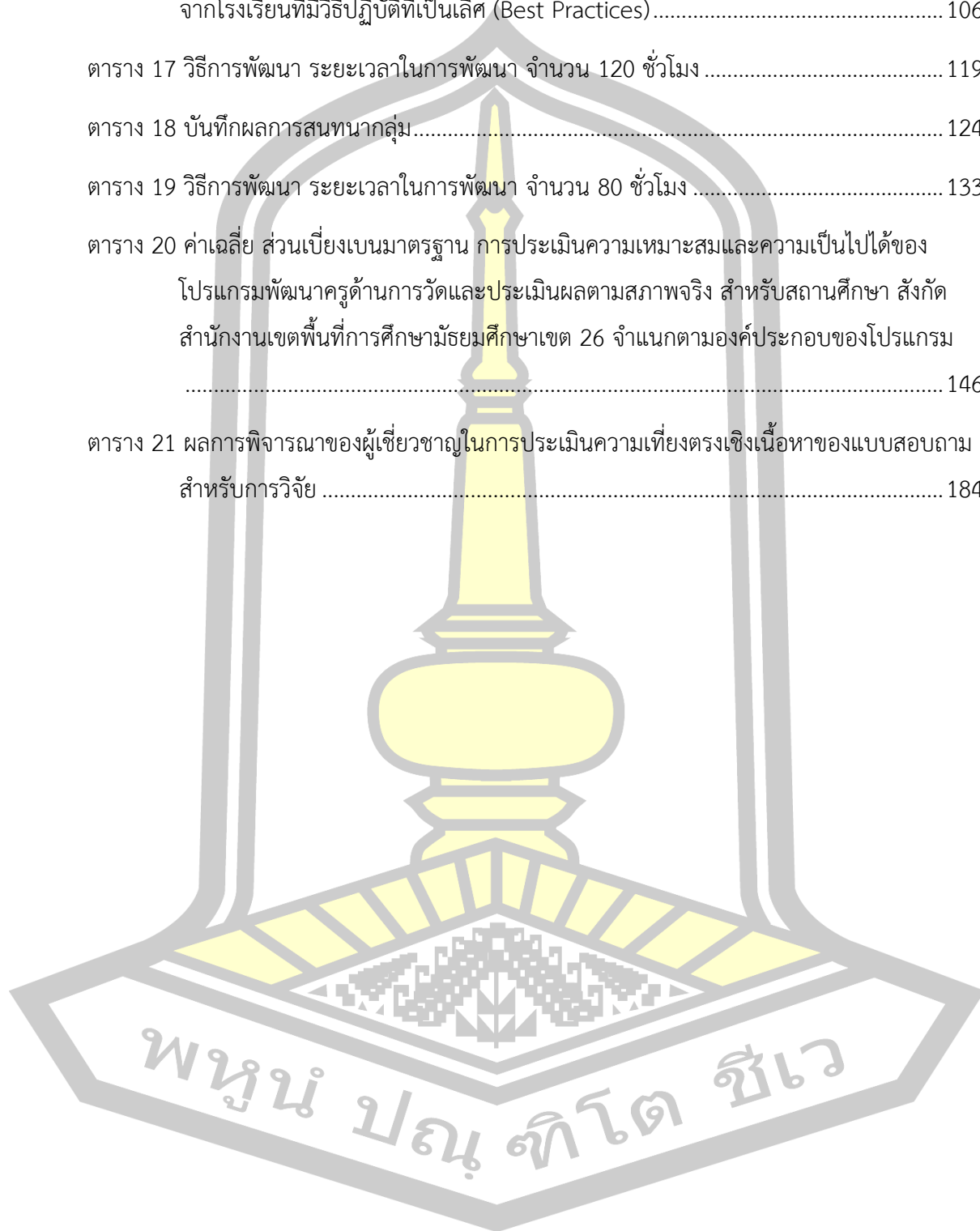
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
บัญชีตาราง.....	ฉ
บัญชีภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การบริหารการศึกษา.....	10
การบริหารสถานศึกษา.....	12
การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง.....	21
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	41
การพัฒนาครู.....	45
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.....	54

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	70
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	72
ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	83
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	84
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	147
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	147
สรุปผล .....	147
อภิปรายผล .....	149
ข้อเสนอแนะ .....	154
บรรณานุกรม .....	156
ภาคผนวก .....	164
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการวิจัย .....	165
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือในการวิจัย .....	183
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	194
ภาคผนวก ง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	202
ประวัติผู้เขียน .....	235

## บัญชีตาราง

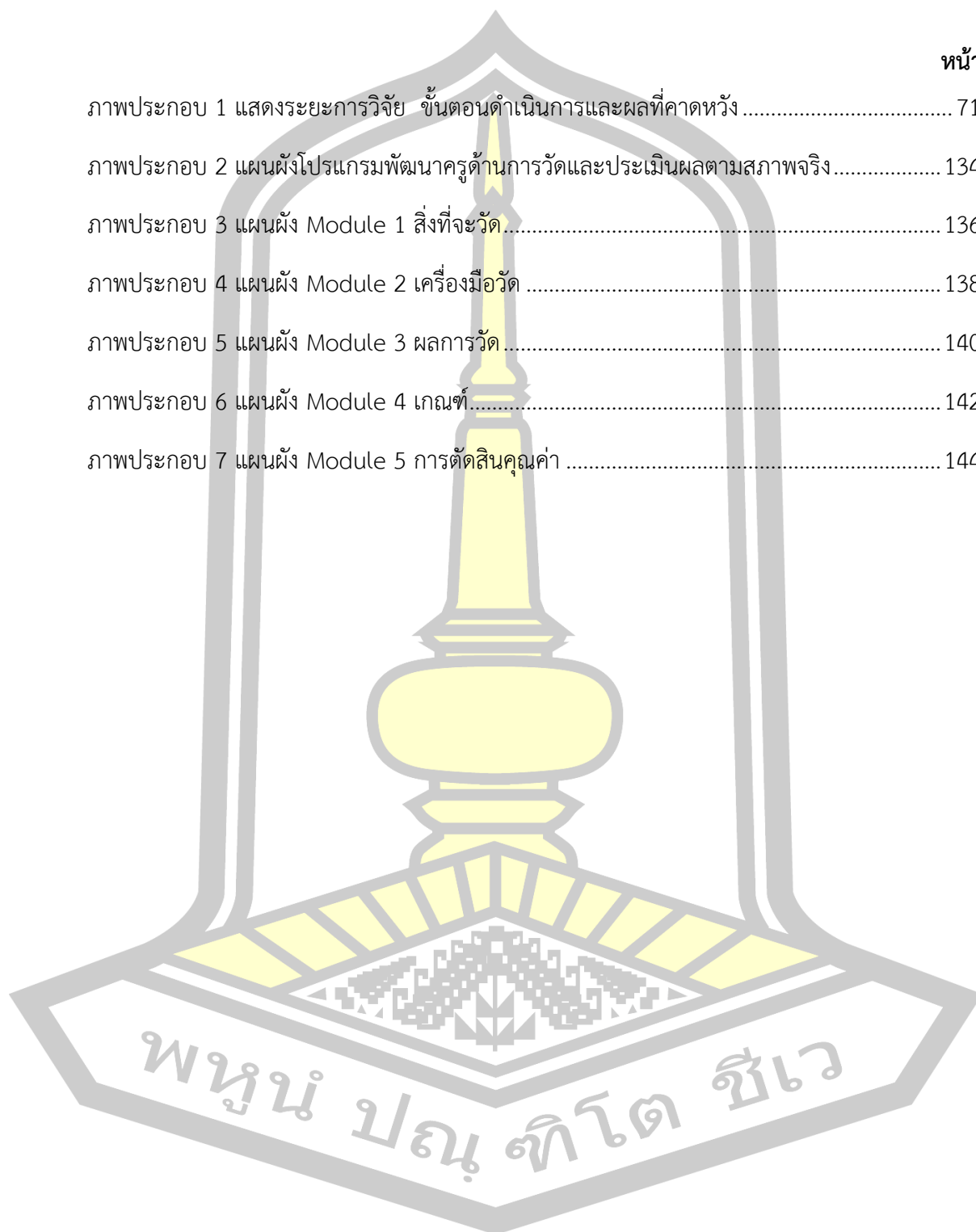
	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์ห้องค้ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง .....	33
ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
ตาราง 3 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	84
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวม .....	85
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านสิ่งที่จะวัด .....	86
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเครื่องมือวัด ....	87
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านผลการวัด.....	89
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเกณฑ์ .....	91
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการตัดสินคุณค่า .....	92
ตาราง 10 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI <sub>modified</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวม .....	93
ตาราง 11 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI <sub>modified</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสิ่งที่จะวัด. 94	94
ตาราง 12 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI <sub>modified</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านเครื่องมือวัด .....	95
ตาราง 13 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI <sub>modified</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านผลการวัด. 97	97
ตาราง 14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI <sub>modified</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านเกณฑ์ .....	98
ตาราง 15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI <sub>modified</sub> และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการตัดสิน คุณค่า.....	99

ตาราง 16 การสังเคราะห์แนวทางการดำเนินการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices).....	106
ตาราง 17 วิธีการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 120 ชั่วโมง .....	119
ตาราง 18 บันทึกผลการสนทนากลุ่ม.....	124
ตาราง 19 วิธีการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 80 ชั่วโมง .....	133
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามองค์ประกอบของโปรแกรม .....	146
ตาราง 21 ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม สำหรับการวิจัย .....	184



## บัญชีภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง.....	71
ภาพประกอบ 2 แผนผังโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง.....	134
ภาพประกอบ 3 แผนผัง Module 1 สิ่งที่จะวัด.....	136
ภาพประกอบ 4 แผนผัง Module 2 เครื่องมือวัด .....	138
ภาพประกอบ 5 แผนผัง Module 3 ผลการวัด.....	140
ภาพประกอบ 6 แผนผัง Module 4 เกณฑ์.....	142
ภาพประกอบ 7 แผนผัง Module 5 การตัดสินคุณค่า .....	144



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งกระจายอำนาจให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดความสะดวก มีอิสระ คล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 17 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้บัญญัติไว้ว่า การวัดและการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนนั้น ต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรกคือการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงจึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือ การประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มิติข้อมูลของ

ประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อนและการใช้เกณฑ์การให้คะแนน สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนาคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูนแก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้จุดมุ่งหมาย ประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผล เพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วย การเรียน จบรายวิชา เพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียนให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้ออกาสผู้เรียนแสดงความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554)

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากสิ่งที่เรียน ได้เลือกกิจกรรมตามความสามารถ ได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อสร้างองค์ความรู้ ได้ฝึกปฏิบัติทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ได้ค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีครูผู้สอนคอยสร้างบรรยากาศและจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง โดยการวัดและประเมินผลการเรียนด้วยแบบทดสอบเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถประเมินครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้านของผู้เรียนแล้วยังไม่อาจวัดกระบวนการคิดที่ซับซ้อน กระบวนการเรียนรู้ ทักษะทางสังคม ดังนั้นหากจะจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ก็ควรเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลเป็นแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่ใช้วิธีการที่หลากหลายที่สามารถวัดและประเมินผลได้ทั้งทักษะการคิด การทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริงเน้นพัฒนาการทั้งในส่วนของห้องเรียนและนอกห้องเรียน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีผู้ประเมินหลายฝ่าย การวัดและประเมินผลเพื่อสะท้อนถึงพฤติกรรมระดับความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงของการดำเนินชีวิต โดยการวัดและประเมินผลและการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนรับรู้และมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองตลอดเวลา รวมถึงการมีส่วนร่วมวางแผนและเลือกกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาในทุกๆระดับชั้น จะกำหนดให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามธรรมชาติของรายวิชา แต่วิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้ข้อสอบเป็นหลัก ส่วนใหญ่จะวัดได้เพียงแค่ว่าด้านความรู้ ไม่ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาอย่างแท้จริงกระบวนการวัดและ



ประเมินผลตามสภาพจริง ครูผู้สอนจะต้องคอยสังเกต จดบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการเรียนรู้วิถีปฏิบัติของผู้เรียน โดยอิงตามพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจะใช้เครื่องมือและเทคนิคการประเมินที่หลากหลาย ครูผู้สอนต้องใกล้ชิดผู้เรียนเพื่อสังเกต สอบถาม รวบรวมเอกสาร ตัวอย่างงานและสรรหาวิธีการที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนรู้อะไรบ้างและเรียนรู้อย่างไร สามารถบูรณาการสิ่งที่เรียนรู้เข้าด้วยกันหรือเชื่อมโยงผลการเรียนรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในบริบทของความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน (สมศักดิ์ ภูวิภาดาธรรม, 2544)

ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความรู้และเข้าใจหลักสูตร จึงจะสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความตระหนักให้กับครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน รวมทั้งใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาจะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นไปตามมาตรฐานของการประเมินระดับชั้นเรียน คือ มุ่งหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งในด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเนื่องมาจากผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จึงต้องใช้วิธีที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความประพฤติ การเรียน การร่วมกิจกรรมและผลงานจากโครงการหรือแฟ้มสะสมผลงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนได้ทราบถึงระดับความก้าวหน้าความสำเร็จของตน ครูผู้สอนจะต้องเข้าใจความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองได้ ขณะที่ผู้ปกครองก็จะได้ทราบความก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้เรียน (กรมวิชาการ, 2545)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีโรงเรียนในกำกับจำนวน 35 โรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน 2 ระดับ คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีนักเรียนจำนวน 34,579 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 35 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 51 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,794 คน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครูในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต26, 2560) โดยอ้างอิงข้อมูลจากโรงเรียนชั้นนำพิทยาคาร ซึ่งได้จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) และรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แม้ว่าโรงเรียนได้มีการสนับสนุนให้

ครูผู้สอนให้ความสนใจและดำเนินการวัดและประเมินผล เช่น คัดเลือกครูเข้าอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมหรือหน่วยงานอื่นผู้บริหารได้กระตุ้นให้ครูผู้สอนทุกคนทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แต่การดำเนินการยังไม่เป็นรูปธรรม (โรงเรียนชื่นชมพิทยาคาร, 2560) ครูส่วนใหญ่มักจะเห็นว่าการวัดและประเมินผลเป็นเรื่องยากและมักแยกการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลออกจากกัน ซึ่งแท้จริงแล้วการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลควรดำเนินไปด้วยกันและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน รวมทั้งปัญหาที่ผู้สอนมักใช้แบบทดสอบแบบปรนัยวัดผลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าแบบทดสอบแบบปรนัยมีข้อจำกัดในการประเมินผู้เรียน เนื่องจากเป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อวัดเพียงความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ไม่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้านของผู้เรียน แล้วยังไม่สามารถวัดกระบวนการคิดที่ซับซ้อนหรือการคิดระดับสูง การแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้ ทักษะต่าง ๆ เช่น การพูด การเขียน การปฏิบัติ การสร้างสรรค์และทักษะทางสังคมของผู้เรียนได้ผลการประเมินผู้เรียนจึงไม่สามารถให้ภาพที่ครอบคลุมความสามารถทุกด้านได้อย่างชัดเจน (สมนึก นนธิจันทร์, 2545)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนส่วนใหญ่ในโรงเรียนเคยได้รับการอบรมในเรื่องนี้มาแล้วจากหน่วยงานต้นสังกัดแต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติจริงในโรงเรียนได้และส่วนหนึ่งเกิดจากมีครูบรรจุใหม่ซึ่งยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องส่งผลต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาและการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน รวมถึงการใช้วิธีการวัดและประเมินผลโดยการใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลกับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ วิธีการวัดและประเมินผลไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน เน้นการวัดความรู้ความจำมากกว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนจึงส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ด้านคุณภาพและมาตรฐานการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษารวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผลในปัจจุบันจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

## คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ควรมีลักษณะอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. ได้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา  
ผลการศึกษาและการสังเคราะห์องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จากนักการศึกษาและนักวิชาการแล้ว องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 5 องค์ประกอบ คือ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด 3) ผลการวัด 4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า
2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล  
เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,794 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 จำนวน 317 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้รับผิดชอบงานวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 2 สถานศึกษา รวม 4 คน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งทำหน้าที่ประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้) จำนวน 7 คน

### กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จากนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ (ไพศาล หวังพานิช, 2523); (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552); (ชวลิต ชูกำแพง, 2549); (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556); และ (โชติกา ภาษีผล, 2558) ได้องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด 3) ผลการวัด 4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า
2. แนวคิดความหมายและองค์ประกอบของโปรแกรม จากนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ (Patrick G, 1981); (สุวิมล ว่องวานิช, 2544); (อุณา นพคุณ, 2546); และ (พวงแก้ว กิจธรรม, 2551) ได้โปรแกรม หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมหรือระบบที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนา เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งเป็นการปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ (อึ้ง บัวศรี, 2542; ทรรษา สุขกาล, 2543; สุมิตรรา พงศธร, 2550;

และปริญา มีสุข, 2552) ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ระยะเวลา 5) วิธีการพัฒนา 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ 7) สื่อ และ 8) การประเมินผล

3. แนวคิดการพัฒนาโปรแกรม จากนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ (Barr S. and M.C. Keating, 1990; Styles, 1990; Barratt, 2009); และวิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม 4) การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม 5) การนำโปรแกรมไปใช้ และ 6) การประเมินผลโปรแกรม

4. แนวคิดวิธีพัฒนาครู จากนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ (Palmer, 1978; Nadler, 1989; Spark, 1989; Fullen and Hargreaves, 1992; Anthony, Perrew and Kachmar, 1996; Glickman, 2004; มนตรี จุฬาวัดนทล, 2543; เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2544; และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546) ได้วิธีการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มพูนคุณภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีในการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แบ่งเป็น 3 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนาตนเอง และจากการศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดในการพัฒนาครูเพิ่มเติม คือ 1) การสัมมนา 2) การลงมือปฏิบัติจริง 3) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และ 4) การมีพี่เลี้ยง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการพัฒนาครู จำนวน 7 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมหรือระบบที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งเป็นการปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ระยะเวลา 5) วิธีการพัฒนา 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ 7) สื่อ และ 8) การประเมินผล

2. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการประเมินความสามารถทางด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมุ่งประเมินผลงานที่ปฏิบัติจริงมากกว่า ประเมินจากสภาพผลการทดสอบด้านแบบทดสอบ และเกณฑ์การประเมินตามสภาพจริงต้องมีผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมและการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะประเมินจากผลงาน กระบวนการ และพฤติกรรมตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับการแสดงออกของผู้เรียน รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1) สิ่งที่จะวัด หมายถึง เนื้อหาสาระ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย โดยจะต้องนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัดให้ชัดเจน

2.2) เครื่องมือวัด หมายถึง เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความตรงและมีความเที่ยงที่ใช้วัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย ซึ่งจะต้องตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

2.3) ผลการวัด หมายถึง ผลที่ได้จากสอบหรือการวัดที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริง เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ ซึ่งอาจเป็นจำนวน ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ ที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินและอธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

2.4) เกณฑ์ หมายถึง ข้อกำหนดหรือค่าที่ใช้กำหนดระดับคุณค่าหรือคุณภาพของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติที่มีความเป็นปรนัย ชัดเจน ยุติธรรม รวมทั้งบ่งบอกทิศทางการประเมิน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อใช้เป็นหลักในการตัดสินสิ่งที่ถูกประเมิน

2.5) การตัดสินคุณค่า หมายถึง การนำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผลด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มีอยู่เป็นสากลหรือที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะ ซึ่งจะช่วยให้สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจได้อย่างแน่ชัด

### 3. การพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

3.1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น คือ การพิจารณาและคำนึงถึงองค์ความรู้ทักษะทัศนคติ ระยะเวลา พร้อมทั้งวิธีการที่จะได้เรียนรู้และเครื่องมือที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการ

3.2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม คือ การอธิบายลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เข้าฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

3.3) การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม คือ การจัดระบบการดำเนินการ การเลือกวิธีการฝึกอบรม และวิธีการประเมินผล

3.4) การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม คือ การออกแบบโปรแกรมตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ

3.5) การนำโปรแกรมไปใช้ คือ การนำโปรแกรมไปใช้ในการฝึกอบรม

3.6) การประเมินผลโปรแกรม คือ การตรวจสอบว่าผลที่จากการใช้โปรแกรมตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ อย่างไร โดยนำผลที่ได้ไปปรับปรุงโปรแกรมให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. แนวคิดวิธีพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มพูนคุณภาพของครู ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แบ่งเป็น 7 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

5. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ลักษณะที่เป็นจริงหรือดำรงอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2561

6. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการหรือคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2561



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ และได้ลำดับการนำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษา
3. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
4. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
5. วิธีพัฒนาครู
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### การบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

(สมยศ นาวิการ, 2538) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

(พิมลจรรยา นามวัฒน์, 2544) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การประสมประสานทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ อาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ



(สมพงษ์ เกษมสิน, 2546) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

(สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร การศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มี ค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มี ผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรง ตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จากการศึกษาความหมายของการบริหารแล้วนั้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กลุ่มคนร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้ทรัพยากรและ เทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ความสำคัญของการบริหาร

(มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารไว้ ดังนี้

1. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้ มนุษย์ดำรงชีวิตร่วมกันอยู่ได้อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยาย งานด้านบริหารให้กว้างขวางเพิ่มขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ก้าวหน้าทาง วิทยาการด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคม และโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของ สังคมในอนาคต
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรความสำเร็จ ของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก
7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้อาริวิญฉัยสังการเป็นเครื่องมือ และการวิญฉัยสัง การเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร
8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับ การบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด
9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาด

จากการศึกษาความสำคัญของการบริหารแล้วนั้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร มีลักษณะต้องใช้อารมณ์ขันและการวินัยสั่งการเป็นเครื่องมือ เป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม และการบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตร่วมกันอยู่ได้อย่างมีความสุข

## การบริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกันได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2546) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การอำนวยความสะดวกเพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คำนึงถึงความสะดวกที่ให้แก่ครูในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

(จิโรจน์ สารรัตน์, 2546) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

(ธงชัย สันติวงษ์, 2546) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่ร่วมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ

(ทิศนา แคมมณี, 2544) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงานใหม่ เป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจเป็นครูฝึกทักษะและการจูงใจ สร้างบุคลากรในการทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยเป็นบุคลากรที่มีจิตสำนึกแห่งคุณภาพและเข้าใจความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสร้างนิสัยแห่งคุณภาพ เกิดในโรงเรียน ได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมที่ทำงานและวิธีการทำงานโดยจัดกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศและการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การปรับปรุงวิธีการทำงานหรือคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานหรือกิจกรรมอย่างเป็นกระบวนการ และมีการควบคุมคุณภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากรใหม่ความรู้และทักษะในอาชีพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการเรียนรู้ตลอดเวลา การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานและผูกพันกับงาน การมีเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้ผู้ปกครอง

ชุมชนและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนตาม  
แนวทางปฏิรูปการศึกษา

จากการศึกษาความหมายของการบริหารสถานศึกษาแล้วนั้น สรุปได้ว่า การบริหาร  
สถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยใช้กระบวนการบริหาร  
กลุ่มบุคคล กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงานใหม่เป็น  
ผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงานในแต่ละด้าน จัดเตรียม  
และจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันอย่างดีให้บริการทางการศึกษาแก่  
สมาชิกของสังคม ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัด  
การศึกษา ซึ่งถ้าดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

## 2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

(จันทราณี สงวนนาม, 2545) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า  
เพื่อความอยู่รอดขององค์กร การเรียนรู้เรื่องการบริหารองค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนด  
วัตถุประสงค์ เป้าหมายของงานบุคลากร ตลอดจนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การ  
ปฏิรูปสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ มีความสามารถ  
ทางการบริหาร มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์

(พยอม วงศ์สารศรี, 2544) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การ  
บริหารสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น  
สื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้า  
มาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและ  
พัฒนายิ่งขึ้น
2. ช่วยใหญ่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิด  
ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากร  
มนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและ  
ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

(บรรยงค์ โตจินดา, 2546) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า  
การบริหารสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ เป็นต้น
2. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้น วิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้มารับใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิต การแข่งขันทางธุรกิจ อุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องสรรหาคัดเลือก และเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน
3. พลังงานของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงาน ซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร
4. องค์กรใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้นตามสภาพการแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจ การแบ่งงานกันทำในองค์กรขนาดเล็กจะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์กรขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไปก็จะทำให้กระบวนการบางอย่างติดขัดหรือรอรงาน ถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
5. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตหรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์ โดยใช้สหวิทยาการ เพื่อการแก้ปัญหาเพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เปลี่ยนแปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและต้องปรับตัวให้ทัน
6. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ดี มีสมานฉันท์

จากการศึกษาความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาแล้วนั้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษานั้น สิ่งทีตระหนักหรือให้ความสำคัญ คือ การบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ นั่นหมายถึงผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความรู้ เรื่องการบริหารเป็นอย่างดี

### 3. ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานสถานศึกษา

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ได้กำหนดกรอบงานบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 เรื่อง การปรับโครงสร้างการบริหารงานและการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา กรอบงานบริหารสถานศึกษา ตามภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1) การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 12 งาน คือ

- 1.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4) การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 1.7) การนิเทศการศึกษา
- 1.8) การแนะแนวการศึกษา
- 1.9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ ชน องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) การบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประกอบด้วย 7 งาน คือ

- 2.1) การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ
- 2.2) การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

ดำเนินงาน

- 2.4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5) การบริหารการเงิน
- 2.6) การบริหารบัญชี
- 2.7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3) การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 5 งาน คือ

- 3.1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.4) วินัยและการรักษาวินัย
- 3.5) การออกจากราชการ

4) การบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร องค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การ จัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 19 งาน คือ

- 4.1) การดำเนินงานธุรการ
- 4.2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
- 4.8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.10) การรับนักเรียน
- 4.11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและ

ตามอัธยาศัย

- 4.12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.14) การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา
- 4.15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ
- 4.17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.18) งานบริการสาธารณะ

4.19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ได้ออกประกาศเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา โดยการดำเนินการบางเรื่องต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังต่อไปนี้

1) ด้านวิชาการ จำนวน 17 งาน ดังนี้

- 1.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2) การวางแผนงานด้านวิชาการ (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)
- 1.3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)
- 1.5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6) การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7) การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9) การนิเทศการศึกษา
- 1.10) การแนะแนว
- 1.11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)
- 1.12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ
- 1.13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

2) ด้านงบประมาณ จำนวน 22 งาน ดังนี้

2.1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

2.2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

2.3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4) การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

2.5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6) การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ

2.7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

2.9) การปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10) การวางแผนพัสดุ

2.11) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.13) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14) การจัดหาพัสดุ

2.15) การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

2.17) การเบิกเงินจากคลัง

2.18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการเบิกจ่ายเงิน

2.19) การนำเงินส่งคลัง

2.20) การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน



3) ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 20 งาน ดังนี้

3.1) การวางแผนอัตรากำลัง (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

3.2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษา

3.5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6) การลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้โดยเฉพาะ

3.7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9) การสั่งพักราชการและการให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12) การออกจากราชการ

3.13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน  
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษา

3.16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา

3.19) การริเริ่ม ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา

3.20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) ด้านการบริหารทั่วไป จำนวน 22 งาน ดังนี้

4.1) การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2) การประสานและการพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา

4.3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

4.4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5) การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8) การดำเนินงานธุรการ

4.9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

4.11) การรับนักเรียน (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

4.12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย

4.14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

4.15) การทัศนศึกษา

4.16) งานกิจการนักเรียน

4.17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถานบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนจากการศึกษาขอข่ายการบริหารสถานศึกษาแล้วนั้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีขอข่ายและภารกิจการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกันตามขอข่ายและภารกิจงานที่สำคัญทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ มีภาระงานจำนวน 17 งาน การบริหารงบประมาณ มีภาระงานจำนวน 22 งาน การบริหารบุคคล มีภาระงานจำนวน 20 งาน และการบริหารงานทั่วไป มีภาระงานจำนวน 22 งาน

## การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

### 1. การวัดผล

ความหมายของการวัดผล

มีผู้ให้ความหมายของการวัดผลไว้ดังนี้

(พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552) ให้ความหมายของการวัดผลไว้ว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนด ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด

(ปิ่นวดี ธนธานี, 2550) ให้ความหมายของการวัดผลไว้ว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดค่าเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ใด ๆ เพื่อแทนคุณลักษณะของผู้เรียน หรือ พฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกมา

(ส.วาสนา ประवालพุกษ, 2544) ให้ความหมายของการวัดผลไว้ว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการที่จะกำหนดปริมาณของสิ่งที่ต้องการวัดออกมาเป็นจำนวนหรือตัวเลข ซึ่งใช้แทนคำอธิบายคุณลักษณะที่กำลังวัด โดยจะอธิบายลักษณะของบุคคลให้อยู่ในรูปของระดับของคุณลักษณะนั้นแบบต่อเนื่อง

(บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ให้ความหมายของการวัดผลไว้ว่า การวัดผล หมายถึง การกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์อื่น ๆ แทนปริมาณหรือคุณภาพหรือคุณลักษณะ

(Sax, 1989) ให้ความหมายของการวัดผลไว้ว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลข ให้กับคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะของบุคคล วัตถุ หรือเหตุการณ์ตามแบบแผนหรือกฎที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาความหมายของการวัดผลแล้วนั้น สรุปได้ว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์หรือคำอธิบายหรือบรรยาย ให้กับปริมาณของคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะที่ต้องการศึกษา โดยใช้กฎเกณฑ์หรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง

### 2. การประเมินผล

ความหมายของการประเมินผล

มีผู้ให้ความหมายการประเมินผลดังนี้

(พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552) ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือ เกณฑ์ที่ตั้งไว้

(ส.วาสนา ประมวลพจนานุกรม, 2544) ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่มีระบบแบบแผน เพื่อที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายเพียงใด การประเมินผลจะบอกทั้งปริมาณและคุณภาพของผู้เรียนร่วมด้วยการตัดสินใจทางคุณค่าของพฤติกรรมต่าง ๆ ใน 2 ความหมายคือการลงสรุปตีราคาพฤติกรรมของผู้เรียนในแง่ปริมาณโดยใช้การตัดสินใจและการตีราคาพฤติกรรมของผู้เรียนในแง่คุณภาพโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานวิธีอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การวัดด้วยเครื่องมือเชิงปริมาณและใช้การตัดสินใจเชิงคุณภาพ

(ภัทรา นิคมานนท์, 2540) ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การนำเอาข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการวัดมาใช้ตัดสินใจ โดยการหาข้อสรุปตัดสินประเมินค่า หรือตีราคาโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

(Guskey Thomas R., 2000) ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง การค้นหาที่เป็นระบบคุณค่าหรือคุณธรรม การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่าให้กับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดมาตรฐานสำหรับคุณภาพการตัดสิน
2. มาตรฐานควรมีความเกี่ยวข้องและสมบูรณ์
3. รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง
4. สร้างมาตรฐานเพื่อกำหนดคุณค่าหรือคุณภาพ

(Sax, 1989) ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าหรือตัดสินใจที่เกิดจากการสังเกตประสบการณ์และการฝึกฝนของผู้ประเมินจากการศึกษาความหมายของการประเมินผลแล้วนั้น สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง

### 3. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินตามสภาพจริง เป็นวิธีการที่สร้างขึ้นมาเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันและเป็นวิธีการประเมินที่เน้นงานที่ผู้เรียนแสดงออกในภาคปฏิบัติ เน้นกระบวนการเรียนรู้ ผลผลิต และเพิ่มสะสมผลงาน วิธีการประเมินตามสภาพจริงจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง วิธีการประเมินนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

#### 3.1 ความหมายการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ได้มีผู้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล ดังนี้

(กรมวิชาการ, 2545) ให้ความหมายของการประเมินตามสภาพจริงไว้ว่า การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการสังเกต การบันทึก และรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่ผู้เรียนทำ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ การประเมินผลจากสภาพจริงจะไม่เน้นการประเมินผลเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงานของผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติจริง

(สงบ ลักษณะ, 2544) ให้ความหมายของการประเมินตามสภาพจริงไว้ว่า การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการวัดผลการเรียนรู้ตามแนวทาง 3 ประการ คือ วัดความสามารถทางความรู้ ความคิดได้จริง วัดความสามารถในการปฏิบัติได้จริง และวัดคุณลักษณะทางจิตใจได้จริง

(บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ให้ความหมายของการประเมินตามสภาพจริงไว้ว่า การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง การวัดผลภาคปฏิบัติ การวัดผลตามสภาพจริงเป็นการวัดผลที่กำหนดให้ผู้เรียนได้แสดงถึงกระบวนการหรือผลงานหรือความสามารถที่แท้จริงโดยการปฏิบัติจริง

(นุชวรา เหลืองอังกูร, 2541) ให้ความหมายของการประเมินตามสภาพจริงไว้ว่า การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินผลที่ดำเนินไปพร้อม ๆ กับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกิจกรรมการเรียนการสอนจะจัดตามความสนใจของผู้เรียนและสอดคล้องกับชีวิตจริง รวมทั้งเน้นการปฏิบัติที่ต้องใช้ความคิดในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ขณะเดียวกันก็ใช้เทคนิคในการประเมินผลที่หลากหลายวิธี เพื่อให้แสดงถึงความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

(อุทุมพร จามรมาน, 2540) ให้ความหมายของการประเมินตามสภาพจริงไว้ว่า การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการทำงานของสมองและจิตใจของผู้เรียนโดยตรงไปตรงมาตามสิ่งที่ได้ทำ โดยพยายามคำถามว่าทำอย่างไร และทำไมจึงทำเช่นนั้น การได้ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้สอนได้ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนเกิดการอยากเรียนรู้ ซึ่งเป็นการวัดและประเมินผลโดยการปฏิบัติจริงเพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีความหมายและคล้ายกับชีวิตจริง

(Cradler, 1991) ให้ความหมายของการประเมินตามสภาพจริงไว้ว่า การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินที่ไม่เน้นการประเมินทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดอย่างซับซ้อนของผู้เรียน ในการทำงานร่วมมือ การแก้ไขปัญหาและการประเมินตนเอง ความพยายามในความร่วมมือ ซึ่งคล้ายกับโลกของงานจริง

จากการศึกษาความหมายของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงแล้วนั้น สรุปได้ว่าการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการประเมินความสามารถทางด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมุ่งประเมินผลงานที่ปฏิบัติจริงมากกว่าประเมินจากสภาพ

ผลการทดสอบด้านแบบทดสอบ และเกณฑ์การประเมินตามสภาพจริงต้องมีผลสัมฤทธิ์พฤติกรรม และการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะประเมินจากผลงาน กระบวนการและพฤติกรรมตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับการแสดงออกของผู้เรียน รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

### 3.2 ลักษณะของการประเมินผลตามสภาพจริง

มีผู้อธิบายลักษณะของการวัดและประเมินผล ดังนี้

(ชวลิต ชูกำแหง, 2549) ได้กล่าวถึงลักษณะในการประเมินผลตามสภาพจริง

ดังนี้

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

(กรมวิชาการ, 2545) ได้กล่าวถึงลักษณะในการประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

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

การวางแผนการสอน

(บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2545) ได้กล่าวถึงลักษณะในการประเมินผลตามสภาพจริง

ดังนี้

1. ประเมินความสามารถของผู้เรียนโดยวัดจากหลักสูตรโดยตรง
2. ประเมินความสามารถจริงในชั้นเรียนโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานที่เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เรียกว่า Ecological Assessment

หลักสูตร

3. การประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของผู้เรียนที่ได้รับจาก
4. ประเมินจากงานหรือโครงการที่เน้นให้เห็นกระบวนการทำงาน
5. ประเมินเพื่อตรวจสอบเป้าหมายของการศึกษา ก่อนจบการศึกษา

(สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ, 2543) ได้กล่าวถึงลักษณะในการประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. เป็นการประเมินที่นำไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสามารถกระทำได้ตลอดเวลาทุกสถานการณ์ ทั้งที่โรงเรียน บ้านและชุมชน
  2. เป็นการประเมินที่ยึดพฤติกรรมที่แสดงออกที่แสดงออกจริง ๆ
  3. เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเด่นชัดและให้ความสำคัญในการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียน
  4. เน้นการประเมินตนเองของผู้เรียน
  5. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นจริง
  6. ใช้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการเก็บข้อมูลระหว่างการปฏิบัติในทุกด้าน
  7. เน้นคุณภาพของผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ในหลาย ๆ ด้านของผู้เรียน
  8. เน้นการวัดความสามารถในการคิดระดับสูง เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ เป็นต้น
  9. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวก มีการชื่นชม ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข
  10. เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง
- (สมศักดิ์ ภู่วิภาดาธรรม, 2544) ได้กล่าวถึงลักษณะในการประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้
1. การปฏิบัติในสถานการณ์จริง ออกแบบขึ้นเพื่อประเมินการปฏิบัติในสภาพจริง
  2. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ต้องเป็นเกณฑ์ประเมินแก่นแท้ของการปฏิบัติมากกว่าที่จะเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่สร้างขึ้นจากผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ
  3. มีการประเมินตนเอง โดยมีจุดประสงค์ คือ 1) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการประเมินตนเอง 2) เพื่อปรับปรุง เพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงาน และ 3) เพื่อริเริ่มในการวัดความก้าวหน้าของตนเองในแบบต่าง ๆ
  4. มีการนำเสนอผลงาน เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หยั่งรากลึก เนื่องจากผู้เรียนได้สะท้อนความรู้สึกของตนเองว่าได้เรียนรู้อะไร

จากการศึกษาลักษณะของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงแล้วนั้น สรุปได้ว่า ลักษณะของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินไปพร้อม ๆ กับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตามสภาพที่แท้จริง ต้องประเมินผลงานที่สะท้อนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การประยุกต์ และการนำไปปรับใช้ในชีวิตจริง เน้นประเมินจากรายงานการปฏิบัติจริงในเรื่องต่าง ๆ บันทึกการสัมภาษณ์ รายงานการทดลอง บันทึกการสังเกต รายงาน โครงการงาน แบบบันทึกของผู้เรียน แบบบันทึกของผู้ปกครอง แบบบันทึกของผู้สอน แบบบันทึกของกลุ่มเพื่อน และแฟ้มสะสมงานของผู้เรียน

### 3.3 หลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

มีผู้ให้หลักการวัดและประเมินผล ดังนี้

(อารีย์ วชิรวรการ, 2542) ได้กล่าวถึงหลักการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. ต้องสามารถนึกเข้าไปกับหลักสูตรที่สอดคล้องกับความจริงและสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์
2. ชี้นำโดยความรู้ที่เด็กมีพัฒนาการและเรียนรู้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
3. ดำเนินการตลอดเวลาและสะสมมาจากการสังเกตพฤติกรรมหลาย ๆ ด้าน และตัวอย่างชิ้นงาน ผลผลิตของเด็กนักเรียน
4. แสดงออกถึงวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน
5. เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจต่อผู้ที่มีส่วนร่วมในการประเมินโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระหว่างเพื่อนนักเรียนและผู้ปกครอง

(สมศักดิ์ ภู่วิภาดาบรรณ, 2544) ได้กล่าวถึงหลักการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. มุ่งเน้นความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความหมายได้หลากหลาย มิได้มีความหมาย เดียวสำหรับทุกคนในทุกโอกาส
2. การเรียนรู้เป็นเรื่องของกระบวนการที่เป็นธรรมชาติ มีบูรณาการและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นผลจากการปฏิบัติจริงมากกว่าการทำซ้ำหรือทำตามคำบอกกล่าวเท่านั้น
3. มุ่งเน้นกระบวนการ และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ อะไร เรียนรู้ได้อย่างไร และทำไมจึงเรียนรู้เช่นนั้น
4. มุ่งเน้นการสืบสวนสอบสวน กล่าวคือ เน้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาตามสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน
5. มีจุดหมายเพื่อกระตุ้นและอำนวยความสะดวกต่อการเรียนของผู้เรียน
6. เน้นการเชื่อมโยงระหว่างพุทธพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เมื่อผู้เรียนให้ความสำคัญของกิจกรรมการเรียน ผู้เรียนย่อมเกิดความสนใจและเกิดความพยายามที่จะศึกษา ซึ่งส่งผลให้สามารถเรียนรู้สิ่งนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี



7. มีความเชื่อว่าการตัดสินใจในสิ่งที่จะสอนและสิ่งที่จะวัดเป็นเรื่องอัตนัย และเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่า

8. เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้สอนควรร่วมมือกับผู้เรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน และใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงประชาธิปไตย

9. ผู้เรียนและผู้สอนต้องร่วมมือกัน มีอิสระที่จะแสดงออกทางความคิดและทดสอบความคิดซึ่งกันและกัน

(เอกรินทร์ สีมหาศาล, 2546) ได้กล่าวถึงหลักการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. การแสดงความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยเน้นการใช้เครื่องมือวัดผล เพื่อสะท้อนให้เห็นพฤติกรรม ระดับความสามารถ และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงของการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

2. การบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างแท้จริง ซึ่งผู้สอนต้องสังเกต จัดบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากผลงาน และวิธีการเรียนรู้วิถีการปฏิบัติของผู้เรียนตลอดเวลา โดยยึดถือ พฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ตามพฤติกรรมที่คาดหวังจะต้องกระทำไปพร้อม ๆ กัน โดยไม่แยกการสอนกับการประเมินผลออกจากกัน

3. การบูรณาการวิธีการและเครื่องมือในการประเมินอย่างหลากหลาย โดยเน้นผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง แทนการจดจำความรู้ตามที่ผู้สอนคอยป้อนให้

4. การสะท้อนความสามารถด้านต่าง ๆ และการประเมินระดับความสามารถที่เป็นจริงซึ่งมุ่งที่การประเมินผลงานที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และเป็นงานที่มีความหมายที่แท้จริง สอดคล้องสัมพันธ์กับชีวิตประจำวันของผู้เรียน โดยอาศัยทักษะเขาวิปัญญา และองค์ความรู้ ถูกต้อง สมบูรณ์

5. ส่งเสริมการเรียนรู้จากสภาพจริง โดยประเมินทั้งจากการปฏิบัติและพฤติกรรม การทำงานของผู้เรียนในบริบทของความเป็นจริงในชีวิตประจำวันซึ่งจะเน้นการประเมินผลระหว่างเรียน ของผู้เรียนแต่ละคน

(สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ, 2543) ได้กล่าวถึงหลักการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. จะต้องวัดให้ตรงกับจุดประสงค์ (นำทาง)
2. จะต้องวัดให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. ใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพสูง และตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้

(พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552) ได้กล่าวถึงหลักการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. วัดให้ตรงกับเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย
2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ
3. คำนึงถึงความยุติธรรม
4. การแปลผลให้ถูกต้อง
5. ใช้ผลของการวัดและการประเมินให้คุ้มค่า

จากการศึกษาหลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงแล้วนั้น สรุปได้ว่า หลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ได้แก่

1. วัดให้ตรงกับจุดประสงค์ และสอดคล้องกับความเป็นจริง
2. ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และมีคุณภาพ
3. เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระหว่างผู้สอนและผู้เรียน
4. เน้นการปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของผู้เรียนในบริบทของความเป็นจริง

#### 3.4 ขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

มีผู้กำหนดขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

(ทรงศรี ตุ่นทอง, 2545) ได้กำหนดขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน
2. การกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง
3. การกำหนดมิติในการประเมิน
4. การกำหนดลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ตามสภาพจริง

5. การประเมินการปฏิบัติภาระงานตามสภาพจริง
6. การลงสรุปความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนหรือ

ผลสัมฤทธิ์ตามสภาพจริง

(สมศักดิ์ ภูวิภาดาธรรม, 2544) ได้กำหนดขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้
2. การกำหนดดัชนีบ่งชี้
3. การจัดโอกาสเรียนรู้
4. การกำหนดชิ้นงาน
5. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

(พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552) ได้กำหนดขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน
2. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
3. การสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
4. การทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การตัดสินผลการเรียน

(สมนึก นนธิจันทร์, 2545) ได้กำหนดขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้

1. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น คู่มือการเรียน ฯลฯ
2. ทำความชัดเจนกับลักษณะหรือความหมายของผลสัมฤทธิ์เหล่านั้น
3. กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ คือ
  - 3.1 งานที่ทุกคนต้องทำ
  - 3.2 งานที่ทำตามความสนใจ
4. กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน
5. กำหนดกรอบการประเมิน
6. กำหนดวิธีการประเมิน ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การตรวจงาน การบันทึกจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การศึกษารายกรณี การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง ระเบียบสะสม แฟ้มสะสมงานดีเด่น
7. กำหนดตัวผู้ประเมินควรมีใครบ้าง เช่น ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้ที่เหมาะสม เป็นต้น
8. กำหนดเกณฑ์การประเมิน

(กรมวิชาการ, 2545) กำหนดขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์การประเมิน โดยจะต้องมีการวางแผน กรอบตารางการใช้เครื่องมือ และกระบวนการประเมินตลอดภาคเรียนรวมทั้งการตอบสนอง วัตถุประสงค์ที่ต้องประเมิน
2. กำหนดขอบเขตการประเมิน ซึ่งจะต้องวางแผนให้ครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้ต่อไปนี้

2.1 ความรู้ (ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราวและเนื้อหาสาระ)

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

2.3 ความรู้สึก (ความพอใจ ความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ ความเชื่อมั่น ความรู้สึกต่อคนอื่น ๆ โรงเรียน ครูและการเรียนการสอน)

2.4 คุณลักษณะ (ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดสร้างสรรค์ คิดหาเหตุผล ความร่วมมือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความต้องการสำรวจ ค้นคว้าการใช้ความรู้ใหม่)

3. กำหนดผู้ประเมินโดยพิจารณาผู้ประเมินว่าจะมีใครบ้าง เช่น นักเรียน ประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมิน ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ วิธีการประเมิน เช่น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกพฤติกรรม แบบสำรวจความคิดเห็น บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง แฟ้มสะสมงาน ฯลฯ

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

6. การวิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์ โดยกำหนดสิ่งที่จะวิเคราะห์ เช่น กระบวนการทำงาน เอกสารจากแฟ้มสะสมผลงาน ฯลฯ รวมทั้งระบุวิธีการบันทึกข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนน ผลงานว่าผู้เรียนทำอะไรได้สำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จในระดับใด คือ มีผลงานเป็นอย่างไร การให้คะแนนอาจจะให้เป็นภาพรวมหรือแยกเป็นรายได้ให้สอดคล้องกับงาน และจุดประสงค์การเรียนรู้

จากการศึกษาขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงแล้วนั้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ 2) กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 3) กำหนดเกณฑ์การประเมิน 4) กำหนดวิธีการประเมิน และ 5) การวิเคราะห์ผลและสรุปผลการประเมิน

### 3.5 องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้ (ไพศาล หวังพานิช, 2523) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. สิ่งที่จะวัด
2. เครื่องมือวัดหรือเทคนิควิธีในการรวบรวมข้อมูล
3. ผลการวัด ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์
4. เกณฑ์การพิจารณา ในการที่จะตัดสินว่าสิ่งใดดีแล้ว ใช้ได้หรือใช้ไม่ได้นั้น จะต้องมีหลักหรือมีบรรทัดฐานที่ต้องการ โดยนำผลการวัดนั้นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือมาตรฐานที่ต้องการ เกณฑ์การพิจารณาในการประเมินผลการศึกษานั้นก็คือจุดมุ่งหมายของการศึกษานั้นเอง
5. การตัดสินคุณค่า เป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติซึ่งได้จากการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าสูงต่ำกว่ากันขนาดไหน ทั้งนี้การตัดสินใจที่ดีต้องอาศัยการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทุกแง่มุมและการกระทำอย่างยุติธรรม โดยอาศัยสภาพและความเหมาะสมต่าง ๆ ประกอบหรือต้องมีคุณธรรมที่ดี

(ชวลิต ชูกำแหง, 2549) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

1. สิ่งที่จะวัด
2. เครื่องมือวัดหรือเทคนิควิธีในการรวบรวมข้อมูล
3. ข้อมูลที่ได้จากการวัดหรือผลการวัด ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์
4. เกณฑ์ ในการที่จะตัดสินว่าสิ่งใดดีแล้ว ใช้ได้หรือใช้ไม่ได้นั้น จะต้องมีหลักหรือมีบรรทัดฐานที่ต้องการ โดยนำผลการวัดนั้นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือมาตรฐานที่ต้องการ เกณฑ์การพิจารณาในการประเมินผลการศึกษานั้นก็คือจุดมุ่งหมายของการศึกษานั้นเอง
5. การตัดสินคุณค่า เป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติซึ่งได้จากการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าสูงต่ำกว่ากันขนาดไหน ทั้งนี้การตัดสินใจที่ดีต้องอาศัยการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทุกแง่มุม และการกระทำอย่างยุติธรรม โดยอาศัยสภาพและความเหมาะสมต่าง ๆ ประกอบหรือต้องมีคุณธรรมที่ดี

(พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตาม  
สภาพจริง ดังนี้

1. สิ่งที่จะวัด
2. เครื่องมือวัดหรือเทคนิควิธีในการรวบรวมข้อมูล
3. ข้อมูลที่ได้จากการวัดหรือผลการวัด
4. เกณฑ์
5. การตัดสินคุณค่า

(ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตาม  
สภาพจริง ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการวัด
2. เครื่องมือที่ใช้วัด
3. ข้อมูลจากการวัด
4. เกณฑ์ที่ตั้งไว้
5. การตีความหมาย
6. การตัดสินคุณค่า

(โชติกา ภาษิมล, 2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตาม  
สภาพจริง ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการวัด
2. เครื่องมือที่ใช้วัด
3. ผลจากการวัด
4. เกณฑ์ที่ตั้งไว้
5. การตัดสินคุณค่า

พหุ ประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากนักการศึกษา  
และนักวิชาการ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	นักวิชาการ					ความถี่
	ไพศาล หวังพานิช (2523)	ชวลิต ชูกำแพง (2549)	พิชิต ฤทธิจรธัญญ์ (2552)	ศิริชัย กาญจนวาสิ (2556)	โชติกา ภาณุผล และคณะ (2558)	
1. สิ่งที่จะวัด	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. จุดมุ่งหมายของการวัด				✓	✓	2
3. เครื่องมือวัด	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ผลการวัด	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. เกณฑ์	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การตัดสินคุณค่า	✓	✓	✓	✓	✓	5
7. การตีความหมาย				✓		1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
จากนักการศึกษาและนักวิชาการทั้ง 5 คน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการวัดและ  
ประเมินผลตามสภาพจริงได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด 3) ผลการวัด  
4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ 5 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาข้อ 2  
ซึ่งมีความถี่ 2 ไปรวมไว้กับข้อ 1 และได้นำเอาข้อ 7 ซึ่งมีความถี่ 1 ไปรวมไว้กับข้อ 5 เนื่องจากเป็น  
องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1) สิ่งที่จะวัด

ความหมายของสิ่งที่จะวัด

มีนักวิชาการให้ความหมายของสิ่งที่จะวัด ไว้ดังนี้

(ไพศาล หวังพานิช, 2523) ได้ให้ความหมายของสิ่งที่จะวัด ไว้ว่า สิ่งที่จะวัด หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการวัด

(ทิวต์ถ์ มณีโชติ, 2549) ได้ให้ความหมายของสิ่งที่จะวัด ไว้ว่า สิ่งที่จะวัด หมายถึง คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผลมาจากการกระทำหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

(วิรัช วรรณรัช, 2550) ได้ให้ความหมายของสิ่งที่จะวัด ไว้ว่า สิ่งที่จะวัด หมายถึง เนื้อหาสาระ จุดมุ่งหมาย ทักษะ หรือลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการวัด

จากการศึกษาความหมายของสิ่งที่จะวัด แล้วนั้น สรุปได้ว่า สิ่งที่จะวัด หมายถึง เนื้อหาสาระ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย โดยจะต้องนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัดให้ชัดเจน

ความสำคัญของสิ่งที่จะวัด

มีนักวิชาการอธิบายถึงความสำคัญของสิ่งที่จะวัด ไว้ดังนี้

(ไพศาล หวังพานิช, 2523) ได้อธิบายถึงความสำคัญของสิ่งที่จะวัด ไว้ว่า คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ด้านพุทธิพิสัยหรือด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะพิสัยหรือด้านการปฏิบัติ การกระทำ และ ด้านเจตพิสัยหรือด้านลักษณะนิสัย ความรู้สึก การจะวัดสิ่งนั้นให้ถูกต้อง จำเป็นที่จะต้องรู้จักพฤติกรรมเหล่านั้นให้เสียก่อน

(ทิวต์ถ์ มณีโชติ, 2549) ได้อธิบายถึงความสำคัญของสิ่งที่จะวัด ไว้ว่า การที่จะวัดให้มีคุณภาพต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการวัดให้ตรงและชัดเจน การให้นิยามนี้ มีความสำคัญมาก ถ้านิยามไม่ตรงหรือไม่ถูกต้อง เครื่องมือวัดที่สร้างตามนิยามก็ไม่มีคุณภาพ ผลการวัดก็ผิดพลาด คือ วัดได้ไม่ตรงกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด ซึ่งสิ่งที่จะวัดแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) สิ่งที่เป็นรูปธรรม คือ คน สัตว์ หรือสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นคุณลักษณะที่สามารถกำหนดได้ชัดเจน เช่น น้ำหนัก ความสูง ความยาว 2) สิ่งที่เป็นนามธรรม คือสิ่งที่ไม่มิตัวตน จับต้องไม่ได้ เป็นคุณลักษณะที่กำหนดได้ไม่ชัดเจน เช่น การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วัดเจตคติ วัดความถนัด วัดบุคลิกภาพ เป็นต้น

(วิรัช วรรณรัช, 2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญของสิ่งที่จะวัด ไว้ว่าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัดนั้น จำแนกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) ด้านพุทธิพิสัย เป็นด้านความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา 2) ด้านทักษะพิสัย เป็นด้านการปฏิบัติหรือการกระทำ และ 3) ด้านเจตพิสัย เป็นด้านลักษณะนิสัยหรือความรู้สึก ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้จะต้องระบุให้ชัดเจน จึงจะนำไปสู่การวัดที่ถูกต้อง



จากการศึกษาความสำคัญของสิ่งที่จะวัด แล้วนั้น สรุปได้ว่า สิ่งที่จะวัด เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งจำแนกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย เป็นด้านความรู้ความสามารถทางสติปัญญา ด้านทักษะพิสัย เป็นด้านการปฏิบัติหรือการกระทำ และ ด้านเจตพิสัย เป็นด้านลักษณะนิสัย ความรู้สึก ซึ่งมีความสำคัญต่อการวัดอย่างยิ่ง หากกำหนดสิ่งที่จะวัดไม่ชัดเจนแล้ว จะทำให้ได้ผลที่ได้จากการวัดนั้นไม่ถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ไม่ได้ตามความต้องการที่แท้จริง

ตัวชี้วัดของสิ่งที่จะวัด

(ไพศาล หวังพานิช, 2523) ตัวชี้วัดของสิ่งที่จะวัด ได้แก่ 1) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด

(ทิวต์ถ์ มณีโชติ, 2549) ตัวชี้วัดของสิ่งที่จะวัด ได้แก่ 1) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด และ 2) นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัดให้ชัดเจน

(วิรัช วรรณรัช, 2550) ตัวชี้วัดของสิ่งที่จะวัด ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระที่ต้องการวัด 2) จุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด 3) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย 4) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย และ 5) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัย

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดของสิ่งที่จะวัด ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัดให้ชัดเจน 2) เนื้อหาสาระที่ต้องการวัด 3) จุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด 4) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย 5) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย และ 6) คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัย

## 2) เครื่องมือวัด

ความหมายของเครื่องมือวัด

มีนักวิชาการให้ความหมายของเครื่องมือวัด ไว้ดังนี้

(ไพศาล หวังพานิช, 2523) ได้ให้ความหมายของเครื่องมือวัด ไว้ว่า เครื่องมือวัด หมายถึง เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความตรงและความเที่ยง ที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่าง ๆ

(สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2549) ได้ให้ความหมายของเครื่องมือวัด ไว้ว่า เครื่องมือวัด หมายถึง เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความตรงและความเที่ยง ที่ใช้วัดพัฒนาการด้านสติปัญญา จิตใจ และสังคมว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

(ทิวต์ถ์ มณีโชติ, 2549) ได้ให้ความหมายของเครื่องมือวัด ไว้ว่า เครื่องมือวัด หมายถึง เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความตรง และมีความเที่ยง ที่ใช้วัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ

จากการศึกษาความหมายของเครื่องมือวัด แล้วนั้น สรุปได้ว่า เครื่องมือวัด หมายถึง เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความตรง และมีความเที่ยง ที่ใช้วัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย ซึ่งจะต้องตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

### ความสำคัญของเครื่องมือวัด

มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของเครื่องมือวัด ไว้ดังนี้

(ไพศาล หวังพานิช, 2523) ได้อธิบายถึงความสำคัญของเครื่องมือวัด ไว้ว่า เครื่องมือวัด จะต้องเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเลือกใช้เครื่องมือให้ถูกต้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการวัดให้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเครื่องมือที่จะใช้วัดนี้ แบ่งออกเป็นกลุ่มตามพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการวัด ได้ 3 กลุ่ม คือ เครื่องมือวัดด้านพุทธิพิสัย เครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัย และเครื่องมือวัดด้านเจตพิสัย

(สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2549) ได้อธิบายถึงความสำคัญของเครื่องมือวัด ไว้ว่า เครื่องมือวัด จะต้องเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดพัฒนาการด้านสติปัญญา จิตใจ และสังคมได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเครื่องมือนี้เป็นทั้งภาคกระตุ้นและภาคตอบสนอง

(ทิวต์ถ์ มณีโชติ, 2549) ได้อธิบายถึงความสำคัญของเครื่องมือวัด ไว้ว่า เครื่องมือวัด จะต้องเป็นเครื่องมือสามารถวัดคุณลักษณะได้ตรงตามกับที่ต้องการวัดและวัดได้แม่นยำ โดยใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความตรง คือวัดได้ตรงกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด และมีความเที่ยง คือวัดได้คงที่ จะวัดกี่ครั้งก็ให้ผลการวัดที่ไม่เปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาความสำคัญของเครื่องมือวัด แล้วนั้น สรุปได้ว่า เครื่องมือวัด จะต้องเป็นเครื่องมือสามารถวัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรงตามกับที่ต้องการวัดและวัดได้แม่นยำ โดยใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความตรง คือวัดได้ตรงกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด และมีความเที่ยง คือวัดได้คงที่ จะวัดกี่ครั้งก็ให้ผลการวัดที่ไม่เปลี่ยนแปลง

### ตัวชี้วัดของเครื่องมือวัด

(ไพศาล หวังพานิช, 2523) ตัวชี้วัดของเครื่องมือวัด ได้แก่ 1) เครื่องมือที่มีคุณภาพ 2) เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย 3) เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัย และ 4) เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย

(สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2549) ตัวชี้วัดของเครื่องมือวัด ได้แก่

1) เครื่องมือที่มีคุณภาพ 2) เครื่องมือที่ใช้วัดพัฒนาการด้านสติปัญญา จิตใจ และสังคม 3) เครื่องมือที่ตรงกับจุดมุ่งหมาย และ 4) เครื่องมือที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

(ทิวต์ถ์ มณีโชติ, 2549) ตัวชี้วัดของเครื่องมือวัด ได้แก่ 1) เครื่องมือที่มีคุณภาพ และ 2) เครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดของเครื่องมือวัด ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) เครื่องมือที่มีคุณภาพ 2) เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย 3) เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัย 4) เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย 5) เครื่องมือที่ตรงกับจุดมุ่งหมาย และ 6) เครื่องมือที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

### 3) ผลการวัด

#### ความหมายของผลการวัด

มีนักวิชาการให้ความหมายของผลการวัด ไว้ดังนี้

(ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2537) ได้ให้ความหมายของผลการวัด ไว้ว่า ผลการวัด หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการวัดที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมิน

(ชวลิต ชูกำแหง, 2549) ได้ให้ความหมายของผลการวัด ไว้ว่า ผลการวัด หมายถึง ผลที่เกิดจากการวัดผล ซึ่งทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

(วิรัช วรรณรัช, 2550) ได้ให้ความหมายของผลการวัด ไว้ว่า ผลการวัด หมายถึง ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด ที่อาจเป็นจำนวน ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่แทนลักษณะของสิ่งที่จะวัด

จากการศึกษาความหมายของผลการวัด แล้วนั้น สรุปได้ว่า ผลการวัด หมายถึง ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด ที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริง เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ ซึ่งอาจเป็นจำนวน ตัวเลข หรือสัญลักษณ์ ที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินและอธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

#### ความสำคัญของผลการวัด

มีนักวิชาการอธิบายถึงความสำคัญของผลการวัด ไว้ดังนี้

(ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2537) ได้อธิบายถึงความสำคัญของผลการวัด ไว้ว่า ผลการวัด เป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามีปริมาณหรือคุณสมบัติอย่างไร ซึ่งจะนำเอาผลการวัดที่ได้นี้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

(ชวลิต ชูกำแหง, 2549) ได้อธิบายถึงความสำคัญของผลการวัด ไว้ว่า ผลการวัด ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

(วิรัช วรรณรัช, 2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญของผลการวัด ไว้ว่า ผลการวัด เป็นข้อมูลที่ต้องมีความถูกต้องตรงความเป็นจริง เชื่อถือได้ เพียงพอ และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ทราบค่าและอธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริง

จากการศึกษาความสำคัญของผลการวัด แล้วนั้น สรุปได้ว่า ผลการวัดนั้นเป็น ข้อมูลที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร ซึ่งจะต้องเป็นข้อมูลที่ต้องมีความถูกต้องตรงความเป็นจริง เชื่อถือได้ เพียงพอและเป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

### ตัวชี้วัดของผลการวัด

(ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2537) ตัวชี้วัดของผลการวัด ได้แก่ 1) ข้อมูลที่ได้จากการวัด และ 2) ข้อมูลที่แสดงให้เห็นสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมิน

(ชวลิต ชูกำแหง, 2549) ตัวชี้วัดของผลการวัด ได้แก่ 1) ผลที่เกิดจากการวัดผล และ 2) ผลที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมิน

(วิรัช วรรณรัช, 2550) ตัวชี้วัดของผลการวัด ได้แก่ 1) ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด 2) ข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริง 3) ข้อมูลที่มีเชื่อถือได้ 4) ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ และ 5) ข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดของผลการวัด ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด 2) ข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริง 3) ข้อมูลที่มีเชื่อถือได้ 4) ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ และ 5) ข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริง

#### 4) เกณฑ์

##### ความหมายของเกณฑ์

มีนักวิชาการให้ความหมายของเกณฑ์ ไว้ดังนี้

(ธนวัฒน์ ธิติธนานนท์, 2548) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ ไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ข้อกำหนดระดับความสามารถขั้นต่ำสุดในการปฏิบัติ ที่ยอมรับได้ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

(ยุวดี เปรมวิชัย, 2541) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ ไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ค่าที่ใช้กำหนดระดับคุณภาพของสิ่งที่ถูกประเมิน เพื่อใช้ในการตัดสินสิ่งที่ถูกประเมิน

(ราตรี นันทสุคนธ์, 2555) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ ไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง คุณลักษณะแต่ละระดับค่าคะแนนของชิ้นงาน หรือกระบวนการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการตัดสินชิ้นงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานนั้น ๆ

จากการศึกษาความหมายของเกณฑ์แล้วนั้น สรุปได้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ข้อกำหนดหรือค่าที่ใช้กำหนดระดับคุณค่าหรือคุณภาพของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติที่มีความเป็นปรนัย ชัดเจน ยุติธรรม รวมทั้งบ่งบอกทิศทาง การประเมิน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อใช้เป็นหลักในการตัดสินสิ่งที่ถูกประเมิน

##### ความสำคัญของเกณฑ์

มีนักวิชาการอธิบายถึงความสำคัญของเกณฑ์ ไว้ดังนี้

(ธนวัฒน์ ธิติธนานนท์, 2548) ได้อธิบายถึงความสำคัญของเกณฑ์ ไว้ว่า เกณฑ์ เป็นตัวกำหนดระดับความสามารถ คุณลักษณะ หรือพฤติกรรม ที่มีความชัดเจน เพื่อตัดสินความสามารถ คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมนั้น ๆ

(ยุวดี เปรมวิชัย, 2541) ได้อธิบายถึงความสำคัญของเกณฑ์ ไว้ว่า เกณฑ์ กำหนดขึ้นมาเพื่อให้เกิดความชัดเจนและยุติธรรมในการประเมิน และทำให้เห็นทิศทางในการตัดสินใจ

(ราตรี นันทสุคนธ์, 2555) ได้อธิบายถึงความสำคัญของเกณฑ์ ไว้ว่า เกณฑ์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญและมีความเป็นปรนัย และทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือและสามารถประเมินคุณภาพชิ้นงานหรือคุณภาพกระบวนการปฏิบัติของตนเองได้

จากการศึกษาความสำคัญของเกณฑ์ แล้วนั้น สรุปได้ว่า เกณฑ์ กำหนดขึ้นมาเพื่อให้เกิดความชัดเจน ยุติธรรมและมีความเป็นปรนัย และทำให้เห็นทิศทางในการตัดสินใจ ความสามารถ คุณลักษณะ หรือทักษะในการปฏิบัติ นั้น ๆ

ตัวชี้วัดของเกณฑ์

(ธนวัฒน์ ธิติธนานนท์, 2548) ตัวชี้วัดของเกณฑ์ ได้แก่ 1) ระดับคุณภาพ และ 2) ความชัดเจน

(ยุวดี เปรมวิชัย, 2541) ตัวชี้วัดของเกณฑ์ ได้แก่ 1) ระดับคุณภาพ 2) ความชัดเจน 3) ความยุติธรรม และ 4) ทิศทางในการประเมิน

(ราตรี นันทสุคนธ์, 2555) ตัวชี้วัดของเกณฑ์ ได้แก่ 1) ระดับคุณภาพ 2) ความเป็นปรนัย และ 3) การมีส่วนร่วม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดของเกณฑ์ ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ระดับคุณภาพ 2) ความชัดเจน 3) ความยุติธรรม 4) ทิศทางในการประเมิน 5) ความเป็นปรนัย และ 6) การมีส่วนร่วม

5) การตัดสินใจคุณค่า

ความหมายของการตัดสินใจคุณค่า

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการตัดสินใจคุณค่า ไว้ดังนี้

(ธารัง บัวศรี, 2542) ให้ความหมายของการตัดสินใจคุณค่า ไว้ว่า การตัดสินใจคุณค่า หมายถึง การนำเอาผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มีอยู่เป็นสากลหรือที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะ

(วิรัช วรรณรัช, 2550) ให้ความหมายของการตัดสินใจคุณค่า ไว้ว่า การตัดสินใจคุณค่า หมายถึง การลงสรุปสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระภายใต้ผลการวัดตามเกณฑ์ที่กำหนด

(ทิวต์ มณีโชติ, 2549) ให้ความหมายของการตัดสินใจคุณค่า ไว้ว่า การตัดสินใจคุณค่า หมายถึง การนำผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายของการตัดสินคุณค่า แล้วนั้น สรุปได้ว่า การตัดสินคุณค่า หมายถึง การนำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผลด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มีอยู่เป็นสากลหรือที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะ ซึ่งจะทำให้สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจได้อย่างแน่ชัด

#### ความสำคัญของการตัดสินคุณค่า

มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของการตัดสินคุณค่า ไว้ดังนี้

(ธำรง บัวศรี, 2542) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการตัดสินคุณค่า ไว้ว่า การตัดสินคุณค่า เป็นการเปรียบเทียบระหว่างค่าของการวัดหรือผลการวัดกับเกณฑ์ที่มีอยู่เป็นสากลหรือที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะเพื่อพิจารณาว่าเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ผลจากการตัดสินคุณค่านี้ ทำให้สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจว่าสิ่งที่นำมาประเมินนั้นเป็นอย่างไร

(วิรัช วรรณรัช, 2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการตัดสินคุณค่า ไว้ว่า การตัดสินคุณค่า เป็นการลงสรุปสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระภายใต้ผลการวัดตามเกณฑ์ที่กำหนด

(ทิวต์ถ์ มณีโชติ, 2549) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการตัดสินคุณค่า ไว้ว่า การตัดสินคุณค่า เป็นการประเมินที่อาศัยข้อมูลจากการวัดเป็นสำคัญ มีการตีค่าสิ่งที่ประเมินโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน

จากการศึกษาความสำคัญของการตัดสินคุณค่า แล้วนั้น สรุปได้ว่า การตัดสินคุณค่า เป็นการสรุปประเด็นด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจ มีการตีค่าสิ่งที่ประเมินโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน

#### ตัวชี้วัดของการตัดสินคุณค่า

(ธำรง บัวศรี, 2542) ตัวชี้วัดของการตัดสินคุณค่า ได้แก่ 1) การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด 2) เกณฑ์ที่มีอยู่เป็นสากลหรือที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะ และ 3) สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจได้อย่างแน่ชัด

(วิรัช วรรณรัช, 2550) ตัวชี้วัดของการตัดสินคุณค่า ได้แก่ 1) การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด 2) การวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด และ 3) การใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ

(ทิวต์ถ์ มณีโชติ, 2549) ตัวชี้วัดของการตัดสินคุณค่า ได้แก่ 1) การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด และ 2) การตีค่าอย่างมีเหตุผล

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดของการตัดสินใจคุณค่า ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด 2) เกณฑ์ที่มีอยู่เป็นสากลหรือที่กำหนดขึ้น โดยเฉพาะ 3) สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจได้อย่างแน่ชัด 4) การวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด 5) การใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ และ 6) การตีค่าอย่างมีเหตุผล

## โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

### โปรแกรม

#### 1. ความหมายของโปรแกรม

ได้อินทกษการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงความหมายของโปรแกรม ดังนี้

(Patrick G, 1981) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์ การประเมินผลและการรายงานผล

(อุ๋นตา นพคุณ, 2546) ได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการ ไว้ที่น่าสนใจ กล่าวคือโปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการ จะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการ มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน ในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนา ประเมินผลเพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

(พวงแก้ว กิจธรรม, 2551) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่พัฒนา ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

(สุวิมล ว่องวานิช, 2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมายของโปรแกรม แล้วนั้น สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมหรือระบบที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนา เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งเป็นการปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

## 2. องค์ประกอบของโปรแกรม

ไดมินักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

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

(สุมิตรา พงศธร, 2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ว่า โปรแกรมประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมาย 2) เป้าหมาย 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหาวิชา และ 5) กิจกรรมการเรียนการสอน

(หรรษา สุขกาล, 2543) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ว่า โปรแกรมมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) บริบท 2) เป้าหมาย และ 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ องค์ประกอบทั้งสามต้องมีความพอเหมาะพอดีเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

(ปริญญญา มีสุข, 2552) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ว่า โปรแกรมประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพปัญหา 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้าง 4) เวลา 5) คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 6) เนื้อหาที่ใช้ 7) เอกสารที่ใช้ 8) การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และ 9) การประเมินผลโปรแกรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรม แล้วนั้น สรุปได้ว่า โปรแกรมประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ระยะเวลา 5) วิธีการพัฒนา 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ 7) สื่อ และ 8) การประเมินผล

## 3. การพัฒนาโปรแกรม

ไดมินักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการพัฒนาโปรแกรม ดังนี้

(Barr S. and M.C. Keating, 1990) ได้กล่าวถึงการพัฒนาโปรแกรม ไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน ประกอบด้วย

1. ประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมโปรแกรม
2. ประเมินสิ่งแวดล้อม
3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณและทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาที่วางแผน
2. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
3. การเลือกวิธีปฏิบัติ



4. การจัดอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. การจัดหางบประมาณที่ต้องใช้
6. การกำหนดเวลาที่ไชนสั้นสุดโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติ ประกอบด้วย
1. การกำหนดผู้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับทักษะความสามารถและงาน
2. การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
3. การประเมินผลกระบวนการและประเมินผลผลิต
- ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม ไขข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจขนาดของโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร เป็นการตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรม หรือจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข
- (Styles, 1990) ได้กล่าวถึงการพัฒนาโปรแกรม ไว้ว่า การพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย
1. การประเมินความต้องการ
  2. ตั้งวัตถุประสงค์
  3. การวางแผนทีม
  4. การพัฒนาบุคลากร
  5. การประเมินผล
  6. วิธีปฏิบัติ
  7. การจัดการทรัพยากร
  8. การประเมินสิ่งแวดล้อม
- (Barratt, 2009) ได้กล่าวถึงการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้
- ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางานต้องคำนึงถึงอะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะและทัศนคติของผู้รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์และให้สามารถเชื่อมโยงของวาระทางผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือ
- ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็ผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยกระบวนการระบุวัตถุประสงค์การเรียนรูซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรม ให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจนอาจ นำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียนทางออนไลน์หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างตารางหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนา โปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนา โปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในขณะนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือ พัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นี้ บางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการ การฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะป็นคำสั่งหรือการฝึกที่ไซทางออนไลน์ในห้องเรียน หรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอน บางครั้งจะถูกเรียกว่า "การนำร่อง"

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม ขั้นตอนการประเมินผล เป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติตามที่ระบุ เป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยใช่ข้อมูลที่ได้รับในระหว่าง ขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรม การฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนา วิชาชีพทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดสอบโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมใน

ภาคสนาม

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรม แล้วนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นคือการพิจารณาและคำนึงถึง องค์ความรู้ทักษะ ทัศนคติ ระยะเวลา พร้อมทั้งวิธีการที่จะได้เรียนรู้และเครื่องมือที่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความต้องการ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมคือ การอธิบายลักษณะที่ต้องการ

ให้เกิดกับภูเขาฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 3) การวางแผนในการจัดทำโปรแกรมคือ การจัดระบบการดำเนินการ การเลือกวิธีการฝึกอบรม และวิธีการประเมินผล 4) การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรมคือการออกแบบโปรแกรมตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ 5) การนำโปรแกรมไปใช้คือ การนำโปรแกรมไปใช้ในการฝึกอบรม 6) การประเมินผลโปรแกรมคือ การตรวจสอบวาทผลที่จากการใช้โปรแกรมตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ อย่างไร โดยนำผลที่ได้ไปปรับปรุงโปรแกรมให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### การพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นการเตรียมคนให้พร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ค่านิยม ทักษะและเจตคติในการพัฒนาให้มีคุณภาพ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อส่งผลให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 1. ความหมายของการพัฒนาครู

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

(สมาน รังสียกฤษฎ์, 2541) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครู ไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(คำหมาน คนโค, 2543) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครู ไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การทำให้ครูประจำการมีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

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

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

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาครูแล้วนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนและเพิ่มพูนคุณภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

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

(วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาระดับแรกของประเทศไทยและเป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของไทย หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่การปฏิรูปการเรียนการสอนและปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยมีครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดการปฏิรูปทั้งระบบ ถ้าปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่สำเร็จการปฏิรูปการศึกษาจะล้มเหลว

(พนัส หันนาคินทร์, 2526) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมจะขึ้นอยู่กับการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาตนเอง
2. พัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาครูเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ทั้งที่เป็นคณะและเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ
4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาครูนั้น ก็เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้นและในกรณีเช่นนี้ จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลระยะยาวนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการดึงดูดให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

(มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540) ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับคัดเลือกแล้ว
3. ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาครูแล้วนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครู มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือปฏิบัติงานนั้นเป็นเวลานานหรือได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก็ตาม ล้วนแต่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### 3. วิธีพัฒนาครู

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครู ดังนี้

(Palmer, 1978) ได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครู ไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูที่สำคัญต้องมี การฝึกอบรมที่ดำเนินการให้ความรู้แก่ครูซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดีในการเพิ่มพูนความรู้ ช่วยปรับปรุงการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและทำให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานสอนได้ดียิ่งขึ้น การที่จะบรรลุจุดหมายต้องมีการจัดฝึกอบรม จะต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน การฝึกอบรม จึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นที่สำคัญเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงานสอนระดับสูงสุดได้ ถึงแม้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมจะมีจุดมุ่งหมายหลายประการ แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งพัฒนาการสอน การพัฒนาโดยวิธีนี้จะช่วยเพิ่มความรู้ในเนื้อหาในสาขาวิชาที่เป็นความรู้เฉพาะทางรวมทั้งเพื่อเพิ่มพูนความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ ประเภทของการฝึกอบรม จำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) การฝึกอบรมก่อนการเข้าทำงาน
- 2) การฝึกอบรมปฐมนิเทศ
- 3) การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว
- 4) การฝึกอบรมก่อนจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

(Nadler L and & Wiggs, 1989) ได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครู ไว้ว่า วิธีการพัฒนาครู เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งเป็น 3 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนาตนเอง

(Sparks & Loucks Norsley, 1989) ได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครู ไว้ว่า วิธีการพัฒนาครู เป็นการพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 7 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้ อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิตบทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วม นั้น จะทำให้เกิด ความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อ ประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม ในกรณีที่โรงเรียนต้องการหาทางแก้ปัญหาหลัก ร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นปลายประเด็น ก็จะแบ่ง ออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4 - 6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ในส่วนของกลุ่มนั้น ใน ตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่ม ร่วมกัน จะก่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็ถือ ว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยปฏิบัติการ เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหา หรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานซึ่งอาจกระทำได้ ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ
- 2) รวบรวม จัดกระทำและแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น
- 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4) กำหนดทางเลือก เพื่อการปฏิบัติ
- 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา วิชาชีพของตนเองแล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จเป็นรูปแบบที่มี ข้อตกลงเบื้องต้นว่าบุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด

สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิค เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

(Fullen & Hargreaves, 1992) ได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครู ไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาบุคคล สามารถกระทำได้ด้วย

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษา
3. การพัฒนาตนเอง

(Anthony, Perrew, & K.M., 1996) ได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครู ไว้ว่า วิธีการพัฒนาครู โดยการฝึกอบรมจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและช่วยพัฒนาความชำนาญให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้และมุ่งพัฒนาความชำนาญที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การฝึกอบรมพร้อมกับการทำงานไปด้วย
2. การฝึกอบรมโดยไม่ได้ปฏิบัติงานด้วย

(Glickman, 2004) ได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครู ไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นงานที่ช่วยเหลือครูทางด้านจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การช่วยเหลือครูโดยตรง
2. การพัฒนาทีมงานของครู
3. การพัฒนาวิชาชีพครู
4. การพัฒนาหลักสูตร
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

(มนตรี จุฬาวัดทน, 2543) ได้เสนอวิธีการพัฒนาครู 4 ประการ คือ

1. วิธีการพัฒนาตนเองในระหว่างเป็นครู
2. วิธีการฝึกฝนกับครูพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญในระหว่างเป็นครู
3. วิธีการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ
4. วิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

(เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2544) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคคล ไว้ว่า การพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ว่า จากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึงได้รับความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต
2. การศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม ศิลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน
3. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคคลในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

(พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครู คือ SWIPPA MODEL เป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน

- S คือ Self Learning หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- W คือ Whole School หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันทั้งโรงเรียน
- I คือ Interaction หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- P คือ Participation หมายถึง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบงาน
- P คือ Process and Product หมายถึง ทำงานอย่างมีกระบวนการและมีผลงานตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
- A คือ Application หมายถึง การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาวิธีพัฒนาครูแล้วนั้น สรุปได้ว่า วิธีพัฒนาครู แบ่งเป็น 3 วิธี คือ

- 1) การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมาย เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น



2) การศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาหมายถึงกิจกรรมด้านการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3) การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึงได้รับความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

#### 4. หลักการพัฒนาครู

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครู ดังนี้

(Lombardo & Eichinger, 1996) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครูไว้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งหลังจากนั้น Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง และมักถูกนำมาอ้างถึงว่า การที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้นมีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70:20:10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วนดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการปฏิบัติงานในแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

(Charles & Jerome, 2013) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครูไว้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70:20:10 สามารถใช้ได้ในทุกภาคและองค์กรโดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัว

(กุลธน ธนาพงศธร, 2530) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครูไว้ว่า หลักการสำคัญของการจัดการพัฒนาบุคลากร มี 6 ประการ คือ

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา เพราะเมื่อผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความเชื่อถือศรัทธาแล้ว ก็ยอมให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างเต็มที่

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาในระดับสูงอยู่เสมอ เพราะส่วนใหญ่จะมีความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการพัฒนา แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว ระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจหมดความสนใจต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้น จึงต้องมีการเร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ เช่น

2.1 การเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ๆ เพื่อจะได้ไม่เกิดความซ้ำซาก จนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย

2.2 การโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

2.3 การสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปอย่างฉันทมิตร เป็นกันเองและสนุกครึกครื้นพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศที่เคร่งขรึม ดึงเครียดจนเกิดความอึดอัดใจ

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง จะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พูดคุยหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาไม่ว่าจะโดยรูปแบบหรือวิธีการอย่างใดก็ตาม วิทยากรที่มีประสบการณ์มากและมีความสามารถสูงย่อมรู้จักวิธีการสร้างสถานการณ์ที่จะชักจูงใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา เช่น การป้อนคำถาม ตั้งประเด็นปัญหาให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้แสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา การสร้างสถานการณ์จำลอง การสร้างกลุ่มสัมพันธ์

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ที่จะพัฒนา

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา เช่น การอธิบายให้เข้าใจแนวคิด จุดมุ่งหมายสำคัญของหัวข้อเรื่องการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นซักถามเพิ่มเติม

6. หลักการเน้นย้ำ กล่าวคือ เน้นย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากับเป็นการช่วยชี้แนะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญสมควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ

(จิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูนั้น นอกจากจะคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมแล้ว จะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การด้วย ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งระดับตัว

บุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือความมีวุฒิภาวะและมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้การมีทัศนคติต่อกลุ่มครูว่าเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” การพัฒนาครูเหล่านั้นจึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้บางประการด้วย เช่น (1) ผู้ใหญ่ต้องการโอกาสในการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง (2) สิ่งที่พัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา (3) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง และ (4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ เป็นต้น ก็จะทำให้การพัฒนาครูนั้นเป็นไปได้ผล

(วินัย วีระพัฒนานนท์, 2553) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครูไว้ว่า หลักการพัฒนาครูทั้งครูประจำการและก่อนประจำการ ควรมีหลักในเชิงบริหาร ดังนี้

1. ผู้ให้การอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมครูจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความตระหนักต่อสิ่งแวดล้อม มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างของผู้นำทางวิชาการ ในการให้ความรู้ แสวงหาความรู้ และการประพฤติปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. ทักษะการปฏิบัติ การฝึกอบรมจะต้องพัฒนาทั้งการประพฤติปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จริยธรรมและค่านิยมสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน การให้ความรู้และทักษะที่จะนำไปใช้ในการให้การศึกษต่อผู้เรียนต่อไป
3. การฝึกอบรมให้กับครูในทุกสายวิชาและทุกระดับชั้น ครูทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จึงจะก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงควรเป็นการฝึกอบรมให้ครูทั้งโรงเรียน จะดีกว่าการเลือกครูบางส่วนเข้ารับการอบรม
4. การบริหารการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่มุ่งผลที่จะให้ผู้อบรมได้นำไปปฏิบัติ ส่วนประกอบ เช่น สถานที่ วัตถุประสงค์ เครื่องใช้ เอกสารประกอบการและสถานที่ดูงานเรียนรู้ จะต้องถูกเตรียมไว้ล่วงหน้า จะทำให้การอบรมได้ผลอย่างจริงจัง
5. เน้นการปฏิบัติและสร้างทักษะในการถ่ายทอดการเรียนรู้ การอบรมหรือการพัฒนาครู จะต้องเน้นการปฏิบัติและการฝึกทักษะในการถ่ายทอดการเรียนรู้มากกว่าการเข้ามารับทราบสาระความรู้ ผู้ให้การอบรมจะต้องแสดงวิธีการถ่ายทอดความรู้แสดงให้เห็นเป็นตัวอย่างทั้งรูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ และกระบวนการซึมซับ องค์ความรู้ และการพัฒนาปัญญา ขั้นการสังเคราะห์ ความรู้ หรือการผูกบังเกิดของความรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาปัญญาขั้นสูง
6. ความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่ให้การอบรมหรือพัฒนาครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ ความจริงนิรันดร์ของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างปัญญาจึงจำเป็นที่จะต้องแสวงหาผู้รู้จริงมาให้การอบรม มิฉะนั้นการอบรมที่นำไปสู่ความยั่งยืนก็จะไม่เกิดผลที่ต้องการ

จากการศึกษาหลักการพัฒนาครูแล้วนั้น สรุปได้ว่า หลักการพัฒนานั้นยึดตามกรอบ 70:20:10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจในมาตรา 5 และ 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2553 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนพิเศษ 98 ง ราชกิจจานุเบกษา 18 สิงหาคม 2553 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26, 2560)

#### สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตั้งอยู่บริเวณถนนเลียยมืองมหาสารคาม-ร้อยเอ็ด ตำบลแวงน่าง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000

#### สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีพื้นที่รับผิดชอบ 13 อำเภอ ดังนี้ เมืองมหาสารคาม, แกดดำ, โกสุมพิสัย, กันทรวิชัย, เชียงยืน, บรบือ, นาเชือก, พยัคฆภูมิพิสัย, นาตุน, วาปีปทุม, ยางสีสุราช, กุดรัง และชื่นชม

#### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่บริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน สู่ความเป็นสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

## พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
5. สนับสนุนการพัฒนาวินัยเข้มแข็ง วิชาการเข้มข้น บนความพอเพียง

## เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ
2. ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรม
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะและมีวัฒนธรรมการทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาวินัยเข้มแข็งวิชาการเข้มข้น บนความพอเพียง

## นโยบายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมาพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน
2. ยกระดับคุณภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ
3. ประชาคมอาเซียน วางรากฐานองค์ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญในการเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน
4. ยกระดับคุณภาพของผู้เรียนทุกคน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบทุกประการ และมีสมรรถนะสำคัญครบทุกด้าน
5. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นร้อยละ 5
6. พัฒนากลไกการบริหารจัดการใหม่บริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ใช้หลักธรรมาภิบาล และการประกันคุณภาพภายใน

7. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ SBM
8. มาตรฐานสากล สนับสนุน ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล รวมทั้งมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
9. พัฒนาการอ่านของนักเรียนที่อ่านไม่ได้ เขียนไม่ได้ และอ่านไม่คล่อง เขียนไม่ได้
10. ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีโรงเรียนในกำกับจำนวน 35 โรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน 2 ระดับ คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีนักเรียนจำนวน 34,579 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 35 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 51 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,794 คน และจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครูในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยการอ้างอิงข้อมูลจากข้อมูลของโรงเรียนชื่นชมพิทยาคาร ซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมจากการประชุมประจำเดือน การสอบสัมภาษณ์ การสังเกตนักเรียนและครู และที่สำคัญคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แม้ว่าโรงเรียนได้มีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนให้ความสนใจและดำเนินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เช่น การคัดเลือกครูเข้าอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมหรือหน่วยงานอื่น ผู้บริหารได้กระตุ้นให้ครูผู้สอนทุกคนทำการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง แต่การดำเนินการยังไม่เป็นรูปธรรม ครูส่วนใหญ่มักจะเห็นว่าการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นเรื่องยาก จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาซึ่งเห็นว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนเคยได้รับการอบรมในเรื่องนี้มาแล้วจากหน่วยงานต้นสังกัด แต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติจริงในโรงเรียนได้และส่วนหนึ่งเกิดจากมีการบรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วยใหม่ ซึ่งยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลอย่างถูกต้อง จึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาหรือการพัฒนาและการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

(พิบูลย์ สิทธิมงคล, 2550) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนเทศบาล 6 โลออนส์อุทิศ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริงตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 3 ด้าน คือ หลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กระบวนการและวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยยึดรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการซึ่งใช้ขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าตามวงจรการพัฒนางาน P-A-O-R (Planning-Action-Observation-Reflection) ดำเนินการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ และสุขศึกษา ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล 6 โลออนส์อุทิศ รายวิชาละ 1 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 42 คน ประกอบด้วยวิทยากร จำนวน 2 คน นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลยึดหลักการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงบรรยาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงเรียนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ หลักการ กระบวนการ และวิธีวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ขาดทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนที่ไม่หลากหลาย ใช้การทดสอบเป็นหลัก ซึ่งไม่ครอบคลุมการประเมินผล คุณลักษณะอันพึงประสงค์และความสามารถบางประการของนักเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอนเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ดีขึ้น

(อนุชิต วงศ์กระจ่าง, 2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนบ้านดอนชัยวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า สภาพการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูส่วนใหญ่ มักจะวัดและประเมินผลผู้เรียนโดยใช้การทดสอบด้วยแบบทดสอบชนิดต่าง ๆ โดยไม่เน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงซึ่งเป็นแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ครูไม่ใช้วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายมากพอที่จะสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครู ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้กลุ่มเป้าหมายการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการ

เรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 วิธีการวัดและเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดชิ้นงานและภาระงานที่นำมาวัดและประเมินผลรวมทั้งสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 2) การประชุมกลุ่มย่อยให้กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาทดลองปฏิบัติด้วยการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการวัดผลตามสภาพจริง พร้อมทั้งฝึกการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยกลุ่มผู้นิเทศไปสังเกตการสอนและนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาสรุปแล้วแจ้งให้กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาได้รับทราบเพื่อร่วมกันตั้งข้อสังเกตข้อเสนอแนะ ให้กำลังใจกับกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาเพื่อพัฒนาจัดการเรียนการสอน

(กิตติธัช สีหะวงษ์, 2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการประเมินตามสภาพจริงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก วัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาสภาพการประเมินตามสภาพจริงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก (2) เพื่อศึกษาแนวทางการประเมินตามสภาพจริงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันที่ครูมีการปฏิบัติในด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้โดยใช้การประเมินตามสภาพจริงมี 5 ข้อ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) การจัดกิจกรรมหรือภาระงานที่สะท้อนจุดประสงค์การเรียนรู้ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้วิธีศึกษาหาความรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง 5) ชิ้นงาน/แฟ้มสะสมงานของผู้เรียนที่แสดงร่องรอยการประเมินตามสภาพจริง

(กฤษปกรณ์ สาคร, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มตัวอย่าง คือ ชั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ จำนวน 319 คน และชั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีการพัฒนาสมรรถนะตามกระบวนการจัดการความรู้ ด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก และมีการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 บทนำวัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 รายละเอียดเชิงระบบและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ จากการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความ



ถูกต้องเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดีมาก สำหรับด้านทักษะและเจตคติต่อการวัด และประเมินผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก

(อพนันตรี พูลพุกธา, 2560) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความต้องการและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2) เพื่อพัฒนาแบบจำลองการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (3) เพื่อศึกษาผลพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ระยะที่ 1 นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 563 คน ระยะที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบรูปแบบ จำนวน 7 คน ระยะที่ 3 นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 35 คนและ ระยะที่ 4 เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ รวม 73 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ repeated measures ANOVA การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ส่วนการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพและความเชื่อถือได้ของข้อมูลใช้การตรวจสอบสามเส้า จากการให้นักศึกษาประเมินตนเอง จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประเมิน ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ และจากพิจารณาหลักฐาน/เอกสารการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่นักศึกษาจัดทำและการสังเกตจากสภาพจริงในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความต้องการพัฒนาเรื่องการสร้างและหาคุณภาพแบบทดสอบเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องรายงานและนาผลประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียน เรื่องการประเมินตามสภาพจริง และเรื่องการวางแผนและออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามลำดับและองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า มี 4 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านที่ 1 การวางแผนและออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 2 การประเมินตามสภาพจริง มี 11 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผล มี 3 ตัวบ่งชี้ และด้านที่ 4 การรายงานและนาผลประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียน มี 8 ตัวบ่งชี้ 2. แบบจำลองการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีหลักการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ การระดมสมอง การเื้ออำนวยการความสะดวกและเน้นประสบการณ์จริง

หรือประสบการณ์ตรง การสอนงานละเอียดอ่อนกลับมีการดำเนินงานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งมีกิจกรรม 4 กิจกรรมที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติ ได้แก่ การฝึกอบรม การปฏิบัติในสถานการณ์จริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการนิเทศให้คำปรึกษาด้วยการ Coaching and Mentoring 3. ผลการทดลองพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า 3.1 นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลังเข้ารับการฝึกอบรมในห้องอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในห้องอบรม โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.45 3.2 นักศึกษามีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลังเข้ารับการพัฒนากว่าก่อนเข้ารับการพัฒนา โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 31.60 4. นักศึกษาและครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมาก ส่วนอาจารย์นิเทศก์มีพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

(دنول ګاګونګنګنګ, 2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 264 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีองค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบและตัวชี้วัด จำนวน 35 ตัวชี้วัด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดเวลาและสถานที่วัดและประเมินผล ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการกำหนดภาระงานการเรียนรู้ตามสภาพจริง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดเวลาและสถานที่วัดและประเมินผล 3. ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

(ยิ่งยง ประดับภรณ์, 2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 4) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 การวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จากแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 338 คน จากแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 3 การศึกษาวิธีการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 27 จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้แล้วสังเคราะห์และสรุปเป็นวิธีพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ระยะที่ 4 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาคูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 22 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาการเรียนรู้มี 2 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวางแผนแก้ปัญหาหรือการเขียนโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

มี 8 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้มี 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลมี 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสรุปผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้มี 3 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนแก้ปัญหาหรือการเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสรุปผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาการเรียนรู้ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสรุปผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ การวางแผนแก้ปัญหาหรือการเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ 3. วิธีการพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 4.1 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 1) บทนำ 2) หลักการและเหตุผล 3) ความมุ่งหมาย 4) ผู้เข้ารับการพัฒนา 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา 7) วิธีการพัฒนา 8) สื่อ และ 9) การวัดและการประเมินผล ขอบข่ายเนื้อหาประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาการเรียนรู้ โมดูล 2 ด้านการวางแผนแก้ปัญหาหรือการเขียนเค้าโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โมดูล 3 ด้านการจัดกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ โมดูล 4 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โมดูล 5 ด้านการสรุปผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ 4.2 การประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

(กาญจนา จันทะโยธา, 2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 15 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การใช้วิธีสอนที่หลากหลายมี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเองมี 5 ตัวชี้วัดและ องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มี 5 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และการใช้วิธีสอนที่หลากหลายตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้วิธีสอนที่หลากหลายการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และ การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเองตามลำดับ 3. การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 3.1 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มี องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทนำ ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สภาพปัจจุบันสภาพปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ 2) หลักการและเหตุผลประกอบด้วย เหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ความมุ่งหมาย ประกอบด้วยเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลในการใช้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ 4) ผู้เข้ารับการพัฒนา ประกอบด้วย บุคคลที่ควรเข้ารับการพัฒนาในโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ 5) ระยะเวลา ประกอบด้วย ระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ 6) โครงสร้างขอบข่ายเนื้อหา ประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย โมดูล 2 การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง และโมดูล 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 7) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) สื่อ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องฉายโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการนำเสนอ ใบความรู้ ใบงานและใบกิจกรรม แบบทดสอบและแบบบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ 9) การวัดและการประเมิน ประกอบด้วย การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาและประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 3.2 การประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

(สุรียา เสนาวงค์, 2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 3) สร้างโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา การดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 136 คน และระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 23 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหาและกิจกรรมพัฒนาของโปรแกรม ประกอบด้วย

6 โมดูล คือ 4.1) การกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ 4.2) การพิจารณาความพร้อมของผู้เรียน 4.3) การกำหนดเนื้อหา 4.4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4.5) การประเมินผล และ 4.6) ข้อมูลป้อนกลับใช้ระยะเวลา 118 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา ได้แก่ การอบรมและการพัฒนาตนเอง โดยดำเนินการพัฒนา 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ชั้นที่ 2 การพัฒนา ชั้นที่ 3 การบูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน และชั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา และ 5) การประเมินผลโปรแกรม ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

(ศาสตรา สายสุนันทรารมย์, 2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่ามี 3 องค์ประกอบและ 16 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านความรู้ มี 8 ตัวชี้วัด 2) ด้านทักษะ มี 4 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านคุณลักษณะ มี 4 ตัวชี้วัด ซึ่งทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมากและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมทุกองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะและด้านทักษะ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความรู้และด้านคุณลักษณะ 3. โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะดังนี้ 3.1 โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 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 ขอบข่าย เนื้อหาของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งออกเป็น 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ชุดที่ 2 ทักษะด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และ ชุดที่ 3 คุณลักษณะด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีแนวการจัดกิจกรรม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระดมสมอง การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงสำหรับเทคนิคและเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบโปรแกรม ใบกิจกรรม ทดสอบความเข้าใจและแบบประเมิน ส่วนการประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินตนเองก่อน ระหว่างและหลังพัฒนา การประเมินการทำกิจกรรมตามกำหนด การประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง การประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 4. โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

(King Marry Lisa, 2001) ได้ศึกษาผลของหลักสูตรแต่ละประเภท (การสอนตรงการสอนที่อาศัยวรรณกรรมเป็นฐานและการสอนตามสภาพจริง) และระดับการอ่านเชิงการสอน (ระดับที่หนึ่ง ที่สองและที่สาม) ที่มีต่อความก้าวหน้าทางการอ่านของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ เฉพาะอย่างโดยใช้วิธีดำเนินการควบคุมความก้าวหน้าทางการวัดผลที่อาศัยหลักสูตรเป็นฐาน วิธีการศึกษา กำหนดระดับการอ่านเชิงการสอนของผู้ร่วมวิจัยแต่ละคนโดยใช้การประเมินระดับการสำรวจ ซึ่งใช้การสอบสวนจากเนื้อหาการอ่านในการสอนตรงของนักเรียนผู้ร่วมวิจัยในการควบคุมความก้าวหน้า ประกอบด้วย นักเรียนประถมศึกษา จำนวน 56 คน ให้อ่านในระดับการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 20 คน ในระดับการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 20 คนและในระดับการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 16 คน ทำการควบคุมผู้ร่วมวิจัย สัปดาห์ละ 2 ครั้ง เป็นเวลา 8 สัปดาห์ แต่ละหลักสูตรกำหนดความก้าวหน้าโดยแยกกันต่างหากผลการศึกษา พบว่า มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อหลักสูตรและระดับการสอน รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ด้วยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามสภาพจริงเป็นเพียงหลักสูตรเดียวที่ให้ค่าความลาดเฉลี่ยทางบวกในทุกกลุ่มการสอนทั้ง 3 กลุ่มนี้ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มในวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามสภาพจริงไม่มีนัยสำคัญ หลักสูตรที่อาศัยวรรณกรรมเป็นฐานให้ค่าความลาดเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกกลุ่มทั้งที่ไม่มี ความแตกต่างอย่างในหลักสูตร



การสอนตรงในระดับการอ่านของชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบกับระดับการสอนมีเพียง กลุ่มระดับการอ่านชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เท่านั้นที่ได้รับค่าความลาดเฉลี่ยทางบวกในทั้ง 3 หลักสูตร กลุ่มนี้มีอัตราความก้าวหน้าทุกหลักสูตรสูงที่สุด ผลการใช้แบบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยความซื่อสัตย์ของ Tukey พบว่า กลุ่มนี้แตกต่างจากอีก 2 กลุ่ม เฉพาะเมื่อใช้การสอนตรงและ อุปกรณ์การสอนที่อาศัยวรรณกรรมเป็นฐานเท่านั้น การศึกษาครั้งนี้ให้การสนับสนุนเบื้องต้นแก่การใช้ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามสภาพจริงในการสอบสวนก้าวหน้าของการวัดที่อาศัยหลักสูตรเป็นฐาน การศึกษาบ่งชี้ว่าประเภทของการสอบสวนที่ใช้อาจจะได้รับเลือกที่ดีที่สุดหลังการพิจารณาระดับการ อ่านเชิงการสอนของนักเรียนแล้ว

(Warman Jordan Efrem, 2002) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินผลตาม สภาพจริงอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบคำถาม 5 ข้อ ดังนี้คำถามข้อที่ 1 และข้อ 2 ศึกษาปริมาณของ บทความที่เขียนขึ้นในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา คำถามข้อ 3 พิจารณาวิธีการที่ช่วยให้การประเมินเป็นไป ตามสภาพจริง คำถามข้อ 4 ใช้กรอบการประเมินเพื่อประเมินคุณภาพการวิจัยและคำถามข้อ 5 สังเคราะห์ข้อค้นพบของงานวิจัยในด้านผลกระทบต่อการสอนและการเรียน ความเป็นไปได้ความ เทียงตรง ความเชื่อมั่นและอคติ ผลการศึกษาพบว่า บทความส่วนใหญ่ถูกตีพิมพ์ช่วงทศวรรษที่ 1990 โดยในปี 1994 มีบทความที่ถูกตีพิมพ์ออกมามากที่สุด ส่วนการประเมินตามสภาพจริง โดยทั่วไปถูกมองว่าเป็นการอาศัยการปฏิบัติเป็นฐานโดยใช้บริบทของโลกที่แท้จริงและถูกมองว่าเป็น การประเมินที่บูรณาการเข้ากับการสอนซึ่งทั้งนี้มียานศึกษาวิจัย จำนวนเพียง 22 ฉบับเท่านั้น ที่ตรง ประเด็นปัญหานี้โดยรวม คุณภาพของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงอย่างเป็น ระบบผลปรากฏว่ายังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ข้อค้นพบของงานวิจัยในด้านผลกระทบต่อการเรียนการสอน เกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบ แสดงความความสัมพันธ์บางประการระหว่าง การประเมินตามสภาพจริงกับการเรียนและการสอนว่ามีการปรับปรุงที่ดีขึ้น แต่ยังมีงานวิจัยน้อยมาก ที่รายงานเกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลตามสภาพจริง

(Axman Linnea M., 2003) มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบวัด เพื่อเติมช่องว่างใน การประเมินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและเพื่อจัดให้มีการวัดที่เกิดขึ้นสำหรับเทคนิคการ แทรกแซงที่จำเป็นทางสาธารณสุข การพัฒนาแบบสอบถามใช้ทั้งระเบียบวิธีการเชิงคุณภาพและเชิง ปริมาณ องค์ประกอบเชิงคุณภาพเกี่ยวข้องโดยจำเพาะกับการตรงประเด็นทางวัฒนธรรมและความ เทียงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือและใช้เทคนิคการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายและเทคนิคการสัมภาษณ์ ทางความรู้ ความเข้าใจองค์ประกอบเชิงปริมาณของการศึกษาใช้การประเมินความเชื่อมั่นและความ เทียงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดการมอบอำนาจการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การ ออกแบบวิจัยแบบภาคตัดและการใช้รูปแบบสมการแบบโครงสร้างแล้วใช้การวิเคราะห์แบบหลาย ระดับและแบบข้ามระดับเพื่อสำรวจปัจจัยทางบริบทหลายปัจจัย ซึ่งสามารถส่งผลต่อการมอบอำนาจ

แต่ละอำนาจได้ ผลการศึกษาที่สำคัญได้สนับสนุนสมมุติฐานที่ว่าแบบวัดการมอบอำนาจการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นความมั่นคงและความคงที่ภายในเมื่อวัดความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดปรากฏขึ้นอย่างสมเหตุสมผล และได้รับการสนับสนุนจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ หลักฐานการยืนยันที่สนับสนุนความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างได้แสดงให้เห็น โดยการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันแบบข้ามกลุ่มและข้ามระดับไม่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนร่วมในข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ถูกจำกัดโดยขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระดับการนำไปโปรแกรมไปใช้และขนาดของผลการใช้ ดัชนีการนำกระบวนการไปใช้ สำหรับแบบวัดการมอบอำนาจในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมต่ำกว่าต้องการ อย่างไรก็ตามแบบวัดได้สร้างโลกที่เป็นจริงความเป็นไปได้ของการใช้ในประชากรกลุ่มตัวอย่าง

(Egbert LueLinda D, 2005) ได้ศึกษาการประเมินผลตามสภาพจริงจากการเตรียมการสอนของครูโดยการสอดแทรกทางความคิดว่าทำอย่างไรจะคิดให้เหมือนครูโดยวิเคราะห์จากการประเมินแฟ้มสะสมงานตามรายการที่ครูได้ตั้งไว้ตามความสนใจของผู้เรียนด้วยความเชื่อของผู้เรียนที่มีต่อหลักประสบการณ์หรือทฤษฎีการสอนของครูเพราะครูมีทักษะความรู้และหลักการของทฤษฎีที่พวกเขายอมรับได้ เอ็จเบิร์ตได้ยกตัวอย่างประกอบการสอนความคิดรวบยอดและคาดการณ์ว่าครูจะเกิดการตอบสนองการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านใหญ่ ๆ ในการประกอบวิชาชีพตามหลักการของแตนิลสัน คือ การวางแผนและการเตรียมการการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งเอ็จเบิร์ตได้ค้นหาข้อมูลจากหนังสือคำสั่ง แนวความคิด ตลอดจนทักษะการสอนโดยยึดหลักสามเสาในการบันทึกงานวิจัยจากแบบสัมภาษณ์ แฟ้มสะสมงาน ใบสำคัญแสดงผลการเรียนและหลักฐานที่ใช้อ้างอิงอย่างเที่ยงตรงสำหรับแปลความหมายของข้อมูลอันแสดงถึงศักยภาพของนักเรียนในด้านความรู้ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและความสามัคคีกัน นั่นคือ การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ถือเป็นตัวบ่งชี้ความคาดหวังในการทดสอบโดยเริ่มจากการคิดให้เหมือนครู

(Pratt A.J., 2006) ได้ศึกษาการประเมินผลตามสภาพจริงและการประเมินผลการเรียนในโรงเรียนนอร์ท โอไรแลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล (NIDES) โดยยึดนักเรียนเป็นเป้าประสงค์แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของการประเมินการปฏิบัติอย่างหลากหลายและการประเมินผลในระดับชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนนอร์ท โอไรแลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล ซึ่งได้ดำเนินการกับนักเรียนที่เป็นชาวอังกฤษและโคลัมเบียตามแนวทางการตรวจการศึกษาของอังกฤษ ที่มีหลักว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดผลดีที่สุดในขอบเขตของผลการประเมินและการดำเนินการประเมินการเรียนรู้นบนยุทธศาสตร์ของการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินผลการเรียน สามารถที่จะเลือกเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินในโรงเรียนนอร์ท โอไรแลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล ได้ด้วยการวิจัยปฏิบัติการขั้นพื้นฐานรวมทั้งออกแบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติมาก

ที่สุดและมีคุณภาพด้วย ทั้งนี้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาได้ศึกษาทัศนะหรือมุมมองที่หลากหลายของการจัดการเรียนรู้และค้นพบหลักสำคัญ 4 ประการ คือภาคปฏิบัติในการใช้เครื่องมืออย่างหลากหลายแหล่งที่มา ซึ่งหลักฐานที่ใช้ในการประเมินกระบวนการติดต่อสื่อสารและสภาพการณ์การใช้เครื่องมือประเมินผลให้เกิดประโยชน์ จากนั้นไปการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินผลการเรียนจะเข้ามามีบทบาทในการประเมินผลนักเรียนของโรงเรียนนอร์ท ไอร์แลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศต้องค้ความรู้พอสรุปความสำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากร ความหมายการวัดและประเมินตามสภาพจริง ลักษณะของการประเมินผลตามสภาพจริง กระบวนการประเมินสภาพจริง กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยส่วนมากจะใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการ ทำให้ทราบว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีความสำคัญ มีประโยชน์ต่อการนำมาใช้แก้ปัญหาการวัดและประเมินผลของครู ซึ่งใช้แบบทดสอบเลือกตอบเพียงอย่างเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง วิธีดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจสามารถเลือกวิธีการประเมินผลตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความชำนาญในการเลือกใช้วิธีการดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียน ตลอดจนศึกษาปัญหา เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สู่คุณภาพของผู้เรียนและเป็นข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาปรับปรุงต่อไป



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

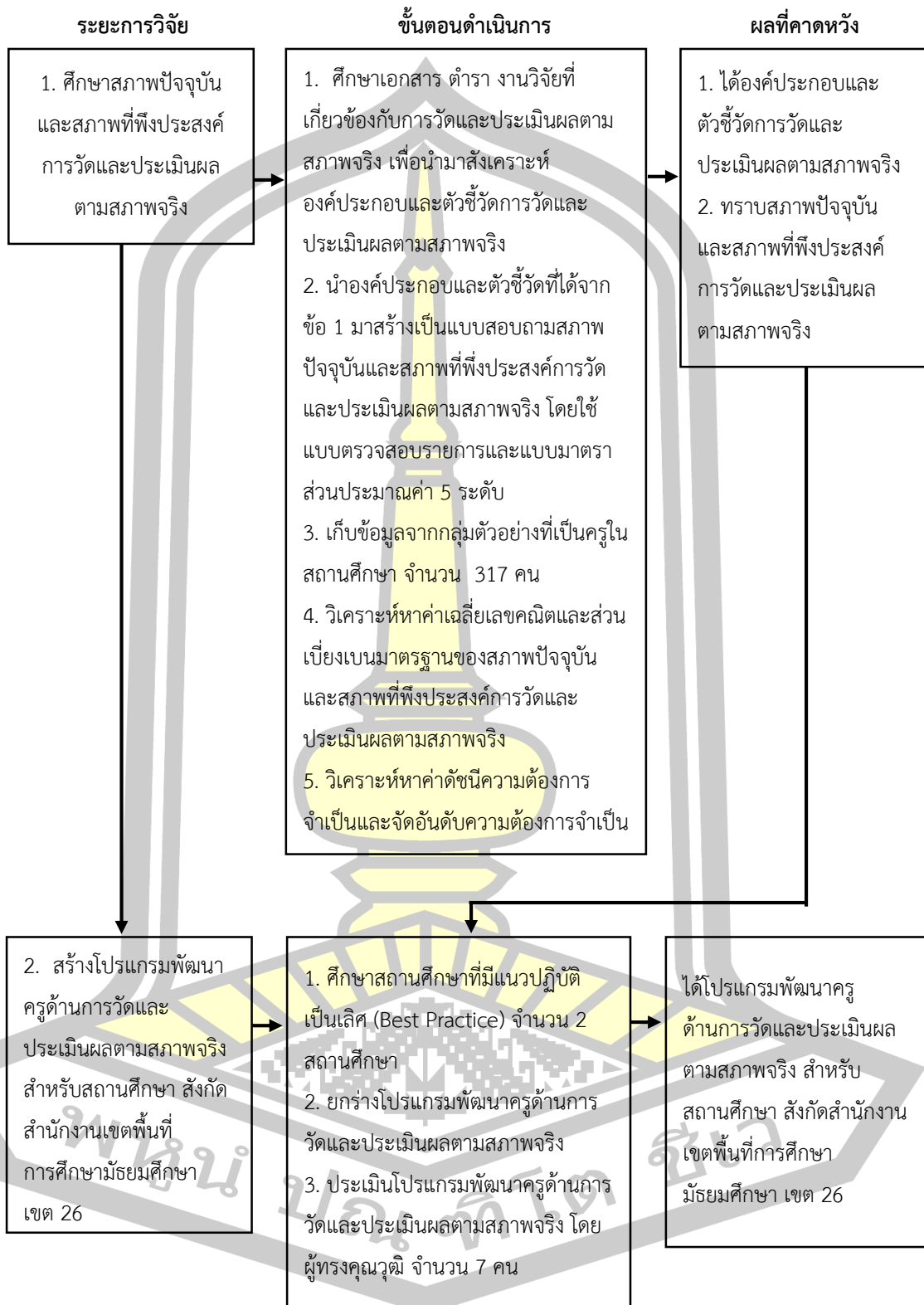
การวิจัยเรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ครั้งนี้ โดยดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงโดยแผนภาพ ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง

**ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**

1. ขั้นตอนดำเนินการ

- 1.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- 1.2 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงมาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้แบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 1.3 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
- 1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
- 1.5 นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (modified Priority Needs Index : PNI<sub>modified</sub>) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI<sub>modified</sub> (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,794 คน จาก 35 โรงเรียน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 317 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan แล้วจึงเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของขนาดสถานศึกษา ดังนี้
  - 2.2.1 การเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan จำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 1,794 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน
  - 2.2.2 เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวน (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	21	431	76
ขนาดกลาง	6	327	58
ขนาดใหญ่	4	399	71
ขนาดใหญ่พิเศษ	4	637	112
รวม	35	1,794	317

2.2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรของขนาดสถานศึกษาตามสัดส่วนที่คำนวณได้ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Ratings Scale) ซึ่งมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิดแล้วสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิด รวมทั้งศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ จากหนังสือการวิจัยเบื้องต้นของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) หนังสือระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551) และการศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย รวมถึงศึกษาองค์ประกอบประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

องค์ประกอบที่ 1 สิ่งที่จะวัด

องค์ประกอบที่ 2 เครื่องมือวัด

องค์ประกอบที่ 3 ผลการวัด

องค์ประกอบที่ 4 เกณฑ์

องค์ประกอบที่ 5 การตัดสินคุณค่า

3.2.3 วิเคราะห์นิยามศัพท์แล้วกำหนดโครงสร้างการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นรายด้านให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการวิจัยและกำหนดรูปแบบข้อคำถามโดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ



3.2.4 ร่างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3.2.5 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.6 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- + 1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป ด้านการวิจัยหรือการประเมินผลหรือการบริหารการศึกษาหรือการสอนและมีประสบการณ์ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. นายพินนท เหล่าสมบัติ วุฒิการศึกษา ป.บัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการโรงเรียนชื่นชมพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4. นางมณฑนา บุรัมย์นิธิโชติ วุฒิการศึกษา ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

5. นางวิรัชญา ทูมวัน วุฒิการศึกษา กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนผดุงนารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

3.2.8 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม โดยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

3.2.9 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

3.2.10 นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4.2 ขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.3 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 ฉบับ และติดต่อขอรับคืนด้วยตนเองจำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 5. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.3 วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีจัดลำดับความสำคัญแบบ Priority Needs Index ( $PNI_{\text{modified}}$ )

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 6.1 สถิติพื้นฐาน

#### 6.1.1 ร้อยละ (%)

#### 6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ )

#### 6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.1.4 วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร  $PNI_{\text{modified}}$  ของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

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

เมื่อ I (Important) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง

### 6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

6.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

6.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

## ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่มีความสามารถด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) แล้วสรุปประเด็นสำคัญที่จะนำมาয়กร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.2 ยกร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยนำผลการศึกษาในระยะเวลาที่ 1 ผนวกกับสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่มีความสามารถด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาวิเคราะห์แล้วจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรที่มีความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่มีรูปแบบของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และ 2) ครูที่รับผิดชอบงานวัดและประเมินผลรวมทั้งสิ้น 4 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

#### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่มีความสามารถด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.2.3 นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของภาษาและถ้อยคำของข้อคำถาม แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีความสามารถด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

4.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการของหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีความสามารถด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

4.1.2 ดำเนินการติดต่อ/นัดหมายกับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่มีความสามารถด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

4.1.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่มีความสามารถด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูมาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ  
ขั้นตอนที่ 2 การประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

##### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 นำร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 จัดทำโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ฉบับสมบูรณ์

1.3 ศึกษาเอกสาร หลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

1.4 ร่างแบบประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย ถ้อยคำ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.5 นำแบบประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ  
โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1) เป็นผู้ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า

2) เป็นหัวหน้างานวิชาการ/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1) ดร.ดาหวัน ทะสา วุฒิการศึกษา ค.ด.(ชีววิทยา) วิทยฐานะครูชำนาญการ  
พิเศษ ตำแหน่งหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 26

2) นางจันทร์เพ็ญ คุณสมบัติ วุฒิการศึกษา ค.ม.(วิจัยและประเมินผล  
การศึกษา) วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์  
โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3) นายภานุพันธ์ เฉลิมภัทรกุล วุฒิการศึกษา กศ.ม.(คณิตศาสตร์) วิทยฐานะ  
ครูชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4) นางเกศสรินทร์ ตรีเดช วุฒิการศึกษา ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)  
วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ  
วัฒนธรรม โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

5) นายวิทยา กมลเลิศ วุฒิการศึกษา ค.บ.(ดนตรี) วิทยฐานะครูชำนาญการ  
พิเศษ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

6) นางดาวไสว ศรีชัยทอง วุฒิการศึกษา กศ.บ.(ภาษาไทย) วิทยฐานะครู  
ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

7) นางประคอง คุณแสน วุฒิการศึกษา กศ.บ.(บริหารการศึกษา) วิทยฐานะ  
ครูชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี  
โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

#### 3.2.1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบประเมินโปรแกรม ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินโปรแกรมและแนวทางการประเมินโปรแกรม

3.2.1.2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) โดยกำหนดเกณฑ์เป็นคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.1.3 นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของภาษาและถ้อยคำของข้อคำถามแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

4.2 วิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปยกร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4.3 นำโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.4 ประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

4.5 ได้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และผู้วิจัยเผยแพร่ผลงานให้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบประเมินทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ตรวจสอบการให้คะแนนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยผู้ทรงคุณวุฒิและหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง โปรแกรมพัฒนาครูฯ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง โปรแกรมพัฒนาครูฯ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง โปรแกรมพัฒนาครูฯ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง โปรแกรมพัฒนาครูฯ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง โปรแกรมพัฒนาครูฯ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 6.1 สถิติพื้นฐาน

##### 6.1.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

##### 6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{\text{modified}}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การหาค่าร้อยละ แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	102	32.20
1.2 หญิง	215	67.80
รวม	317	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่าปี 11	79	24.90
2.2 11 – 20 ปี	43	13.60
2.3 21 – 30 ปี	113	35.60
2.4 มากกว่า 30 ปี	82	25.90
รวม	317	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.20
3.2 ปริญญาตรี	209	65.90
3.3 ปริญญาโท	93	29.30
3.4 ปริญญาเอก	8	2.50
รวม	317	100

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูที่ทำการตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และเพศหญิง 215 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 11 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ด้านระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี 209 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 รองลงมาคือระดับปริญญาโท 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ปริญญาเอก 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และต่ำกว่าปริญญาตรี 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

2. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แสดงในตาราง 4 ถึง ตาราง 9

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวม

องค์ประกอบของ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	$\bar{X}$	แปลผล	$\bar{X}$	แปลผล
การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง				
1. สิ่งที่จะวัด	3.47	ปานกลาง	4.66	มากที่สุด
2. เครื่องมือวัด	3.40	ปานกลาง	4.63	มากที่สุด
3. ผลการวัด	3.41	ปานกลาง	4.58	มากที่สุด
4. เกณฑ์	3.54	มาก	4.67	มากที่สุด
5. การตัดสินคุณค่า	3.61	มาก	4.69	มากที่สุด
รวม	3.48	ปานกลาง	4.65	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 5 การตัดสินคุณค่า ( $\bar{X} = 3.61$ ) ข้อ 4 เกณฑ์ ( $\bar{X} = 3.54$ ) ข้อ 1 สิ่งที่จะวัด ( $\bar{X} = 3.47$ ) ข้อ 3 ผลการวัด ( $\bar{X} = 3.41$ ) และข้อ 2 เครื่องมือวัด ( $\bar{X} = 3.40$ ) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย ได้แก่ ข้อ 5 การตัดสินคุณค่า ( $\bar{X} = 4.69$ ) ข้อ 4 เกณฑ์ ( $\bar{X} = 4.67$ ) ข้อ 1 สิ่งที่จะวัด ( $\bar{X} = 4.66$ ) ข้อ 2 เครื่องมือวัด ( $\bar{X} = 4.63$ ) และข้อ 3 ผลการวัด ( $\bar{X} = 4.58$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านสิ่งที่จะวัด

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.51	0.69	ปานกลาง	4.49	0.73	มาก
2. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้ง รูปธรรมและนามธรรม	3.40	0.77	ปานกลาง	4.66	0.60	มากที่สุด
3. กำหนดเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัด ได้อย่างชัดเจน	3.52	0.75	มาก	4.69	0.61	มากที่สุด
4. กำหนดจุดมุ่งหมายได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.43	0.77	ปานกลาง	4.70	0.58	มากที่สุด
5. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย ได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.48	0.82	ปานกลาง	4.70	0.57	มากที่สุด
6. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้าน เจตพิสัยได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมกับสิ่งที่ ต้องการวัด	3.45	0.83	ปานกลาง	4.70	0.53	มากที่สุด
7. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.49	0.86	ปานกลาง	4.68	0.58	มากที่สุด
รวม	3.47	0.78	ปานกลาง	4.66	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านสิ่งที่จะวัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 3 กำหนดเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.52$ ) รองลงมา คือ ข้อ 1 นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 3.51$ ) และข้อ 7 กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 3.49$ ) ข้อ 5 กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 3.48$ ) ข้อ 6 นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 3.45$ ) ข้อ 4 กำหนดจุดมุ่งหมายได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 3.43$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ( $\bar{X} = 3.40$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านสิ่งที่จะวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 4 กำหนดจุดมุ่งหมายได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด และข้อ 6 นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 4.70$ ) รองลงมาคือ ข้อ 5 กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 4.70$ ) ข้อ 3 กำหนดเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.69$ ) ข้อ 7 กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 4.68$ ) ข้อ 2 นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ( $\bar{X} = 4.66$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 4.49$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเครื่องมือวัด

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นในการวัด	3.41	0.85	ปานกลาง	4.66	0.59	มากที่สุด
2. สร้างและใช้เครื่องมือที่หลากหลายใน การวัด	3.26	0.77	ปานกลาง	4.65	0.61	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมและเนื้อหาสาระ ที่ต้องการวัด	3.40	0.66	ปานกลาง	4.64	0.60	มากที่สุด
4. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นในการวัดด้าน พุทธิพิสัย	3.54	0.73	มาก	4.66	0.60	มากที่สุด
5. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือ คุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มีความ หลากหลาย	3.45	0.71	ปานกลาง	4.69	0.60	มากที่สุด
6. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นในการวัดด้าน เจตพิสัย	3.46	0.75	ปานกลาง	4.54	0.62	มากที่สุด
7. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือ คุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความ หลากหลาย	3.25	0.74	ปานกลาง	4.57	0.64	มากที่สุด
รวม	3.40	0.74	ปานกลาง	4.63	0.61	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเครื่องมือวัด โดยรวมอยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 4 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นในการ  
วัด ( $\bar{X} = 3.54$ ) รองลงมาคือข้อ 6 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่น  
ในการวัด ( $\bar{X} = 3.46$ ) ข้อ 5 สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มี  
ความหลากหลาย ( $\bar{X} = 3.45$ ) ข้อ 1 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่น  
ในการวัด ( $\bar{X} = 3.41$ ) ข้อ 3 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมและ  
เนื้อหาสาระที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 3.40$ ) ข้อ 2 สร้างและใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการวัด ( $\bar{X} = 3.26$ )

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 7 สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความหลากหลาย ( $\bar{X} = 3.25$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเครื่องมือวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 5 สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มีความหลากหลาย ( $\bar{X} = 4.69$ ) รองลงมา คือข้อ 4 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เทียบตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดด้านพุทธิพิสัย ( $\bar{X} = 4.66$ ) ข้อ 1 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เทียบตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัด ( $\bar{X} = 4.66$ ) ข้อ 2 สร้างและใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการวัด ( $\bar{X} = 4.65$ ) ข้อ 3 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด ( $\bar{X} = 4.64$ ) ข้อ 7 สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความหลากหลาย ( $\bar{X} = 4.57$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 6 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เทียบตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดด้านเจตพิสัย ( $\bar{X} = 4.54$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านผลการวัด

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เลือกใช้ผลจากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมาย	3.42	0.75	ปานกลาง	4.58	0.61	มากที่สุด
2. นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ประเมิน	3.34	0.87	ปานกลาง	4.55	0.63	มากที่สุด
3. นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมิน	3.47	0.83	ปานกลาง	4.54	0.62	มากที่สุด
4. เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมาย	3.49	0.75	ปานกลาง	4.55	0.60	มากที่สุด
5. นำข้อมูลที่เชื่อถือได้ไปใช้ในการประเมิน	3.39	0.86	ปานกลาง	4.56	0.62	มากที่สุด
6. เลือกใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้	3.41	0.81	ปานกลาง	4.57	0.61	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน	3.33	0.72	ปานกลาง	4.60	0.60	มากที่สุด
8. ใช้ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินอย่างแท้จริง	3.41	0.71	ปานกลาง	4.61	0.59	มากที่สุด
9. นำข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินอย่างแท้จริงไปใช้ในการประเมิน	3.41	0.72	ปานกลาง	4.63	0.60	มากที่สุด
รวม	3.41	0.78	ปานกลาง	4.58	0.61	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านผลการวัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก คือ ข้อ 4 เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมาย ( $\bar{X} = 3.49$ ) ข้อ 3 นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมิน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ข้อ 1 เลือกใช้ผลจากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมาย ( $\bar{X} = 3.42$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน ( $\bar{X} = 3.33$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านผลการวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก คือ ข้อ 9 นำข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินอย่างแท้จริงไปใช้ในการประเมิน ( $\bar{X} = 4.63$ ) รองลงมา คือ ข้อ 8 ใช้ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.61$ ) และข้อ 7 นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน ( $\bar{X} = 4.60$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมิน ( $\bar{X} = 4.54$ )



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเกณฑ์

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. นิยามและกำหนดระดับของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินได้ชัดเจนและตรงตามจุดมุ่งหมาย	3.63	0.66	มาก	4.60	0.62	มากที่สุด
2. กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ชัดเจนเน้นการปฏิบัติจริง	3.45	0.86	ปานกลาง	4.60	0.62	มากที่สุด
3. เลือกใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสม	3.59	0.79	มาก	4.66	0.60	มากที่สุด
4. ตัดสินคุณค่าของผลงาน ผลการกระทำอย่างตรงไปตรงมา	3.57	0.90	มาก	4.71	0.58	มากที่สุด
5. กำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัยในการประเมิน	3.60	0.86	มาก	4.70	0.53	มากที่สุด
6. กำหนดคู่มือในการให้ค่าคะแนน	3.51	0.79	มาก	4.73	0.52	มากที่สุด
7. ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันประเมินอย่างอิสระ ภายใต้เกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	3.39	0.85	ปานกลาง	4.70	0.58	มากที่สุด
รวม	3.54	0.82	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก คือ ข้อ 1 นิยามและกำหนดระดับของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินได้ชัดเจนและตรงตามจุดมุ่งหมาย ( $\bar{X} = 3.63$ ) รองลงมาคือ ข้อ 5 กำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัยในการประเมิน ( $\bar{X} = 3.60$ ) และข้อ 3 เลือกใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.59$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันประเมินอย่างอิสระ ภายใต้เกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ( $\bar{X} = 3.39$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก คือ ข้อ 6 กำหนดรูปรีดในการให้ค่าคะแนน ( $\bar{X} = 4.73$ ) รองลงมา คือ ข้อ 4 ตัดสินคุณค่าของผลงาน ผลการกระทำอย่างตรงไปตรงมา ( $\bar{X} = 4.71$ ) และข้อ 5 กำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัยในการประเมิน ข้อ 7 ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันประเมินอย่างอิสระ ภายใต้เกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ( $\bar{X} = 4.70$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 นิยามและกำหนดระดับของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินได้ชัดเจนและตรงตามจุดมุ่งหมาย และ ข้อ 2 กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน ( $\bar{X} = 4.60$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการตัดสินคุณค่า

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. นำผลการวัดที่หลากหลายและอธิบาย ลักษณะที่แท้จริงของสิ่งที่จะประเมิน	3.58	0.86	มากที่สุด	4.66	0.58	มากที่สุด
2. ประเมินผลงาน ผลการกระทำ การปฏิบัติ อย่างตรงไปตรงมา	3.56	0.86	มากที่สุด	4.72	0.58	มากที่สุด
3. ใช้วิจารณ์ญาณ หนักแน่น เป็นกลาง ใน การตกลงหรือตัดสินใจ	3.59	0.79	มากที่สุด	4.71	0.57	มากที่สุด
4. มีการวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด ก่อนตัดสินใจประเมิน	3.55	0.84	มากที่สุด	4.68	0.59	มากที่สุด
5. สรุปประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ได้ ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.68	0.78	มากที่สุด	4.73	0.50	มากที่สุด
6. นำผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล	3.64	0.82	มากที่สุด	4.64	0.60	มากที่สุด
7. สามารถตีค่าและตัดสินใจประเมินผลงาน การกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ กำหนด	3.68	0.78	มากที่สุด	4.72	0.50	มากที่สุด
รวม	3.61	0.82	มากที่สุด	4.69	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการตัดสินคุณค่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก คือ ข้อ 7 สามารถตีค่าและตัดสินใจประเมินผลงาน การกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.68$ ) รองลงมาคือข้อ 5 สรุปประเด็น สาระสำคัญต่าง ๆ ได้ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.68$ ) และข้อ 6 นำผลการวัดมาตีค่าอย่างมี เหตุผล ( $\bar{X} = 3.64$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 มีการวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดก่อน ตัดสินใจประเมิน ( $\bar{X} = 3.55$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการตัดสินคุณค่า โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก คือ ข้อ 5 สรุปประเด็น สาระสำคัญต่าง ๆ ได้ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.73$ ) รองลงมา คือ ข้อ 7 สามารถตีค่าและ ตัดสินใจประเมินผลงาน การกระทำ หรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.72$ ) และข้อ 2 ประเมินผลงาน ผลการกระทำ การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ( $\bar{X} = 4.66$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 นำผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล ( $\bar{X} = 4.64$ )

3. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แสดงในตาราง 10 ถึง ตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 10 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{\text{modified}}$  และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวม

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{\text{modified}}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. สิ่งที่จะวัด	3.466	4.659	0.344	2
2. เครื่องมือวัด	3.396	4.630	0.363	1
3. ผลการวัด	3.407	4.576	0.343	3
4. เกณฑ์	3.535	4.671	0.321	4
5. การตัดสินคุณค่า	3.612	4.694	0.300	5

จากตาราง 10 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 เครื่องมือที่จะวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.363$ ) ลำดับที่ 2 สิ่งที่จะวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.344$ ) ลำดับที่ 3 ผลการวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.343$ ) ลำดับที่ 4 เกณฑ์ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.321$ ) และลำดับที่ 5 การตัดสินคุณค่า ( $PNI_{\text{modified}} = 0.300$ )

ตาราง 11 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{\text{modified}}$  และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสิ่งที่จะวัด

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{\text{modified}}$ (I-D)/D	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.505	4.486	0.280	7
2. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม	3.398	4.663	0.372	2
3. กำหนดเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างชัดเจน	3.523	4.685	0.329	6
4. กำหนดจุดมุ่งหมายได้ตรง ชัดเจนครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.426	4.704	0.373	1
5. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.476	4.700	0.352	4
6. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ตรง ชัดเจนครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.445	4.704	0.365	3
7. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด	3.489	4.675	0.340	5

จากตาราง 11 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านสิ่งที่จะวัด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ข้อ 4 กำหนดจุดมุ่งหมายได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.373$ ) ลำดับที่ 2 ข้อ 2 นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.372$ ) ลำดับที่ 3 ข้อ 6 นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.365$ ) ลำดับที่ 4 ข้อ 5 กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.352$ ) ลำดับที่ 5 ข้อ 7 กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.340$ ) ลำดับที่ 6 ข้อ 3 กำหนดเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างชัดเจน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.329$ ) และลำดับที่ 7 ข้อ 1 นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.280$ )

ตาราง 12 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{\text{modified}}$  และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านเครื่องมือวัด

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{\text{modified}}$ (I-D)/D	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพเที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นในการวัด	3.407	4.660	0.369	3
2. สร้างและใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการวัด	3.261	4.647	0.425	1
3. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด	3.404	4.644	0.364	4
4. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดด้านพุทธิพิสัย	3.536	4.663	0.319	6

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{\text{modified}}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
5. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรม หรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มี ความหลากหลาย	3.445	4.688	0.361	5
6. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มี คุณภาพ เทียบตรงและมีความเชื่อมั่น ในการวัดด้านเจตพิสัย	3.464	4.539	0.311	7
7. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรม หรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความ หลากหลาย	3.252	4.568	0.404	2

จากตาราง 12 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเครื่องมือวัด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ข้อ 2 สร้างและใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.425$ ) ลำดับที่ 2 ข้อ 7 สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความหลากหลาย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.404$ ) ลำดับที่ 3 ข้อ 1 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เทียบตรง และมีความเชื่อมั่นในการวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.369$ ) ลำดับที่ 4 ข้อ 3 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.364$ ) ลำดับที่ 5 ข้อ 5 สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มีความหลากหลาย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.361$ ) ลำดับที่ 6 ข้อ 4 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เทียบตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดด้านพุทธิพิสัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.319$ ) และลำดับที่ 7 ข้อ 6 สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เทียบตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดด้านเจตพิสัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.311$ )

ตาราง 13 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{\text{modified}}$  และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านผลการวัด

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{\text{modified}}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. เลือกใช้ผลจากการสอบหรือการวัด ที่มีความหลากหลาย ตรงตาม จุดมุ่งหมาย	3.419	4.580	0.340	6
2. นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด ไปใช้ประเมิน	3.338	4.552	0.364	2
3. นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความ เป็นจริงไปใช้ในการประเมิน	3.467	4.539	0.309	7
4. เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความ หลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมาย	3.486	4.549	0.305	8
5. นำข้อมูลที่เชื่อถือได้ไปใช้ในการ ประเมิน	3.391	4.558	0.344	5
6. เลือกใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและ เพียงพอต่อการนำไปใช้	3.410	4.568	0.340	6
7. นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอ ต่อการนำไปใช้ในการประเมิน	3.334	4.599	0.379	1
8. ใช้ข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่ จะประเมินอย่างแท้จริง	3.407	4.609	0.353	4
9. นำข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่ จะประเมินอย่างแท้จริงไปใช้ในการ ประเมิน	3.410	4.631	0.358	3

จากตาราง 13 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านผลการวัด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ข้อ 7 นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.379$ )

ลำดับที่ 2 ข้อ 2 นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ประเมิน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.364$ ) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 9 นำข้อมูลที่อยู่บียบลักษณะของสิ่งที่จะประเมินอย่างแท้จริงไปใช้ในการประเมิน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.358$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมาย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.305$ )

ตาราง 14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{\text{modified}}$  และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านเกณฑ์

องค์ประกอบของ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{\text{modified}}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. นิยามและกำหนดระดับของเกณฑ์ ที่จะใช้ประเมินได้ชัดเจนและตรงตาม จุดมุ่งหมาย	3.631	4.596	0.266	7
2. กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ ชัดเจน เน้นการปฏิบัติจริง	3.448	4.596	0.333	3
3. เลือกใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่ ครอบคลุมและเหมาะสม	3.589	4.659	0.298	6
4. ตัดสินคุณค่าของผลงาน ผลการ กระทำอย่างตรงไปตรงมา	3.571	4.709	0.319	4
5. กำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัย ในการประเมิน	3.603	4.704	0.306	5
6. กำหนดรูปรีคในการให้ค่าคะแนน	3.511	4.732	0.348	2
7. ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันประเมินอย่างอิสระ ภายใต้อ เกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	3.391	4.704	0.387	1

จากตาราง 14 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเกณฑ์เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ 7 ครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันประเมินอย่างอิสระ ภายใต้อเกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น



( $PNI_{\text{modified}} = 0.387$ ) ลำดับที่ 2 ข้อ 6 กำหนดรูปรีในการให้ค่าคะแนน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.348$ ) ลำดับที่ 3 ข้อ 2 กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติจริง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.333$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ข้อ 1 นิยามและกำหนดระดับของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินได้ชัดเจนและตรงตามจุดมุ่งหมาย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.266$ )

ตาราง 15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{\text{modified}}$  และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการตัดสินใจคุณค่า

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{\text{modified}}$ (I-D)/D	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. นำผลการวัดที่หลากหลายและอธิบายลักษณะที่แท้จริงของสิ่งที่ประเมิน	3.584	4.659	0.300	4
2. ประเมินผลงาน ผลการกระทำ การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา	3.562	4.7161	0.324	1
3. ใช้วิจารณ์ญาณหนักแน่น เป็นกลางในการตกลงหรือตัดสินใจ	3.589	4.707	0.311	3
4. มีการวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดก่อนตัดสินใจประเมิน	3.552	4.681	0.318	2
5. สรุปประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ได้ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.675	4.729	0.287	5
6. นำผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล	3.644	4.644	0.275	7
7. สามารถตีค่าและตัดสินใจประเมินผลงานการกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.681	4.719	0.282	6

จากตาราง 15 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการตัดสินใจคุณค่า เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก ได้แก่

ลำดับที่ 1 ข้อ 2 ประเมินผลงาน ผลการกระทำ การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.324$ )  
 ลำดับที่ 2 ข้อ 4 มีการวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดก่อนตัดสินใจประเมิน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.318$ ) ลำดับที่ 3 ข้อ 3 ใช้วิจารณ์ญาณ หนักแน่น เป็นกลางในการตกลงหรือตัดสินใจ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.311$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ข้อ 6 นำผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล ( $PNI_{\text{modified}} = 0.275$ )

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้  
 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 2 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 และ 2) โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและวิธีการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยแยกตามองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ปรากฏดังนี้

#### 1.1) ด้านสิ่งที่จะวัด

“...โรงเรียนส่งเสริมให้ครูหมั่นศึกษาหาความรู้ และทำความเข้าใจในการกำหนดหรือนิยามสิ่งที่จะวัดให้ชัดเจน รวมถึงการได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือจากเพื่อนครูด้วยกันเอง ซึ่งโรงเรียนจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ รวมไปถึงการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งมีการติดตามการปฏิบัติงานแล้วให้ครูนำผลการปฏิบัติงานมานำเสนอ อภิปราย และหาวิธีการแก้ไขร่วมกันในรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความต้องการของผู้เรียน รวมถึงครูมีการกำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน มีการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติงาน...”

(ครูโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีการแสวงหาความรู้ และสร้างความเข้าใจในการกำหนดหรือนิยามสิ่งที่จะวัดให้ชัดเจน รวมถึงการได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือจากเพื่อนครูด้วยกันเอง รวมไปถึงส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยตนเองจากการศึกษาและการลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งมีพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำและปรึกษา ทั้งจากผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้เชี่ยวชาญ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...มีการแสวงหาความรู้ในการวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการกำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้ และกระตุ้นให้ครูศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(ครูโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการด้านสิ่งที่จะวัด สรุปได้ว่า ครูมีการกำหนดหรือนิยามสิ่งที่จะวัดให้ชัดเจน มีการวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน รวมถึงมีการกำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

## 1.2) ด้านเครื่องมือวัด

“...โรงเรียนให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการสร้างเครื่องมือในการวัด การหาคุณภาพของเครื่องมือ และการนำเครื่องมือไปใช้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ครูจะต้องสร้างและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด รวมไปถึงการเลือกใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้วในคลังหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และกระตุ้นให้ครูหมั่นลงมือปฏิบัติอยู่เสมอ ๆ เพื่อเกิดความชำนาญและให้ได้เครื่องมือวัดที่ทันสมัยและเหมาะสม...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...มีการหาความรู้ และเสริมสร้างความสามารถในการสร้างและใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมที่โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น มีการลงมือปฏิบัติ รวมไปถึงการศึกษาด้วยตนเอง...”

(ครูโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูสร้างและใช้เครื่องมือวัดที่ตรงกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด และให้เหมาะสมกับทั้งสิ่งที่ต้องการจะวัดและต้องการให้เกิดกับผู้เรียน รวมไปถึงการเลือกใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้วในคลังหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา พร้อมทั้งให้ครูทำการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...ครูได้รับความรู้ และเสริมสร้างความสามารถในสร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีความหลากหลาย การหาคุณภาพ ความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด จากการที่โรงเรียนสนับสนุนด้วยการจัดฝึกอบรมให้ครู ส่งเสริมให้ครูลงมือสร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัดที่มีอยู่แล้วในแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อมีความชำนาญและได้เครื่องมือวัดที่ทันสมัยและเหมาะสม...”

(ครูโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการด้านเครื่องมือวัด สรุปได้ว่าครูสร้างและใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและมีความหลากหลาย ตรงกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัดและเหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด การหาคุณภาพของเครื่องมือ รวมไปถึงการเลือกใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้วในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม

### 1.3) ด้านผลการวัด

“...โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเลือกใช้ผลที่ได้จากการวัดที่มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด พร้อมทั้งนำผลที่ได้จากการวัดไปใช้ในการประเมินอย่างถูกต้อง เหมาะสม ด้วยการติดตามผลการสอบ ไม่ว่าจะเป็นการสอบเก็บคะแนน การสอบวัดผลกลางภาค หรือปลายภาคเรียน โดยการตรวจแบบ ปพ.5 อย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พร้อมทั้งขอคำแนะนำ และคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญในรูปแบบการมีพี่เลี้ยง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...ครูมีความรู้ ความสามารถในการเลือกใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสม รวมทั้งนำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้เข้ารับการฝึกอบรม แล้วนำความรู้ที่นำมาลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียน...”

(ครูโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเลือกใช้ผลที่ได้จากการวัดหรือข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด มีการนำเอาข้อมูลที่เชื่อถือได้ไปใช้ในการประเมินอย่างถูกต้อง ซึ่งโรงเรียนมีการติดตามและตรวจสอบอยู่เสมอ ผ่านการตรวจแบบ ปพ.5 และการส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรม และหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนกระตุ้นให้ครูเลือกใช้ผลที่ได้จากการวัดหรือข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริง ที่มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสม และนำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมินอยู่เสมอ โดยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กำกับดูแลรวมทั้งส่งเสริมให้ครูเข้ารับการศึกษาอบรม พร้อมทั้งให้มีการลงมือปฏิบัติจริง และหมั่นศึกษาด้วยตนเอง...”

(ครูโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการด้านผลการวัด สรุปได้ว่าครูเลือกใช้ผลที่ได้จากการวัดที่มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด พร้อมทั้งนำผลที่ได้จากการวัดที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมินอย่างถูกต้อง และเหมาะสม

#### 1.4) ด้านเกณฑ์

“...โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจนและเน้นการปฏิบัติจริง กำหนดหลักในการตัดสินที่มีความชัดเจนและมีความเป็นกลาง ปราศจากอคติในการประเมิน ด้วยการส่งครูเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา รวมถึงการกระตุ้นให้ครูหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินให้ชัดเจน และตรงตามจุดมุ่งหมาย มีการเลือกใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติจริง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูเข้ารับการศึกษาอบรม เพื่อให้ใช้เกณฑ์การประเมินที่ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมให้ครูลงมือปฏิบัติและหมั่นศึกษาด้วยตนเองอยู่เสมอ...”

(ครูโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนให้การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจน มีทิศทางในการประเมินที่ชัดเจน ถูกต้อง และเน้นการปฏิบัติจริง รวมทั้งกระตุ้นให้ครูลงมือปฏิบัติจริง และหมั่นหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...ครูมีความรู้เกี่ยวกับกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินที่ชัดเจนและตรงตาม จุดมุ่งหมาย มีความเป็นกลาง ปราศจากอคติในการประเมิน รวมถึงมีการใช้ถ้อยคำหรือข้อความ คำแนะนำในการใช้และการแปลความหมายของคะแนนได้ชัดเจน ไม่กำกวม โดยได้รับการสนับสนุน จากโรงเรียนด้วยการฝึกอบรม การส่งเสริมให้ครูลงมือปฏิบัติจริง รวมไปถึงการศึกษาด้วยตนเองอยู่ เสมอ ๆ...”

(ครูโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการ ด้านเกณฑ์ สรุปได้ว่าครูกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจนและเน้นการปฏิบัติจริง กำหนดหลักในการตัดสินที่มีความชัดเจนและมีความเป็นกลาง ปราศจากอคติในการประเมิน รวมถึงมีการใช้ถ้อยคำหรือข้อความ คำแนะนำในการใช้และการแปลความหมายของคะแนนได้ชัดเจน ไม่กำกวม

#### 1.5) ด้านการตัดสินคุณค่า

“...โรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความรู้ในการนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดให้ถูกต้องและเหมาะสม มีความเป็นกลาง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมถึงการใช้ ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ เพื่อประกอบการตัดสินใจประเมิน โดยสนับสนุนให้ครูเข้ารับการ ฝึกอบรม สัมมนาและการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงให้ครูลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งมีการติดตามการปฏิบัติงานแล้วให้ครูนำผลการปฏิบัติมานำเสนอ อภิปราย และหาวิธีการ แก้ไขร่วมกันในรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดเกณฑ์ และร่วมกันประเมินผลงาน ผลการกระทำและการปฏิบัติด้วยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น รวมถึงครูมีการใช้วิจารณ์ญาณ มีความหนักแน่นและเป็นกลางในการตกลงใจหรือตัดสินใจ ซึ่งโรงเรียนส่งเสริมให้ครูลงมือปฏิบัติจริง และหมั่นศึกษาด้วยตนเอง รวมไปถึงการสนับสนุนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ชี้แนะในการประเมินที่ถูกต้องและเหมาะสม...”

(ครูโรงเรียนที่ 1. 6 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผลด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจ ใช้วิจารณ์ญาณ มีความหนักแน่น และเป็นกลางในการตกลงใจหรือตัดสินใจ รวมถึงสรุปประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ครูลงมือปฏิบัติจริง และหมั่นศึกษาด้วยตนเองอยู่เสมอ รวมไปถึงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ชี้แนะในการประเมินที่ถูกต้องและเหมาะสม...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

“...ครูมีการนำผลการวัดที่หลากหลายและอธิบายลักษณะที่แท้จริงของสิ่งที่จะประเมิน และประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ ซึ่งโรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและหมั่นศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้การประเมินถูกต้องและเหมาะสม...”

(ครูโรงเรียนที่ 2. 14 มิถุนายน 2562 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการด้านการตัดสินคุณค่า สรุปได้ว่าครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดเกณฑ์และร่วมกันประเมินผลงาน ผลการกระทำและการปฏิบัติด้วยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น รวมถึงครูมีการใช้วิจารณ์ญาณ มีความหนักแน่นและเป็นกลางในการตกลงใจหรือตัดสินใจ แล้วนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดให้ถูกต้องและเหมาะสม มีความเป็นกลาง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมถึงการใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ เพื่อประกอบการตัดสินใจประเมิน

จากผลการศึกษาแนวทางการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สามารถสังเคราะห์แนวทางการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แสดงในตาราง 16

ตาราง 16 การสังเคราะห์แนวทางการดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

ผลการศึกษาจากเอกสาร	ผลการศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ผลการสังเคราะห์แนวทางการดำเนินการ
องค์ประกอบ 1 ด้านสิ่งที่จะวัด		
1. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรงครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด 2. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและสิ่งที่เป็นนามธรรม 3. กำหนดเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด 4. กำหนดจุดมุ่งหมายได้ตรงชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด 5. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด	1. กำหนดหรือนิยามสิ่งที่จะวัดให้ชัดเจน 2. วิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน 3. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน 4. วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การศึกษาด้วยตนเอง การลงมือปฏิบัติจริง และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรงครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด 2. วิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน 3. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและสิ่งที่เป็นนามธรรม 4. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน 5. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด



ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการศึกษาจากเอกสาร	ผลการศึกษาจาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ผลการสังเคราะห์ แนวทางการดำเนินการ
องค์ประกอบ 1 (ต่อ)		
<p>6. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ตรงชัดเจนครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด</p> <p>7. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด</p>		<p>6. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ตรงชัดเจนครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด</p> <p>7. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด</p>
องค์ประกอบ 2 ด้านเครื่องมือวัด		
<p>1. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดสิ่งที่ต้องการวัด</p> <p>2. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลายในการวัดสิ่งที่ต้องการวัด</p> <p>3. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด</p> <p>4. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย</p>	<p>1. สร้างและใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และมีความหลากหลาย ตรงกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัดและเหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด</p> <p>2. หาคุณภาพของเครื่องมือ</p> <p>3. เลือกใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้วในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม</p> <p>4. วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การลงมือปฏิบัติ และการศึกษาด้วยตนเอง</p>	<p>1. สร้างและใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และมีความหลากหลายตรงกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัดและเหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด</p> <p>2. หาคุณภาพของเครื่องมือ</p> <p>3. เลือกใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้วในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม</p> <p>4. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการศึกษาจากเอกสาร	ผลการศึกษาจาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ผลการสังเคราะห์ แนวทางการดำเนินการ	
องค์ประกอบ 2 (ต่อ)			
<p>5. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม</p> <p>6. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย</p> <p>7. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม</p>		<p>5. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม</p> <p>6. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย</p> <p>7. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม</p>	
องค์ประกอบ 3 ด้านผลการวัด			
<p>1. เลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลายตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>2. นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน</p> <p>3. นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมิน</p>		<p>1. เลือกใช้ผลที่ได้จากการวัดที่มีความหลากหลายตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>2. เลือกใช้และนำผลที่ได้จากการวัดที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้</p>	<p>1. เลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลายตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>2. นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน</p> <p>3. นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมิน</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการศึกษาจากเอกสาร	ผลการศึกษาจาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ผลการสังเคราะห์ แนวทางการดำเนินการ
องค์ประกอบ 3 (ต่อ)		
<p>4. เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลาย ตรงตาม จุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>5. นำข้อมูลที่เชื่อถือได้ไปใช้ในการประเมิน</p> <p>6. เลือกใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และเพียงพอต่อการนำไปใช้ มีความหลากหลาย ตรงตาม จุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>7. นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน</p> <p>8. ใช้ข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริง มีความหลากหลาย ตรงตาม จุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>9. นำข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริงไปใช้ในการประเมิน</p>	<p>3. เลือกใช้และนำผลที่ได้จากการวัดที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมินอย่างถูกต้องและเหมาะสม</p> <p>4. วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง การลงมือปฏิบัติ และการมีพี่เลี้ยง</p>	<p>4. เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลาย ตรงตาม จุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>5. นำข้อมูลที่เชื่อถือได้ไปใช้ในการประเมิน</p> <p>6. เลือกใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และเพียงพอต่อการนำไปใช้ มีความหลากหลาย ตรงตาม จุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>7. นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน</p> <p>8. ใช้ข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริง มีความหลากหลาย ตรงตาม จุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>9. นำข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริงไปใช้ในการประเมิน</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการศึกษาจากเอกสาร	ผลการศึกษาจาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ผลการสังเคราะห์ แนวทางการดำเนินการ
องค์ประกอบ 4 ด้านเกณฑ์		
<p>1. นิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ ประเมินได้ชัดเจนและตรงตามจุดมุ่งหมาย</p> <p>2. กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจน และเน้นการปฏิบัติจริง</p> <p>3. เลือกใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติจริง</p> <p>4. ตัดสินคุณค่าของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง</p> <p>5. กำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัยในการประเมิน</p> <p>6. กำหนดคู่มือในการให้ค่าคะแนนในแต่ละระดับคุณภาพ</p> <p>7. ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันประเมินอย่างอิสระ ภายใต้เกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น</p>	<p>1. กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจนและเน้นการปฏิบัติจริง</p> <p>2. กำหนดหลักในการตัดสินที่มีความชัดเจนและมีความเป็นกลาง ปราศจากอคติในการประเมิน</p> <p>3. การใช้ถ้อยคำหรือข้อความคำแนะนำในการใช้และการแปลความหมายของคะแนนได้ชัดเจน ไม่กำกวม</p> <p>4. วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การลงมือปฏิบัติ และการศึกษาดูด้วยตนเอง</p>	<p>1. นิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ ประเมินได้ชัดเจนและตรงตามจุดมุ่งหมาย</p> <p>2. กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจนและเน้นการปฏิบัติจริง</p> <p>3. กำหนดหลักในการตัดสินที่มีความชัดเจนและมีความเป็นกลาง ปราศจากอคติในการประเมิน</p> <p>4. เลือกใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติจริง</p> <p>5. ตัดสินคุณค่าของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง</p> <p>6. การใช้ถ้อยคำหรือข้อความคำแนะนำในการใช้และการแปลความหมายของคะแนนได้ชัดเจน ไม่กำกวม</p>

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการศึกษาจากเอกสาร	ผลการศึกษาจาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ผลการสังเคราะห์ แนวทางการดำเนินการ
องค์ประกอบ 4 (ต่อ)		
		7. กำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็น ปรนัยในการประเมิน 8. กำหนดคู่มือหรือในการให้ค่า คะแนนในแต่ละระดับคุณภาพ 9. ครู นักเรียนและผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ร่วมกันประเมินอย่าง อิสระ ภายใต้เกณฑ์ที่ร่วมกัน กำหนดขึ้น
องค์ประกอบ 5 ด้านการตัดสินคุณค่า		
1. นำผลการวัดที่หลากหลาย และอธิบายลักษณะที่แท้จริง ของสิ่งที่ประเมิน 2. ประเมินผลงาน ผลการ กระทำหรือการปฏิบัติอย่าง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ 3. ใช้วิจารณญาณ มีความหนัก แน่นและเป็นกลางในการตกลง ใจหรือตัดสินใจ 4. มีการวินิจฉัยผลการวัดกับ เกณฑ์ที่กำหนดก่อนตกลงใจ หรือตัดสินใจประเมิน 5. สรุปประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง ตามเกณฑ์ที่กำหนด	1. ครูและนักเรียนร่วมกัน กำหนดเกณฑ์และร่วมกัน ประเมินผลงาน ผลการกระทำ และการปฏิบัติด้วยเกณฑ์ที่ กำหนดขึ้น 2. ใช้วิจารณญาณ มีความหนัก แน่นและเป็นกลางในการตกลง ใจหรือตัดสินใจ 3. นำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดให้ถูกต้อง และเหมาะสม มีความเป็นกลาง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง 4. ใช้ดุลยพินิจในการสรุป ประเด็นสาระ เพื่อประกอบการ ตัดสินใจประเมิน	1. ครูและนักเรียนร่วมกัน กำหนดเกณฑ์และร่วมกัน ประเมินผลงาน ผลการกระทำ และการปฏิบัติด้วยเกณฑ์ที่ กำหนดขึ้น 2. ใช้วิจารณญาณ มีความหนัก แน่นและเป็นกลางในการตกลง ใจหรือตัดสินใจ 3. นำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดให้ถูกต้อง และเหมาะสม มีความเป็นกลาง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง 4. ใช้ดุลยพินิจในการสรุป ประเด็นสาระ เพื่อประกอบการ ตัดสินใจประเมิน

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการศึกษาจากเอกสาร	ผลการศึกษาจาก โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ผลการสังเคราะห์ แนวทางการดำเนินการ
องค์ประกอบ 5 (ต่อ)		
6. นำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่าง มีเหตุผล ด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ ดุลยพินิจ 7. สามารถตีค่าและตัดสินใจ ประเมินผลงาน ผลการกระทำ หรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ กำหนด	5. วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การลงมือปฏิบัติ การศึกษาด้วย ตนเอง และการสร้างชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	5. มีการวินิจฉัยผลการวัดกับ เกณฑ์ที่กำหนดก่อนตกลงใจ หรือตัดสินใจประเมิน 6. สรุปประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน และถูกต้อง ตามเกณฑ์ที่กำหนด 7. นำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่าง มีเหตุผล ด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ ดุลยพินิจ 8. สามารถตีค่าและตัดสินใจ ประเมินผลงาน ผลการกระทำ หรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ กำหนด

จากตาราง 16 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและแนวทางการดำเนินการจาก  
โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการดำเนินการด้านการวัด  
และประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 26 มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบ 1 ด้านสิ่งที่วัด

1. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรง ครบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด
2. วิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน
3. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและสิ่งที่เป็นนามธรรม
4. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน
5. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้

ครบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

6. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

7. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

องค์ประกอบ 2 ด้านเครื่องมือวัด

1. สร้างและใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและมีความหลากหลาย ตรงกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัดและเหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด

2. หาคุณภาพของเครื่องมือ

3. เลือกใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้วในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม

4. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในการวัด

พฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย

5. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มีความ

หลากหลายและเหมาะสม

6. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในการวัด

พฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย

7. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความหลากหลาย

และเหมาะสม

องค์ประกอบ 3 ด้านผลการวัด

1. เลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

2. นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน

3. นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมิน

4. เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

5. นำข้อมูลที่เชื่อถือได้ไปใช้ในการประเมิน

6. เลือกใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

7. นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน

8. ใช้ข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่ประเมินที่แท้จริง มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

9. นำข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่ประเมินที่แท้จริงไปใช้ในการประเมิน

## องค์ประกอบ 4 ด้านเกณฑ์

1. นิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินได้ชัดเจนและตรงตามจุดมุ่งหมาย
2. กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจนและเน้นการปฏิบัติจริง
3. กำหนดหลักในการตัดสินที่มีความชัดเจนและมีความเป็นกลาง ปราศจากอคติในการประเมิน
4. เลือกใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติจริง
5. ตัดสินคุณค่าของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติโดยตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง
6. การใช้ถ้อยคำหรือข้อความ คำแนะนำในการใช้และการแปลความหมายของคะแนนได้ชัดเจน ไม่กำกวม
7. กำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัยในการประเมิน
8. กำหนดรูบริคในการให้ค่าคะแนนในแต่ละระดับคุณภาพ
9. ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันประเมินอย่างอิสระ ภายใต้เกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

## องค์ประกอบ 5 ด้านการตัดสินคุณค่า

1. ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดเกณฑ์และร่วมกันประเมินผลงาน ผลการกระทำและการปฏิบัติด้วยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น
2. ใช้วิจารณ์ญาณ มีความหนักแน่นและเป็นกลางในการตกลงใจหรือตัดสินใจ
3. นำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดให้ถูกต้องและเหมาะสม มีความเป็นกลาง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง
4. ใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ เพื่อประกอบการตัดสินใจประเมิน
5. มีการวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดก่อนตกลงใจหรือตัดสินใจประเมิน
6. สรุปประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน และถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด
7. นำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล ด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจ
8. สามารถตีค่าและตัดสินใจประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)



2. การยกร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 นำมาวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 เครื่องมือวัด ลำดับที่ 2 สิ่งที่จะวัด ลำดับที่ 3 ผลการวัด ลำดับที่ 4 เกณฑ์ และลำดับที่ 5 การตัดสินคุณค่า

2.1.1 ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ประกอบด้วยวิธีการ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.1.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ระยะเวลา 5) วิธีการพัฒนา 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ 7) สื่อ และ 8) การประเมินผล แล้วนำผลที่ได้ทั้งหมดมาจัดทำร่างเนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 สิ่งที่จะวัด โมดูล 2 เครื่องมือวัด โมดูล 3 ผลการวัด โมดูล 4 เกณฑ์ และโมดูล 5 การตัดสินคุณค่า

2.1.3 นำผลที่ได้มาจัดทำร่างโปรแกรมการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบ ดังนี้

2.1.3.1 หลักการและเหตุผล หมายถึง เหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

2.1.3.2 จุดประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในจากการใช้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

2.1.3.3 เป้าหมาย หมายถึง ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความรู้ความสามารถหลังจากที่ได้ใช้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

2.1.3.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 120 ชั่วโมง

2.1.3.5 วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.1.3.6 เนื้อหาและสาระสำคัญ หมายถึง เนื้อหาและสาระสำคัญของการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 สิ่งที่จะวัด โมดูล 2 เครื่องมือวัด โมดูล 3 ผลการวัด โมดูล 4 เกณฑ์ และโมดูล 5 การตัดสินคุณค่า

2.1.3.7 สื่อ ประกอบด้วย 1) เอกสารประกอบการพัฒนา 2) วีดิทัศน์/สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point) และ 3) ใบงาน

2.1.3.8 การประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ 1.1) การประเมินตนเอง เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบประเมินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 1.2) การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 2) การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมในการร่วมทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายซักถาม และ 3) การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ดังนี้

2.2.1. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

#### 1) หลักการและเหตุผล

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้บัญญัติไว้ว่า การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น ต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรกคือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปรความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการ

ประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้จุดมุ่งหมาย ประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ ในการประเมินเพื่อตัดสินผล การเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554)

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ได้รับประสบการณ์ตรงจากสิ่งที่เรียน ได้เลือกกิจกรรมตามความสามารถ ได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อสร้างองค์ความรู้ ได้ฝึกปฏิบัติทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ได้ค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องเฝ้หาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีครูผู้สอนคอยสร้างบรรยากาศและจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง โดยการวัดและประเมินผลการเรียนด้วยแบบทดสอบเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถประเมินครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้านของผู้เรียนแล้วยังไม่อาจวัดกระบวนการคิดที่ซับซ้อน กระบวนการเรียนรู้ทักษะทางสังคม ดังนั้นหากจะจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ก็ควรเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลเป็นแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่ใช้วิธีการที่หลากหลายที่สามารถวัดและประเมินผลได้ทั้งทักษะการคิด การทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง เน้นพัฒนาทั้งในส่วนของห้องเรียนและนอกห้องเรียน การวัดและประเมินผลเพื่อสะท้อนถึงพฤติกรรมระดับความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงของการดำเนินชีวิต โดยการวัดและประเมินผลและการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองตลอดเวลา รวมถึงการมีส่วนร่วมวางแผนและเลือกกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนด้วยจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับชั้นจะกำหนดให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามธรรมชาติของรายวิชา แต่วิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้ข้อสอบเป็นหลัก ส่วนใหญ่จะวัดได้เพียงแค่ด้านความรู้ ไม่ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาอย่างแท้จริงกระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ครูผู้สอนจะต้องคอยสังเกต จดบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการเรียนรู้วิถีปฏิบัติของ

ผู้เรียน โดยอิงตามพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จะใช้เครื่องมือและเทคนิคการประเมินที่หลากหลาย ครูผู้สอนต้องใกล้ชิดผู้เรียนเพื่อสังเกต สอบถาม รวบรวมเอกสาร ตัวอย่างงานและสรรหาวิธีการที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนรู้อะไรบ้างและเรียนรู้ได้อย่างไร สามารถบูรณาการสิ่งที่เรียนรู้เข้าด้วยกัน หรือเชื่อมโยงผลการเรียนรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในบริบทของความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน (สมศักดิ์ ภู่วิภาดาพรรณ, 2544)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนส่วนใหญ่ในโรงเรียนได้รับการอบรมในเรื่องนี้มาแล้วจากหน่วยงานต้นสังกัดแต่ก็อาจจะยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติจริงในโรงเรียนได้ส่งผลกระทบต่อปัญหาหรือการพัฒนาและการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน รวมถึงการใช้วิธีการวัดและประเมินผลโดยการใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลกับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ วิธีการวัดและประเมินผลไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน เน้นการวัดความรู้ความจำมากกว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนจึงส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ด้านคุณภาพและมาตรฐานการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผลในปัจจุบันจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2) วัดดูประสงค์ เพื่อพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ให้มีความรู้ ความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด 3) ผลการวัด 4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า

3) เป้าหมาย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ร้อยละ 80

4) ระยะเวลา การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ จำนวน 120 ชั่วโมง

5) วิธีการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่มุ่งให้ครูได้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง วิธีการพัฒนาครู ประกอบด้วย 7 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วย

ตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และแบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยใช้หลักการพัฒนาครู 70:20:10 รวมระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 120 ชั่วโมง แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 วิธีการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 120 ชั่วโมง

รูปแบบการพัฒนา	กิจกรรม	จำนวนชั่วโมง
ส่วนที่ 1 ก่อนการพัฒนา	1. การลงทะเบียน ปฐมนิเทศ และชี้แจงวัตถุประสงค์	ไม่นับชั่วโมง
	2. การทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา	
ส่วนที่ 2 การพัฒนา	3. การฝึกอบรม 3.1) Module 1 สิ่งที่จะวัด 3.2) Module 2 เครื่องมือวัด 3.3) Module 3 ผลการวัด 3.4) Module 4 เกณฑ์ 3.5) Module 5 การตัดสินคุณค่า	12
ส่วนที่ 3 การบูรณาการ ในการปฏิบัติงาน	4. พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	36
	5. นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง (บูรณาการกับการปฏิบัติงาน 4 สัปดาห์)	48
	6. นำผลการปฏิบัติไปอภิปรายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขอคำแนะนำจากพี่เลี้ยง สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมงเป็นเวลา 4 สัปดาห์	24
ส่วนที่ 4 หลังการพัฒนา	1. สรุปผลการพัฒนา (การสัมมนา)	ไม่นับชั่วโมง
	2. ทดสอบความรู้หลังการพัฒนา	
รวมระยะเวลาในการพัฒนา		120

#### 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ

เนื้อหาและสาระสำคัญการอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาครูในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด 3) ผลการวัด 4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า โดยมีรายละเอียดดังนี้

Module 1 สิ่งที่จะวัด หมายถึง เนื้อหาสาระ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย โดยจะต้องนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัดให้ชัดเจน ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรง ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด
2. วิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน
3. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและสิ่งที่เป็นนามธรรม
4. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน
5. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด
6. นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด
7. กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด
8. กิจกรรมและใบงานที่ 1
9. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 2 เครื่องมือวัด หมายถึง เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความตรงและมีความเที่ยงที่ใช้วัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัยและด้านเจตพิสัย ซึ่งจะต้องตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. สร้างและใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและมีความหลากหลาย ตรงกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระที่ต้องการวัดและเหมาะกับสิ่งที่จะวัด
2. หาคุณภาพของเครื่องมือ
3. เลือกใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้วในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม
4. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย
5. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม
6. สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย

7. สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม

8. กิจกรรมและใบงานที่ 2

9. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 3 ผลการวัด หมายถึง ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริง เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ ซึ่งอาจเป็นจำนวน ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่ประเมินและอธิบายลักษณะของสิ่งที่ประเมินที่แท้จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. เลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

2. นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน

3. นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมิน

4. เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

5. นำข้อมูลที่เชื่อถือได้ไปใช้ในการประเมิน

6. เลือกใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

7. นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน

8. ใช้ข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่ประเมินที่แท้จริง มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

9. นำข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่ประเมินที่แท้จริงไปใช้ในการประเมิน

10. กิจกรรมและใบงานที่ 3

11. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 4 เกณฑ์ หมายถึง ข้อกำหนดหรือค่าที่ใช้กำหนดระดับคุณค่าหรือคุณภาพของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติที่มีความเป็นปรนัย ชัดเจน ยุติธรรม รวมทั้งบ่งบอกทิศทางการประเมิน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อใช้เป็นหลักในการตัดสินสิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. นิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินได้ชัดเจนและตรงตามจุดมุ่งหมาย

2. กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจนและเน้นการปฏิบัติจริง

3. กำหนดหลักในการตัดสินที่มีความชัดเจนและมีความเป็นกลาง ปราศจากอคติในการประเมิน

4. เลือกใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติจริง

5. ตัดสินคุณค่าของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง

6. การใช้ถ้อยคำหรือข้อความ คำแนะนำในการใช้และการแปลความหมายของคะแนนได้ชัดเจน ไม่กำกวม

7. กำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัยในการประเมิน

8. กำหนดวิธีในการให้ค่าคะแนนในแต่ละระดับคุณภาพ

9. ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันประเมินอย่างอิสระ ภายใต้เกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

10. กิจกรรมและใบงานที่ 4

11. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 5 การตัดสินคุณค่า หมายถึง การนำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล ด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มีอยู่เป็นสากลหรือที่กำหนดขึ้น โดยเฉพาะ ซึ่งจะทำให้สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจได้อย่างแน่ชัด ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดเกณฑ์และร่วมกันประเมินผลงาน ผลการกระทำและการปฏิบัติด้วยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

2. ใช้วิจารณญาณ มีความหนักแน่นและเป็นกลางในการตกลงใจหรือตัดสินใจ

3. นำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดให้ถูกต้องและเหมาะสม มีความเป็นกลาง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง

4. ใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ เพื่อประกอบการตัดสินใจประเมิน

5. มีการวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดก่อนตกลงใจหรือตัดสินใจประเมิน

6. สรุปประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน และถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

7. นำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล ด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจ

8. สามารถตีค่าและตัดสินใจประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

9. กิจกรรมและใบงานที่ 5



## 10. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### 7) สื่อ ได้แก่

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) วิดีทัศน์/สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
- 3) ใบงาน

### 8) การประเมินผล

การประเมินผลโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ดังนี้

#### 1) การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่

1.1) การประเมินตนเอง เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบประเมินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.2) การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2) การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมในการร่วมทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายซักถาม

3) การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

#### 1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

1.1 การตรวจสอบ และการปรับแก้ไขโปรแกรม ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

หลังจากผู้วิจัยร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 เรียบร้อยแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำร่างโปรแกรมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้างานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของโรงเรียนเชียงใหม่พิทยาคม รวมทั้งสิ้น 7 คน ร่วมกันทำการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้ไขโปรแกรม ในรูปแบบของการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ณ ห้องประชุมโรงเรียนเชียงใหม่พิทยาคม อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม ผลปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 บันทึกผลการสนทนากลุ่ม

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน	การปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
1. หลักการและเหตุผล	คงไว้	คงไว้
2. จุดประสงค์	คงไว้	คงไว้
3. เป้าหมาย	คงไว้	คงไว้
4. ระยะเวลา	ปรับลดระยะเวลาในการพัฒนาให้เหลือ 80 ชั่วโมง	ระยะเวลาในการพัฒนาจำนวน 80 ชั่วโมง
5. วิธีการพัฒนา	<p>1. ให้มีการฝึกอบรม จำนวน 12 ชั่วโมง เนื่องจากมีเนื้อหาสาระมากจะต้องได้รับการความรู้และมีความเข้าใจในเนื้อหาสาระ</p> <p>2. ปรับลดในส่วนที่ 3 การบูรณาการในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.1) ข้อ 4. พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ จำนวน 20 ชั่วโมง</p> <p>2.2) ข้อ 5. นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง (บูรณาการกับการปฏิบัติงาน 3 สัปดาห์) จำนวน 36 ชั่วโมง</p> <p>2.3) ข้อ 6. นำผลการปฏิบัติไปอภิปรายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขอคำแนะนำจากพี่เลี้ยง สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 2 ชั่วโมงเป็นเวลา 3 สัปดาห์ จำนวน 12 ชั่วโมง</p>	<p>1. การฝึกอบรม จำนวน 12 ชั่วโมง</p> <p>2. ส่วนที่ 3 การบูรณาการในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.1) ข้อ 4. พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ จำนวน 20 ชั่วโมง</p> <p>2.2) ข้อ 5. นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง (บูรณาการกับการปฏิบัติงาน 3 สัปดาห์) จำนวน 36 ชั่วโมง</p> <p>2.3) ข้อ 6. นำผลการปฏิบัติไปอภิปรายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขอคำแนะนำจากพี่เลี้ยง สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 2 ชั่วโมงเป็นเวลา 3 สัปดาห์ จำนวน 12 ชั่วโมง</p>

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ โปรแกรม	ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน	การปรับแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ
6. เนื้อหาและสาระสำคัญ		
Module 1 สิ่งที่จะวัด	<p>ปรับตัวชีวิตที่มีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้</p> <p>1. รวมข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 6 เข้าไว้ด้วยกันเนื่องจากเป็นการนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัดเช่นเดียวกัน แต่เพิ่มตัวชีวิตย่อย เป็น 1) ด้านพุทธิพิสัย 2) ด้านทักษะพิสัย และ 3) ด้านเจตพิสัย</p> <p>2. คงข้อ 2 ไว้ดั้งเดิม</p> <p>3. รวมข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 7 เข้าไว้ด้วยกันเนื่องจากเป็นการกำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกัน แล้วแยกการกำหนดเนื้อหาสาระเป็น 1 ตัวชีวิตและการกำหนดจุดมุ่งหมาย เป็นอีก 1 ตัวชีวิต และ เพิ่มตัวชีวิตย่อย เป็น 1) ด้านพุทธิพิสัย 2) ด้านทักษะพิสัย และ 3) ด้านเจตพิสัย ของแต่ละตัวชีวิต</p>	<p>1. การวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน</p> <p>2. การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัด</p> <p>2.1 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย</p> <p>2.2 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย</p> <p>2.3 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัย</p> <p>3. การกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด</p> <p>3.1 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านพุทธิพิสัย</p> <p>3.2 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านทักษะพิสัย</p> <p>3.3 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านเจตพิสัย</p> <p>4. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด</p> <p>4.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านพุทธิพิสัย</p>

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ โปรแกรม	ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน	การปรับแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ
Module 1 (ต่อ)		4.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้าน ทักษะพิสัย  4.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้าน เจตพิสัย
Module 2 เครื่องมือวัด	ปรับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้ 1. รวมข้อ 1 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 และข้อ 7 เข้าไว้ด้วยกันเนื่องจาก เป็นการสร้างและใช้เครื่องมือวัด เช่นเดียวกัน แต่เพิ่มตัวชี้วัดย่อย เป็น 1) ด้านพุทธิพิสัย 2) ด้าน ทักษะพิสัย และ 3) ด้านเจตพิสัย 2. คงข้อ 2 ไว้ แต่เพิ่มตัวชี้วัดย่อย เป็น 1) ด้านพุทธิพิสัย 2) ด้าน ทักษะพิสัย และ 3) ด้านเจตพิสัย 3. คงข้อ 3 ไว้ 4. ควรเพิ่มการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันใน การวัดและประเมินผล	1. การสร้างและใช้เครื่องมือวัด 1.1 การสร้างและใช้เครื่องมือวัด ที่ตรงกับจุดมุ่งหมาย 1.2 การสร้างและใช้เครื่องมือวัด ที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด 1.3 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ด้านพุทธิพิสัย 1.4 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ด้านทักษะพิสัย 1.5 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ด้านเจตพิสัย 2. การหาคุณภาพเครื่องมือวัด 2.1 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ด้านพุทธิพิสัย

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ โปรแกรม	ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน	การปรับแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ
Module 2 (ต่อ)		<p>2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัย</p> <p>2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย</p> <p>3. การเลือกใช้เครื่องมือวัดที่มีอยู่แล้วในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม</p> <p>4. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล</p>
Module 3 ผลการวัด	<p>ปรับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้</p> <p>1. รวมข้อ 1 ข้อ 4 ข้อ 6 และข้อ 8 เข้าไว้ด้วยกันเนื่องจากเป็นการเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมินเช่นเดียวกัน แต่เพิ่มตัวชี้วัดย่อยเป็น 1) ความหลากหลาย 2) ตรงตามจุดมุ่งหมาย 3) ความเหมาะสมและ 4) ความน่าเชื่อถือตรงความเป็นจริง และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>1. ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด</p> <p>1.1 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย</p> <p>1.2 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่ตรงตามจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>1.3 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>1.4 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความน่าเชื่อถือ ตรงความเป็นจริง และเป็นปัจจุบัน</p>

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ โปรแกรม	ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน	การปรับแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ
Module 3 (ต่อ)	<p>2. รวมข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 5 ข้อ 7 และ ข้อ 9 เข้าไว้ด้วยกันเนื่องจากเป็นการ นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไป ใช้ในการประเมินเช่นเดียวกัน</p> <p>3. เพิ่มตัวชี้วัด ผลที่ได้จากการสอบ หรือการวัด และเพิ่มตัวชี้วัดย่อย เป็น 1) ความหลากหลาย 2) ตรง ตามจุดมุ่งหมาย 3) ความเหมาะสม และ 4) ความน่าเชื่อถือ ตรงความ เป็นจริง และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>2. การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบ หรือการวัด</p> <p>2.1 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการ สอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย</p> <p>2.2 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการ สอบหรือการวัดที่ตรงตาม จุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือ พฤติกรรมที่วัด</p> <p>2.3 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการ สอบหรือการวัดที่เหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด</p> <p>2.4 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการ สอบหรือการวัดที่มีความน่าเชื่อถือ ตรงความเป็นจริง และเป็นปัจจุบัน</p> <p>3. การนำผลที่ได้จากการสอบหรือ การวัดไปใช้ในการประเมิน</p>
Module 4 เกณฑ์	<p>ปรับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้</p> <p>1. รวมข้อ 1 ข้อ 4 ข้อ 6 และข้อ 8 เข้าไว้ด้วยกัน เนื่องจากเป็นการ นิยามและกำหนดระดับคุณภาพของ เกณฑ์ที่จะใช้ประเมินเช่นเดียวกัน แต่เพิ่มตัวชี้วัดย่อย เป็น 1) ตรงตาม จุดมุ่งหมาย และ 2) ความเหมาะสม</p>	<p>1. การนิยามและกำหนดระดับ คุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน</p> <p>1.1 การนิยามและกำหนดระดับ คุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินที่ ตรงตามจุดมุ่งหมาย</p> <p>1.2 การนิยามและกำหนดระดับ คุณภาพของเกณฑ์ที่เหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ประเมิน</p>

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ โปรแกรม	ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน	การปรับแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ
Module 4 (ต่อ)	<p>2. รวมข้อ 2 และข้อ 7 เข้าไว้ด้วยกัน เนื่องจากเป็นการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินเช่นเดียวกัน แต่เพิ่มตัวชี้วัดย่อย เป็น 1) ตรงตามจุดมุ่งหมาย และ 2) ความเหมาะสม</p> <p>3. รวมคั้งข้อ 3 และข้อ 5 เข้าไว้ด้วยกันเนื่องจากเป็นการกำหนดหลักในการตัดสินเช่นเดียวกัน</p> <p>4. ควรเพิ่มการกำหนดทิศทางในการประเมิน</p> <p>5. แยกความเป็นปรนัยและความยุติธรรมในการประเมิน เป็นอีก 1 ตัวชี้วัด</p> <p>6. ควรเพิ่มการมีอิสระและการมีส่วนร่วมในการประเมิน โดยรวมเอาข้อ 9 เข้าไว้ด้วยกัน</p>	<p>2. การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน</p> <p>2.1 การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่จะใช้ประเมินที่ตรงตามจุดมุ่งหมาย</p> <p>2.2 การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ประเมิน</p> <p>3. การกำหนดหลักในการตัดสิน</p> <p>4. การกำหนดทิศทางในการประเมิน</p> <p>5. ความเป็นปรนัยและความยุติธรรมในการประเมิน</p> <p>6. การมีอิสระและการมีส่วนร่วมในการประเมิน</p>
Module 5 การตัดสินคุณค่า	<p>ปรับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้</p> <p>1. รวมข้อ 4 และข้อ 6 เข้าไว้ด้วยกัน เนื่องจากเป็นการใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระเช่นเดียวกัน</p>	<p>1. การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>2. การวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>3. การใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ</p> <p>4. การใช้วิจารณญาณในการตกลงใจหรือตัดสินใจ</p>

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบของ โปรแกรม	ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน	การปรับแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ
Module 5 (ต่อ)	2. รวมข้อ 1 และข้อ 3 เข้าไว้ ด้วยกัน เนื่องจากเป็นการ เปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่ กำหนดเช่นเดียวกัน 3. เรียงลำดับและใช้ถ้อยคำที่สั้น เป็นตัวชี้วัด	5. การตีค่าอย่างมีเหตุผล 6. การประเมินผลงาน ผลการ กระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ กำหนด
7. สื่อ	1. เพิ่มโปรแกรมคอมพิวเตอร์และ แอปพลิเคชันในการวัดและ ประเมินผล	1. โปรแกรมคอมพิวเตอร์และ แอปพลิเคชันในการวัดและ ประเมินผล
8. การประเมินผล	คงไว้	คงไว้

จากตาราง 18 ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้ปรับแก้ไข ได้แก่ 1) ระยะเวลาในการพัฒนาจากเดิม จำนวน 120 ชั่วโมง ให้เหลือ จำนวน 80 ชั่วโมง 2) ปรับรวมเนื้อหาสาระและตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกันและเพิ่มเนื้อหาสาระและตัวชี้วัดในทุก ๆ Module 3) เพิ่มสื่อที่ใช้ในการพัฒนา

#### 1.2 การปรับแก้ไขโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

##### 1) หลักการและเหตุผล

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้บัญญัติไว้ว่า การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น ต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรกคือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปรความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัด



และประเมินผลเพื่อการพัฒนาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือ การประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้จุดมุ่งหมาย ประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ ในการประเมินเพื่อตัดสินผล การเรียนที่ดีต้องให้ออกาสผู้เรียนแสดงความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554)

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ได้รับประสบการณ์ตรงจากสิ่งที่เรียน ได้เลือกกิจกรรมตามความสามารถ ได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อสร้างองค์ความรู้ ได้ฝึกปฏิบัติทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ได้ค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีครูผู้สอนคอยสร้างบรรยากาศและจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง โดยการวัดและประเมินผลการเรียนด้วยแบบทดสอบเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถประเมินครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้านของผู้เรียนแล้วยังไม่อาจวัดกระบวนการคิดที่ซับซ้อน กระบวนการเรียนรู้ทักษะทางสังคม ดังนั้นหากจะจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ก็ควรเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลเป็นแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่ใช้วิธีการที่หลากหลายที่สามารถวัดและประเมินผลได้ทั้งทักษะการคิด การทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง เน้นพัฒนาการทั้งในส่วนของห้องเรียน และนอกห้องเรียน การวัดและประเมินผลเพื่อสะท้อนถึงพฤติกรรมระดับความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงของการดำเนินชีวิต โดยการวัดและประเมินผลและการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองตลอดเวลา รวมถึงการมีส่วนร่วมวางแผนและเลือกกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนด้วยจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับชั้นจะกำหนดให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามธรรมชาติของรายวิชา แต่วิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้ข้อสอบเป็นหลัก ส่วนใหญ่จะวัดได้เพียงแค่ด้านความรู้ ไม่ครอบคลุม

ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาอย่างแท้จริงกระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ครูผู้สอนจะต้องคอยสังเกต จดบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการเรียนรู้วิถีปฏิบัติของผู้เรียน โดยอิงตามพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จะใช้เครื่องมือและเทคนิคการประเมินที่หลากหลาย ครูผู้สอนต้องใกล้ชิดผู้เรียนเพื่อสังเกต สอบถาม รวบรวมเอกสาร ตัวอย่างงานและสรรหาวิธีการที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนรู้อะไรบ้างและเรียนรู้ได้อย่างไร สามารถบูรณาการสิ่งที่เรียนรู้เข้าด้วยกัน หรือเชื่อมโยงผลการเรียนรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในบริบทของความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน (สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ, 2544)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนส่วนใหญ่ในโรงเรียนได้รับการอบรมในเรื่องนี้มาแล้วจากหน่วยงานต้นสังกัดแต่ก็อาจจะยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติจริงในโรงเรียนได้ส่งผลกระทบต่อแก้ปัญหาหรือการพัฒนาและการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน รวมถึงการใช้วิธีการวัดและประเมินผลโดยการใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลกับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ วิธีการวัดและประเมินผลไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน เน้นการวัดความรู้ความจำมากกว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนจึงส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ด้านคุณภาพและมาตรฐานการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผลในปัจจุบันจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ให้มีความรู้ ความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด 3) ผลการวัด 4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า

3) เป้าหมาย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ร้อยละ 80

4) ระยะเวลา การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ จำนวน 80 ชั่วโมง

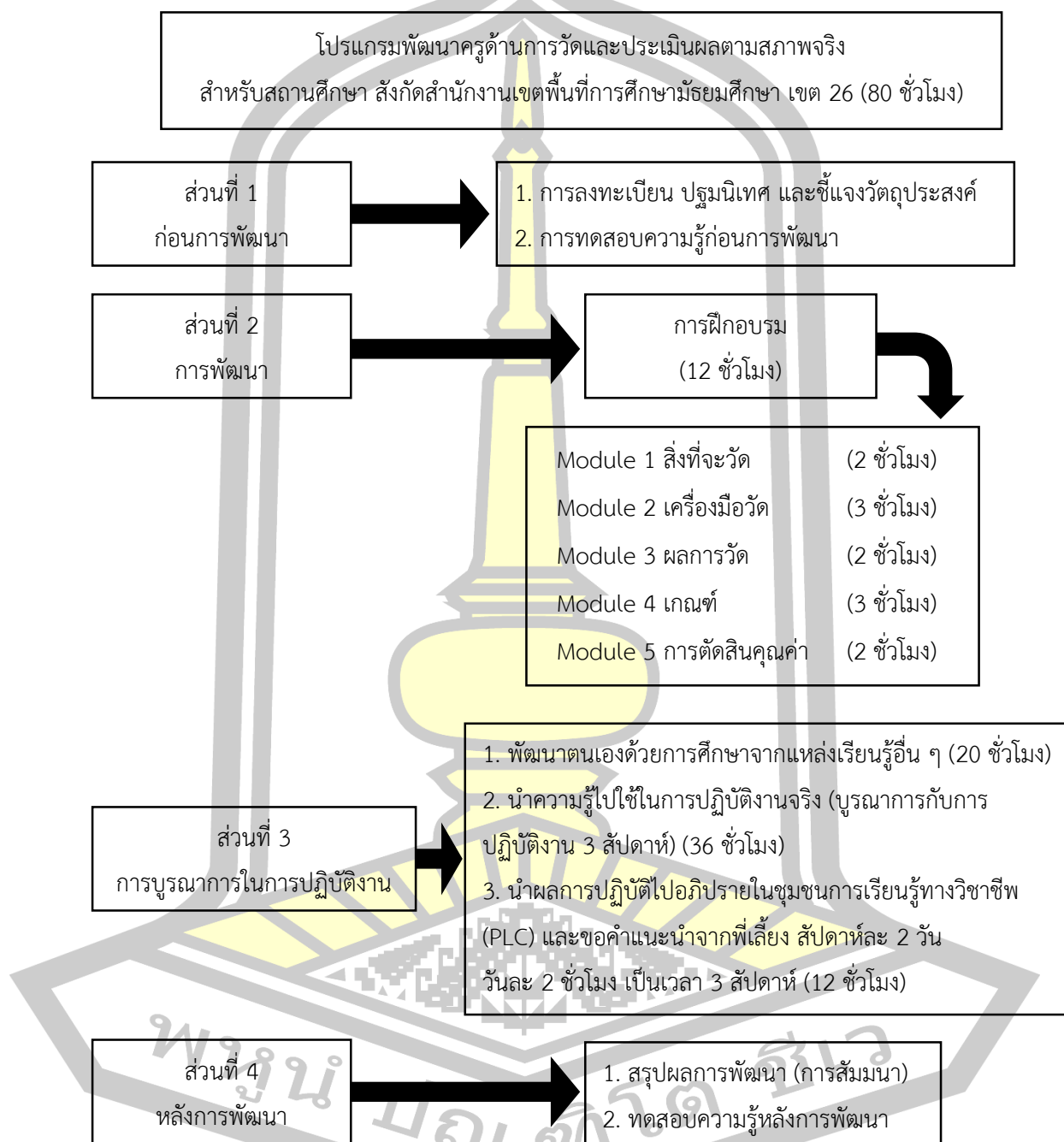
## 5) วิธีการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่มุ่งให้ครูได้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง วิธีการพัฒนาครู ประกอบด้วย 7 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และแบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยใช้หลักการพัฒนาครู 70:20:10 รวมระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 80 ชั่วโมง แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 วิธีการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 80 ชั่วโมง

รูปแบบการพัฒนา	กิจกรรม	จำนวนชั่วโมง
ส่วนที่ 1 ก่อนการพัฒนา	1. การลงทะเบียน ปฐมนิเทศ และชี้แจงวัตถุประสงค์	ไม่นับชั่วโมง
	2. การทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา	
ส่วนที่ 2 การพัฒนา	3. การฝึกอบรม 3.1) Module 1 สิ่งที่จะวัด 3.2) Module 2 เครื่องมือวัด 3.3) Module 3 ผลการวัด 3.4) Module 4 เกณฑ์ 3.5) Module 5 การตัดสินคุณค่า	12
ส่วนที่ 3 การบูรณาการ ในการปฏิบัติงาน	4. พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	20
	5. นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง (บูรณาการกับการปฏิบัติงาน 3 สัปดาห์)	36
	6. นำผลการปฏิบัติไปอภิปรายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขอคำแนะนำจากพี่เลี้ยง สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 2 ชั่วโมงเป็นเวลา 3 สัปดาห์	12
ส่วนที่ 4 หลังการพัฒนา	1. สรุปผลการพัฒนา (การสัมมนา)	ไม่นับชั่วโมง
	2. ทดสอบความรู้หลังการพัฒนา	
รวมระยะเวลาในการพัฒนา		80

แผนผังโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26



ภาพประกอบ 2 แผนผังโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

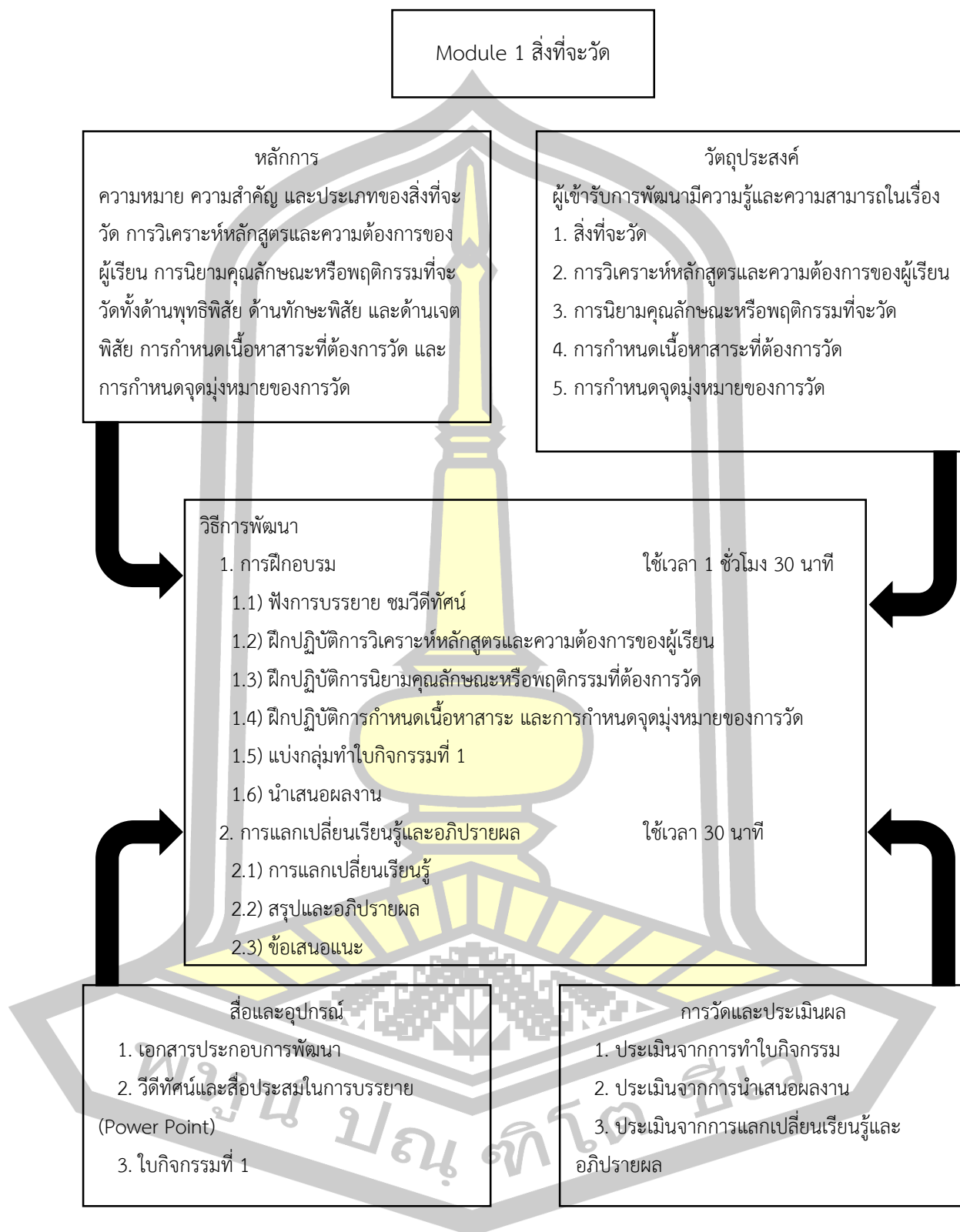
## 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ

เนื้อหาและสาระสำคัญการอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาครูในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด 3) ผลการวัด 4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า โดยมีรายละเอียดดังนี้

Module 1 สิ่งที่จะวัด หมายถึง เนื้อหาสาระ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย โดยจะต้องนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัดให้ชัดเจน ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. การวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน
2. การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัด
  - 2.1 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย
  - 2.2 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย
  - 2.3 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัย
3. การกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด
  - 3.1 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านพุทธิพิสัย
  - 3.2 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านทักษะพิสัย
  - 3.3 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านเจตพิสัย
4. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
  - 4.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านพุทธิพิสัย
  - 4.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านทักษะพิสัย
  - 4.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านเจตพิสัย
5. กิจกรรมและใบกิจกรรมที่ 1
6. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

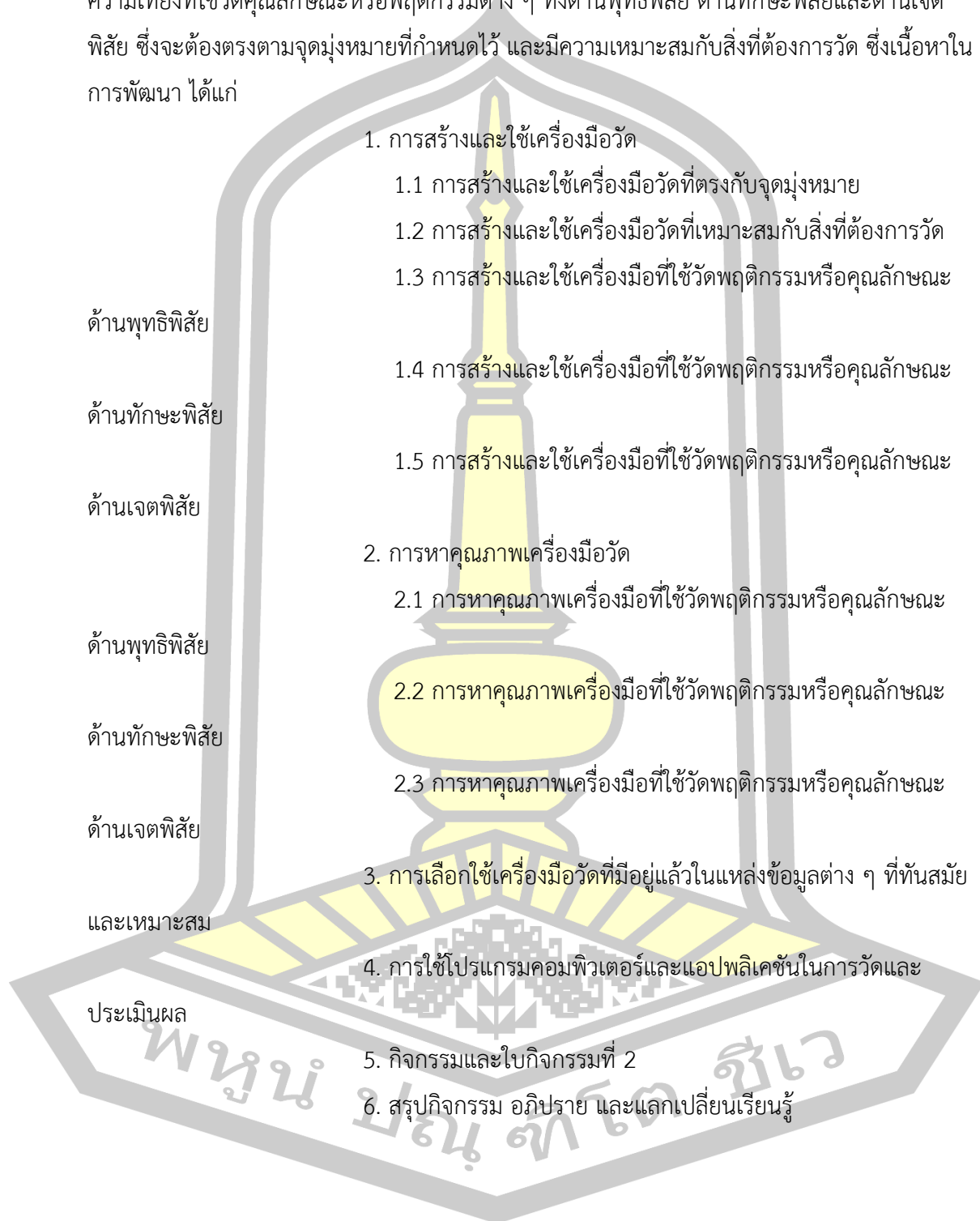
พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

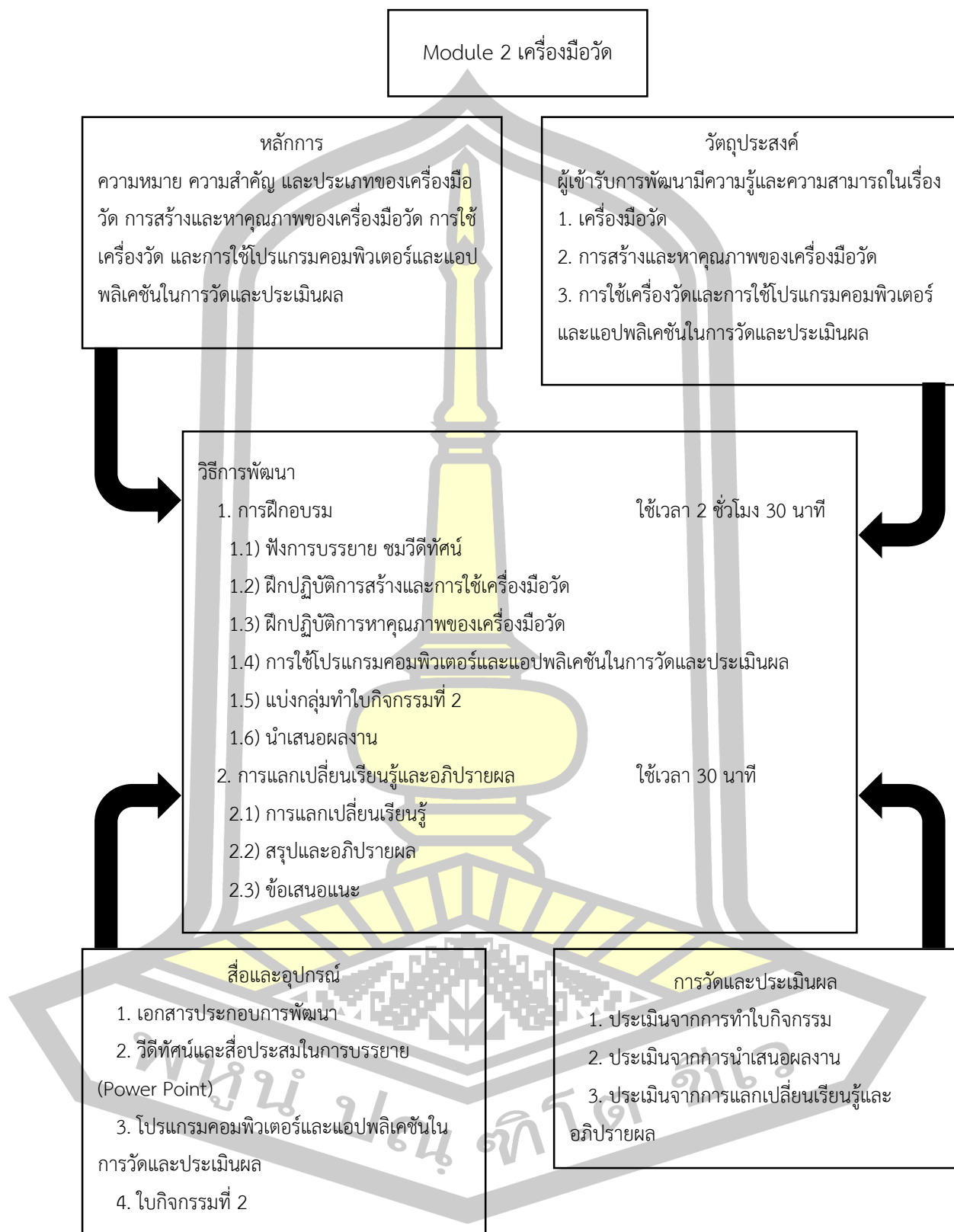


ภาพประกอบ 3 แผนผัง Module 1 สิ่งที่จะวัด

Module 2 เครื่องมือวัด หมายถึง เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความตรงและมีความเที่ยงที่ใช้วัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัยและด้านเจตพิสัย ซึ่งจะต้องตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. การสร้างและใช้เครื่องมือวัด
  - 1.1 การสร้างและใช้เครื่องมือวัดที่ตรงกับจุดมุ่งหมาย
  - 1.2 การสร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด
  - 1.3 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ
  - ด้านพุทธิพิสัย
  - 1.4 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ
  - ด้านทักษะพิสัย
  - 1.5 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ
  - ด้านเจตพิสัย
2. การหาคุณภาพเครื่องมือวัด
  - 2.1 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ
  - ด้านพุทธิพิสัย
  - 2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ
  - ด้านทักษะพิสัย
  - 2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ
  - ด้านเจตพิสัย
3. การเลือกใช้เครื่องมือวัดที่มีอยู่แล้วในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม
4. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล
5. กิจกรรมและใบกิจกรรมที่ 2
6. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้





ภาพประกอบ 4 แผนผัง Module 2 เครื่องมือวัด



Module 3 ผลการวัด หมายถึง ผลที่ได้จากสอบหรือการวัดที่มีความ

ถูกต้องตรงความเป็นจริง เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ ซึ่งอาจเป็นจำนวน ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่จะประเมินและอธิบายลักษณะของสิ่งที่จะ ประเมินที่แท้จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ซึ่งเนื้อหาในการ

1. ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด

1.1 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย

1.2 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่ตรงตามจุดมุ่งหมายของ

คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

1.3 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือ

พฤติกรรมที่วัด

1.4 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความน่าเชื่อถือ ตรงความ

เป็นจริง และเป็นปัจจุบัน

2. การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด

2.1 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความ

หลากหลาย

2.2 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่ตรงตาม

จุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

2.3 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่เหมาะสมกับ

คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

2.4 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความน่าเชื่อถือ

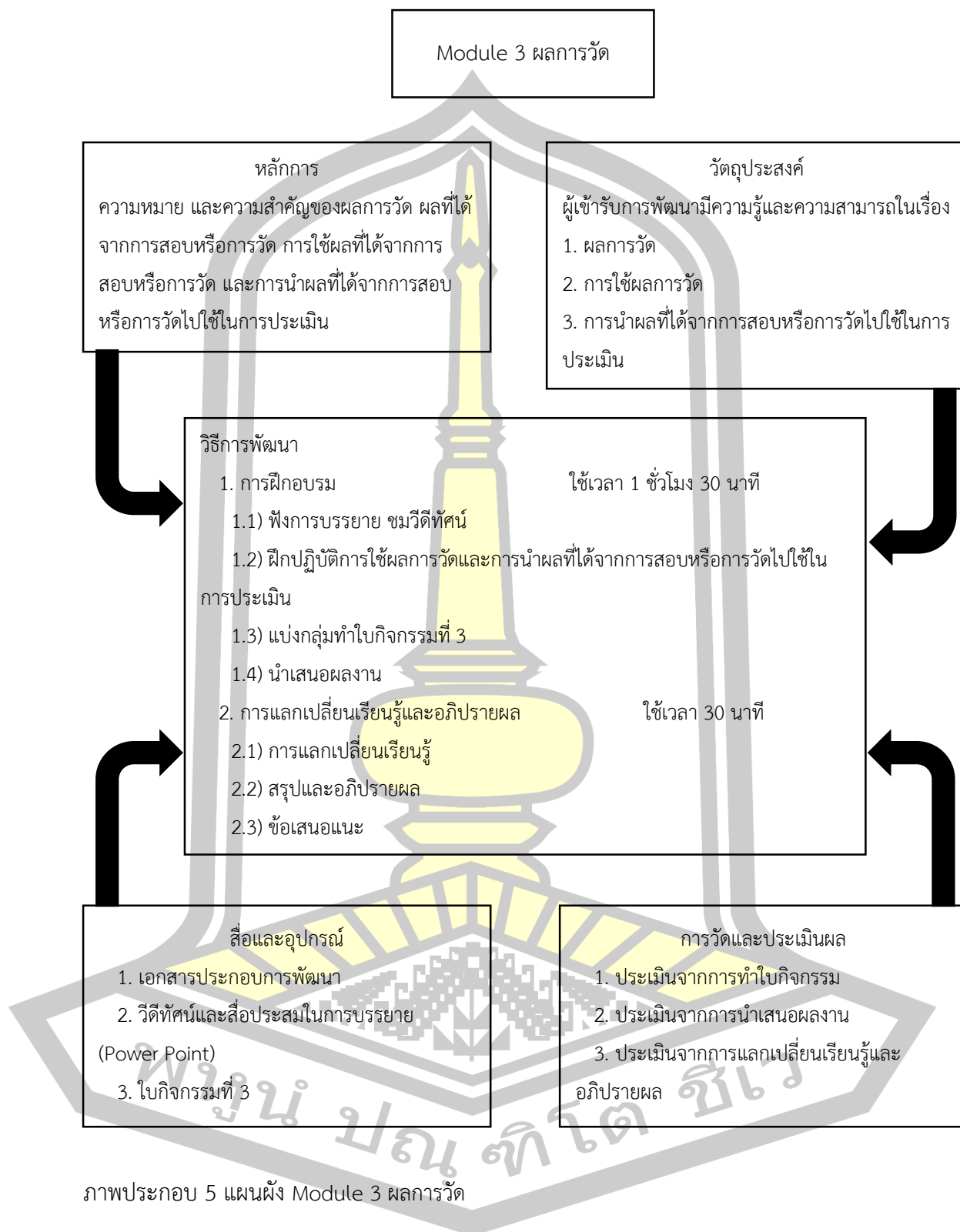
ตรงความเป็นจริง และเป็นปัจจุบัน

3. การนำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน

4. กิจกรรมและใบงานที่ 3

5. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

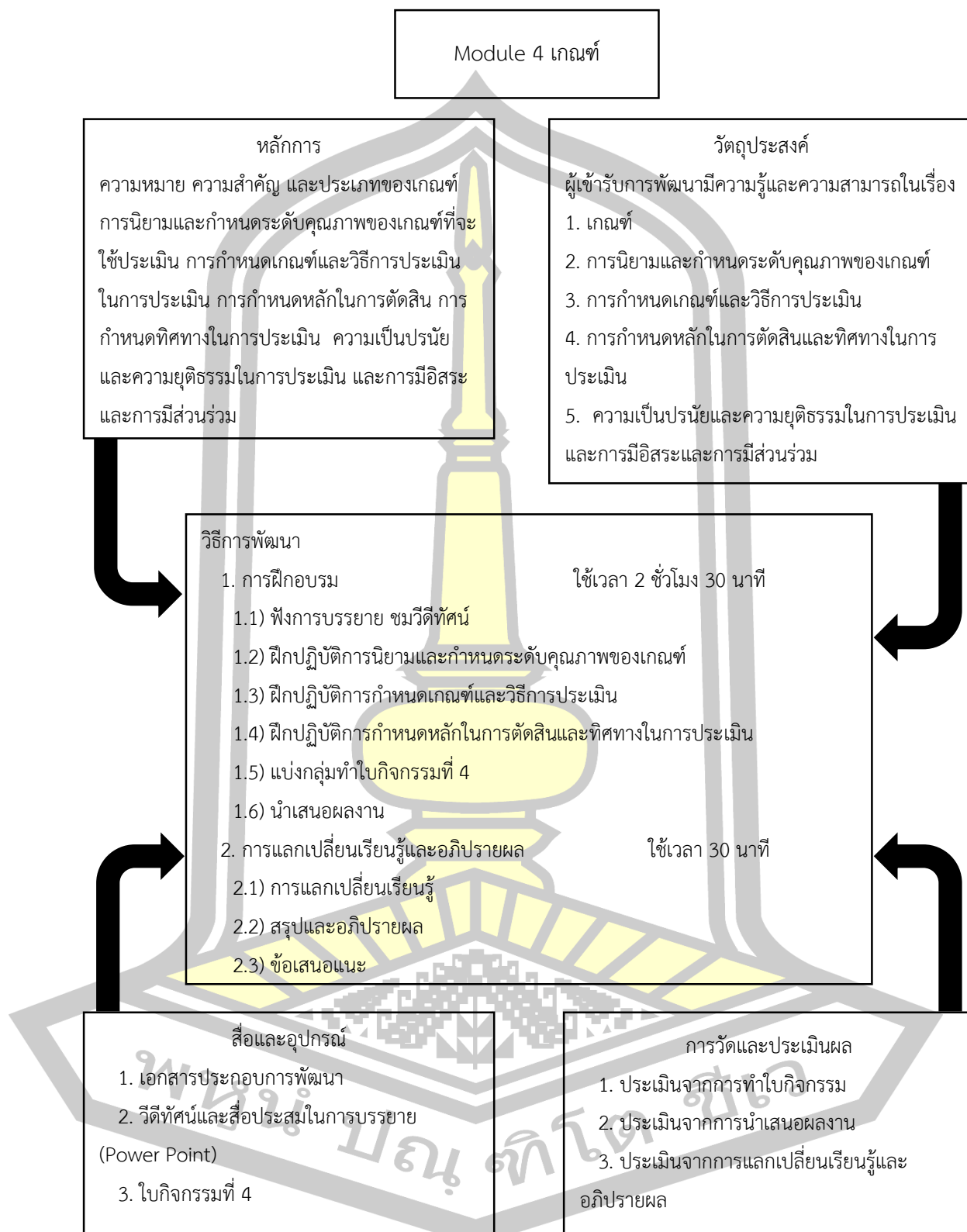
พหุ ประถมศึกษา



Module 4 เกณฑ์ หมายถึง ข้อกำหนดหรือค่าที่ใช้กำหนดระดับคุณค่า หรือคุณภาพของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติที่มีความเป็นปรนัย ชัดเจน ยุติธรรม รวมทั้ง บกทิตศทางการประเมิน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อใช้เป็นหลักในการตัดสินสิ่งที่ ถูกประเมิน ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน
  - 1.1 การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน ที่ตรงตามจุดมุ่งหมาย
  - 1.2 การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่เหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ประเมิน
2. การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน
  - 2.1 การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่จะใช้ประเมินที่ตรงตาม จุดมุ่งหมาย
  - 2.2 การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ประเมิน
3. การกำหนดหลักในการตัดสิน
4. การกำหนดทิศทางการประเมิน
5. ความเป็นปรนัยและความยุติธรรมในการประเมิน
6. การมีอิสระและการมีส่วนร่วมในการประเมิน
7. กิจกรรมและใบงานที่ 4
8. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

พหุ ประถมศึกษา



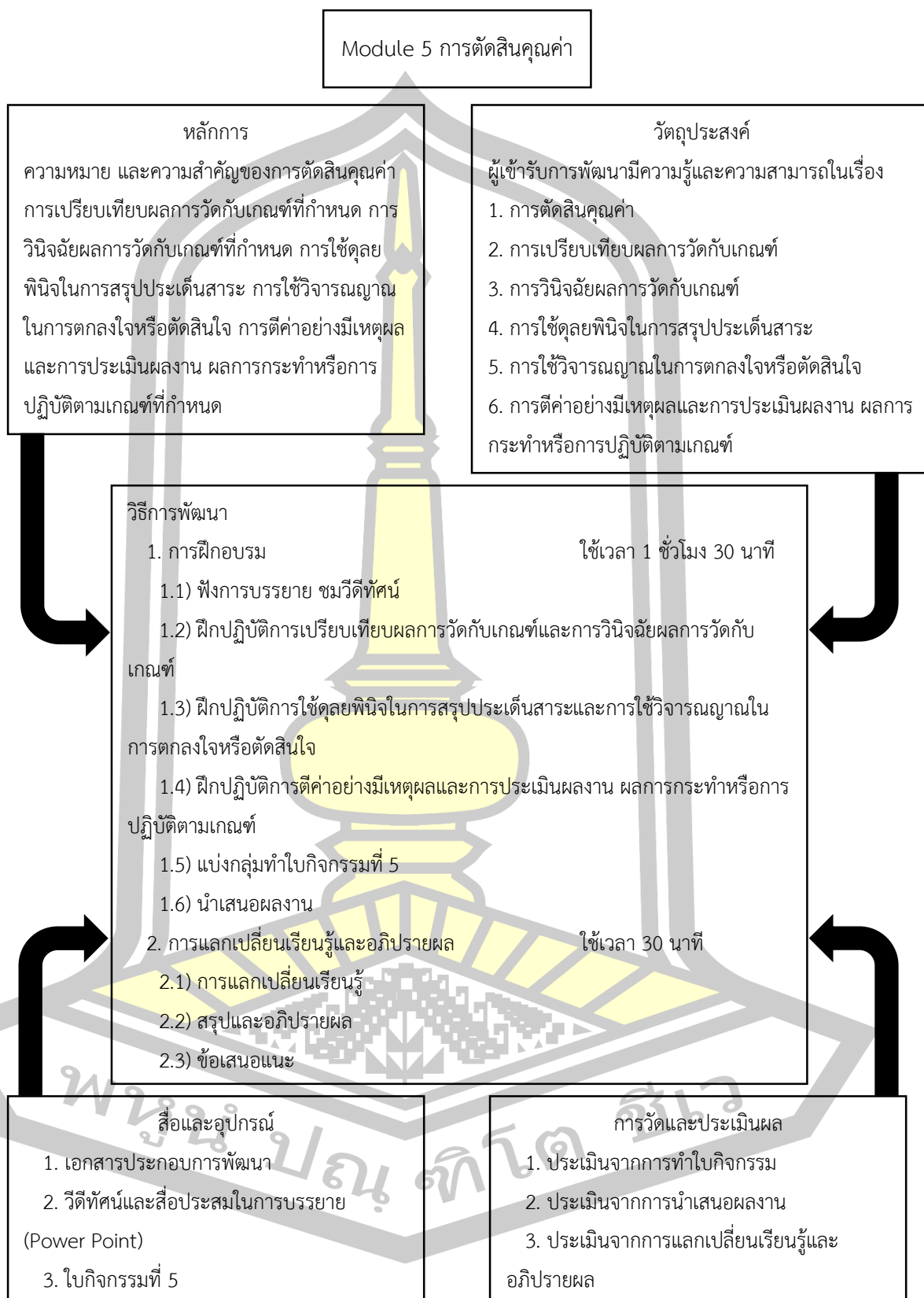
ภาพประกอบ 6 แผนผัง Module 4 เกณฑ์

Module 5 การตัดสินคุณค่า หมายถึง การนำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล ด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มีอยู่เป็นสากลหรือที่กำหนดขึ้น โดยเฉพาะ ซึ่งจะทำให้สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจได้อย่างแน่ชัด ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด
2. การวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด
3. การใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ
4. การใช้วิจารณ์ญาณในการตกลงใจหรือตัดสินใจ
5. การตีค่าอย่างมีเหตุผล
6. การประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
7. กิจกรรมและใบงานที่ 5
8. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กำหนด





ภาพประกอบ 7 แผนผัง Module 5 การตัดสินคุณค่า

## 7) สื่อ ได้แก่

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) วีดิทัศน์/สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
- 3) โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล
- 4) ใบงาน

## 8) การประเมินผล

การประเมินผลโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ดังนี้

## 1) การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่

1.1) การประเมินตนเอง เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบประเมินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.2) การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2) การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมในการร่วมทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายซักถาม

3) การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2. การประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จากผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงตาราง 20

พูนุ ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ  
 โปรแกรมพัฒนาคู่มือด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามองค์ประกอบของโปรแกรม

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) หลักการและเหตุผล	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2) วัตถุประสงค์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3) เป้าหมาย	4.29	0.76	มาก	4.29	0.76	มาก
4) ระยะเวลา	3.86	0.38	มาก	3.86	0.38	มาก
5) วิธีการพัฒนา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.79	มาก
6) เนื้อหาและสาระสำคัญ						
6.1) โมดูล 1 สิ่งที่จะวัด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
6.2) โมดูล 2 เครื่องมือวัด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
6.3) โมดูล 3 ผลการวัด	4.14	1.07	มาก	4.14	1.07	มาก
6.4) โมดูล 4 เกณฑ์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
6.5) โมดูล 5 การตัดสินคุณค่า	4.29	0.76	มาก	4.29	0.76	มาก
7) สื่อ	4.29	0.76	มาก	4.29	0.76	มาก
8) การประเมินผล	4.29	0.76	มาก	4.29	0.76	มาก
รวม	4.45	0.62	มาก	4.43	0.64	มาก

จากตาราง 20 จะเห็นว่า ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรม มีความเห็นว่า โปรแกรม  
 พัฒนาคู่มือด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 มีความเหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) และมีความเป็นไปได้ใน  
 ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ )



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 นี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วและได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### สรุปผล

การวิจัยเรื่องโปรแกรมครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ การตัดสินคุณค่า ( $\bar{X} = 3.61$ ) เกณฑ์ ( $\bar{X} = 3.54$ ) สิ่งที่จะวัด ( $\bar{X} = 3.47$ ) ผลการวัด ( $\bar{X} = 3.41$ ) และเครื่องมือวัด ( $\bar{X} = 3.40$ )

1.2 สภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การตัดสินคุณค่า ( $\bar{X} = 4.69$ ) เกณฑ์ ( $\bar{X} = 4.67$ ) สิ่งที่จะวัด ( $\bar{X} = 4.66$ ) เครื่องมือวัด ( $\bar{X} = 4.63$ ) และผลการวัด ( $\bar{X} = 4.58$ )

2. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะดังนี้

2.1 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ระยะเวลา 5) วิธีการพัฒนา 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ 7) สื่อ และ 8) การประเมินผล

2.2 ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แบ่งออกเป็น 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 สิ่งที่จะวัด โมดูล 2 เครื่องมือวัด โมดูล 3 ผลการวัด โมดูล 4 เกณฑ์ และ โมดูล 5 การตัดสินคุณค่า การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีวิธีการพัฒนา คือ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับเครื่องมือ ได้แก่ เอกสารประกอบโปรแกรม ใบงาน แบบทดสอบและแบบประเมิน ส่วนการประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินตนเองก่อน ระหว่างและหลังพัฒนา การประเมินการร่วมกิจกรรมและการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายซักถาม

2.3 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผลปรากฏว่า โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความเหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ )

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถนำสรุปผลตามความมุ่งหมายมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นดังนี้

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การตัดสินคุณค่าเกณฑ์ สิ่งที่จะวัด ผลการวัดและเครื่องมือวัด สำหรับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การตัดสินคุณค่าเกณฑ์ สิ่งที่จะวัด เครื่องมือวัดและผลการวัด การที่ผลปรากฏเช่นนี้เพราะสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554) กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติไว้ว่า การวัดและการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนนั้นต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มิติข้อมูลของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อนและการใช้เกณฑ์การให้คะแนน สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้จุดมุ่งหมาย ประการที่สองคือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียน จบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ใน

การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดี ต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน จากที่กล่าวมานั้นครูสอนจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิบูลย์ สิทธิมงคล (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนเทศบาล 6 โลออนส์อุทิศ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจ หลักการ กระบวนการและวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ขาดทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนที่ไม่หลากหลาย ใช้การทดสอบเป็นหลัก ซึ่งไม่ครอบคลุมการประเมินผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์และความสามารถบางประการของนักเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอนเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ดีขึ้น สอดคล้องผลการวิจัยของกิตติธัช สีหะวงษ์ (2556) ที่ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการประเมินตามสภาพจริงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยสรุปว่าสภาพปัจจุบันที่ครูมีการปฏิบัติในด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้โดยใช้การประเมินตามสภาพจริง มี 5 ข้อ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) การจัดกิจกรรมหรือภาระงานที่สะท้อนจุดประสงค์การเรียนรู้ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้วิธีศึกษาหาความรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเองและ 5) ชิ้นงาน/แฟ้มสะสมงานของผู้เรียนที่แสดงร่องรอยการประเมินตามสภาพจริง สอดคล้องผลการวิจัยของอนุชิต วงศ์กระจ่าง (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนบ้านดอนชัยวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 พบว่าสภาพการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูส่วนใหญ่มักจะวัดและประเมินผลผู้เรียนโดยใช้การทดสอบด้วยแบบทดสอบชนิดต่าง ๆ โดยไม่เน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงซึ่งเป็นแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ครูไม่ใช้วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายมากพอที่จะสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน จากการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาศักยภาพการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้กลุ่มเป้าหมายการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 วิธีการวัดและเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดชิ้นงานและภาระงานที่นำมาวัดและประเมินผลรวมทั้งสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2) การประชุมกลุ่มย่อยให้กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาทดลองปฏิบัติ ด้วยการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการวัดผลตามสภาพจริง พร้อมทั้งฝึกการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยกลุ่มผู้นิเทศไปสังเกตการสอนและนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาสรุปแล้วแจ้งให้กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาได้รับทราบเพื่อร่วมกันตั้งข้อสังเกตข้อเสนอแนะ ให้กำลังใจกับกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาเพื่อพัฒนาจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องผลการวิจัยของ Egbert (2005) ได้ศึกษาการประเมินผลตามสภาพจริงจากการเตรียมการสอนของครูโดยที่ครูมีการสอดแทรกทางความคิดว่าทำอย่างไรผู้เรียนจะคิดให้เหมือนครูมากที่สุด โดยวิเคราะห์จากการประเมินแฟ้มสะสมงานของผู้เรียนตามรายการที่ครูได้ตั้งไว้ตามความสมัครใจของผู้เรียนด้วยความเชื่อของผู้เรียนเองที่มีต่อหลักประสบการณ์หรือทฤษฎีการสอนของครู เพราะครูมีทักษะ ความรู้และหลักการของทฤษฎีที่ผู้เรียนยอมรับได้ เอ็จเบิร์ตได้ยกตัวอย่างประกอบการสอนความคิดรวบยอดและคาดการณ์ว่าครูจะเกิดการตอบสนองการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านใหญ่ ๆ ในการประกอบวิชาชีพตามหลักการของแดนีสสัน คือ การวางแผนและการเตรียมการการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพซึ่งเอ็จเบิร์ตได้ค้นหาข้อมูลจากหนังสือคำสั่ง แนวความคิด ตลอดจนทักษะการสอนโดยยึดหลักสามเสาในการบันทึกงานวิจัยจากแบบสัมภาษณ์ แฟ้มสะสมงาน ใบสำคัญแสดงผลการเรียนรู้และหลักฐานที่ใช้อ้างอิงอย่างเที่ยงตรงสำหรับแปลความหมายของข้อมูลอันแสดงถึงศักยภาพของนักเรียนในด้านความรู้ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและความสามัคคีกัน นั่นคือการประเมินจากแฟ้มสะสมงานถือเป็นตัวบ่งชี้ความคาดหวังในการทดสอบโดยเริ่มจากการคิดให้เหมือนครูและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pratt (2006) ได้ศึกษาการประเมินผลตามสภาพจริงและการประเมินผล การเรียนในโรงเรียนนอร์ท โอไรแลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล (NIDES) โดยยึดนักเรียนเป็นเป้าประสงค์แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของการประเมินการปฏิบัติอย่างหลากหลายและการประเมินผลในระดับชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนนอร์ท โอไรแลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล ซึ่งได้ดำเนินการกับนักเรียนที่เป็นชาวอังกฤษและโคลัมเบียตามแนวทางกระทรวงการศึกษาของอังกฤษที่มีหลักว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดผลดีที่สุดในขอบเขตของผลการประเมินและการดำเนินการประเมิน การเรียนรู้บนยุทธศาสตร์ของการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินผลการเรียน สามารถที่จะเลือกเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินในโรงเรียนนอร์ท โอไรแลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล ได้ด้วยการวิจัยปฏิบัติการขั้นพื้นฐานรวมทั้งออกแบบการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติมากที่สุดและมีคุณภาพด้วย ทั้งนี้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาได้ศึกษาทักษะหรือมุมมองที่หลากหลายของการจัดการเรียนรู้และค้นพบหลักสำคัญ 4 ประการคือการประเมินภาคปฏิบัติในการใช้เครื่องมืออย่างหลากหลายแหล่งที่มาซึ่งหลักฐานที่ใช้ในการประเมินกระบวนการติดต่อสื่อสารและสภาพการณ์ในการใช้เครื่องมือประเมินผลให้เกิดประโยชน์ จากนั้นไปการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินผล

การเรียนจะเข้ามามีบทบาทในการประเมินผลนักเรียนของโรงเรียนนอร์ท ไอร์แลนด์ ดิสแทนซ์ เอ็ดดูเคชัน สคูล

2. โปรแกรมการพัฒนาคู่มือด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยมีขอบข่ายเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 สิ่งที่จะวัด โมดูล 2 เครื่องมือวัด โมดูล 3 ผลการวัด โมดูล 4 เกณฑ์ และโมดูล 5 การตัดสินคุณค่า ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาคู่มือด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 80 ชั่วโมง โดยมีวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พร้อมทั้งมีสื่อ ประกอบด้วย 1) เอกสารประกอบการพัฒนา 2) วีดิทัศน์/สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point) 3) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวัดและประเมินผล 4) แอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล และ 5) ใบงาน และการประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ 1.1) การประเมินตนเอง เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบประเมินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและ 1.2) การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 2) การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมในการร่วมทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายซักถามและ 3) การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและโปรแกรมพัฒนาคู่มือด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผลพบว่า โปรแกรมพัฒนาคู่มือด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก การที่ผลปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่าในการพัฒนาโปรแกรมคู่มือด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกิดขึ้นจากผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและการให้ความหมายของโปรแกรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyle (1981); อุ๋นตา นพคุณ (2546); พวงแก้ว กิจธรรม (2552) และสุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม เป็นแผนการจัดกิจกรรมหรือระบบที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนา เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งเป็นการปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาโปรแกรมครั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครู นอกจากนี้ยังดำเนินการพัฒนาโปรแกรมตามแนวคิดของ Bar and Keating (1990); Styles (1990); Barratt และคณะ (2009) และวีโรจน์ สารรัตน์ (2556) ที่อธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนา

โปรแกรม โดยเริ่มด้วยขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม ขั้นตอนที่ 4 การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 5 การนำโปรแกรมไปใช้และขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลโปรแกรม ซึ่งเห็นได้ว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาสอดคล้องกับแนวคิดในการศึกษาวิจัย และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมและขอขยายเนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน จนสามารถสรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมได้ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ จึงได้ดำเนินการพัฒนาโปรแกรมที่ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ระยะเวลา 5) วิธีการพัฒนา 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ 7) สื่อ และ 8) การประเมินผล (จ่ารง บัวศรี, 2542; ทรรษา สุขกาล, 2543; สุมิตรา พงศธร, 2550; และปริญญา มีสุข, 2552) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยิ่งยง ประดับภรณ์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 1) บทนำ 2) หลักการและเหตุผล 3) ความมุ่งหมาย 4) ผู้เข้ารับการพัฒนา 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้างของขยายเนื้อหา 7) วิธีการพัฒนา 8) สื่อ และ 9) การวัดและการประเมินผล โดยได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา จันทะโยธา (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทนำ ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สถานภาพปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) หลักการและเหตุผล ประกอบด้วยเหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 3) ความมุ่งหมาย ประกอบด้วยเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลในการใช้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 4) ผู้เข้ารับการพัฒนา ประกอบด้วยบุคคลที่ควรเข้ารับการพัฒนาในโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 5) ระยะเวลา ประกอบด้วยระยะเวลาในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 6) โครงสร้างของขยายเนื้อหา ประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย โมดูล 2 การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง และโมดูล 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 7) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) สื่อ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่อง

ฉายโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการนำเสนอ ใบความรู้ ใบงานและใบกิจกรรม แบบทดสอบและแบบ  
 บันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ 9) การวัดและการประเมิน ประกอบด้วย การประเมินผู้เข้า  
 รับการพัฒนาและประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการ  
 เรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยได้รับ  
 การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและความ  
 เป็นไปได้อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศาสตรา สายสุนันทรารมย์  
 (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพ  
 จริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า  
 โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประกอบด้วย 9 ส่วน คือ 1) ที่มาและ  
 ความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา  
 5) โครงสร้างของโปรแกรม 6) เนื้อหา 7) แนวการจัดกิจกรรม 8) เทคนิคและเครื่องมือ และ 9) การ  
 ประเมินผล โดยได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า โปรแกรมการเสริมสร้าง  
 สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่  
 ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ  
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ  
 สำหรับหน่วยงานและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น  
 มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนา ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมด้านการบริหาร  
 วิชาการและนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยสร้างความตระหนักและจัดโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและ  
 ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 นี้  
 เป็นหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการวัดและประเมินผลตาม  
 สภาพจริงให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง



1.2 ครูผู้สอน เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้และเสริมสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียน ควรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พร้อมทั้งมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.3 สถานศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นระยะ ๆ และต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกิดความตระหนักในด้านมาตรฐานวิชาชีพและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้ครูทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

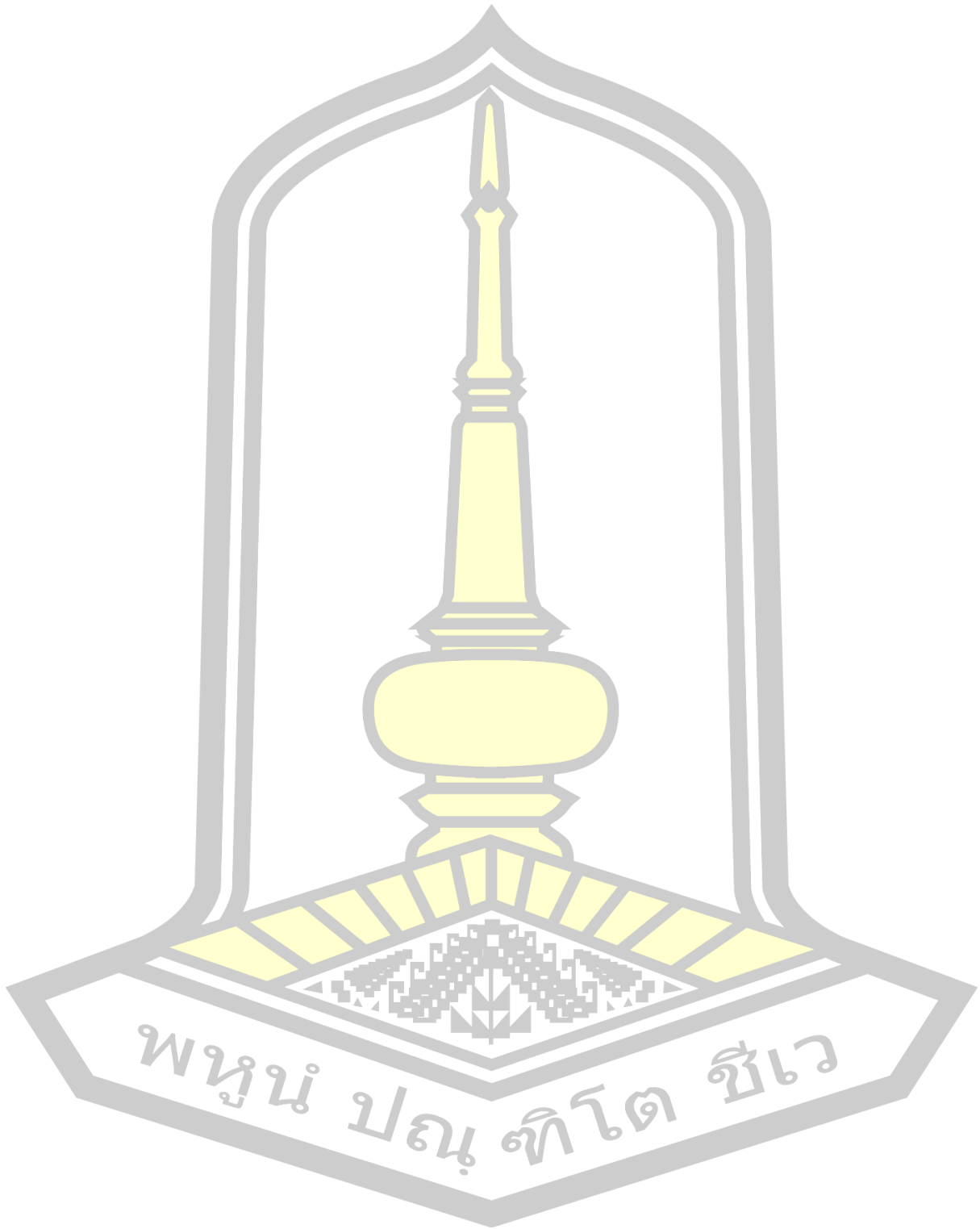
จากผลการประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าควรนำโปรแกรมนี้ไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อเป็นการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในระหว่างกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นครูที่จะเข้าร่วมการพัฒนาต้องมีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งยังเป็นพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

## 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงร่วมกับเทคนิค แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

พูน ปณ ทิโต ชิว

บรรณานุกรม



- กรมวิชาการ. (2545). แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษปกรณ์ สาคร. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้ กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา จันทะโยธา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- กิตติธัช สีหะวงษ์. (2556). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการประเมินตามสภาพจริงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2530). ประโยชน์และบริการ ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล สาขาวิทยาการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คำหมาน คนไค. (2543). ทางก้าวหน้าคือมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- ใจทิพย์ เข็วรัตนพงษ์. (2537). การพัฒนาหลักสูตร:หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อลิ้นเพชร.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2549). การประเมินการเรียนรู้=Learning assessmen. มหาสารคาม: ภาควิชา หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- โชติกา ภาษีผล. (2558). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- دنุพล กาญจนะกันโห. (2560). การพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ทรงศรี ตุ่นทอง. (2545). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของนักเรียน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทิวต์ถ์ มณีโชติ. (2549). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ทิตนา เขมมณี. (2544). กระบวนการเรียนรู้ : หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 30(1), 41-47.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธนวัฒน์ ธิติธนานนท์. (2548). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา: *Principle of educational measurement and evaluation*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบ และการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติเรื่อง กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน. กรุงเทพฯ. นุชวรา เหลืองอังกูร. (2541). การวางแผนพัฒนาแฟ้มสะสมงานเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลตามสภาพจริง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 4(1), 1-9.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล= *Personnel management*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2545). การวัดผลและประเมินผล สำหรับครูมืออาชีพ. วารสารวิชาการ, 5(1), 72-76.
- ปริญญา มีสุข. (2552). ผลการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่นวดี ธนธานี. (2550). เอกสารประกอบการสอน “การวัดและประเมินผลการศึกษา”. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พิมพ์เศ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2544). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- พวงแก้ว กิจธรรม. (2551). การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย.
- พิชิต ฤทธิจรรยา. (2552). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิบูลย์ สิทธิมงคล. (2550). การพัฒนาบุคลากรในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนเทศบาล 6 ไสยอนส์อุทิศ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมลจรรยา นามวัฒน์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- ไพศาล หวังพานิช. (2523). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2540). การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- มนตรี จุฬาวัดนทล. (2543). รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่องนโยบายการผลิตครูและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยิ่งยง ประดับภรณ์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุวดี เปรมวิชัย. (2541). เอกสารรายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์แบบประเมินประสิทธิภาพการสอน. สมุทรปราการ.
- ราตรี นันทสุนทร. (2555). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- โรงเรียนชื่นชมพิทยาคาร. (2560). รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2560. มหาสารคาม.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2543). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- วินัย วีระพัฒนานนท์. (2553). การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา, 1(1), 5-12.
- วิรัช วรรณรัช. (2550). แนวคิดและหลักการในการวัดและประเมินผลการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศาสตรา สายสุนันทรารมย์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม=Classical test theory* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงบ ลักษณะ. (2544). ความสำคัญของการวัดและประเมินผลแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมนึก นนธิจันทร์. (2545). *การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลจากสภาพจริงของผู้เรียน โดยใช้ Portfolio* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2544). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่: The Knoeledge Center.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2541). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. (2544). *คู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เรื่องหลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทเดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต26. (2560). วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์. สืบค้น 11 เมษายน 2019, จาก <http://www.web.ses26.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตาม กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชุมชน สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2549). การวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมิตรา พงศธร. (2550). สรุปรื่องของหลักสูตร สภาการ ศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, (กุมภาพันธ์-เมษายน), 15-23.
- สุริยา เสนาวงค์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อ เสริมสร้างการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ. (2543). การประเมินผลตามสภาพจริง. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน=Classroom action research (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2544). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- หรรษา สุขกาล. (2543). การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมใน การทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุชิต วงศ์กระจ่าง. (2554). การพัฒนาศักยภาพครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนบ้านดอนชัยวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อพันธ์ พูลพุทธา. (2560). การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึก ประสพการณ์วิชาชีพครู : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- อารีย์ วชิรวารการ. (2542). การวัดและการประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- อุทุมพร จามรมาน. (2540). การตีความสมรรถที่แท้จริงของผู้เรียนเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับลิชชิง.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอก ระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2546). การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.

- Anthony, W. P., Perrewe, P. L., & K.M., K. (1996). *Strategie Human Resource Management* (พิมพ์ครั้งที่ 2). Florida: Harcourt Brace and Company.
- Axman Linnea M. (2003). Development of the Participatory Action Research Empowerment Measure. *Dissertation Abstracts International*, 64(2), 658-B.
- Barr S. and M.C. Keating. (1990). *Introduction : Elements of Program Development, Developing Effective Student Services Program*. San Francisco: Jossey- Bass Publishers.
- Charles, L., & Jerome, W. (2013). Effective Learning with 70 : 20 : 10. สืบค้น 11 เมษายน 2018, จาก [http://www.crossknowledge.net/crossknowledge/whitepapers/%0Aeffective-learning-with-70\\_20\\_10-whitepaper.pdf](http://www.crossknowledge.net/crossknowledge/whitepapers/%0Aeffective-learning-with-70_20_10-whitepaper.pdf) 2013
- Cradler, J. (1991). Authentic assessment: Finding the right tools. *Thrust for Educational Leadership*, 49(2), 20-25.
- Egbert LueLinda D. (2005). Authentic Assessment in Teacher Education Preparation : An Early Intervention on how to “Think Like a Teacher”. *Dissertation Abstracts International*, 66(2), 423-A.
- Fullen, M., & Hargreaves, A. (1992). *Teacher development and education change*. London: the falmer press.
- Glickman, C. D. (2004). *Supervision and Instruction Leadership : A Development Approach* (พิมพ์ครั้งที่ 6). Boston: Allyn and Bacon.
- Guskey Thomas R. (2000). *Evaluating professional development*. California: Corwin Press.
- King Marry Lisa. (2001). A Comparison of Direct Instruction, Literature-based, and Authentic Reading Probes in the Curriculum-Based Measurement of Reading Progress of Students with Specific Learning Disabilities. *Dissertation Abstracts International*, 62(1), 116-A.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1996). *The Career Architect Development Planner* (พิมพ์ครั้งที่ 1). Minneapolis: Lominger.
- Nadler L And, & Wiggs. (1989). *Managing Human Resource Development : A Practical Guide*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.



Palmer, T. M. (1978). *The in-service education of teacher:trends process and prescriptions*. Massachusetts: Allyn and Bacon.

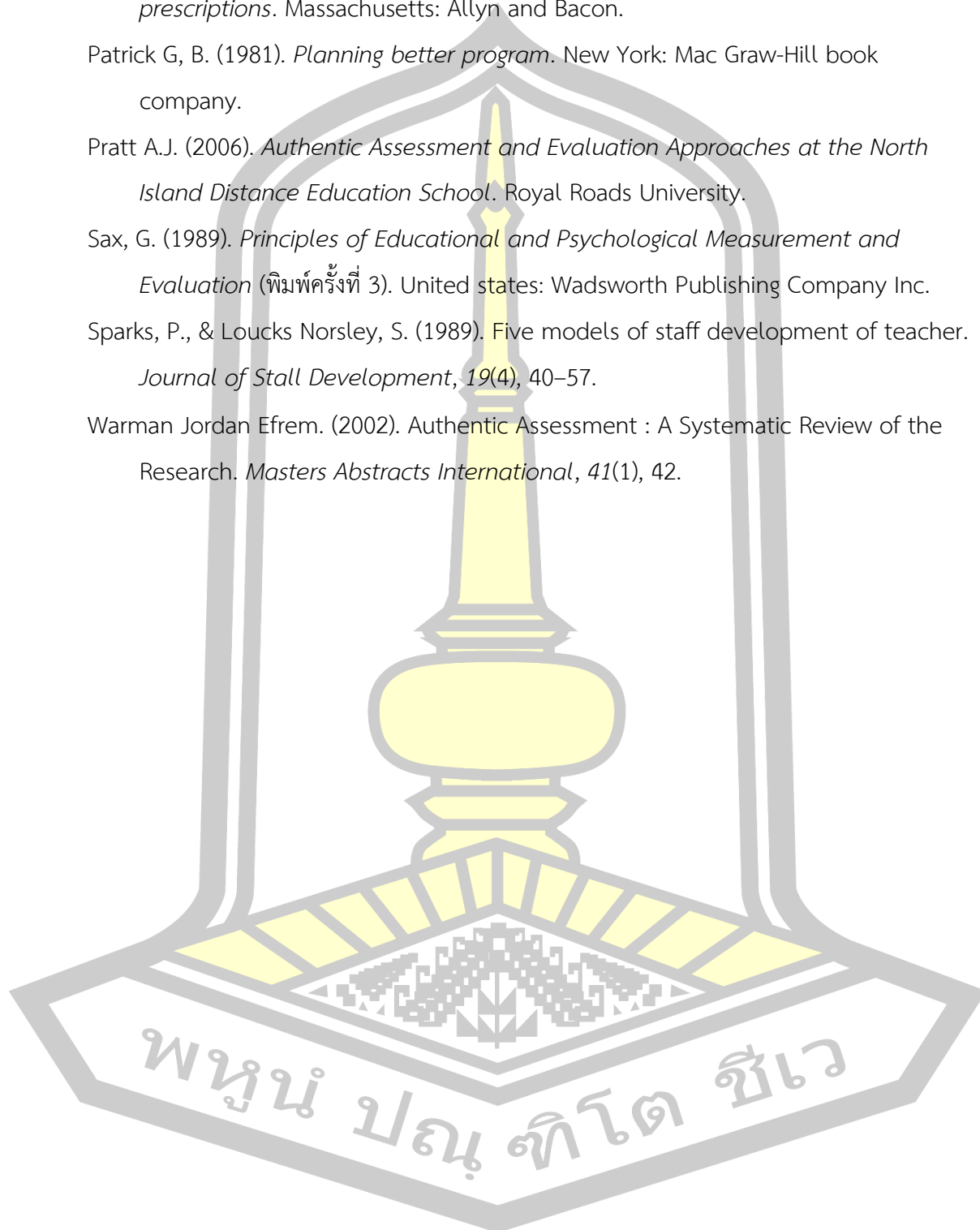
Patrick G, B. (1981). *Planning better program*. New York: Mac Graw-Hill book company.

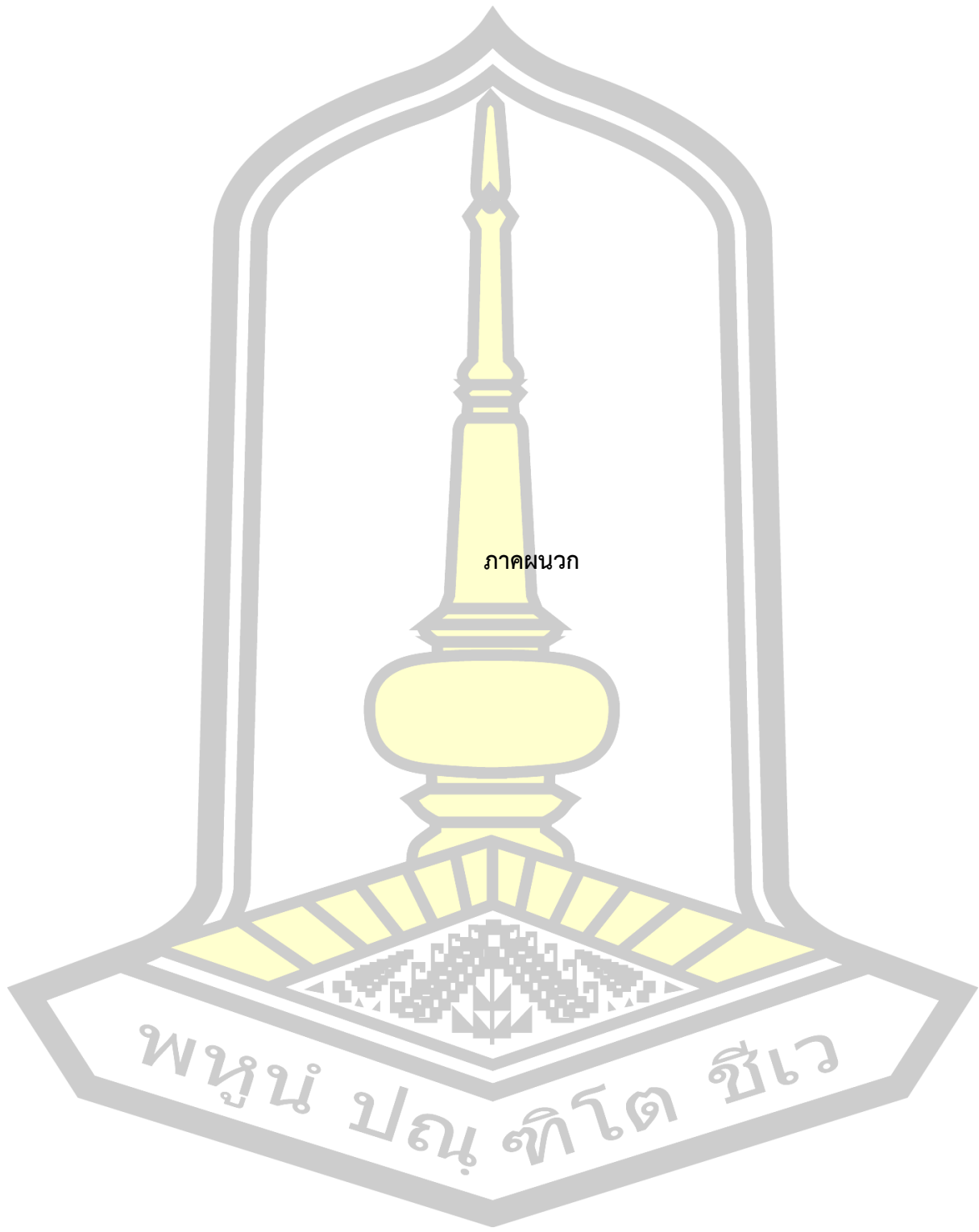
Pratt A.J. (2006). *Authentic Assessment and Evaluation Approaches at the North Island Distance Education School*. Royal Roads University.

Sax, G. (1989). *Principles of Educational and Psychological Measurement and Evaluation* (พิมพ์ครั้งที่ 3). United states: Wadsworth Publishing Company Inc.

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

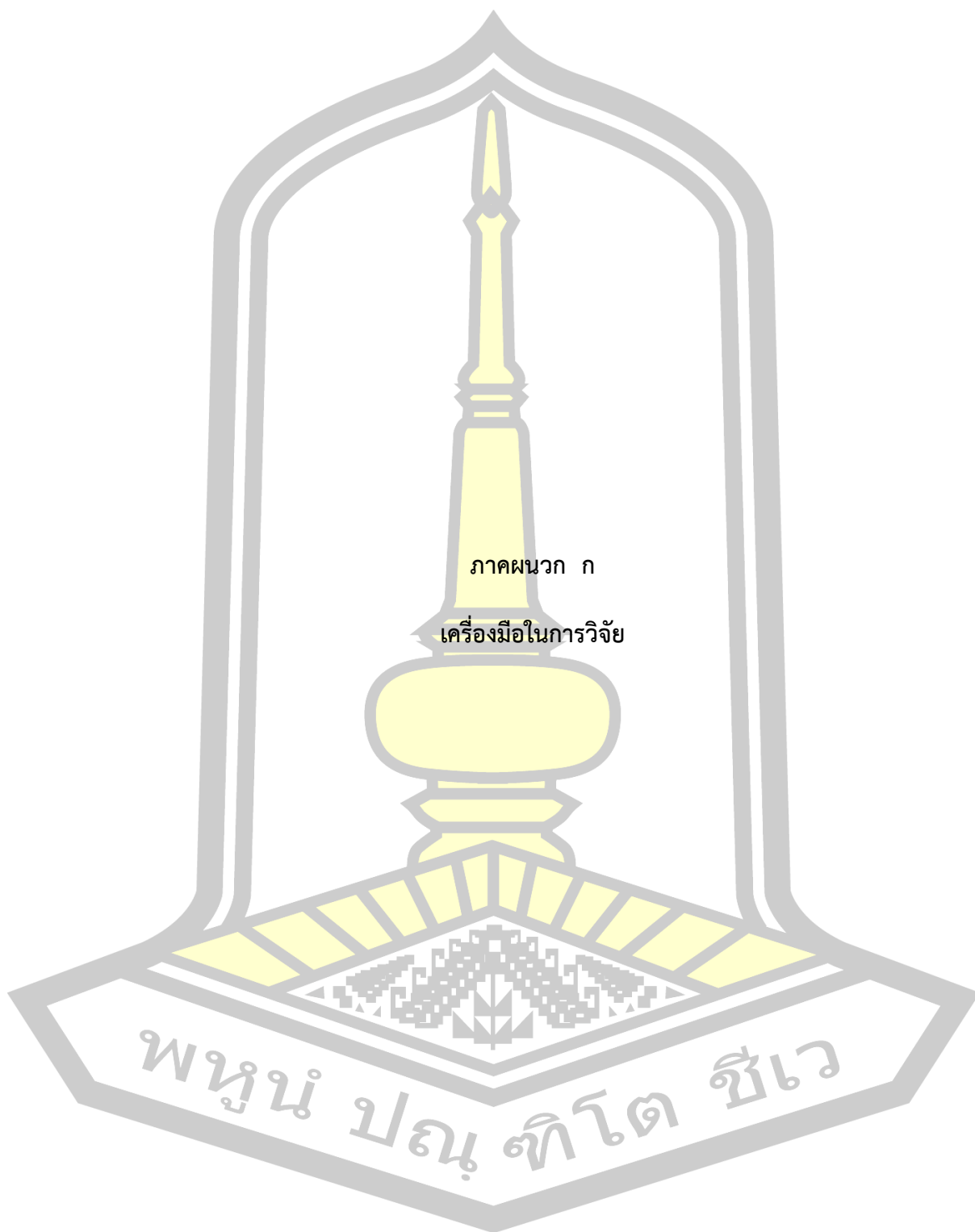
Warman Jordan Efrem. (2002). Authentic Assessment : A Systematic Review of the Research. *Masters Abstracts International*, 41(1), 42.





ภาคผนวก

พหุ ประจักษ์ ชัยเว



ภาคผนวก ก

เครื่องมือในการวิจัย

พหุ ประทีป ชัยเว

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แนใจข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อ ที่	องค์ประกอบ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 สิ่งที่จะวัด					
1	นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตรง ครบคลุม และ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด				
2	นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรม และสิ่งที่เป็นนามธรรม				
3	กำหนดเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างชัดเจน ครบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด				
4	กำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการวัดทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและ สิ่งที่เป็นนามธรรม				
5	กำหนดจุดมุ่งหมายได้ตรง ชัดเจน ครบคลุมและเหมาะสม กับสิ่งที่ต้องการวัด				
6	กำหนดจุดมุ่งหมายของสิ่งที่ต้องการวัดทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรม และสิ่งที่เป็นนามธรรม				
7	นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยได้ตรง ชัดเจน ครบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด				
8	กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยได้ครบคลุมและเหมาะสมกับ สิ่งที่ต้องการวัด				

ข้อ ที่	องค์ประกอบ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
9	นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด				
10	กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือ พฤติกรรมด้านทักษะพิสัยได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่ง ที่ต้องการวัด				
11	นิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ตรง ชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด				
12	กำหนดเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือ พฤติกรรมด้านเจตพิสัยได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับ สิ่งที่ต้องการวัด				
องค์ประกอบที่ 2 เครื่องมือวัด					
13	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง และ มีความเชื่อมั่นในการวัดสิ่งที่ต้องการวัด				
14	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลายในการวัดสิ่งที่ ต้องการวัด				
15	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด				
16	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่วัดได้ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและ สิ่งที่เป็นนามธรรม				
17	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือ พฤติกรรม และเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด				
18	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรม และสิ่งที่เป็นนามธรรม				
19	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง และ มีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้าน พุทธิพิสัย				
20	สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้าน พุทธิพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม				

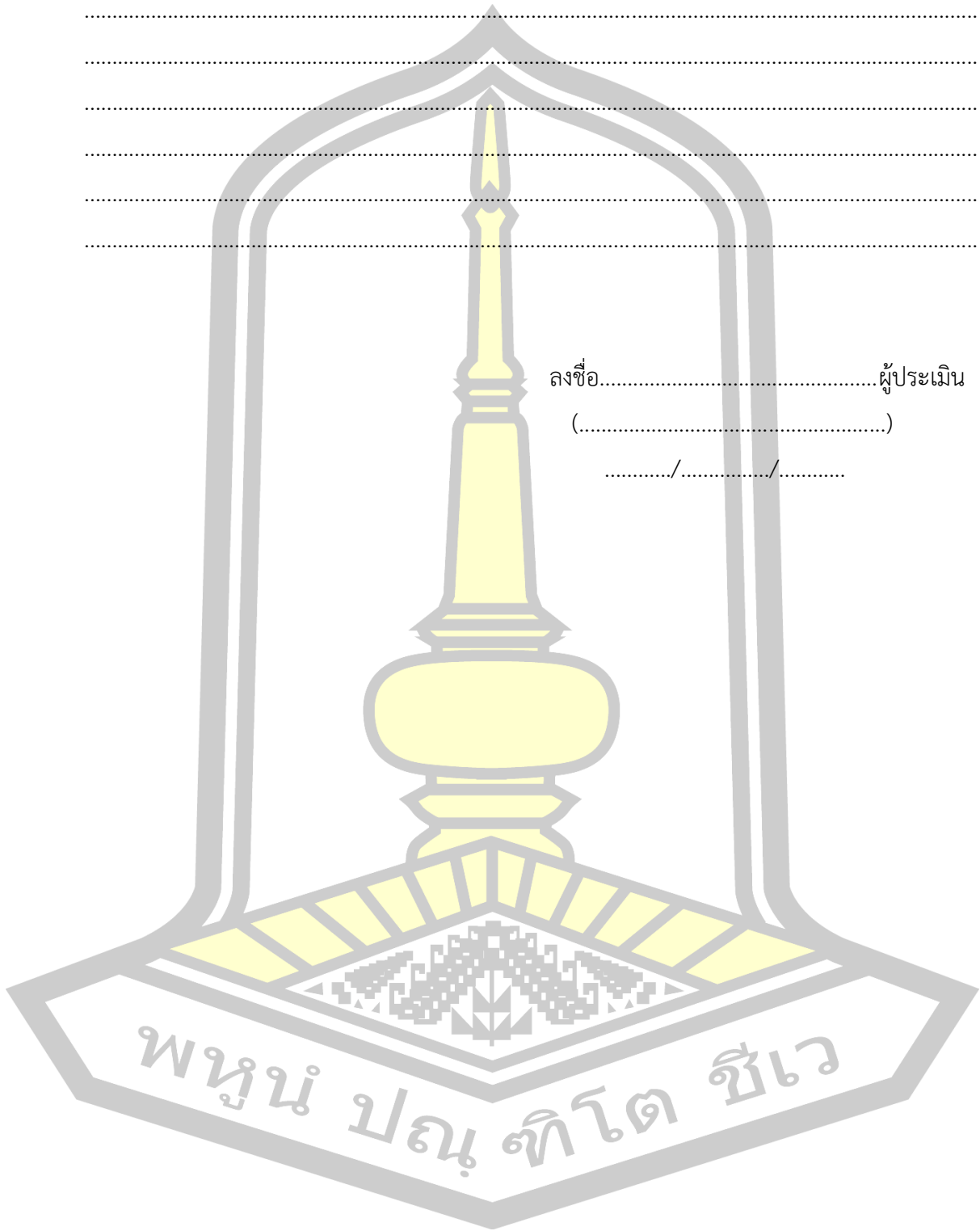
ข้อ ที่	องค์ประกอบ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น
		+1	0	-1	เพิ่มเติม
21	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัย				
22	สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม				
23	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย				
24	สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม				
องค์ประกอบที่ 3 ผลการวัด					
25	เลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลายตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด				
26	นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน				
27	เลือกใช้ข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริง มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด				
28	นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมิน				
29	เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลายตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด				
30	นำข้อมูลที่เชื่อถือได้ไปใช้ในการประเมิน				
31	เลือกใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด				

ข้อ ที่	องค์ประกอบ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
32	นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการประเมิน				
33	ใช้ข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริง มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด				
34	นำข้อมูลที่อธิบายลักษณะของสิ่งที่จะประเมินที่แท้จริงไปใช้ในการประเมิน				
องค์ประกอบที่ 4 เกณฑ์					
35	นิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินได้ชัดเจน และตรงตามจุดมุ่งหมาย				
36	กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่มีความชัดเจน และเน้นการปฏิบัติจริง				
37	เลือกใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติจริง				
38	กำหนดหลักในการตัดสินที่มีความชัดเจน				
39	มีความเป็นกลาง ปราศจากอคติในการประเมิน				
40	ใช้เกณฑ์ในการประเมินได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะประเมิน				
41	ตัดสินคุณค่าของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง				
42	มีทิศทางในการประเมินที่ชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะประเมิน				
43	ใช้เกณฑ์ในการประเมินที่เน้นการปฏิบัติจริง				
44	กำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัยในการประเมิน				
45	กำหนดรูปрикในการให้คะแนนในแต่ละระดับคุณภาพ				
46	ใช้ถ้อยคำหรือข้อความ ได้ชัดเจน ไม่กำกวม				
47	ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน				

ข้อ ที่	องค์ประกอบ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
48	ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันประเมินอย่าง อิสระ ภายใต้เกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น				
องค์ประกอบที่ 5 การตัดสินคุณค่า					
49	นำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม อย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง				
50	นำผลการวัดที่หลากหลายและอธิบายลักษณะที่แท้จริงของ สิ่งที่จะประเมิน				
51	ครูและนักเรียนร่วมกันประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือ การปฏิบัติด้วยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น				
52	ประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติอย่าง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ				
53	ใช้วิจารณ์ญาณ มีความหนักแน่น และเป็นกลางในการตก ลงใจหรือตัดสินใจ				
54	มีการวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดก่อนตกลงใจหรือ ตัดสินใจประเมิน				
55	พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ กับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นอย่างถี่ถ้วน				
56	ใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ เพื่อประกอบการ ตัดสินใจประเมิน				
57	สรุปประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน และ ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด				
58	นำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล ด้วยการวินิจฉัยหรือ ใช้ดุลยพินิจ				
59	สามารถตีค่าและตัดสินใจประเมินผลงาน ผลการกระทำ หรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด				



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. การตอบแบบสอบถามขอความกรุณาตอบตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น
4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้จะถือว่าสมบูรณ์ และสามารถนำไปประมวลผลได้

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

พูน ปรณัฐสิทธิ์ชัย ใจสุข  
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

ประสบการณ์การทำงาน

( ) น้อยกว่า 11 ปี

( ) 11 – 20 ปี

( ) 21 – 30 ปี

( ) มากกว่า 30 ปี

วุฒิการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการวัดและประเมินผล

ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องบอกระดับปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับปฏิบัติในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด



ข้อ ที่	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย										
12	สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม										
13	สร้างและใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นในการวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย										
14	สร้างและใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัยที่มีความหลากหลายและเหมาะสม										
องค์ประกอบที่ 3 ผลการวัด											
15	เลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด										
16	นำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน										
17	นำข้อมูลที่มีความถูกต้องตรงความเป็นจริงไปใช้ในการประเมิน										
18	เลือกใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด										
19	นำข้อมูลที่เชื่อถือได้ไปใช้ในการประเมิน										
20	เลือกใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ มีความหลากหลาย ตรงตามจุดมุ่งหมายและเหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด										



ข้อ ที่	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 5 การตัดสินใจคุณค่า											
31	นำผลการวัดที่หลากหลายและอธิบายลักษณะที่แท้จริงของสิ่งที่จะประเมิน										
32	ประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ										
33	ใช้วิจารณ์ญาณ มีความหนักแน่น และเป็นกลางในการตกลงใจหรือตัดสินใจ										
34	มีการวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนดก่อนตกลงใจหรือตัดสินใจประเมิน										
35	สรุปประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน และถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด										
36	นำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผล ด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจ										
37	สามารถตีค่าและตัดสินใจประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด										

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามฉบับนี้





### แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง : 1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2. ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

3. ขอความกรุณาท่านได้แสดงความคิดเห็น และกรณาระบุข้อความคิดเห็นให้ครบทุกข้อทุกประเด็น โดยพิจารณาตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของท่าน

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน หรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่และสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

พูน ปณฺ ติโต ชิว

ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข  
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อ-สกุล .....

1.2 สถานภาพ ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) ครูผู้สอน

1.3 วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .... ตั้งแต่เวลา..... ถึง.....

1.4 สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านสิ่งที่จะวัดอย่างไรบ้าง เพื่อแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการ  
ดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านเครื่องมือวัดอย่างไรบ้าง เพื่อแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการ  
ดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านผลการวัดอย่างไรบ้าง เพื่อแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการ  
ดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านเกณฑ์การประเมินอย่างไรบ้าง เพื่อแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการ  
ดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการตัดสินคุณค่าอย่างไรบ้าง เพื่อแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการ  
ดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

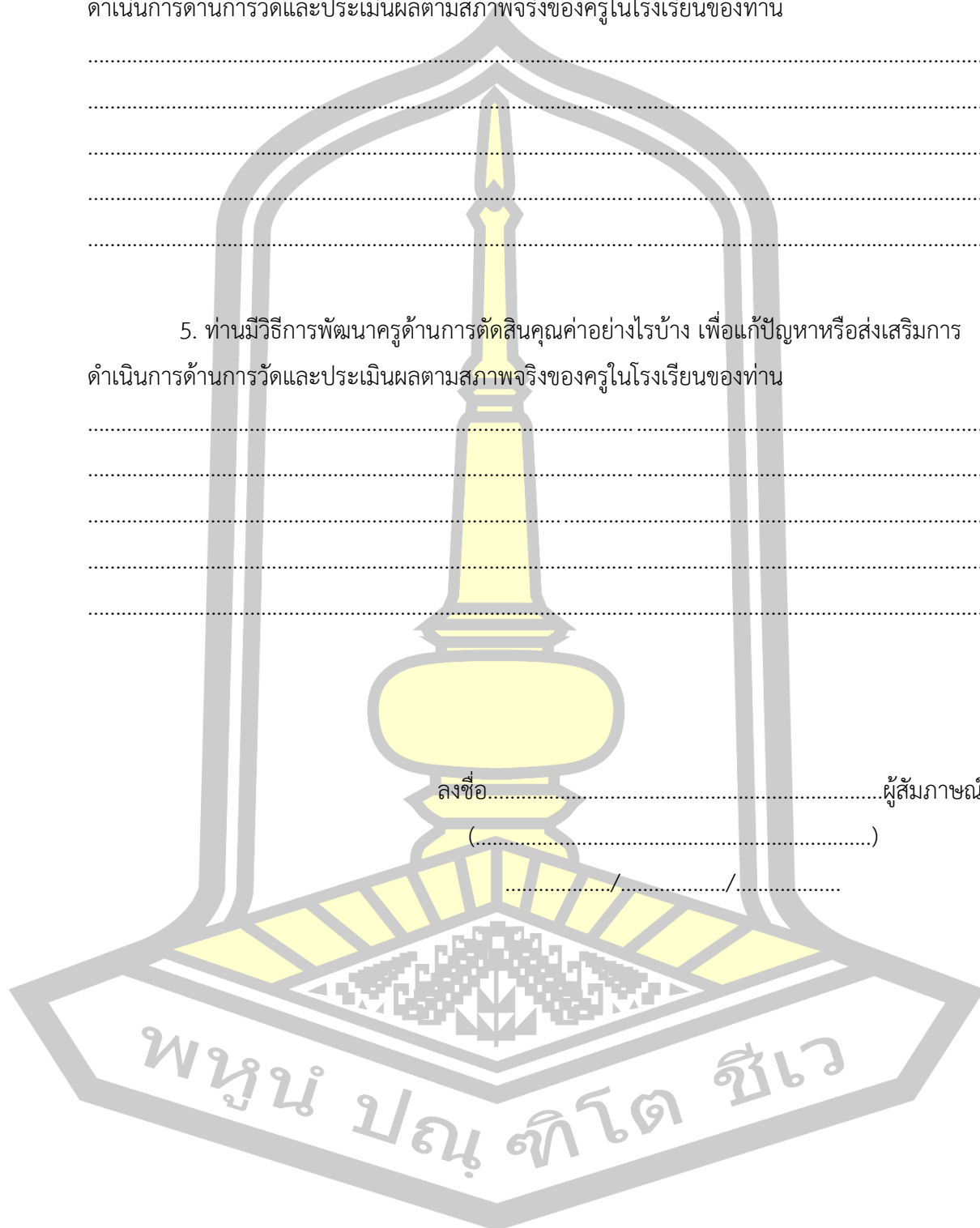
.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์  
(.....)

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



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ  
 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับใด

ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข  
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

## คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้แต่ละข้อ โดยเนื้อหาแต่ละข้อของแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด  
 4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก  
 3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง  
 2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย  
 1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

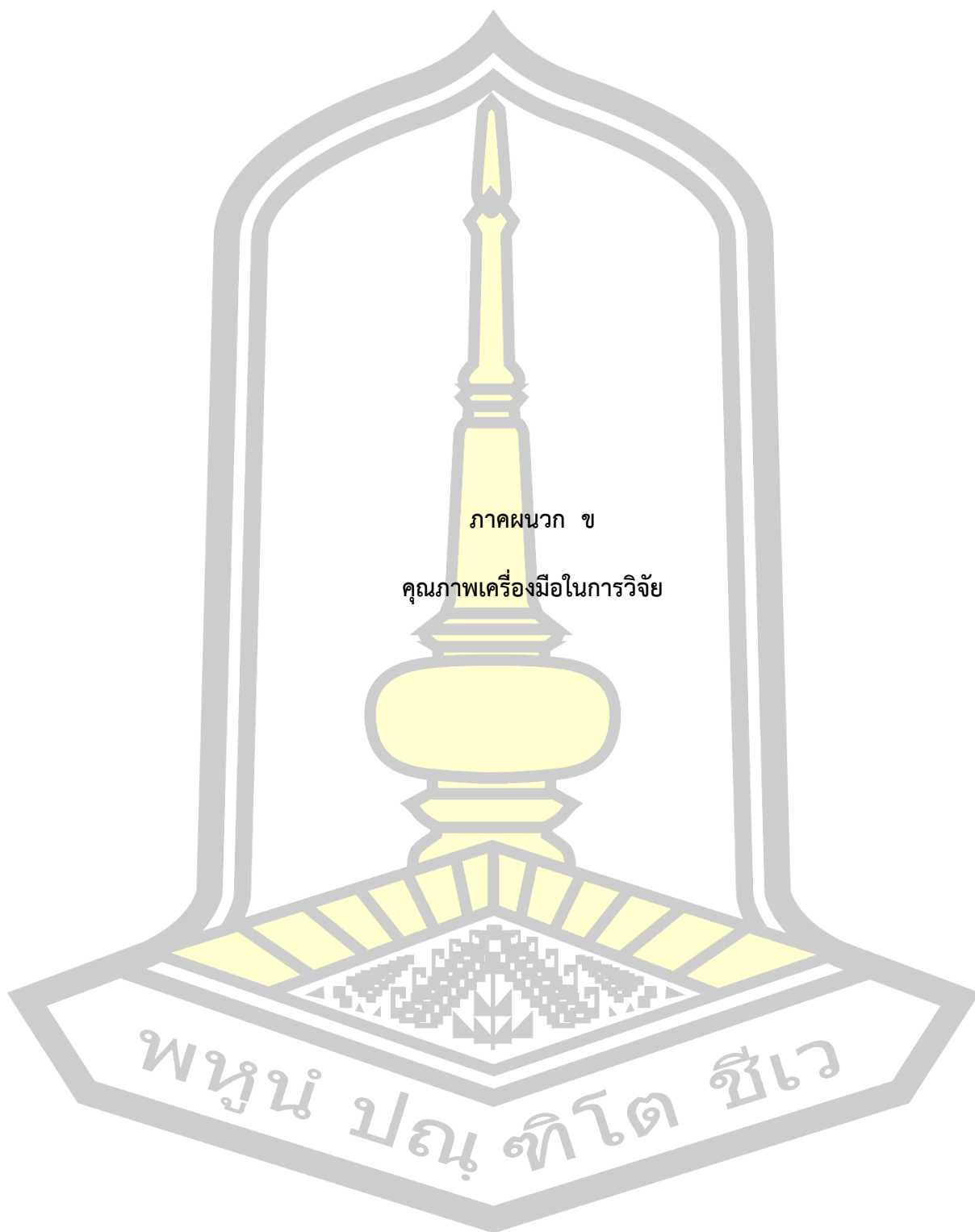
รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1) หลักการและเหตุผล										
2) วัตถุประสงค์										
3) เป้าหมาย										
4) ระยะเวลา										
5) วิธีการพัฒนา										
6) เนื้อหาและสาระสำคัญ										
6.1) โมดูล 1 สิ่งที่จะวัด										
6.2) โมดูล 2 เครื่องมือวัด										
6.3) โมดูล 3 ผลการวัด										
6.4) โมดูล 4 เกณฑ์										
6.5) โมดูล 5 การตัดสินคุณค่า										
7) สื่อ										
8) การประเมินผล										

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

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

ขอพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่านในครั้งนี้



ภาคผนวก ข

คุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

ตาราง 21 ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม  
สำหรับการวิจัย

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ( $\Sigma R$ )	เฉลี่ย IOC	แปรผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
องค์ประกอบที่ 1 สิ่งที่ต้องการวัด								
1	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
2	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
3	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
4	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
5	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
6	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
7	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
8	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
9	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
10	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
11	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
12	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 เครื่องมือวัด								
13	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
14	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
15	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
16	0	+ 1	- 1	+ 1	+ 1	2	0.4	ตัดทิ้ง
17	+ 1	+ 1	1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
18	0	+ 1	- 1	+ 1	+ 1	2	0.4	ตัดทิ้ง
19	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
20	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
21	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
22	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
23	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ( $\Sigma R$ )	เฉลี่ย IOC	แปรรผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
องค์ประกอบที่ 3 ผลการวัด								
24	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
25	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
26	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
27	0	+ 1	0	0	+ 1	2	0.4	ตัดทิ้ง
28	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
29	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
30	+ 1	+ 1	+ 1	0	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
31	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
32	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
33	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
34	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 เกณฑ์								
35	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
36	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
37	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
38	0	+ 1	- 1	0	0	0	0	ตัดทิ้ง
39	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
40	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
41	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
42	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
43	0	+ 1	0	+ 1	0	2	0.4	ตัดทิ้ง
44	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
45	+ 1	+ 1	0	+ 1	+ 1	4	0.8	ใช้ได้
46	0	+ 1	- 1	+ 1	+ 1	2	0.4	ตัดทิ้ง
47	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
48	0	+ 1	+ 1	+ 1	0	3	0.6	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ( $\Sigma R$ )	เฉลี่ย IOC	แปรผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
องค์ประกอบที่ 5 การตัดสินคุณค่า								
49	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
50	0	+ 1	0	+ 1	+ 1	3	0.6	ใช้ได้
51	0	+ 1	0	0	+ 1	2	0.4	ตัดทิ้ง
52	0	+ 1	0	+ 1	+ 1	3	0.6	ใช้ได้
53	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
54	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
55	0	+ 1	0	+ 1	- 1	1	0.2	ตัดทิ้ง
56	0	+ 1	- 1	+ 1	0	1	0.2	ตัดทิ้ง
57	+ 1	+ 1	- 1	+ 1	+ 1	3	0.6	ใช้ได้
58	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	5	1	ใช้ได้
59	+ 1	+ 1	0	0	+ 1	3	0.6	ใช้ได้





ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	221.8333	718.213	.754	.985
A2	221.8333	720.626	.799	.985
A3	221.9000	724.576	.713	.985
A4	221.9000	723.059	.652	.986
A5	221.8333	721.868	.708	.985
A6	221.8667	729.637	.638	.986
A7	221.8667	731.499	.577	.986
A8	221.8000	728.993	.576	.986
A9	221.9333	727.651	.670	.986
A10	221.8333	721.178	.726	.985
A11	221.8667	722.533	.791	.985
A12	221.9333	723.926	.788	.985

B1	221.8000	715.545	.747	.985
B2	221.9000	720.024	.730	.985
B3	221.8333	722.902	.637	.986
B4	221.8000	727.683	.674	.986
B5	221.8333	726.764	.757	.985
B6	221.9000	728.990	.721	.985
B7	221.9667	723.206	.796	.985
B8	221.9000	732.093	.542	.986
B9	221.9333	725.237	.630	.986
B10	221.9667	729.757	.755	.985
B11	222.0000	722.828	.797	.985
B12	221.9000	725.197	.764	.985
C1	221.7333	721.582	.774	.985
C2	221.8000	720.648	.757	.985
C3	221.9000	725.403	.758	.985
C4	221.8667	724.189	.819	.985
C5	221.8333	723.178	.792	.985
C6	221.8667	723.085	.774	.985
C7	221.8000	721.545	.793	.985
C8	221.8000	721.476	.795	.985
C9	221.8333	721.661	.839	.985
C10	221.8667	724.671	.803	.985
D1	221.7333	720.892	.736	.985
D2	221.7667	722.323	.731	.985
D3	221.6000	720.731	.790	.985
D4	221.6333	720.930	.754	.985
D5	221.7333	724.202	.699	.985

D6	221.8333	725.661	.607	.986
D7	221.7333	725.720	.717	.985
D8	221.7000	729.734	.618	.986
D9	221.7000	729.597	.700	.985
D10	221.8333	724.557	.749	.985
D11	221.7000	726.217	.731	.985
D12	221.8000	728.166	.737	.985
D13	221.8000	726.648	.706	.985
D14	221.7333	722.271	.755	.985
E1	221.7000	725.528	.685	.986
E2	221.7667	722.323	.876	.985
E3	221.8000	724.786	.766	.985
E4	221.8000	723.545	.805	.985
E5	221.6333	726.033	.732	.985
E6	221.6333	725.275	.757	.985
E7	221.7000	724.148	.798	.985
E8	221.7333	727.168	.748	.985
E9	221.8000	726.855	.783	.985
E10	221.7000	725.734	.747	.985
E11	221.7333	727.168	.748	.985

พหุ ประถมศึกษา

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	274.6000	538.248	.838	.993
A2	274.6000	541.145	.824	.993
A3	274.5333	538.947	.843	.993
A4	274.5000	543.086	.806	.993
A5	274.5333	540.395	.784	.993
A6	274.5000	543.914	.766	.993
A7	274.5000	543.224	.799	.993
A8	274.5333	545.085	.684	.993
A9	274.6000	540.386	.858	.993
A10	274.6000	540.248	.759	.993
A11	274.5667	539.564	.800	.993
A12	274.5667	540.461	.874	.993

B1	274.5333	538.947	.843	.993
B2	274.5333	537.154	.917	.993
B3	274.4333	543.633	.864	.993
B4	274.4333	543.633	.864	.993
B5	274.5000	541.362	.890	.993
B6	274.5333	541.016	.874	.993
B7	274.5667	536.944	.906	.993
B8	274.5333	539.154	.835	.993
B9	274.5333	539.154	.835	.993
B10	274.5667	536.944	.906	.993
B11	274.6000	536.731	.898	.993
B12	274.6000	536.731	.898	.993
C1	274.4667	543.154	.840	.993
C2	274.5000	539.155	.858	.993
C3	274.5667	536.737	.914	.993
C4	274.5333	536.947	.926	.993
C5	274.5333	536.947	.926	.993
C6	274.5333	536.947	.926	.993
C7	274.4667	542.326	.750	.993
C8	274.5000	539.086	.861	.993
C9	274.5000	538.466	.887	.993
C10	274.5000	538.466	.887	.993
D1	274.4000	547.421	.712	.993
D2	274.5000	543.569	.783	.993
D3	274.5000	543.845	.769	.993
D4	274.4333	546.254	.724	.993
D5	274.5000	543.293	.796	.993

D6	274.4000	545.076	.846	.993
D7	274.4667	542.740	.861	.993
D8	274.5000	541.224	.896	.993
D9	274.4667	541.430	.928	.993
D10	274.5000	541.224	.896	.993
D11	274.4333	543.564	.867	.993
D12	274.4333	542.944	.901	.993
D13	274.4667	542.602	.868	.993
D14	274.4667	542.602	.868	.993
E1	274.5000	540.121	.818	.993
E2	274.4667	542.602	.868	.993
E3	274.4667	542.602	.868	.993
E4	274.5000	539.983	.823	.993
E5	274.4000	545.076	.846	.993
E6	274.3667	547.275	.791	.993
E7	274.4000	545.628	.814	.993
E8	274.4333	542.944	.901	.993
E9	274.5000	543.776	.773	.993
E10	274.4667	545.913	.701	.993
E11	274.4667	545.913	.701	.993

พหุ ประถมศึกษา

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	59

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

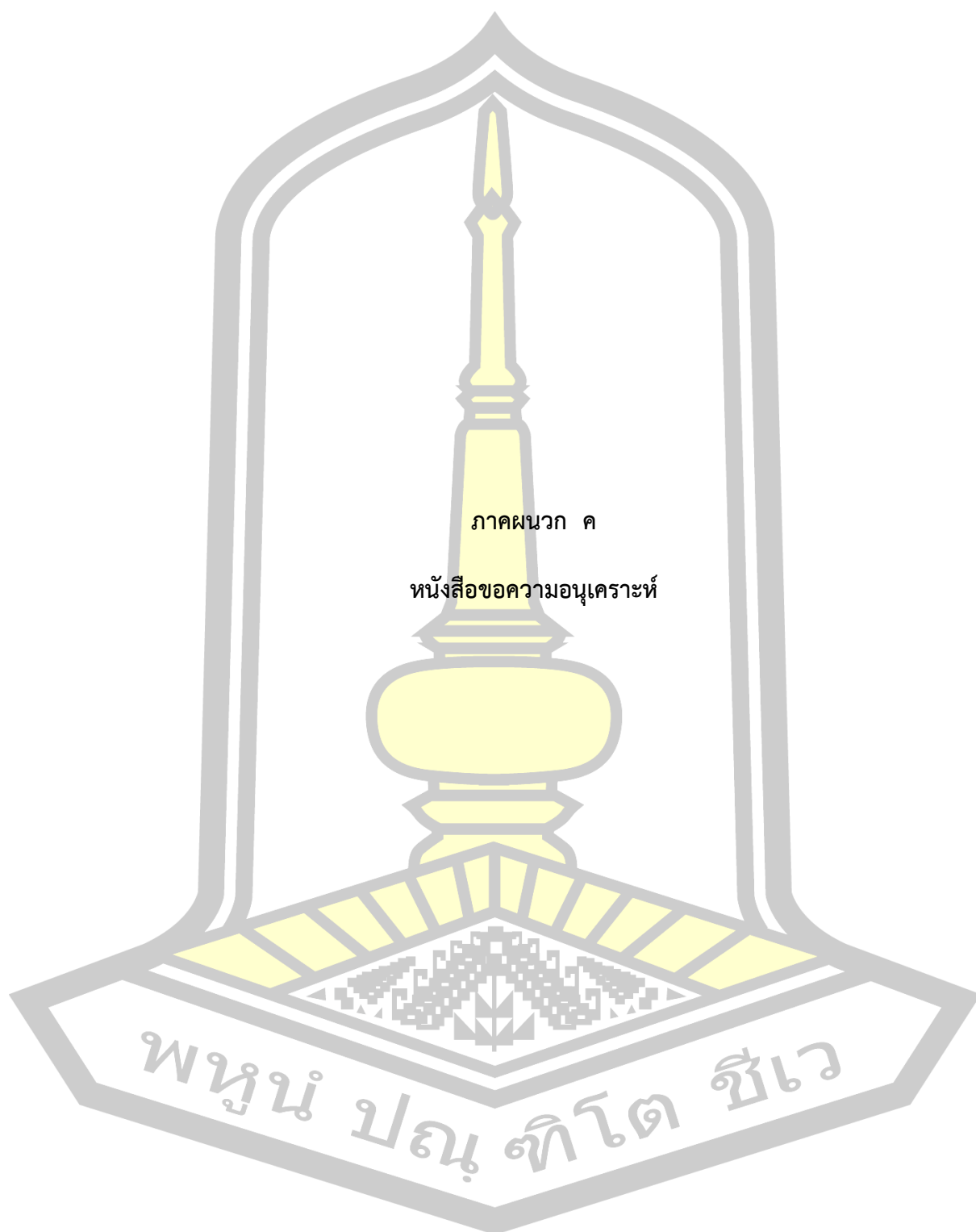
#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	59



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์

พญูน์ ปณฺ ทิตฺต ชีเว





ที่ ศษ. 0530.5(2) / 22185

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
เขียน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีอิทธิชัย ใจสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมพัฒนาชุดความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตร (กคสม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ณภัทรวรรณ ธนภาพย์อนันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จงสวรรค์ โฉมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0833501074



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศษ. 0530.5(2) / ว2185

วันที่ 21 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ไชยสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมพัฒนาชุดความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (ภค.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ณภัทรวรรณ ธนาพงษ์น้อยนัท เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อผลิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสว่าง โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



พ.ศ. 0530.5(2) / ว 2505

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอบขออนุญาตยืมรถจักรยานยนต์ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ก.ศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร. ณภัทรวรรณ ธนาพงษ์อ่อนนินท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข ทำการยืมรถจักรยานยนต์เพื่อใช้เครื่องมือเพื่อผลิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จongsorn จอมหา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0833501074

ม.บ.น. ที.ใจ



ที่ ศส. 0530.5(2) / 279

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ณภัทรวรรณ ธนาพงษ์อนันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไป ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วงสวรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0833501074



พ.ศ. 0530.5(2) / 989

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 เมษายน 2562

**เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อิมกษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ  
เวียน**

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีสิริชัย ใจสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ณภัทรวรรณ หนองพยอมพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์อิมกษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จงสวรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0833501074



พ.ศ. 0530.5(2) / 1001

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีพิเชษฐ ใจสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ณภัทรวรรณ ธนพงษ์อินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิงสวรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0833501074



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / 1002

วันที่ 17 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีอิทธิชัย ไชยสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมพัฒนาชุดความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศบ.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.ณภัทราพร ชนาพงษ์อินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิโปรแกรมพัฒนาชุดความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิงสวรรค์ ไฉนยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ภาคผนวก ง

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว





โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

พัฒนาโดย  
ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## คำนำ

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ฉบับนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด 3) ผลการวัด 4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า โดยมีวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 7 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลงมือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ผู้พัฒนาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ส่งผลให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูที่สูงขึ้นต่อไป

ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## สารบัญ

ส่วนที่ 1	โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา	
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	1
	1) หลักการและเหตุผล .....	1
	2) วัตถุประสงค์ .....	3
	3) เป้าหมาย .....	3
	4) ระยะเวลา .....	3
	5) วิธีการพัฒนา .....	3
	6) เนื้อหาและสาระสำคัญ .....	4
	7) สื่อ .....	6
	8) การประเมินผล .....	6
ส่วนที่ 2	เอกสารประกอบโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	
	สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 .....	8
	Module 1 สิ่งที่จะวัด .....	9
	ใบกิจกรรมที่ 1 .....	11
	Module 2 เครื่องมือวัด .....	12
	ใบกิจกรรมที่ 2 .....	14
	Module 3 ผลการวัด .....	15
	ใบกิจกรรมที่ 3 .....	17
	Module 4 เกณฑ์ .....	18
	ใบกิจกรรมที่ 4 .....	20
	Module 5 การตัดสินคุณค่า .....	21
	ใบกิจกรรมที่ 5 .....	23
	บรรณานุกรม .....	24



**โปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26**

1) หลักการและเหตุผล

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้บัญญัติไว้ว่า การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น ต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรกคือการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้การสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ขึ้นนี้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือ การประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้จุดมุ่งหมาย ประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้ออกาสผู้เรียนแสดงความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554)

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากสิ่งที่เรียน ได้เลือกกิจกรรมตามความสามารถ ได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อสร้างองค์ความรู้ ได้ฝึกปฏิบัติทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ได้ค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีครูผู้สอนคอยสร้างบรรยากาศและจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และเสริมแรงให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง โดยการวัดและประเมินผลการเรียนด้วยแบบทดสอบเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถประเมินครอบคลุมพฤติกรรมทุกด้านของผู้เรียนแล้วยังไม่อาจวัดกระบวนการคิดที่ซับซ้อน กระบวนการเรียนรู้ ทักษะทางสังคม

ดังนั้นหากจะจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ก็ควรเปลี่ยนวิธีการวัดและประเมินผลเป็นแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่ใช้วิธีการที่หลากหลายที่สามารถวัดและประเมินผลได้ทั้งทักษะการคิด การทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง เน้นพัฒนาการทั้งในส่วนของห้องเรียนและนอกห้องเรียน การวัดและประเมินผลเพื่อสะท้อนถึงพฤติกรรมระดับความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในสถานการณ์ที่เป็นจริงของการดำเนินชีวิต โดยการวัดและประเมินผลและการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมรับรู้และมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง ตลอดเวลา รวมถึงการมีส่วนร่วมวางแผนและเลือกกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับชั้นจะกำหนดให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามธรรมชาติของรายวิชา แต่วิธีการวัดและประเมินผลโดยใช้ข้อสอบเป็นหลัก ส่วนใหญ่จะวัดได้เพียงแค่นด้านความรู้ ไม่ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การศึกษาอย่างแท้จริงกระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ครูผู้สอนจะต้องคอยสังเกต จดบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการเรียนรู้วิถีปฏิบัติของผู้เรียน โดยอิงตามพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จะใช้เครื่องมือและเทคนิคการประเมินที่หลากหลาย ครูผู้สอนต้องใกล้ชิดผู้เรียนเพื่อสังเกต สอบถาม รวบรวมเอกสาร ตัวอย่างงานและสรรหาวิธีการที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนรู้อะไรบ้าง และเรียนรู้อย่างไร สามารถบูรณาการสิ่งที่เรียนรู้เข้าด้วยกันหรือเชื่อมโยงผลการเรียนรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในบริบทของความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน (สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ, 2544)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนส่วนใหญ่ในโรงเรียนได้รับการอบรมในเรื่องนี้มาแล้วจากหน่วยงานต้นสังกัดแต่ก็อาจจะยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติจริงในโรงเรียนได้ส่งผลต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนา และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน รวมถึงการใช้วิธีการวัดและประเมินผลโดยการใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลกับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ วิธีการวัดและประเมินผลไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน เน้นการวัดความรู้ ความจำมากกว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนจึงส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ด้านคุณภาพและมาตรฐานการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผลในปัจจุบันจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้อง

พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2) วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ให้มีความรู้และความสามารถ  
ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด  
3) ผลการวัด 4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า

3) เป้าหมาย

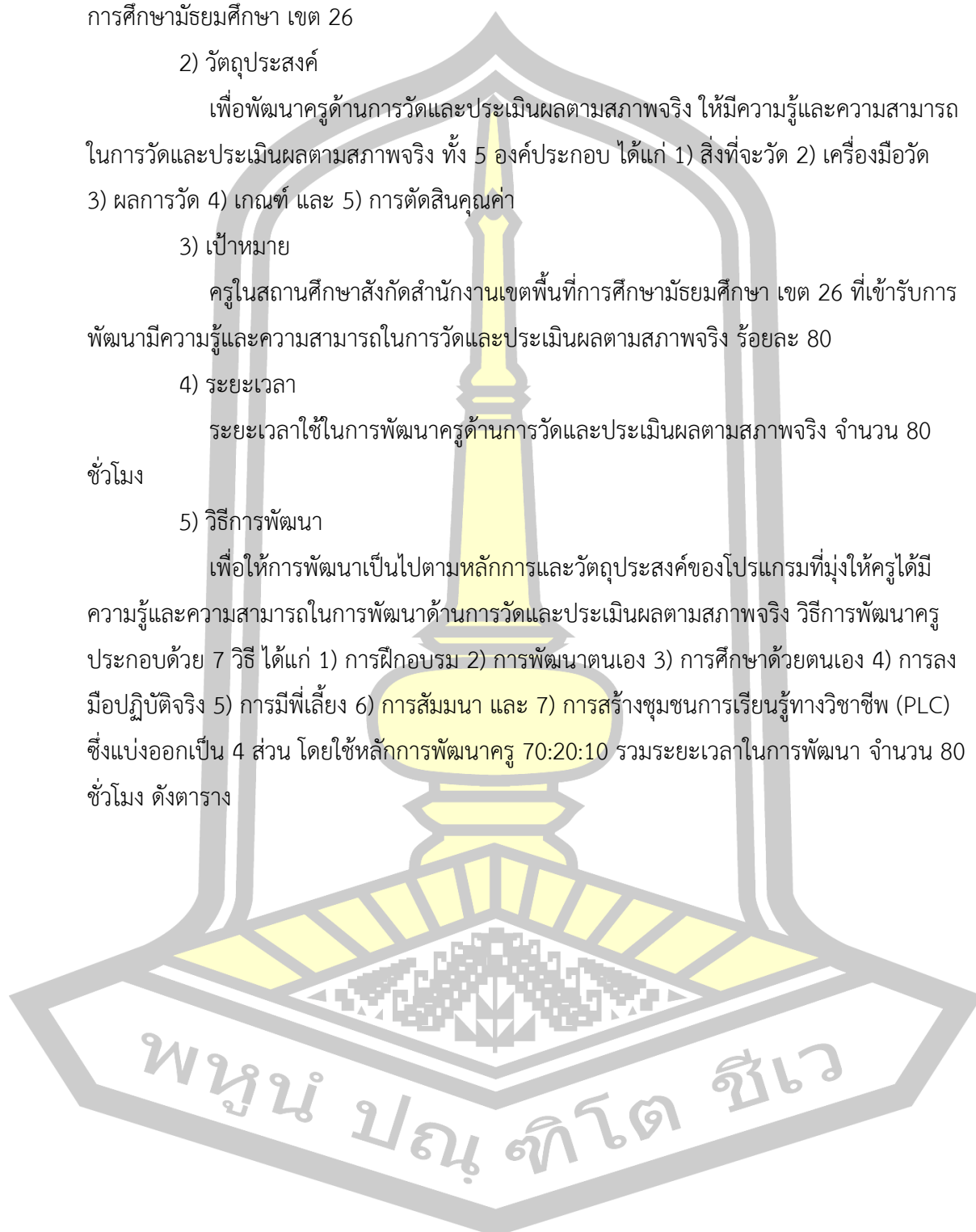
ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่เข้ารับการ  
พัฒนามีความรู้และความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ร้อยละ 80

4) ระยะเวลา

ระยะเวลาใช้ในการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 80  
ชั่วโมง

5) วิธีการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่มุ่งให้ครูได้มี  
ความรู้และความสามารถในการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง วิธีการพัฒนาครู  
ประกอบด้วย 7 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การลง  
มือปฏิบัติจริง 5) การมีพี่เลี้ยง 6) การสัมมนา และ 7) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)  
ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยใช้หลักการพัฒนาครู 70:20:10 รวมระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 80  
ชั่วโมง ดังตาราง



ตารางแสดงวิธีการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 80 ชั่วโมง

รูปแบบการพัฒนา	กิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง
ส่วนที่ 1 ก่อนการพัฒนา	1. การลงทะเบียน การปฐมนิเทศ การชี้แจงวัตถุประสงค์	ไม่นับ ชั่วโมง
	2. การทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา	
ส่วนที่ 2 การพัฒนา	3. การฝึกอบรม 3.1) Module 1 สิ่งที่จะวัด 3.2) Module 2 เครื่องมือวัด 3.3) Module 3 ผลการวัด 3.4) Module 4 เกณฑ์ 3.5) Module 5 การตัดสินคุณค่า	12
ส่วนที่ 3 การบูรณาการ ในการปฏิบัติงาน	4. พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	20
	5. นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง (บูรณาการกับการปฏิบัติงาน 3 สัปดาห์)	36
	6. นำผลการปฏิบัติไปอภิปรายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และขอคำแนะนำจากพี่เลี้ยง สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 2 ชั่วโมงเป็นเวลา 3 สัปดาห์	12
ส่วนที่ 4 หลังการพัฒนา	1. สรุปผลการพัฒนา (การสัมมนา)	ไม่นับ ชั่วโมง
	2. ทดสอบความรู้หลังการพัฒนา	
รวมระยะเวลาในการพัฒนา		80

#### 6) เนื้อหาและสาระสำคัญ

เนื้อหาและสาระสำคัญการอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาครูในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งที่จะวัด 2) เครื่องมือวัด 3) ผลการวัด 4) เกณฑ์ และ 5) การตัดสินคุณค่า โดยมีรายละเอียดดังนี้

Module 1 สิ่งที่จะวัด หมายถึง เนื้อหาสาระ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย โดยจะต้องนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัดให้ชัดเจน ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่



1. การวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน
2. การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัด
  - 2.1 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย
  - 2.2 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย
  - 2.3 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัย
3. การกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด
  - 3.1 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านพุทธิพิสัย
  - 3.2 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านทักษะพิสัย
  - 3.3 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านเจตพิสัย
4. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
  - 4.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านพุทธิพิสัย
  - 4.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านทักษะพิสัย
  - 4.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านเจตพิสัย
5. กิจกรรมและใบกิจกรรมที่ 1
6. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 2 เครื่องมือวัด หมายถึง เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความตรงและมีความเที่ยงที่ใช้วัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัยและด้านเจตพิสัย ซึ่งจะต้องตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนาได้แก่

1. การสร้างและใช้เครื่องมือวัด
  - 1.1 การสร้างและใช้เครื่องมือวัดที่ตรงกับจุดมุ่งหมาย
  - 1.2 การสร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด
  - 1.3 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย
  - 1.4 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัย
  - 1.5 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย
2. การหาคุณภาพเครื่องมือวัด
  - 2.1 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย
  - 2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัย
  - 2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย

พิสัย

พิสัย

3. การเลือกใช้เครื่องมือวัดที่มีอยู่แล้วในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม

4. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล

5. กิจกรรมและใบกิจกรรมที่ 2

6. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 3 ผลการวัด หมายถึง ผลที่ได้จากสอบหรือการวัดที่มีความถูกต้องตรง

ความเป็นจริง เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบันและเพียงพอต่อการนำไปใช้ ซึ่งอาจเป็นจำนวน ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่ทำให้ทราบสภาพความจริงของสิ่งที่ประเมินและอธิบายลักษณะของสิ่งที่ประเมินที่แท้จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด

1.1 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย

1.2 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่ตรงตามจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะ

หรือพฤติกรรมที่วัด

1.3 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรม

ที่วัด

1.4 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความน่าเชื่อถือ ตรงความเป็นจริง

และเป็นปัจจุบัน

2. การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด

2.1 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย

2.2 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่ตรงตามจุดมุ่งหมายของ

คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

2.3 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะ

หรือพฤติกรรมที่วัด

2.4 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความน่าเชื่อถือ ตรงความเป็นจริง

และเป็นปัจจุบัน

3. การนำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน

4. กิจกรรมและใบงานที่ 3

5. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 4 เกณฑ์ หมายถึง ข้อกำหนดหรือค่าที่ใช้กำหนดระดับคุณค่าหรือคุณภาพของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติที่มีความเป็นปรนัย ชัดเจน ยุติธรรม รวมทั้งปกป้องกติกาทิศทางการประเมิน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อใช้เป็นหลักในการตัดสินสิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

จุดมุ่งหมาย  
หรือพฤติกรรมที่ประเมิน

1. การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน
  - 1.1 การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินที่ตรงตาม
  - 1.2 การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่เหมาะสมกับคุณลักษณะ

จุดมุ่งหมาย  
พฤติกรรมที่ประเมิน

2. การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน
  - 2.1 การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่จะใช้ประเมินที่ตรงตาม
  - 2.2 การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือ

3. การกำหนดหลักในการตัดสิน
4. การกำหนดทิศทางในการประเมิน
5. ความเป็นปรนัยและความยุติธรรมในการประเมิน
6. การมีอิสระและการมีส่วนร่วมในการประเมิน
7. กิจกรรมและใบงานที่ 4
8. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 5 การตัดสินคุณค่า หมายถึง การนำเอาผลการวัดมาตีค่าอย่างมีเหตุผลด้วยการวินิจฉัยหรือใช้ดุลยพินิจในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มีอยู่เป็นสากลหรือที่กำหนดขึ้น โดยเฉพาะ ซึ่งจะทำให้สามารถตกลงใจหรือตัดสินใจได้อย่างแน่ชัด ซึ่งเนื้อหาในการพัฒนา ได้แก่

1. การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด
2. การวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด
3. การใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ
4. การใช้วิจารณญาณในการตกลงใจหรือตัดสินใจ
5. การตีค่าอย่างมีเหตุผล
6. การประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
7. กิจกรรมและใบงานที่ 5
8. สรุปกิจกรรม อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

## 7) สื่อ ได้แก่

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) วีดิทัศน์/สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
- 3) โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล
- 4) ใบงาน

## 8) การประเมินผล

การประเมินผลโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ดังนี้

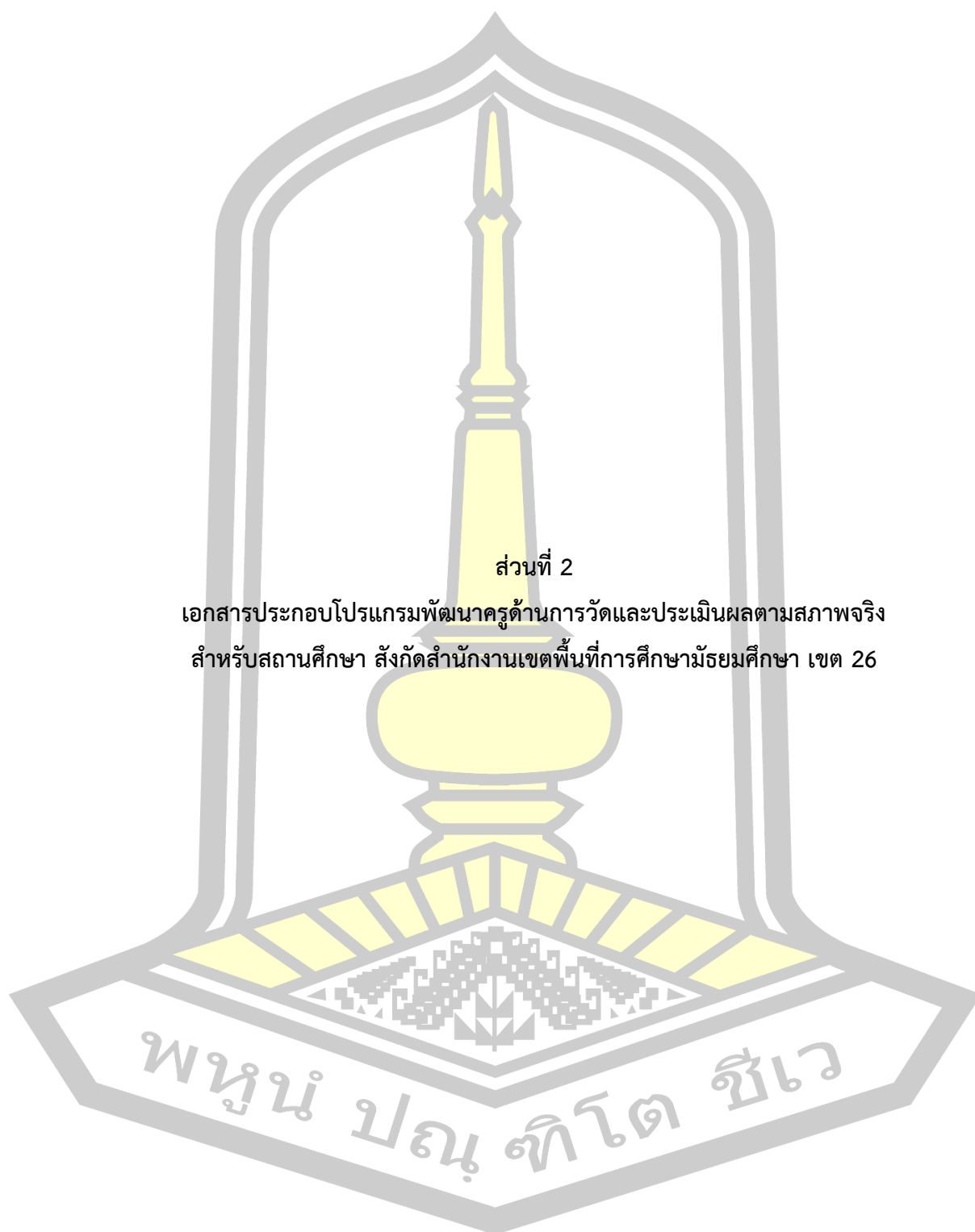
## 1) การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่

- 1.1) การประเมินตนเอง เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบประเมินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เข้ารับการพัฒนาคือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 1.2) การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2) การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมในการร่วมทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายซักถาม

3) การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ การทดสอบความรู้ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน คือ แบบทดสอบความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง





## Module 1 สิ่งที่จะวัด

### หลักการ

ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของสิ่งที่จะวัด การวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัดทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย การกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด และการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัด

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถ ดังนี้

1. สิ่งที่จะวัด
2. การวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน
3. การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัด
4. การกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด
5. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัด

### เป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และทักษะความสามารถ ดังนี้

1. สิ่งที่จะวัด
2. การวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน
3. การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัด
4. การกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด
5. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัด

### เนื้อหาสาระ

1. การวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน
2. การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะวัด
  - 2.1 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย
  - 2.2 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย
  - 2.3 การนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านเจตพิสัย

3. การกำหนดเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด
  - 3.1 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านพุทธิพิสัย
  - 3.2 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านทักษะพิสัย
  - 3.3 การกำหนดเนื้อหาสาระด้านเจตพิสัย
4. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
  - 4.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านพุทธิพิสัย
  - 4.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านทักษะพิสัย
  - 4.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายด้านเจตพิสัย

#### วิธีการพัฒนา

1. การฝึกอบรม ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที
  - 1.1) ฟังการบรรยาย ชมวีดิทัศน์
  - 1.2) ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์หลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน
  - 1.3) ฝึกปฏิบัติการนิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด
  - 1.4) ฝึกปฏิบัติการกำหนดเนื้อหาสาระ และการกำหนดจุดมุ่งหมายของกรวัด
  - 1.5) แบ่งกลุ่มทำใบกิจกรรมที่ 1
  - 1.6) นำเสนอผลงาน
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล ใช้เวลา 30 นาที
  - 2.1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  - 2.2) สรุปและอภิปรายผล
  - 2.3) ข้อเสนอแนะ

#### สื่อและอุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการพัฒนา
2. วีดิทัศน์และสื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
3. ใบกิจกรรมที่ 1

#### การวัดและประเมินผล

1. ประเมินจากการทำใบกิจกรรม
2. ประเมินจากการนำเสนอผลงาน
3. ประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล

## ใบกิจกรรมที่ 1

คำชี้แจง : ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดมความคิดร่วมกันในการนำเสนอผลงานตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดสิ่งที่ต้องการวัดมา 1 อย่าง

.....

.....

.....

.....

2. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนานิยามคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของสิ่งที่ต้องการวัดนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดมุ่งหมายของการวัดครั้งนี้

.....

.....

.....

.....

พญนุ ษณุ ภิโต สีเว



## Module 2 เครื่องมือวัด

### หลักการ

ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของเครื่องมือวัด การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัด การใช้เครื่องมือวัด และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถ ดังนี้

1. เครื่องมือวัด
2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัด
3. การใช้เครื่องมือวัดและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและ

ประเมินผล

### เป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถ ดังนี้

1. เครื่องมือวัด
2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัด
3. การใช้เครื่องมือวัดและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและ

ประเมินผล

### เนื้อหาสาระ

1. การสร้างและใช้เครื่องมือวัด
  - 1.1 การสร้างและใช้เครื่องมือวัดที่ตรงกับจุดมุ่งหมาย
  - 1.2 การสร้างและใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด
  - 1.3 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย
  - 1.4 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัย
  - 1.5 การสร้างและใช้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย

## 2. การหาคุณภาพเครื่องมือวัด

- 2.1 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย
- 2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านทักษะพิสัย
- 2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะด้านเจตพิสัย
3. การเลือกใช้เครื่องมือวัดที่มีอยู่แล้วในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสม
4. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล

## วิธีการพัฒนา

1. การฝึกอบรม ใช้เวลา 2 ชั่วโมง 30 นาที
  - 1.1) ฟังการบรรยาย ชมวีดิทัศน์
  - 1.2) ฝึกปฏิบัติการสร้างและการใช้เครื่องมือวัด
  - 1.3) ฝึกปฏิบัติการหาคุณภาพของเครื่องมือวัด
  - 1.4) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล
  - 1.5) แบ่งกลุ่มทำใบกิจกรรมที่ 2
  - 1.6) นำเสนอผลงาน
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล ใช้เวลา 30 นาที
  - 2.1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  - 2.2) สรุปและอภิปรายผล
  - 2.3) ข้อเสนอแนะ

## สื่อและอุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการพัฒนา
2. วีดิทัศน์และสื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
3. โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผล
4. ใบกิจกรรมที่ 2

## การวัดและประเมินผล

1. ประเมินจากการทำใบกิจกรรม
2. ประเมินจากการนำเสนอผลงาน
3. ประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล

## ใบกิจกรรมที่ 2

คำชี้แจง : ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดมความคิดร่วมกันในการนำเสนอผลงานตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาลือกประเภทของเครื่องมือวัดมา 1 อย่าง

.....

.....

.....

2. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาร่างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำเครื่องมือวัดที่สร้างและหาคุณภาพแล้วนั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มอื่น

.....

.....

.....

.....

.....

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันในการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นพร้อมอธิบายเหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์วัด ชีวะ

## Module 3 ผลการวัด

### หลักการ

ความหมาย และความสำคัญของผลการวัด ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด การใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด และการนำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถ ดังนี้

1. ผลการวัด
2. การใช้ผลการวัด
3. การนำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน

### เป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถ ดังนี้

1. ผลการวัด
2. การใช้ผลการวัด
3. การนำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน

### เนื้อหาสาระ

1. ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด
  - 1.1 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย
  - 1.2 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่ตรงตามจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด
  - 1.3 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด
  - 1.4 ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความน่าเชื่อถือ ตรงความเป็นจริง และเป็นปัจจุบัน

2. การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัด
  - 2.1 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความหลากหลาย
  - 2.2 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่ตรงตามจุดมุ่งหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

2.3 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่วัด

2.4 การเลือกใช้ผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดที่มีความน่าเชื่อถือ ตรงความเป็นจริง และเป็นปัจจุบัน

3. การนำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน

#### วิธีการพัฒนา

1. การฝึกอบรม ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

1.1) ฟังการบรรยาย ชมวีดิทัศน์

1.2) ฝึกปฏิบัติการใช้ผลการวัดและการนำผลที่ได้จากการสอบหรือการวัดไปใช้ในการประเมิน

1.3) แบ่งกลุ่มทำใบกิจกรรมที่ 3

1.4) นำเสนอผลงาน

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล ใช้เวลา 30 นาที

2.1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2) สรุปและอภิปรายผล

2.3) ข้อเสนอแนะ

#### สื่อและอุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการพัฒนา

2. วีดิทัศน์และสื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)

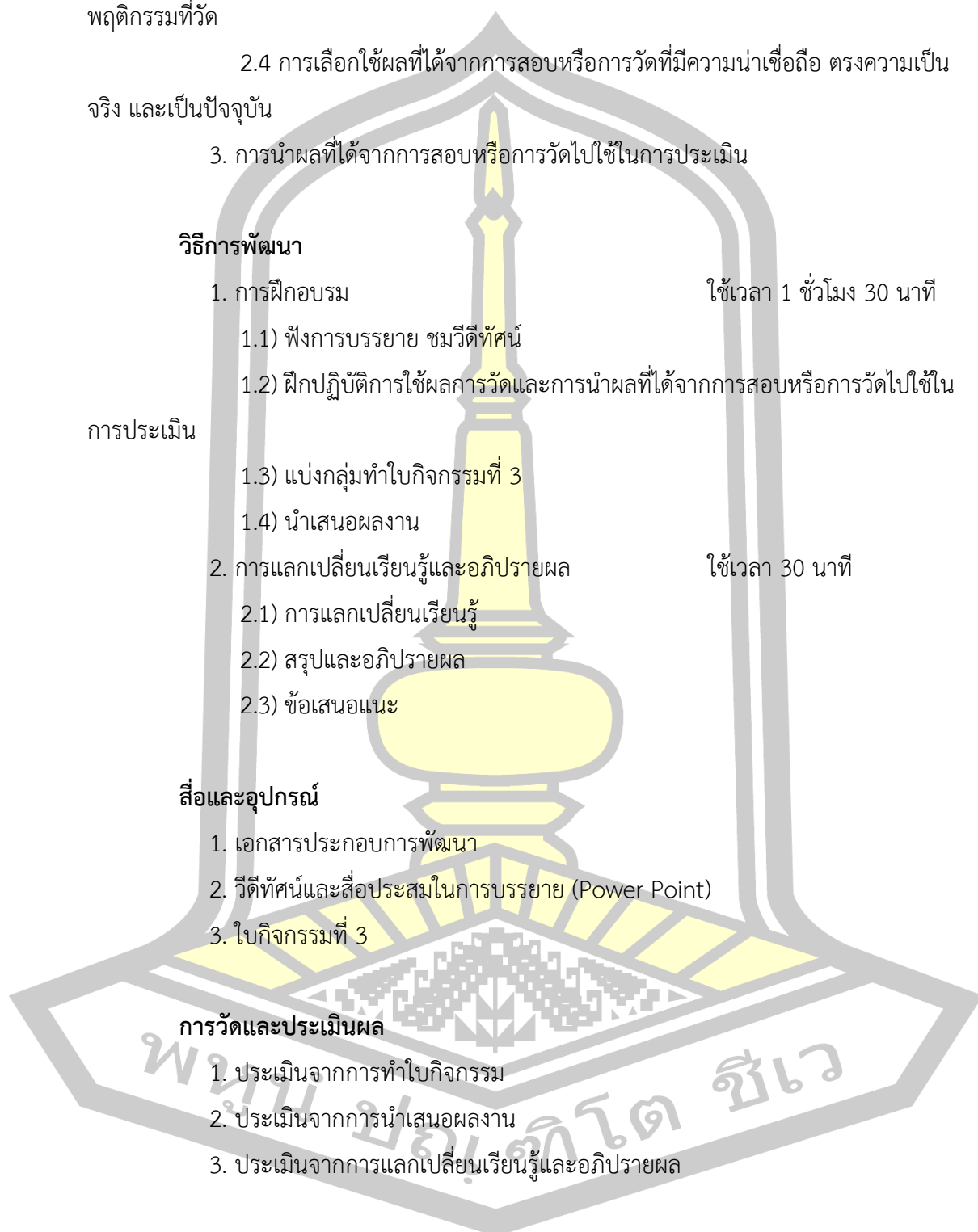
3. ใบกิจกรรมที่ 3

#### การวัดและประเมินผล

1. ประเมินจากการทำใบกิจกรรม

2. ประเมินจากการนำเสนอผลงาน

3. ประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล



### ใบกิจกรรมที่ 3

คำชี้แจง : ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดมความคิดร่วมกันในการนำเสนอผลงานตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาลือกผลการวัดมา 1 อย่าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคูณภาพของผลการวัดนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคอกแนวทางในการนำผลการวัดไปใช้

.....

.....

.....

.....

.....

พจนนุ ปณฺ ทิโต สีเว

## Module 4 เกณฑ์

### หลักการ

ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของเกณฑ์ การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน ในการประเมิน การกำหนดหลักในการตัดสิน การกำหนดทิศทางในการประเมิน ความเป็นปรนัยและความยุติธรรมในการประเมิน และ การมีอิสระและการมีส่วนร่วม

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถ ดังนี้

1. เกณฑ์
2. การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์
3. การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน
4. การกำหนดหลักในการตัดสินและทิศทางในการประเมิน
5. ความเป็นปรนัยและความยุติธรรมในการประเมิน
6. การมีอิสระและการมีส่วนร่วม

### เป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และทักษะความสามารถ ดังนี้

1. เกณฑ์
2. การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์
3. การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน
4. การกำหนดหลักในการตัดสินและทิศทางในการประเมิน
5. ความเป็นปรนัยและความยุติธรรมในการประเมิน
6. การมีอิสระและการมีส่วนร่วม

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

## เนื้อหาสาระ

### 1. การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน

#### 1.1 การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินที่ตรงตาม

จุดมุ่งหมาย

#### 1.2 การนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์ที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือ

พฤติกรรมที่ประเมิน

### 2. การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน

#### 2.1 การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่จะใช้ประเมินที่ตรงตามจุดมุ่งหมาย

#### 2.2 การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรม

ที่ประเมิน

### 3. การกำหนดหลักในการตัดสิน

### 4. การกำหนดทิศทางในการประเมิน

### 5. ความเป็นปรนัยและความยุติธรรมในการประเมิน

### 6. การมีอิสระและการมีส่วนร่วมในการประเมิน

## วิธีการพัฒนา

### 1. การฝึกอบรม

ใช้เวลา 2 ชั่วโมง 30 นาที

#### 1.1) ฟังการบรรยาย ชมวีดิทัศน์

#### 1.2) ฝึกปฏิบัติการนิยามและกำหนดระดับคุณภาพของเกณฑ์

#### 1.3) ฝึกปฏิบัติการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน

#### 1.4) ฝึกปฏิบัติการกำหนดหลักในการตัดสินและทิศทางในการประเมิน

#### 1.5) แบ่งกลุ่มทำใบกิจกรรมที่ 4

#### 1.6) นำเสนอผลงาน

### 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล

ใช้เวลา 30 นาที

#### 2.1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### 2.2) สรุปและอภิปรายผล

#### 2.3) ข้อเสนอแนะ

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว



### สื่อและอุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการพัฒนา
2. วีดิทัศน์และสื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
3. ใบกิจกรรมที่ 4

### การวัดและประเมินผล

1. ประเมินจากการทำใบกิจกรรม
2. ประเมินจากการนำเสนอผลงาน
3. ประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล



### ใบกิจกรรมที่ 4

คำชี้แจง : ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดมความคิดร่วมกันในการนำเสนอผลงานตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินมา 1 อย่าง

.....

.....

.....

.....

2. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคัดคุณภาพและการนำเกณฑ์การประเมินนั้นไปใช้

.....

.....

.....

.....

.....

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดทิศทางและการมีส่วนร่วมในการประเมินครั้งนี้

.....

.....

.....

.....

.....

พญนุ ษณุ ภิโต สีเว

## Module 5 การตัดสินใจคุณค่า

### หลักการ

ความหมาย และความสำคัญของการตัดสินใจคุณค่า การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด การวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด การใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ การใช้วิจารณญาณในการตกลงใจหรือตัดสินใจ การตีค่าอย่างมีเหตุผล และการประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถ ดังนี้

1. การตัดสินใจคุณค่า
2. การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์
3. การวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์
4. การใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ
5. การใช้วิจารณญาณในการตกลงใจหรือตัดสินใจ
6. การตีค่าอย่างมีเหตุผลและการประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติตาม

เกณฑ์

### เป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และความสามารถ ดังนี้

1. การตัดสินใจคุณค่า
2. การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์
3. การวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์
4. การใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ
5. การใช้วิจารณญาณในการตกลงใจหรือตัดสินใจ
6. การตีค่าอย่างมีเหตุผลและการประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติตาม

เกณฑ์

### เนื้อหาสาระ

1. การเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด
2. การวินิจฉัยผลการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด
3. การใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระ
4. การใช้วิจารณ์ญาณในการตกลงใจหรือตัดสินใจ
5. การตีค่าอย่างมีเหตุผล
6. การประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

### วิธีการพัฒนา

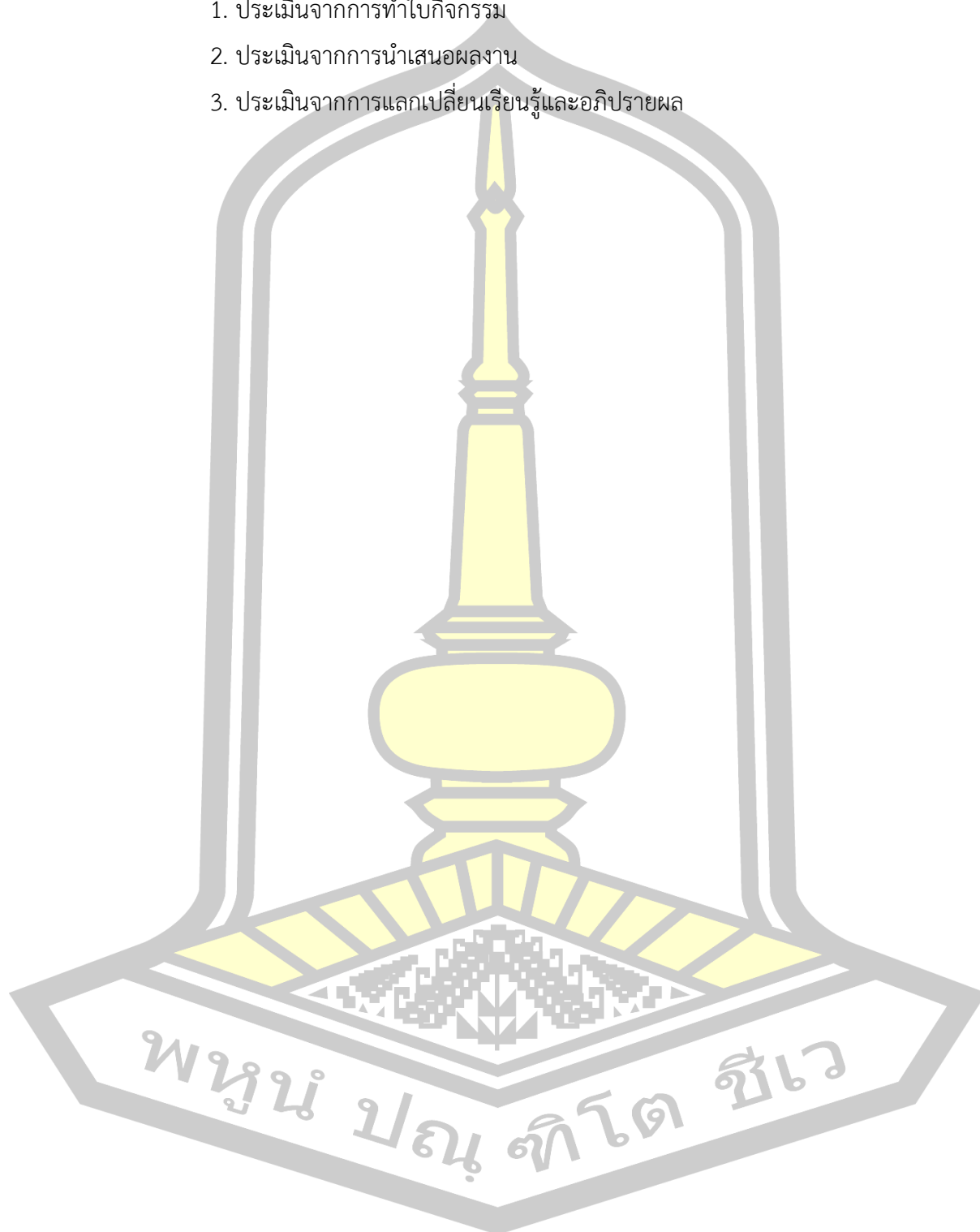
- |  |   |
|--|---|
| <p>เกณฑ์</p> <p>การตกลงใจหรือตัดสินใจ</p> <p>ปฏิบัติตามเกณฑ์</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การฝึกอบรม <span style="float: right;">ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที</span> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1) ฟังการบรรยาย ชมวีดิทัศน์</li> <li>1.2) ฝึกปฏิบัติการเปรียบเทียบผลการวัดกับเกณฑ์และการวินิจฉัยผลการวัดกับ</li> <li>1.3) ฝึกปฏิบัติการใช้ดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระและการใช้วิจารณ์ญาณใน</li> <li>1.4) ฝึกปฏิบัติการตีค่าอย่างมีเหตุผลและการประเมินผลงาน ผลการกระทำหรือการ</li> <li>1.5) แบ่งกลุ่มทำใบกิจกรรมที่ 5</li> <li>1.6) นำเสนอผลงาน</li> </ol> </li> <li>2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล <span style="float: right;">ใช้เวลา 30 นาที</span> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>2.2) สรุปและอภิปรายผล</li> <li>2.3) ข้อเสนอแนะ</li> </ol> </li> </ol> |
|--|---|

### สื่อและอุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการพัฒนา
2. วีดิทัศน์และสื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
3. ใบกิจกรรมที่ 5

### การวัดและประเมินผล

1. ประเมินจากการทำใบกิจกรรม
2. ประเมินจากการนำเสนอผลงาน
3. ประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายผล



## ใบกิจกรรมที่ 5

คำชี้แจง : ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดมความคิดร่วมกันในการนำเสนอผลงานตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินมา 1 อย่าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำและตีความหมายของสิ่งที่ต้องการประเมินเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาการใช้การวินิจฉัยและการใช้ดุลยพินิจในการประเมิน และการประเมินผลสิ่งที่ต้องการประเมินนั้น

พจนานุกรมศัพท์โต ชีว

.....

.....

.....

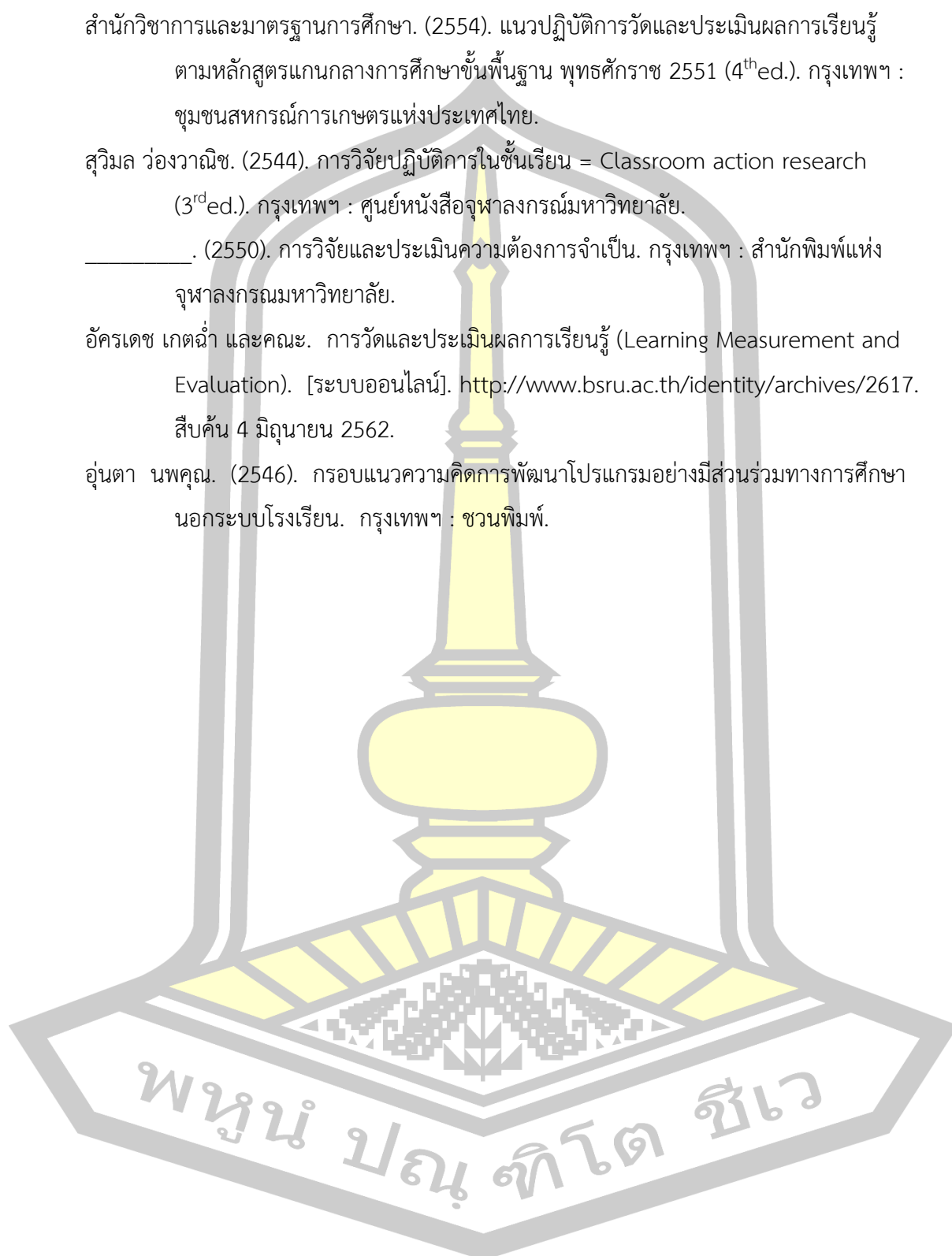
.....

.....

### บรรณานุกรม

- ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล. สุตยอตแอปพลิเคชันแห่งการประเมินผลการเรียนรู้. [ระบบออนไลน์].  
<https://www.scimath.org/article-technology/item/10115-2019-04-19-03-47-12>.  
 สืบค้น 10 สิงหาคม 2562.
- ชวลิต ชุกาแพง. (2549). การประเมินการเรียนรู้ = Learning assessment. มหาสารคาม : ภาควิชา  
 หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
 พัฒนาศึกษา.
- ปริญญา มีสุข. (2552). ผลการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู.  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงแก้ว กิจธรรม. (2552). การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยกระทรวง  
 ศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2552). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (5<sup>th</sup>ed.). กรุงเทพฯ : เฮ้าส์ ออฟ เคอร์  
 มิสท์.
- ไพศาล หวังพานิช. (2523). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มลิวัดย์ ผิวคราม. การวัดผลและประเมินผลการศึกษา. [ระบบออนไลน์].  
<http://www.ipecp.ac.th/ipecp/cgi-bin/webpili/court.html>. สืบค้น 4 มิถุนายน 2562.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์.  
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- \_\_\_\_\_. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.  
 กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม = Classical test theory. พิมพ์ครั้งที่ 7.  
 กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). สรุปรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2(79),  
 15-23, กุมภาพันธ์-เมษายน.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2544). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง.  
 เชียงใหม่ : The knowledge Center.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (4<sup>th</sup>ed.). กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน = Classroom action research (3<sup>rd</sup>ed.). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2550). การวิจัยและประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัครเดช เกตฉำ และคณะ. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Measurement and Evaluation). [ระบบออนไลน์]. <http://www.bsru.ac.th/identity/archives/2617>. สืบค้น 4 มิถุนายน 2562.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษา นอกกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

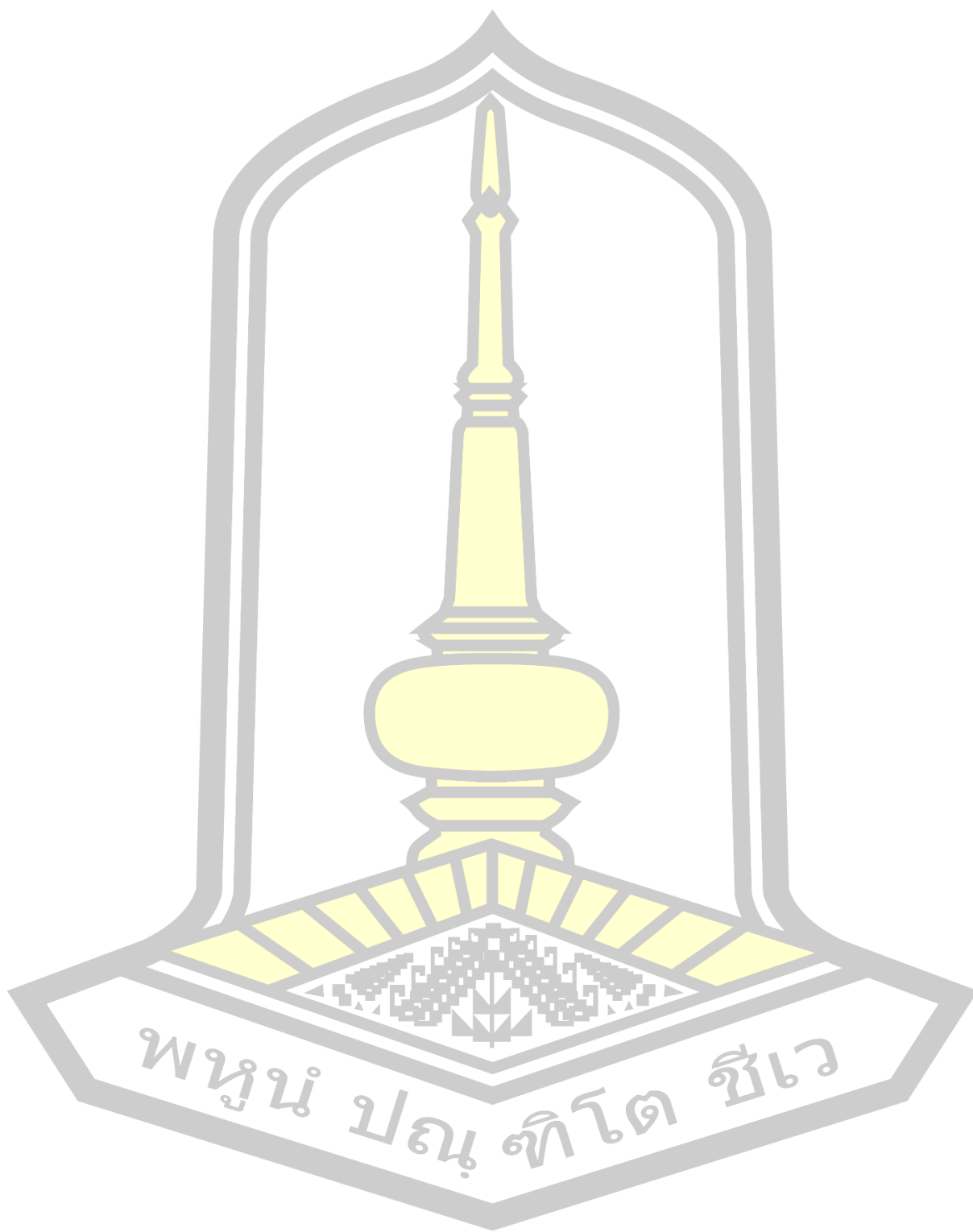




## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	ว่าที่ร้อยตรีสิทธิชัย ใจสุข
วันเกิด	วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	บ้านนาสองห้อง ตำบลคำป่าหลาย อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	159 หมู่ที่ 8 บ้านนาสองห้อง ตำบลคำป่าหลาย อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร 49000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชื่นชมพิทยาคาร เลขที่ 73 หมู่ที่ 10 ตำบลชื่นชม อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม 44160
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว



พหุณํ ปณฺ ทิโต ชีเว