



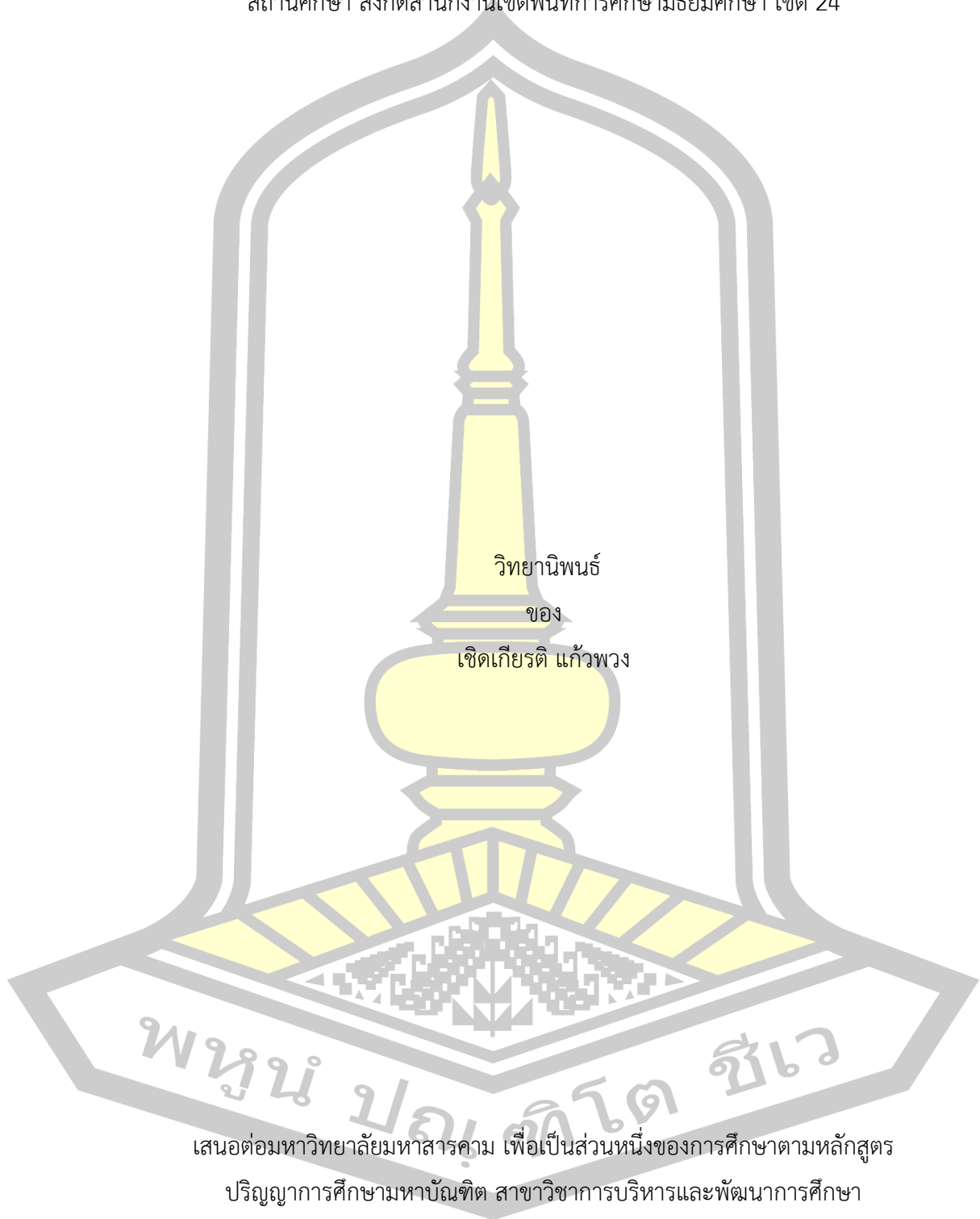
การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

วิทยานิพนธ์  
ของ  
เชิดเกียรติ แก้วพวง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา  
มกราคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

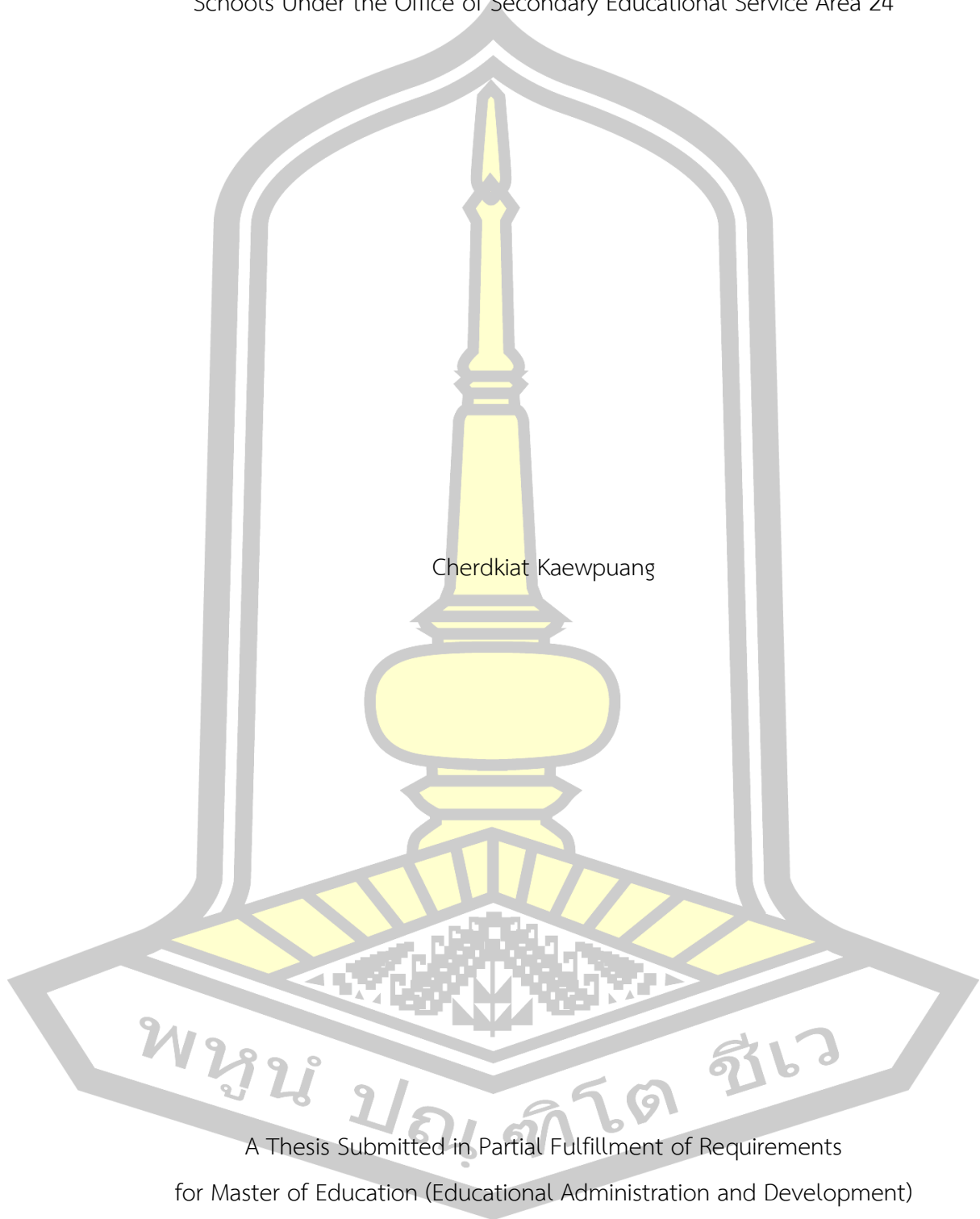


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มกราคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing Guidelines over Teacher Development on Authentic Assessment for  
Schools Under the Office of Secondary Educational Service Area 24



Cherdkiat Kaewpuang

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

January 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายเชิดเกียรติ แก้วพวง  
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ลักษณ์ สรวิวัฒน์ )

กรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์ )

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทาลัย  
มหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ )

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24		
<b>ผู้วิจัย</b>	เชิดเกียรติ แก้วพวง		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร. ลักขณา สรวิวัฒน์		
<b>ปริญญา</b>	การศึกษามหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารและพัฒนการศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีที่พิมพ์</b>	2563

### บทคัดย่อ

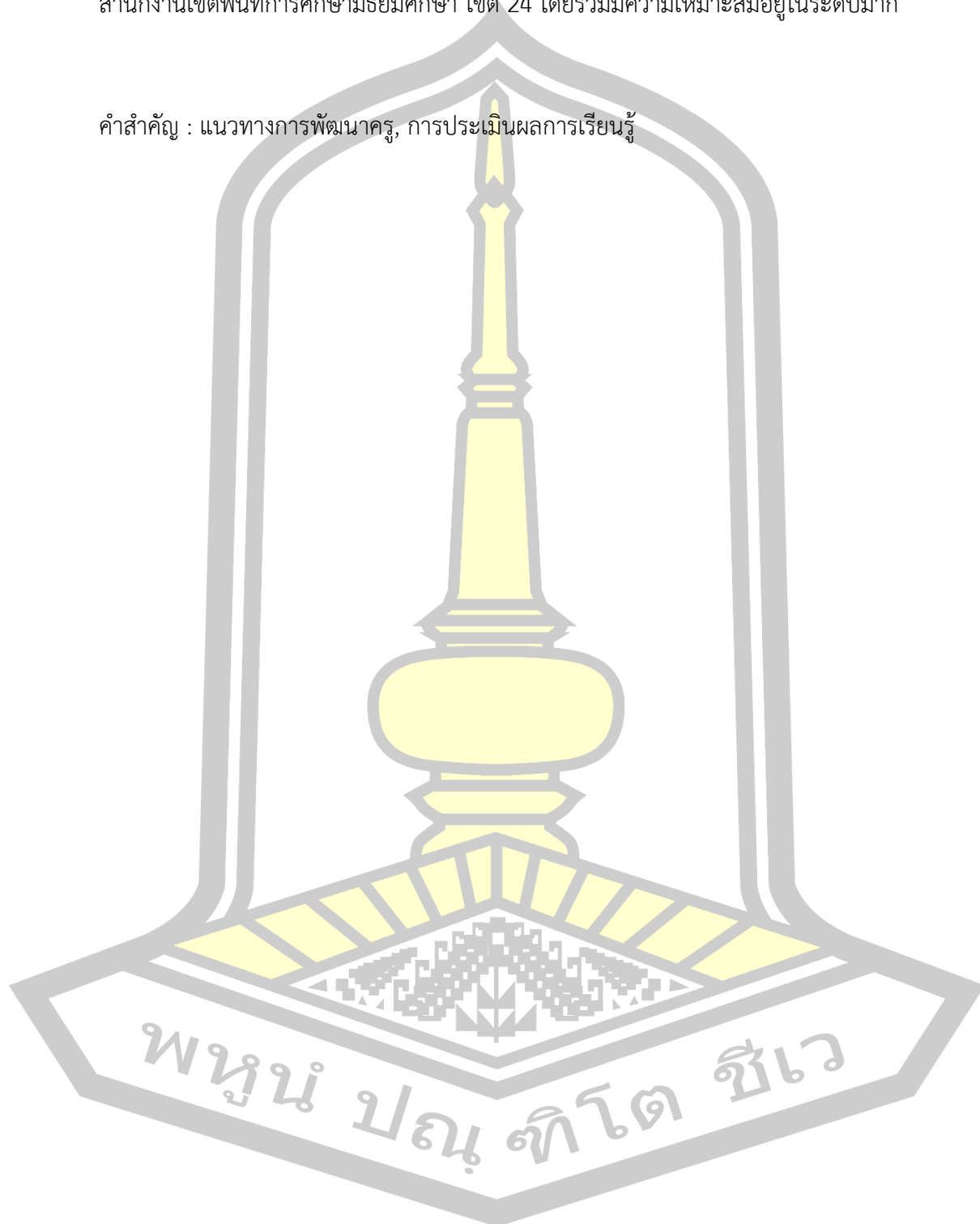
การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือครูวิชาการจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 365 คน ได้มาโดยวิธีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิแล้วสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) มีความสำคัญจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิธีการประเมิน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และการกำหนดกรอบการประเมินตามลำดับ

2. แนวทางการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาครู, การประเมินผลการเรียนรู้



<b>TITLE</b>	Developing Guidelines over Teacher Development on Authentic Assessment for Schools Under the Office of Secondary Educational Service Area 24		
<b>AUTHOR</b>	Cherdkiat Kaewpuang		
<b>ADVISORS</b>	Associate Professor Lakkana Sariwat , Ph.D.		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration and Development
<b>UNIVERSITY</b>	Maharakham University	<b>YEAR</b>	2020

#### ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) Explore the current conditions desirable condition and the need for authentic assessment for schools under the Office of Secondary Educational Service Areas 24, 2) Develop guidelines for authentic assessment for schools under The Office of Secondary Educational Service Areas 24, By using the method of conducting research and development, divided into 2 phases, which are phase 1, the study of current conditions, desirable condition and the needs of authentic assessment for schools. The samples were selected from schools, the head of departments or academic teachers from schools under The Office of Secondary Educational Service Areas 24, amount of 365 teachers. Acquired by calculating the number of samples in the population proportion of each level and then randomly. The research tool was a questionnaire with a scale. Phase 2: The development of guidelines for teacher development in authentic assessment. The data were collected through 7 experts selected by purposive sampling technique. The research tools were the evaluation form of the appropriateness of the teacher development guidelines for authentic assessment for schools, statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Needs Index.

The research findings were as follows:

1. The current condition of authentic assessment as a whole and each aspect were at the high level, the desirable condition of which as a whole and each aspect were at the highest level, and the need of which in 3 orders from the first to last was determination of assessment methods, determination of evaluation criteria, and establishing the evaluation framework respectively.

2. The guidelines for authentic assessment for schools under the Office of Secondary Educational Service Area 24 as a whole was suitable at a high level.

Keyword : Teacher Development Guidelines, Learning Evaluation





## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรีวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้ข้อคิด คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบข้อบกพร่องพร้อมทั้งชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ด้วยความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำแนะนำและประเมินความเหมาะสมของแนวทาง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่ออุ่น แก้วพวง คุณแม่คำพู แก้วพวง นางศศิรินทร์ แก้วพวง และเด็กชาย ญาณกร แก้วพวง ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย จนทำให้การวิจัยนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และคุณค่าของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณูปการของนักวิชาการผู้สร้างผลงานทางวิชาการที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าวิจัยงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พูน ปณ ทิโต ชีเว  
เชิดเกียรติ แก้วพวง

## สารบัญ

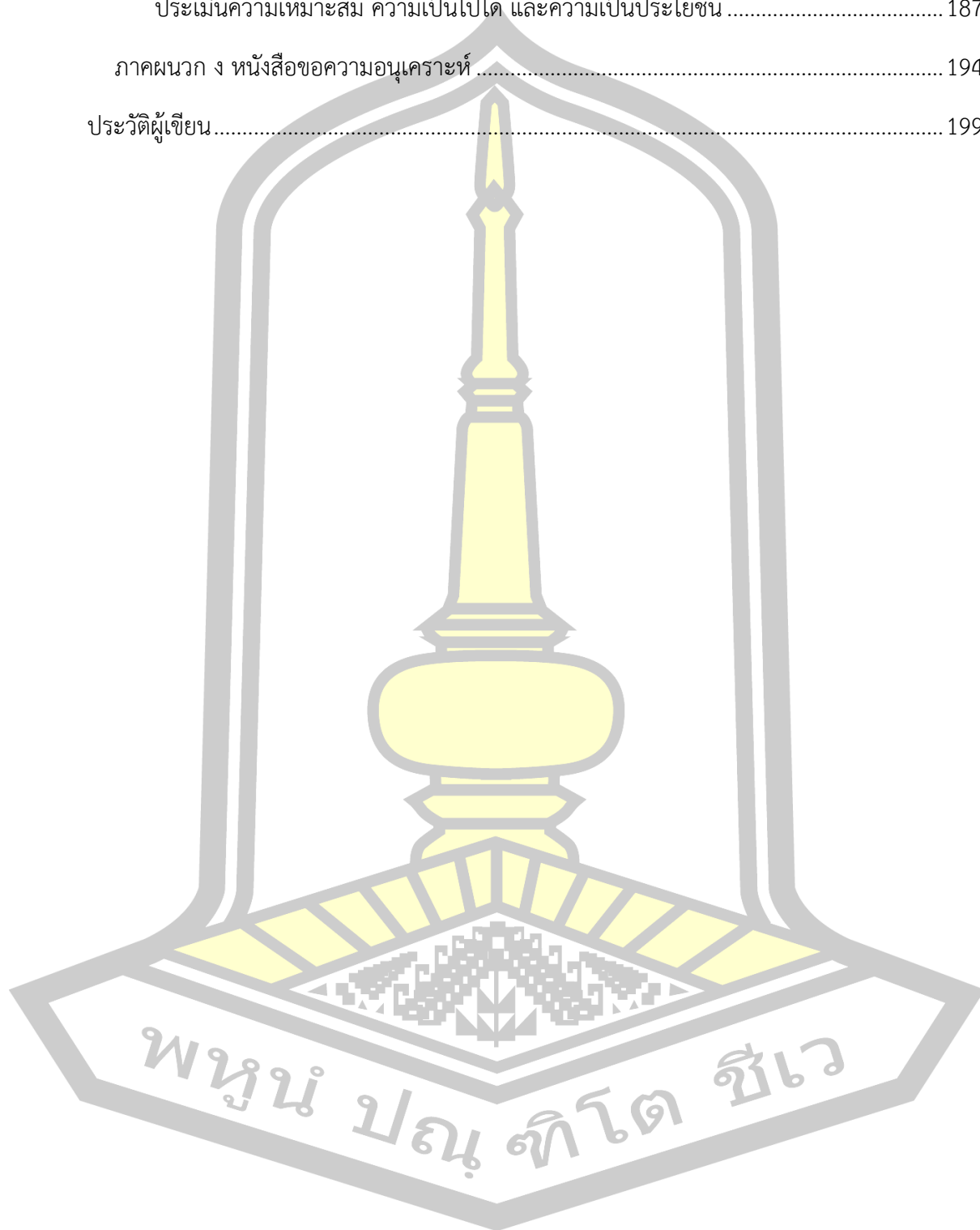
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารการศึกษา.....	11
การบริหารงานวิชาการ.....	14
การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง.....	36
การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูหรือบุคลากร.....	65
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86

งานวิจัยในประเทศ.....	86
งานวิจัยต่างประเทศ.....	91
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	93
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.....	95
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.....	100
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	143
สรุปผล.....	143
อภิปรายผล.....	144
ข้อเสนอแนะ.....	145
บรรณานุกรม.....	146
ภาคผนวก.....	153
ภาคผนวก ก แบบประเมินตัวบ่งชี้ การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.....	154
ภาคผนวก ข แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการ พัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.....	170

ภาคผนวก ค แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง แบบ  
 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ..... 187

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ ..... 194

ประวัติผู้เขียน ..... 199



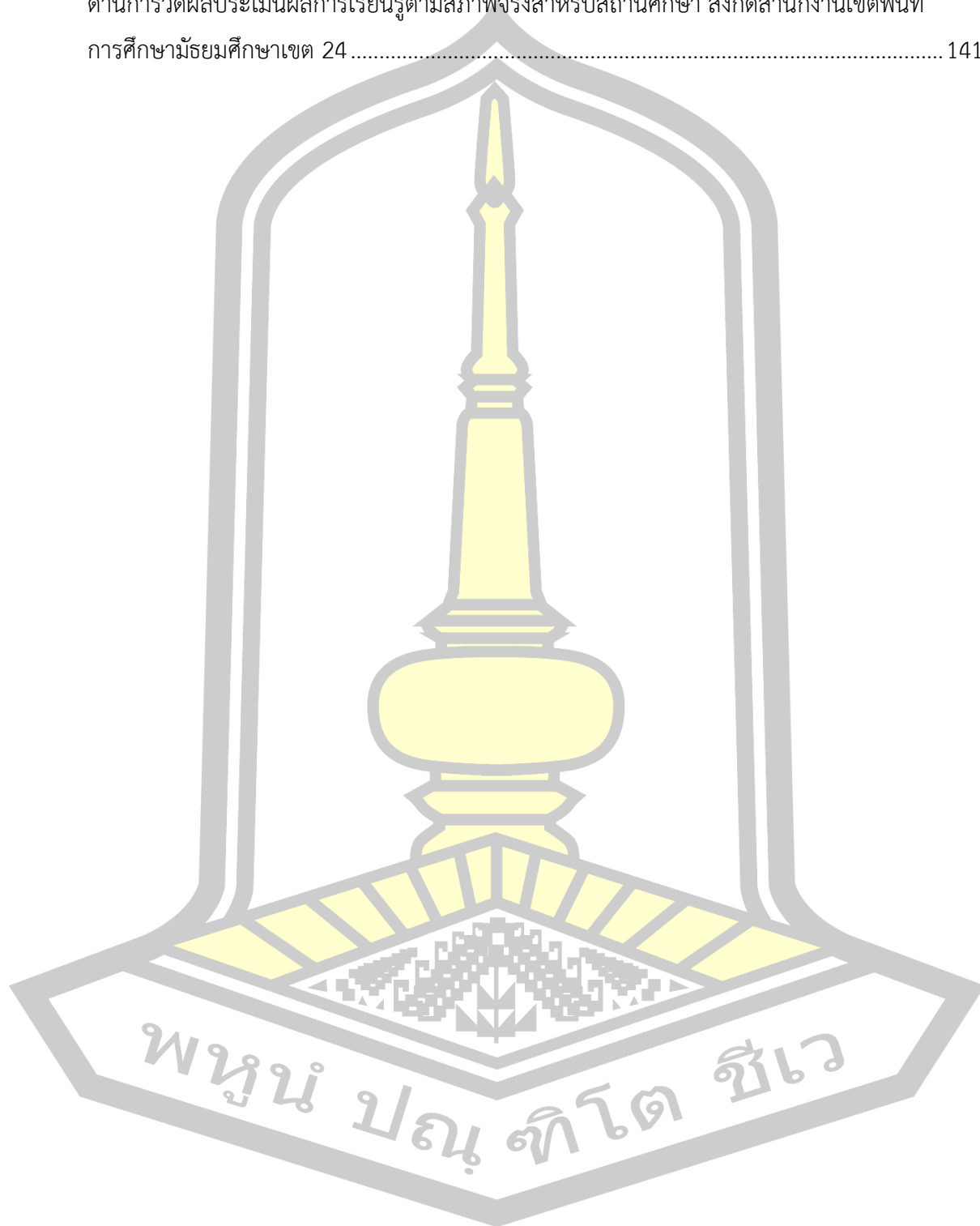
## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	สังเคราะห์องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงจากนักวิชาการ 3 รายการ ....	46
ตาราง 2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
ตาราง 3	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 .....	106
ตาราง 4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นขององค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.....	108
ตาราง 5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน .....	109
ตาราง 6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดแนวทางของงานที่ต้องปฏิบัติ.....	112
ตาราง 7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และ สถานที่ในการประเมิน .....	113
ตาราง 8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดกรอบการประเมิน.....	114
ตาราง 9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดวิธีการประเมิน.....	116

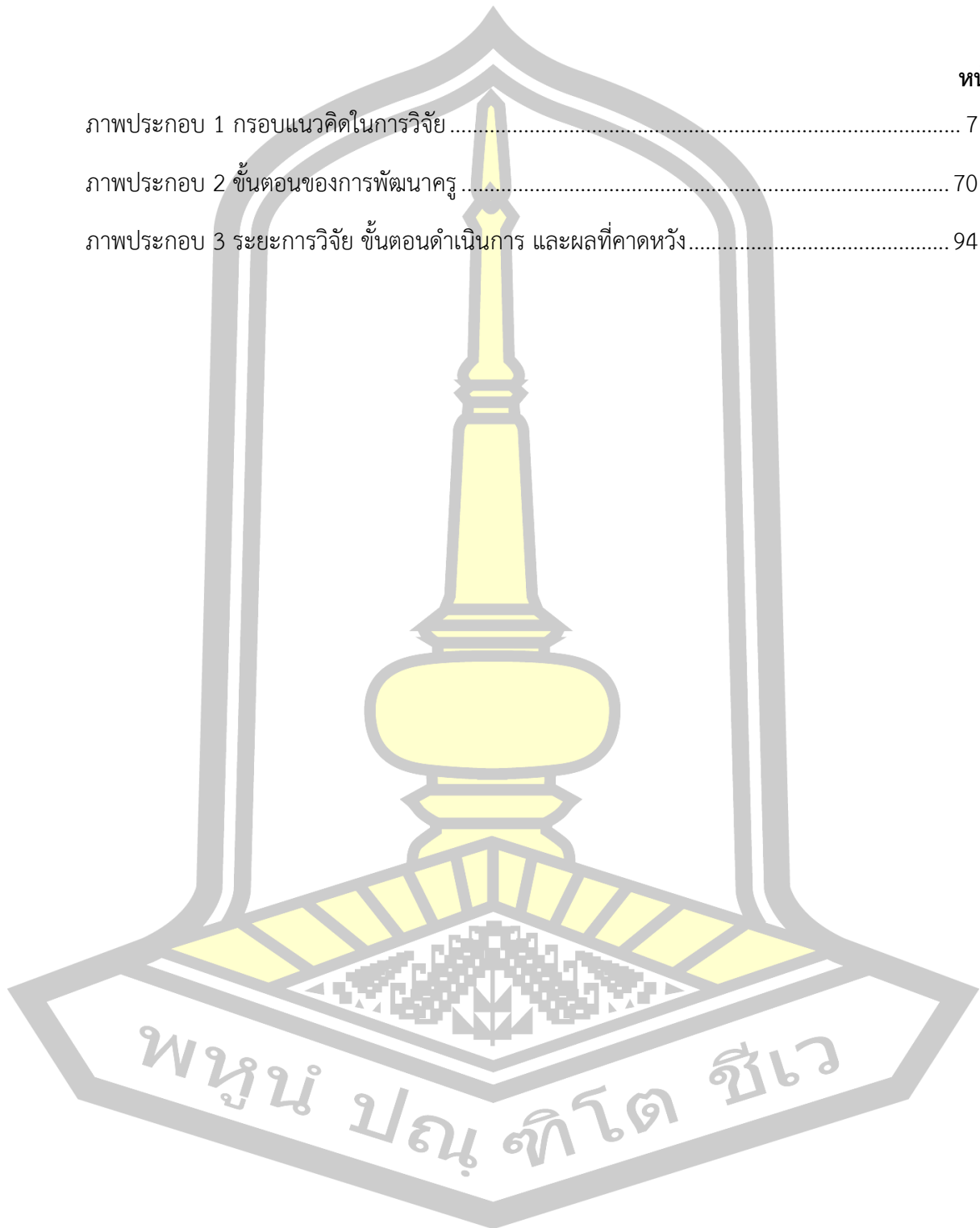
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดผู้ประเมิน.....	117
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดเกณฑ์การประเมิน .....	119
ตาราง 12 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดวิธีการประเมิน.....	120
ตาราง 13 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดเกณฑ์การประเมิน .....	122
ตาราง 14 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดกรอบการประเมิน .....	123
ตาราง 15 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลาและสถานที่ในการประเมิน .....	124
ตาราง 16 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดตัวผู้ประเมิน .....	125
ตาราง 17 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	126
ตาราง 18 แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 .....	136

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครู  
ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ..... 141



## สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนของการพัฒนาครู.....	70
ภาพประกอบ 3 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	94





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน นอกจากให้ทั่วถึงแล้วยังมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง สังคม และรัฐบาลต้องการเห็นหลักฐานอันเป็นผลมาจากการจัดการศึกษานั้นคือ คุณภาพของผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร หน่วยงานที่รับผิดชอบนับตั้งแต่สถานศึกษา ต้นสังกัดหน่วยงานระดับชาติที่ได้รับมอบหมาย จึงมีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน ตามความคาดหวังของหลักสูตร ด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีอยู่หลายระดับ โดยทุกระดับมี เจตนาารมณ์เช่นเดียวกันคือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลการประเมินในระดับ ต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระ ความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตาม สภาพปัญหาและความต้องการ อาทิเช่น กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียน ที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกาย และสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือ ผู้เรียนได้ทันทั่วถึง อันเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552)

การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน หลายประการ โดยคำนึงถึงความจำเป็นพื้นฐานที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา และสภาพแนวโน้มของ ความเจริญก้าวหน้าในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ไร้ขีดจำกัดทั่วโลก ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ และมีผลต่อระบบการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ทำให้เกิดแนวคิดแนวปฏิบัติในการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่จะดำเนินอยู่ ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ในประเทศไทยนับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาใหม่ ของประเทศไทยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง

การวัดและประเมินผู้เรียน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยยึดหลักผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดซึ่งกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547)

การวัดและประเมินผลทางการศึกษาที่รู้จักกันทุกวันนี้ เป็นผลมาจากพัฒนาการทางด้านความคิดและประสบการณ์ของนักทฤษฎีทางการวัดและประเมินผลที่ช่วยสร้าง สานต่อ และสะสมมาเป็นเวลานานจนเป็นที่รู้จักกันและใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน โดยในระยะแรก ๆ เป็นการวัดและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน แต่ทั้งนี้ทำให้การประเมินผลไม่สามารถตอบคำถามที่ต้องการได้ทั้งหมด จึงได้มีการบุกเบิกแนวทางการประเมินที่เหมาะสมใหม่ ซึ่งส่งผลทำให้แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ตลอดจนเกิดการพัฒนาการประเมินแนวใหม่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ซึ่งการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินโดยกระบวนการสังเกต จดบันทึก และรวบรวมข้อมูลจากผลงาน และวิธีการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ปัญหา การประเมินตนเอง การแสดงออกจากการปฏิบัติในสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริงนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียน การปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องความสำเร็จของผู้เรียน และการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ดังนั้นการประเมินตามสภาพจริงจึงจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ลดบทบาทของการประเมินโดยใช้แบบทดสอบลงและใช้การสังเกตให้มากขึ้น ให้การประเมินเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่มีการเรียนการสอนให้เป็นธรรมชาติ ไม่สร้างความตึงเครียดให้แก่นักเรียน และนอกจากครูผู้สอนจะเป็นผู้ประเมินแล้ว ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียน เพื่อนร่วมชั้น ครูวิชาอื่นผู้บริหาร หรือผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมิน ซึ่งการประเมินตามสภาพจริงนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลผลการประเมินที่เพียงพอ แม่นยำและเชื่อถือได้สูง แต่ทั้งนี้ย่อมมีผลมาจากการสร้างเครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เลือกใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่มุ่งประเมิน ซึ่งจะต้องครอบคลุมพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย และเน้นกระบวนการ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ความคิด สามารถวางแผนและทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนเป็นกระบวนการในการทำงานหรือไม่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝนในโรงเรียนไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ในสังคมได้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจึงมีความสำคัญดังกล่าว และถือเป็นทางเลือกใหม่ของการวัดและประเมินผลที่ควรจะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีที่สุด ซึ่งสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีคุณภาพ

จะเห็นได้ว่า การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงจึงเหมาะสำหรับครูในด้านการนำข้อมูลมาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน (กรมวิชาการ, 2545)

สถานศึกษาในฐานะผู้ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียนตามตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน จึงถือเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพตามกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน ซึ่งดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยเฉพาะระดับพัฒนาการของผู้เรียนที่เริ่มพัฒนาไปตามความพร้อมในแต่ละวัยหรือพัฒนาการในระดับช่วงอายุต่าง ๆ ของผู้เรียน หากครูผู้สอนเก็บข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะการวัดผลและประเมินผลตรงตามสภาพจริงของผู้เรียนแต่ละคนจะเกิดความหลากหลายในการประเมินผู้สอนทราบผลของความรู้ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียนในแต่ละคนได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนในแต่ละรายวิชา ซึ่งสถานศึกษาต้องดำเนินการด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดตามธรรมชาติวิชาวาระดับช่วงชั้นของผู้เรียน ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอ สนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนตลอดจนสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของตน และยอมรับผลการประเมินตามสภาพจริง อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (กรมวิชาการ, 2545)

การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ที่ผ่านมามีปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนนั้นคือ ปัญหาคุณภาพผู้เรียน ร่องลงมาเป็นปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในมาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะอยู่ในระดับดีถึงดีมาก แต่ยังสวนทางกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-Net) พบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาในรายวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ยังคงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จากสถานการณ์ดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาของสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า ครูขาดทักษะที่จำเป็นในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อที่ 5 ความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านสมรรถนะการวัดและประเมินผล การศึกษา ซึ่งในปัจจุบันไม่สอดคล้องและไม่ครอบคลุมการประเมินผลตามสภาพจริง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพจากผลการใช้การประเมินแบบ รายบุคคล และผลจากการใช้การประเมินแบบดั้งเดิมซึ่งมีจุดอ่อนมาก โดยครูผู้สอนยังคงนำวิธีการวัด และประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับผู้เรียน เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไม่มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริง ของผู้เรียน เน้นการวัดความรู้ความจำมากกว่าความแตกต่างระหว่างผู้เรียน จึงส่งผลกระทบต่อ ภาพลักษณ์ด้านคุณภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการวัดความรู้ ความเข้าใจที่ซับซ้อน และความสามารถในการปฏิบัติ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนดังกล่าวไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เหมาะสม และทำให้ผู้เรียนขาดทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ และนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมที่ซับซ้อนของยุคปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนตกต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24, 2562)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนทำหน้าที่มีส่วนในการรับผิดชอบวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้มีความตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของงานวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ เนื่องจากครูผู้สอนยังขาดทักษะที่จำเป็นในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ขาดความรู้เรื่อง การวัดและประเมินผลการศึกษา ทำให้ไม่สามารถนำผลการเรียนไปพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงได้จัด ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาแนวทางการประเมินผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและเพื่อพัฒนา แนวทางพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

#### คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นอย่างไร

2. แนวทางการพัฒนาครูด้านวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนบุคลากรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. ได้แนวทางในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา
  - ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขั้นตอนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จากการศึกษาของ สมนึก นนทิจันทร์ (2545), กรมวิชาการ (2545) และนวลจิตต์ เขาว์กิตติพงศ์ และคณะ (2544) ประกอบด้วย 1) กำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ 2) กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ 3) กำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) กำหนดวิธีการประเมิน 6) กำหนดตัวผู้ประเมิน และ 7) กำหนดเกณฑ์การประเมิน

## 2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถาม และความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น

### 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,631 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือเป็นครูที่ทำงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 365 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา นำมาคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนที่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

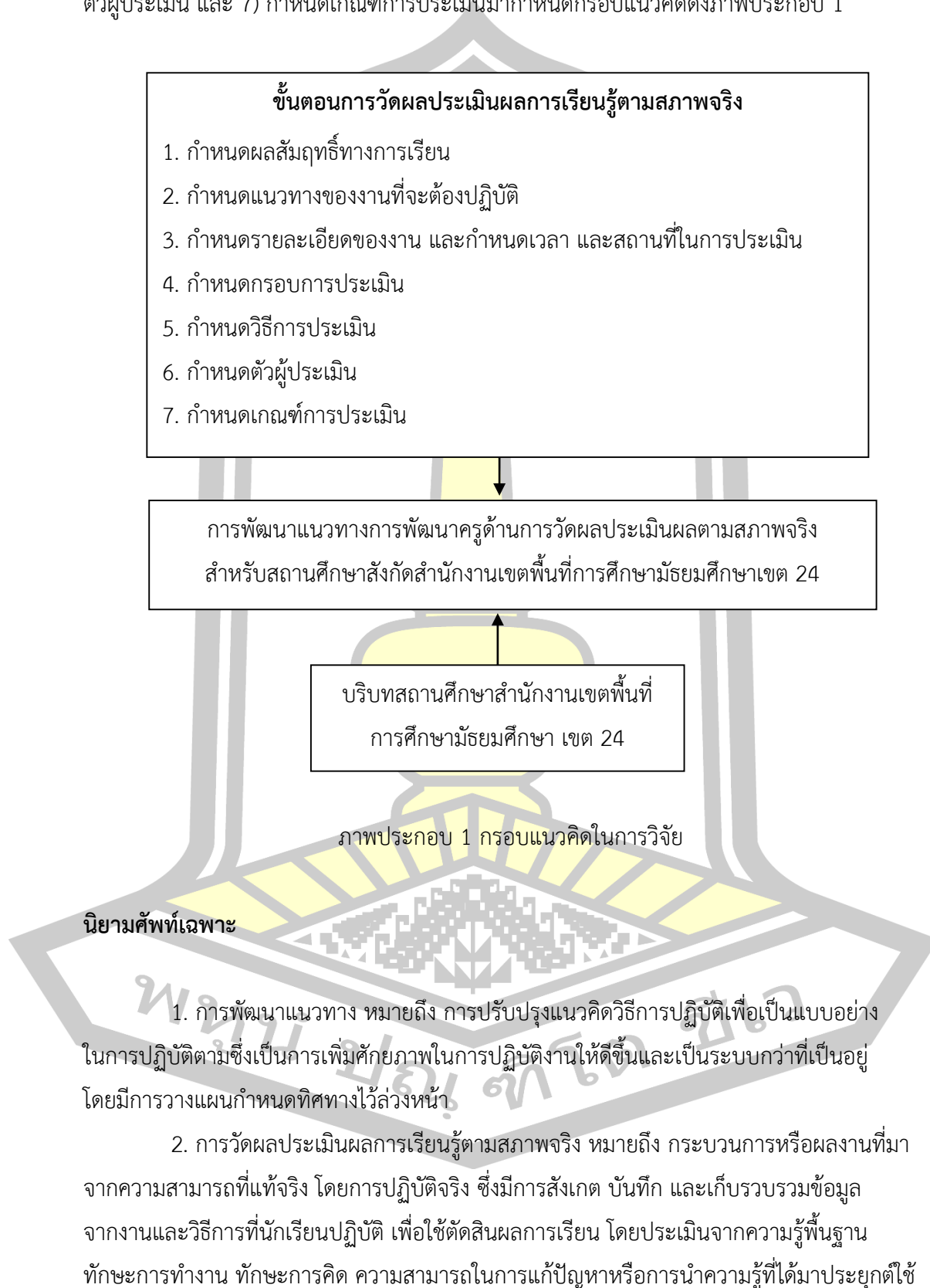
ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางในการพัฒนาครูด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนาแนวการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ที่เป็น Best Practice ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 3 โรงเรียน ในการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (โดยประเมินความเหมาะสม) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดขั้นตอนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จากการสังเคราะห์งานของ สมนึก นนทิจันทร์ (2545), กรมวิชาการ (2545) และนวลจิตต์ เขาว์กิริติพงศ์ และคณะ (2544) ประกอบด้วย 1) กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ 3) กำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา

และสถานที่ในการประเมิน 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) กำหนดวิธีการประเมิน 6) กำหนดตัวผู้ประเมิน และ 7) กำหนดเกณฑ์การประเมินมากำหนดกรอบแนวคิดดังภาพประกอบ 1



ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อค้นหาข้อบกพร่องของผู้เรียนและผู้สอนที่ต้องปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน

3. องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินผู้เรียนจากการวัดผลการปฏิบัติตามสภาพจริงของผู้เรียนที่เกิดขึ้น โดยมี 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ
- 2) กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ
- 3) กำหนดรายละเอียดของงานและกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน
- 4) กำหนดกรอบการประเมิน
- 5) กำหนดวิธีการประเมิน
- 6) กำหนดตัวผู้ประเมิน และ
- 7) กำหนดเกณฑ์การประเมิน

3.1 กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การระบุสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องทำหรือปฏิบัติให้สำเร็จ ด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทักษะทางการเรียน โดยการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะแบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

- 1) การทดสอบก่อนสอนหรือการทดสอบเพื่อจัดตำแหน่ง (Placement Testing)
- 2) การทดสอบย่อย (Formative Testing) และ
- 3) การทดสอบรวมหรือการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียน โดยมีวิธีการวัดได้แก่ การทดสอบ การวัด การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสังเกต การตรวจผลงาน ซึ่งใช้เครื่องมือในการวัดผลคือ แบบสอบข้อเขียน แบบสอบภาคปฏิบัติ แบบตรวจรายการ แบบประมาณค่า แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก แบบประเมินผลงาน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควรครอบคลุมพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

- 1) วัดด้านความรู้ความจำ
- 2) วัดด้านความเข้าใจ
- 3) วัดด้านการนำไปใช้
- 4) วัดด้านการวิเคราะห์
- 5) วัดด้านการสังเคราะห์ และ
- 6) วัดด้านการประเมินค่า

3.2 กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ หมายถึง การระบุแนวทางงานที่ผู้เรียนทุกคนจะต้องปฏิบัติ หรือเป็นการกำหนดขอบเขตของการประเมิน โดยพิจารณาจากเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนซึ่งจะต้องเชื่อมโยงกับพัฒนาการการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยจะเริ่มจากการสร้างความตระหนักไปสู่การสำรวจ การสืบสวน การนำไปใช้ จะต้องวางแผนให้ครอบคลุมเป้าหมายด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ ด้านความรู้ลึก และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

3.3 กำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน หมายถึง การระบุรายละเอียดของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ด้านระยะเวลา ด้านสถานที่ที่ใช้ในการประเมิน โดยจะเชื่อมโยงต่อจากการกำหนดภาระงานของผู้เรียนที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ถึงภาระงานที่ผู้เรียนได้รับมอบหมายนั้นว่ามีชิ้นงานใดบ้าง เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องแจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับระยะเวลา และสถานที่ที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้



3.4 กำหนดกรอบการประเมิน หมายถึง การระบุกรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมินซึ่งแต่ละรูปแบบจะบอกให้ทราบว่าในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น เราควรพิจารณาในเรื่องอะไรบ้าง (What) ในขณะที่เดียวกันบางรูปแบบอาจมีการเสนอแนะด้วยว่าในการประเมินแต่ละรายการ/แต่ละเรื่องควรพิจารณาหรือตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะของการเสนอแนะวิธีการ (How) รูปแบบการประเมินส่วนใหญ่เริ่มต้นหรือเกิดขึ้นในชั้นเรียน

3.5 กำหนดวิธีการประเมิน หมายถึง การระบุกระบวนการหรือวิธีในการการให้คะแนนเพื่อตัดสินผลการเรียนเพื่อตรวจสอบขั้นสุดท้ายว่านักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ในการประเมินจะต้องสามารถอธิบายความสามารถของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและเป็นธรรมชาติ

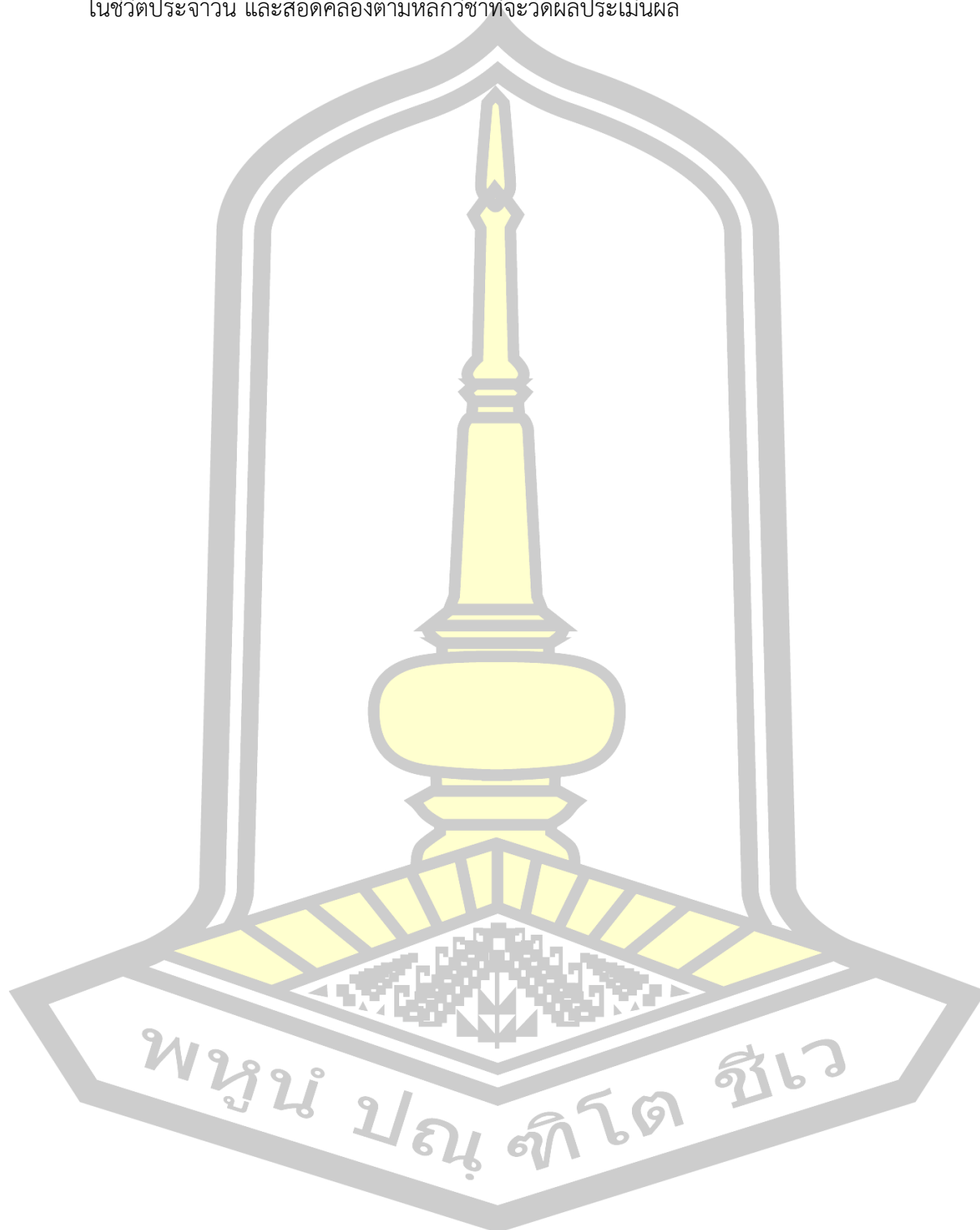
3.6 กำหนดตัวผู้ประเมิน หมายถึง การระบุคุณลักษณะของผู้ประเมินโดยผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่เหมาะสม สามารถควบคุมการประเมิน และสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ เป็นผู้ที่มีการวิเคราะห์ มีจิตใจที่หนักแน่น มั่นคง ยืนหยัดในความถูกต้อง มีความสามารถเข้าใจถึงภาพการทำงานรูปแบบต่าง ๆ ได้ เป็นผู้มีจิตใจที่เป็นธรรม มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักช่างสังเกต เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอนหรือประเมิน มีความเป็นอิสระในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติด้วยความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ประเมิน

3.7 กำหนดเกณฑ์การประเมิน หมายถึง การระบุเครื่องมือในการให้คะแนนซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ให้คะแนนประกอบด้วยเกณฑ์ต่าง ๆ ในการพัฒนาชิ้นงานหรือการปฏิบัติโดยมี 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 ให้คะแนนในลักษณะรวม เป็นการให้คะแนนในความหมายว่าคะแนนนั้นเป็นคะแนนความประทับใจในผลงานทั้งหมด รวมทั้งด้านแล้วมักใช้กับ เครื่องมือวัดที่เป็น Authentic Test และแนวทางที่ 2 ให้คะแนนในลักษณะวิเคราะห์งานเป็นส่วนย่อย เป็นการแตกย่อยผลสัมฤทธิ์ของงานหนึ่ง ๆ ออกเป็นหลาย ๆ ด้าน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน

4. แนวทางการพัฒนาครู หมายถึง วิธีดำเนินการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูหรือบุคลากรซึ่งมีหลายวิธีการได้แก่ การส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การพัฒนาผ่านการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาครูหรือบุคลากรให้เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการพัฒนา เช่น การพัฒนาความรู้ หรือพัฒนาความสามารถต่าง ๆ ของครูหรือบุคลากร

5. แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง วิธีดำเนินการในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรที่ทำหน้าที่วัดผลประเมินผลการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง และยังเป็นการพัฒนาหน่วยงานไปในตัวด้วย โดยเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อให้ทราบถึงความสามารถของผู้เรียน และค้นหาข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุง แก้ไข พัฒนาและให้เอื้อต่อการเรียน

การสอน ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน ต้องอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นจริง  
ในชีวิตประจำวัน และสอดคล้องตามหลักวิชาที่จะวัดผลประเมินผล



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นพัฒนาแนวทางพัฒนาครูด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวทาง ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอตามลำดับชั้นดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารงานวิชาการ
3. การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
4. การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูหรือบุคลากร
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### การบริหารการศึกษา

1. ความหมายการบริหารการศึกษา

สมบูรณ์ พรรณนาภพ (2521) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2550) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ และให้เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2545) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็น ผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม ให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล อาศัยทรัพยากร เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการศึกษา โดยมีกระบวนการอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา

## 2. ขอบข่ายการบริหารการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดขอบข่ายงานในการบริหารและจัดการศึกษา 4 ด้าน โดยในการบริหารงานตามขอบข่ายงานในแต่ละด้านเป็น ดังนี้

### 1. การบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

### 2. การบริหารงบประมาณมีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 2.1 การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ

### 2.3 การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงิน

#### และผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.6 การบริหารบัญชี

### 3. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายดังนี้

3.1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3 การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.5 การออกจากราชการ

### 4. การบริหารงานทั่วไปมีขอบข่าย

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 งานพัฒนาระบบและพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา

4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7 การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงาน

ทั่วไป

4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.10 การรับนักเรียน

4.11 การส่งเสริมประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.13 งานส่งเสริมกิจการนักเรียน

4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร

หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ

4.17 การจัดระบบควบคุมในหน่วยงาน

#### 4.18 การบริการสาธารณะ

#### 4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น ๆ

ขอข่ายการบริหารการศึกษาสามารถ สรุปได้ว่า ขอข่ายการบริหารการศึกษา  
 ชั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ  
 การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหลักการบริหารโรงเรียนที่ตั้นผู้บริหารต้องรู้  
 ทฤษฎีการบริหาร และสามารถนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมประกอบกับการมีภาวะ  
 ผู้นำที่ดีและที่สำคัญคือ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจึงจะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ  
 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข สอดคล้อง  
 กับความมุ่งหวังตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการพัฒนา  
 แนวทางการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานวิชาการ

#### การบริหารงานวิชาการ

##### 1. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่ง  
 ของการบริหารการศึกษางานอื่น ๆ จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้งานวิชาการประสบความสำเร็จ  
 มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนงานวิชาการ  
 ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาสาระของงานอย่างดีที่สุด  
 จึงจะสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้มีนักวิชาการได้ให้  
 ความหมายไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง  
 การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน  
 ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่ง คือ  
 การให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน มีผู้บริหารหรือครูใหญ่เป็น ผู้นำทางวิชาการมีทำงาน  
 ร่วมกับครูให้คำแนะนำ และประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร  
 สถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน  
 ให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการ  
 จัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุด  
 แก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

ภิญโญ สาร (2546) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่งคือ การให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน

จากความหมายที่นักวิชาการข้างต้นกล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่จัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาให้มากที่สุด

## 2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญในการจัดระบบงานให้รัดกุม และต้องมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการไว้ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานวิชาการว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาหรือโรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น โดยที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและเข้าใจในเรื่องของการบริหารการศึกษา เข้าใจจุดมุ่งหมายของหน่วยงานและเข้าใจหลักการบริหารงานวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2539) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานหลักที่เป็นหัวใจของโรงเรียนมีหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ใช้กำกับกระบวนการผลิตและกำกับการจัดระบบงานในส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ตอบสนองและสนับสนุนการทำงานของโรงเรียนให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ เป็นคนที่สมบูรณ์ งานวิชาการจึงกลายเป็นงานศูนย์กลางของโรงเรียน ครอบครัวโรงเรียน ทั้งระบบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนเป็นชีวิตจิตใจของสถาบันที่เดียว ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะรับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่งคือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครูกระตุ้นเตือนครู ให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอนงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปความสำคัญของการบริหารงานวิชาการได้ว่า งานวิชาการเป็นงานในสถานศึกษาที่เป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครูกระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครูและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องของการบริหารการใน สถานศึกษาเข้าใจจุดมุ่งหมายของหน่วยงานและเข้าใจหลักการบริหารงานวิชาการ

### 3. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2545) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2545) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตรซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ
  - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
  - 1.3 สื่อการเรียนรู้
  - 1.4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 12 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา



2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

คุรุสภา (2545) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ 6 กลุ่มงาน ดังนี้

1. งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
2. งานบริหารหลักสูตร
3. งานสื่อและนวัตกรรม
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานนิเทศภายใน
6. งานส่งเสริมวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการว่าประกอบด้วยงาน 17 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้เสนอไว้ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยสรุปจากข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการทั้งหมด 17 ด้าน ผู้วิจัยได้ยึดข้อบ่งชี้ของนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่กล่าวถึงมากที่สุดข้างต้น 1 ด้าน คือ การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีรายละเอียดดังนี้

การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และกระทรวง ศึกษาธิการได้กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกๆระดับ ไม่ว่าจะป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

## 1. ความหมายของการวัดผลประเมินผล

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผลไว้ดังนี้

เสนอ ภิรมจิตรผ่อง (2542) ได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผลว่าการวัดเป็นการกำหนดตัวเลข เพื่อใช้แทนปริมาณของลักษณะของบุคคล หรือสิ่งของที่จะวัด โดยลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของที่จะวัดนั้นต้องวัดด้วยเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกัน และใช้มาตรการวัดที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องมือวัดนั้นต้องเชื่อถือได้ และการประเมินผลเป็นกระบวนการสังเคราะห์สารสนเทศที่รวบรวมมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการตัดสินคุณค่าหรือทางเลือกของสิ่งที่ประเมินนั้น หรือนำมาตีค่าเป็นความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) ได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผลว่าการประเมินผลการเรียนรู้อาจเป็นการประเมินที่เป็นธรรมชาติสอดคล้องกับความเป็นจริง เป็นการประเมินที่ทำได้ง่าย ถ้าผู้สอนไม่เข้าใจกระบวนการเรียนรู้สู่ศักยภาพที่ชัดเจน เพราะการเรียนรู้ที่ยังคงต่อเนื่องขณะที่มีการประเมินวิธีการประเมินแบบเดิมโดยการทดสอบ การเรียนรู้จะถูกปิดลงในขณะที่มีการประเมินเกิดขึ้น การประเมินสภาพจริงต้องการให้ผู้เรียนประยุกต์ความรู้ที่มีอยู่ก่อนกับสถานการณ์ใหม่ ผู้สอนสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ผู้เรียนจำได้ อะไรเป็นสิ่งที่ผู้เรียนประยุกต์ขึ้นทำให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่ความยุติธรรมของการประเมิน ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่สนใจ และมีความเข้าใจชัดเจน รวมถึงความรับผิดชอบของการที่จะคิด ประดิษฐ์ คิดค้นหาคำตอบเอง สิ่งที่น่าสนใจของการเรียนสำหรับผู้สอนคือผู้เรียนคิดอย่างไร

สมบูรณ์ ต้นยะ (2545) ได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผลว่าการวัดผลการศึกษาและการประเมินทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ เมื่อมีการวัดผลจะได้จำนวน ปริมาณ อันดับ หรือรายละเอียดของคุณลักษณะ หรือพฤติกรรม ความสามารถของบุคคล แล้วเอาผลจากการวัดเหล่านี้มาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือมาตรฐานที่ต้องการ เพื่อตัดสินใจชี้ขาด หรือลงสรุปเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผล ดังนี้ การวัด (Measurement) หมายถึง กระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะที่มีความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่วัดนั้น ๆ การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ บางที่ขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว

จากความหมายของการวัดและประเมินผลที่นักการศึกษาในข้างต้น ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การวัดเป็นการกำหนดค่าตัวเลข เพื่อใช้แทนปริมาณของลักษณะของ

สิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการจะวัด โดยลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของที่จะวัดนั้นต้องวัดด้วยเครื่องมือวัดที่สอดคล้อง และใช้มาตรการวัดที่เหมาะสม โดยเฉพาะเครื่องมือวัดนั้นต้องเชื่อถือได้ และการประเมินผลเป็นกระบวนการสังเคราะห์สารสนเทศที่รวบรวมมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการตัดสินคุณค่าหรือทางเลือกของสิ่งที่ประเมินนั้น หรือเพื่อนำมาตีค่าเป็นความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

## 2. จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐาน 2 ประการ ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียน และการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปรผลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด การเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้ เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้น ในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนา ในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้น การปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์ การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน ในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้ จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้ จบรายวิชา เพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดี ต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่า ใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552)

## 3. ประโยชน์ของการวัดผลและประเมินผล

สมนึก ภัททิยธนี (2553) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดผลการศึกษาไว้

ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อนักเรียน คือ ช่วยให้นักเรียนได้ทราบว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ เต็ม-ด้อย เพียงใด อยู่ในระดับใด และหากมีข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไข ช่วยให้นักเรียนเห็นความสามารถและความถนัดของตนเอง ทำให้เข้าใจตนเองยิ่งขึ้น ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนและเข้าใจในบทเรียนเพิ่มขึ้น

2. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน คือ เป็นข้อมูลให้ครูได้เตรียมการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้ครูได้รู้จักนักเรียนในด้านต่าง ๆ ละเอียดยิ่งขึ้น ช่วยให้ครูสามารถรายงานผลการศึกษาให้นักเรียน ผู้ปกครอง อาจารย์ ฝ่ายแนะแนว และสถาบันการศึกษาที่นักเรียนจะไปเรียนต่อได้ทราบ

3. ประโยชน์ต่อฝ่ายแนะแนว คือ ฝ่ายแนะแนวจํานำผลการเรียนไปประกอบการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียน แนะนำการเรียนต่อ หรือแนะแนวอาชีพได้ถูกต้อง และเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร

4. ประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร คือ ช่วยในการวางแผนการเรียนการสอน การบริหารโรงเรียนให้ถูกต้องยิ่งขึ้น ช่วยในเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป การวัดผลประเมินผลมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนของครู โดยจะทำให้ทราบถึงพัฒนาการของผู้เรียนว่าเป็นอย่างไร ทำให้ผู้เรียนทราบข้อบกพร่องที่ผู้สอนต้องปรับปรุงแก้ไข และข้อเด่นที่ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน อีกทั้งยังช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน รวมถึงประโยชน์ต่อฝ่ายแนะแนว ทำให้สามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอน การศึกษาต่อ และการเลือกอาชีพที่เหมาะสมในอนาคต ประโยชน์ต่อผู้บริหาร ช่วยในการตัดสินใจดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และประโยชน์ด้านการวิจัย ทำให้มองเห็นปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไป

#### 4. บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการวัดผลและประเมินผล

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการวัดผลและประเมินผลไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ คือ 1) เป็นเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เป็นประธานกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) อนุมัติผลการประเมินการเรียนรายปี/รายภาค และตัดสินอนุมัติการเลื่อนชั้นเรียน การเข้าชั้น การจบการศึกษา 4) ให้คำแนะนำ ข้อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา 5) กำกับติดตามให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย

## 2. ผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ คือ 1) จัดทำหน่วยการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ แผนการประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชาหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ  
2) วัดและประเมินผลระหว่างเรียนควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด พร้อมกับ  
ปรับปรุงแก้ไขผู้เรียนที่มีข้อบกพร่อง 3) ประเมินตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในรายวิชาที่สอน  
หรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ เมื่อสิ้นสุดการเรียนรายปี/รายภาค ส่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้  
หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ตรวจสอบสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 5) นำผลการประเมินไปวิเคราะห์  
เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

## 3. ครูวัดผล มีบทบาทหน้าที่ คือ 1) ส่งเสริมพัฒนาระบบและเทคนิค

วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ แก่ครู และบุคลากรของสถานศึกษา 2) ให้คำปรึกษา  
ติดตาม กำกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักวิชาการ  
และแนวทางที่สถานศึกษากำหนดไว้ 3) ตรวจสอบ กลั่นกรอง ปรับปรุงคุณภาพของวิธีการ  
เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) ปฏิบัติงานร่วมกับนายทะเบียน  
ในการรวบรวม ตรวจสอบ และประมวลผลการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

## 5. การเทียบโอนผลการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียน  
ของผู้เรียนในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร  
การออกกลางคันและขอกลับเข้ารับการศึกษาคือ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อ  
ในประเทศ นอกจากนี้ ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ  
เช่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบรบอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัว  
การเทียบโอนผลการเรียนควรดำเนินการในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนแรก หรือต้นภาคเรียนแรก  
ที่สถานศึกษารับผู้ขอเทียบโอนเป็นผู้เรียน ทั้งนี้ ผู้เรียนที่ได้รับการเทียบโอนผลการเรียนต้องศึกษา  
ต่อเนื่อง ในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนอย่างน้อย 1 ภาคเรียน โดยสถานศึกษาที่รับผู้เรียน  
จากการเทียบโอนควรกำหนดรายวิชา/จำนวนหน่วยกิตที่จะรับเทียบโอนตามความเหมาะสม  
การพิจารณาการเทียบโอนสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษาและเอกสารอื่น ๆ ที่ให้ข้อมูลแสดง  
ความรู้ ความสามารถของผู้เรียน
2. พิจารณาจากความรู้ ความสามารถของผู้เรียนโดยการทดสอบด้วย  
วิธีการต่าง ๆ ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ

## 3. พิจารณาจากความสามารถและการปฏิบัติในสภาพจริง

การเทียบโอนผลการเรียนให้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการการเทียบ  
โอนจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่ควรเกิน 5 คน โดยมีแนวทางในการเทียบโอน ดังนี้

1) กรณีผู้ขอเทียบโอนมีผลการเรียนมาจากหลักสูตรอื่นให้นำรายวิชาหรือหน่วยกิตที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ จุดประสงค์ เนื้อหาที่สอดคล้องกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 มาเทียบโอนผลการเรียน และพิจารณาให้ระดับผลการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่รับเทียบโอน

2) กรณีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้พิจารณาจากเอกสารหลักฐาน (ถ้ามี) โดยให้มีการประเมินด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย และให้ระดับผลการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่รับเทียบโอน

3) กรณีการเทียบโอนนักเรียนที่เข้าโครงการแลกเปลี่ยนต่างประเทศ ให้ดำเนินการตามประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่องหลักการและแนวปฏิบัติการเทียบชั้นการศึกษาสำหรับนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) เพื่อให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาสามารถดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยการเชื่อมโยงผลการเรียนระหว่างการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งผลการเรียนรู้จากนอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพหรือจากประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในสถานศึกษา จึงกำหนดหลักการและแนวทางในการเทียบโอนผลการเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา ดังนี้

#### 1. หลักการเทียบโอนผลการเรียน

1.1 ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา โดยดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนในรูปคณะกรรมการ

1.2 คำนึงถึงหลักความยุติธรรม โปร่งใส และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

1.3 การเทียบโอนผลการเรียนให้พิจารณาจากเอกสารหลักฐานการศึกษา หรือหลักฐานอื่นหรือประเมินจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือประสบการณ์ของผู้เรียน ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ไม่ซับซ้อน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เทียบโอน ผลการเรียนเป็นสำคัญ

1.4 พิจารณาเทียบโอนผลการเรียนเพื่อการศึกษาต่อ โดยพิจารณา รูปแบบ การศึกษาและหลักสูตรที่อยู่ในระดับเดียวกัน

#### 2. แนวทางการเทียบโอนผลการเรียน

2.1 การเทียบโอนผลการเรียนให้พิจารณาจากรูปแบบการจัดการศึกษา ลักษณะการจัดหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย โดยเทียบเคียงกับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่รับเทียบโอน

2.2 ช่วงเวลาในการเทียบโอนผลการเรียน ดำเนินการได้ 2 กรณี

ดังนี้

### กรณีที่ 1 การเทียบโอนผลการเรียนที่เกิดขึ้นจาก

สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การละทิ้งการศึกษาและขอกลับเข้าศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศ และขอเทียบโอนเข้าศึกษาต่อในประเทศ ให้ดำเนินการในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนแรกหรือต้นภาคเรียนแรกที่สถานศึกษารับผู้ขอเทียบโอนเป็นนักเรียนนักศึกษา เพื่อการวางแผนการเรียน ทั้งนี้ สถานศึกษาควรดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนให้แล้วเสร็จภายใน 1 ภาคเรียน ถ้ามีเหตุจำเป็นผู้ขอเทียบ โอนไม่สามารถขอเทียบโอนได้ภายในช่วงเวลาที่กำหนดให้อยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา

### กรณีที่ 2 การเทียบโอนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์

จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น สถานประกอบการ สถานประกอบอาชีพอิสระ สถาบันทางศาสนา สถาบันฝึกอบรมวิชาชีพ บ้านเรียน (Home School) ฯลฯ ให้ดำเนินการต้นภาคเรียนหรือก่อนภาคเรียน โดยสถานศึกษาที่รับเทียบโอนกำหนดรายวิชา/หมวดวิชา จำนวนหน่วยกิต/หน่วยการเรียนรู้ที่จะรับเทียบโอนตามความเหมาะสม รวมทั้งกรณีของผู้กำลังเรียนและประสงค์จะไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ อื่น ๆ ซึ่งจะต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้าสถานศึกษาก่อน

#### 2.3 การกำหนดอายุของผลการเรียนที่ขอเทียบโอนให้อยู่ใน

ดุลยพินิจของสถานศึกษาที่รับเทียบโอน โดยพิจารณาบนพื้นฐานของธรรมชาติวิชา ความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

#### 2.4 การพิจารณาให้ผลการเรียนในรายวิชา/หมวดวิชาที่ได้จากการ

เทียบโอนผลการเรียน ให้ผลการเรียนตามหลักฐานเดิมที่ปรากฏหรือให้ผลการเรียนใหม่ที่ได้จากการประเมิน ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย

#### 2.5 นักเรียน/นักศึกษาที่ได้รับการเทียบโอนผลการเรียนต้องศึกษา

ต่อเนื่องในสถานศึกษาที่รับเทียบโอน อย่างน้อย 1 ภาคเรียน

#### 2.6 การจบหลักสูตรของผู้ขอเทียบโอน การให้หน่วยกิต/

หน่วยการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเกณฑ์การจบหลักสูตรของสถานศึกษาที่รับเทียบโอนกำหนด

#### 2.7 การเทียบโอนผลการเรียนสำหรับนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

แลกเปลี่ยนเยาวชนวัฒนธรรมในต่างประเทศเป็นเวลา 2 ปีการศึกษา ให้ถือปฏิบัติตามแนวทางการเทียบชั้นการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกำหนดไว้แล้ว

#### 2.8 การเทียบโอนผลการเรียนเข้าสู่หลักสูตรเดิมของ

กระทรวงศึกษาธิการ ให้ถือปฏิบัติตามแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีระเบียบ/คำสั่ง กำหนดไว้แล้วสถานศึกษาเป็นผู้จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนผลการเรียน โดยบันทึกผลการเทียบโอนไว้เป็นหลักฐาน และออกใบแจ้งผลการเทียบโอนให้แก่ผู้ยื่นความจำนงและจัดเก็บเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอน พร้อมทั้งจัดทำ



ทะเบียนผู้ขอเทียบโอนผลการเรียนไว้เพื่อการอ้างอิง สถานศึกษาสามารถบันทึกข้อมูลการเทียบโอนไว้ในช่องหมายเหตุโดยไม่ต้องกรอกผลการเรียนเดิมในทะเบียนแสดงผลการเรียน และแนบเอกสารแสดงผลการเรียนจากแหล่งเรียนรู้เดิมที่นำมาขอเทียบโอนไว้ด้วยกัน ผู้ที่ประสงค์จะขอเทียบโอนผลการเรียนจะต้องสมัครเข้าเป็นนักเรียน/นักศึกษาของสถานศึกษาที่รับเทียบโอนผลการเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

#### 4. หลักการบริหารงานวิชาการ

กิตติมา ปรีดีติลล (2532) ได้กล่าวสรุปหลักการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก
2. การบริหารงานวิชาการมุ่งการร่วมมือกันทำงาน
3. ควรจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
4. ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานวิชาการ
6. ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่นมากกว่าการสอนคนอื่น
7. มีการให้ขวัญ กำลังใจในการทำงาน
8. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ
9. ให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ
10. ติดตามและประเมินผลงาน

พิชัย เส่งยมจิตต์ (2542) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. วางแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายจะทำให้งานวิชาการมีระบบ
2. การจัดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรจะทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน
3. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. การมีเอกภาพในจุดมุ่งหมายจะทำให้การดำเนินการสอดคล้องสัมพันธ์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. การมีวินัยของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการจะสามารถทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี
6. บุคลากรทุกคนต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. การประสานงาน ความสามัคคี ความมีมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงาน

8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การพัฒนางานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานวิชาการ

9. การติดตามประเมินผล เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการ

10. การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ทักษะและเทคนิคในการบริหารงาน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจพัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วมการเสนอแนะ และการพัฒนาในงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ โดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กัน คือ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อยการลงทุนน้อย การใช้จ่ายหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษา และหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการไว้ คือ

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ลาออก กลางคัน เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมาย ที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ มีคุณภาพและการจัดการได้

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2557) ได้สรุปหลักสำคัญที่ควรนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการมี 7 ประการ (4 ETUD) ได้แก่

E : Efficiency	หลักประสิทธิภาพ
E : Effectiveness	หลักประสิทธิผล
E : Economy	หลักประหยัด
E : Equity	หลักความเป็นธรรม
T : Transparency	หลักความโปร่งใส
U : Utility	หลักประโยชน์สูงสุด
D : Democracy	หลักประชาธิปไตย

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน วิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายหลัก บทบาทหน้าที่ของบุคลากร โดยหลักการ บริหารงานวิชาการมุ่งการทำงานเป็นทีมมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก

#### 5. แนวทางการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวถึง แนวทางการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนทั้งสิ้น 17 เรื่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1. หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูผู้บริหารผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด

1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพ การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่นสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำไว้

2.1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่ สถานศึกษาให้ความสำคัญ

2.1.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.1.4 การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำ รายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติมจัดทำคำอธิบายรายวิชาหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง

2.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2.2 การวางแผนงานด้านวิชาการสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวมข้อมูลและกำกับติดตามดูแล และการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษาการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูป การเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรม นำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

2.3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุดห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียน

พิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

2.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาสถานศึกษามิบบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองโดยจัดให้มีการวิจัย

และพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบ

ให้กับโรงเรียนอื่น จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ

สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วน

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของ

รายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่การศึกษาด้านศาสนาดนตรีนาฏศิลป์

กีฬาอาชีวศึกษาการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศผู้ปกครองพิการและการศึกษาทางเลือก เพิ่มเติม

เนื้อหาสาระของวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองชุมชนสังคมและโลก

2.4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้การสอน

และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

2.4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตร

สถานศึกษา

2.4.4 นิเทศติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาแล้วรายงาน

ผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

2.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้สถานศึกษามิบบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด  
ของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.5.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์  
และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

2.5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำ  
ได้คิดเป็นทำเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

2.5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ

อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ไว้ในทุกวิชา

2.5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนาจความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

2.5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสาน ความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.5.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

2.6 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

2.6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา

2.6.3 วัดผลประเมินผลเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผล การเรียน

2.6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

2.6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

2.6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผล การเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบโอนระดับ การศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียนครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดการจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

2.7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

2.7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ การศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา

2.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้ของผู้เรียนเช่นพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชาห้องสมุด เคลื่อนที่มุมหนังสือในห้องเรียนห้องพิพิธภัณฑ์ห้องมัลติมีเดียห้องคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพสวนวรรณคดีสวนหนังสือ และสวนธรรมะ เป็นต้น

2.8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่ และระบบการเชื่อมโยงเครือข่าย ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์และพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น เป็นต้น

2.8.4 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศกำกับติดตามประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.8.5 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

2.9 การนิเทศการศึกษาสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการ นิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการ ทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิด ความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

2.9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงต่อเนื่อง เป็นระบบและครบกระบวนการ

2.9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 การแนะแนวสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

2.10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

2.10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

2.10.6 ดูแลกำกับนิเทศติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

2.10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครูผู้ปกครอง และชุมชน

2.10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐ และเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

2.10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

2.11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ



2.11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/  
แผนยุทธศาสตร์)

2.11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/  
กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนา  
คุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

2.11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการ  
อย่างจริงจังต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนให้ครูผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

2.11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน  
ที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

2.11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงาน  
ประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด  
และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

2.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สถานศึกษามีบทบาท  
และหน้าที่ ดังนี้

2.12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ  
และสถาบันอื่น ๆ

2.12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้  
ภายในชุมชน

2.12.3 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ  
รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

2.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา  
และองค์กรอื่นสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอก  
และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี  
ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

2.13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจน  
ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิชาการของชุมชน  
และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

2.13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล  
ข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

2.13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้าง  
ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน  
การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

2.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์  
หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาสถานศึกษามิมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์  
องค์กรของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา  
สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับ  
บุคคลครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร  
วิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

2.14.3 ร่วมกับบุคคลครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ  
และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง  
สถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร  
เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

2.14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กรชุมชน องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ  
และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

2.14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ  
เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

2.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ  
ของสถานศึกษาสถานศึกษามิมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน  
วิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

2.15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ  
ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

2.15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ  
ของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

2.15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ  
ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

2.15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ  
งานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

2.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษาสถานศึกษามี  
มีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

2.16.1 ศึกษาวิเคราะห์คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ  
ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียน  
การสอน

2.16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสือ  
อ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

2.16.4 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์  
หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

2.17 การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาสถานศึกษามีบทบาท  
และหน้าที่ ดังนี้

2.17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบายวางแผนในเรื่องการจัดการ  
และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2.17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ  
การเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาพร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการชมรมวิชาการ  
เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้น  
การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น  
โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้  
ของสถานศึกษาและชุมชน

2.17.5 นิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาการบริหารงานวิชาการใน  
สถานศึกษา

## การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

### 1. ความหมายของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

กรมวิชาการ (2540) ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผลว่าเป็นกระบวนการสังเกตการณ์ บันทึกและรวบรวมข้อมูลจากงาน และวิธีการที่นักเรียนทำ เพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจในการศึกษาถึงผลกระทบต่อเด็กเหล่านั้น การประเมินผลจากสภาพจริงจะไม่เน้นการประเมินเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงานของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริงในการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ค้นพบและผู้ผลิตความรู้ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง รวมทั้งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสนองจุดประสงค์ของหลักสูตรและความต้องการของสังคม การประเมินตามสภาพจริงจะแตกต่างจากการประเมินผลการเรียนหรือการประเมิน เพื่อรับรองผลงานแบบดั้งเดิมเพราะจะเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและความต้องการช่วยเหลือและประสบความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคนมากกว่าจะประเมินผลการเรียนที่มุ่งให้คะแนนผลผลิตและจัดลำดับที่แล้วเปรียบเทียบกับกลุ่มและจะแตกต่างกับการทดสอบทั่วไป เนื่องจากเป็นการวัดผลโดยตรงในสภาพการแสดงออกจริง ๆ ในเนื้อหาวิชา ซึ่งการทดสอบด้วยข้อสอบจะวัดได้เฉพาะความรู้และทักษะบางส่วน และเป็นการวัดโดยอ้อมเท่านั้น นอกจากนี้การประเมินจากสภาพจริงจะมีความต่อเนื่องในการให้ข้อมูลในเชิงคุณภาพที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการสอนให้เหมาะแต่ละบุคคลได้

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2540) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ทุกแบบเป็นการวัดผลภาคปฏิบัติ การวัดผลตามสภาพจริงเป็นการวัดผลที่กำหนดให้นักเรียนได้แสดงถึงกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) หรือความสามารถที่แท้จริงโดยการปฏิบัติจริง

อุทุมพร จามรมาน (2540) ได้ให้ความหมายว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นกระบวนการทำงานของสมองและจิตใจของผู้เรียนอย่างตรงไปตรงมาตามสิ่งที่เขาได้ทำ โดยพยายามตอบคำถามว่าเขาทำอะไรและทำไมจึงทำอย่างนั้น การได้ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้สอนได้ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนการสอนมีความหมาย ทำให้ผู้เรียนเกิดการอยากเรียนรู้ ซึ่งเป็นการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ๆ ฝึกฝนในโรงเรียนจริง ๆ ทำการทดลองจริง บริการชุมชนจริง เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีความหมายและเหมือนชีวิตจริง

จากความหมายของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการหรือผลงานที่มาจากความสามารถที่แท้จริง โดยการปฏิบัติจริง ซึ่งมีการสังเกต บันทึก และเก็บรวบรวมข้อมูล

จากงานและวิธีการที่นักเรียนปฏิบัติ เพื่อใช้ตัดสินผลการเรียน โดยประเมินจากความรู้พื้นฐาน ทักษะการทำงาน ทักษะการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหาหรือการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของผู้เรียนและผู้สอนที่ต้องปรับปรุง แก้ไข พัฒนา และให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน

## 2. แนวคิดและหลักการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

วีราพร พงศ์อาจารย์ (2527) ได้กล่าวถึงหลักการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงมี ดังนี้

1. ต้องวัดผลให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการสอน คือ การวัดผลจะเป็นตัวตรวจสอบผลการสอนของผู้เรียนมีพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของการสอนมากน้อยเพียงใด และการวัดของครูไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการสอนนั้นอาจมาจากหลายสาเหตุ ดังนี้

1.1 ครูยังไม่เข้าใจสิ่งที่ต้องการจะวัด คือ ไม่ทราบว่าจะวัดสิ่งไหนหมายความว่าอย่างไร แสดงพฤติกรรมอย่างไร

1.2 ครูยังใช้เครื่องมือวัดไม่ถูกต้อง คือ ไม่ทราบถึงกลวิธีหรือเครื่องมือชนิดใดมาใช้จึงจะสามารถวัดพฤติกรรมที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง เทียบตรงและเชื่อถือได้มากที่สุด

1.3 วัดไม่ครบถ้วน คือ ไม่สามารถได้ครบตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2. พยายามจัดหาเครื่องมือวัดที่ดีและเหมาะสม คือ ครูต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะต้องจัดหาเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพที่สุด เพื่อให้ผลการวัดถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้มากที่สุดเท่าที่จำทำได้

3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด อาจเกิดขึ้นจาก 3 ทางด้วยกัน คือ สิ่งที่จะวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวัด และตัวผู้วัด

4. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง ครูต้องนำข้อมูลไปประเมินผลเพื่อให้ความหมายยิ่งขึ้น ต้องเลือกเทคนิคที่เหมาะสม การวัดจึงจะเกิดประโยชน์ นอกจากนี้ความยุติธรรมยังเป็นสิ่งที่สำคัญ

5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า การวัดที่ดีต้องวัดจุดประสงค์เพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ ต้องพยายามศึกษาดูว่าผู้เรียนแต่ละคนมีจุดเด่นหรือจุดบกพร่องในเรื่องใด และหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

สุมาลี จันท์ชลอ (2543) ได้กล่าวถึงหลักการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงมีดังนี้

1. วัดให้ตรงจุดประสงค์ คือ การวัดควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เครื่องมือที่นำมาใช้ให้มีลักษณะชัดเจน

2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ คือ การใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงสูง วัดได้ครบถ้วน มีความตรงกับวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด

3. แปลผลได้ถูกต้อง คือ การแปลผลให้มีความถูกต้องควรพิจารณาเกณฑ์ หรือกลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบ และควรคำนึงถึงคุณลักษณะที่เป็นตัวแทนที่อ้างอิงด้วย

4. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า คือ ผลการวัดอาจจะบอกดัชนีความสามารถ จุดเด่นจุดด้อยของผู้สอบ เพื่อผลสุดท้ายของการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด

กรมวิชาการ (2540) กล่าวถึงหลักการแนวความคิดการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. เป็นการประเมินความก้าวหน้าและการแสดงออกของนักเรียนแต่ละคน บนรากฐานของทฤษฎีทางพฤติกรรมการเรียนรู้ และด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

2. การประเมินผลจากสภาพจริงจะต้องมีรากฐานบนพัฒนาการ และการเรียนรู้ทางสติปัญญาที่หลากหลาย

3. การประเมินผลจากสภาพจริง และการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมจริงต้องจัดให้ส่งเสริมซึ่งกันและกัน คือ จะต้องพัฒนาจากบริบทที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่นักเรียนอาศัยอยู่ และที่ต้องเรียนรู้ให้เห็นกับกระแสเปลี่ยนแปลงของโลก

4. ความรู้ในเนื้อหาสาระทั้งในความกว้างและความลึกจะนำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนเรียนรู้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายสนองความต้องการ เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่

5. การเรียน การสอน การประเมิน จะต้องหลอมรวมกันและการประเมินต้องประเมินต่อเนื่องตลอดเวลาที่ทำการเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

6. การเรียน การสอน การประเมิน เน้นการปฏิบัติจริงในสภาพที่สอดคล้อง หรือใกล้เคียงกับธรรมชาติความเป็นจริงของการดำรงชีวิต งาน กิจกรรมการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดงานด้วยตนเอง

7. การเรียนการสอนจะต้องเป็นไปเพื่อศักยภาพให้เต็มที่สูงสุดตามสภาพที่แท้จริง ปฏิพัทธ์ สุวรรณศร (2539) ได้กำหนดถึงหลักการที่จำเป็นของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าและการแสดงออกของนักเรียนบนรากฐานของทฤษฎีทางพฤติกรรมการเรียนรู้

2. การประเมินผลจากสภาพจริงต้องมีรากฐานบนพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กที่มีความแตกต่างกัน

3. การประเมินผลจากสภาพจริงและการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมจะต้องจัดทำให้ส่งเสริมซึ่งกันและกัน

4. หลักสูตรและการประเมินผลจะต้องพัฒนาจากบริบทรากฐานทางวัฒนธรรมที่นักเรียนอาศัยอยู่และต้องเรียนรู้

5. ความรู้ในเนื้อหาสาระทั้งในทางกว้างและลึกจะนำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียนได้เรียนรู้ดีขึ้น ครูจะต้องสามารถบูรณาการและขยายปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายสนองความต้องการ และเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่

สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ (2545) ได้กำหนดถึงแนวคิดและหลักการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. มุ่งเน้นความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความหมายได้หลากหลาย มิได้มีความหมายเดียวสำหรับทุกคนในทุกโอกาส

2. การเรียนรู้เป็นเรื่องของกระบวนการที่เป็นธรรมชาติมีบูรณาการและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นผลจากการปฏิบัติจริงมากกว่าการทำซ้ำหรือทำตามคำบอกกล่าวเท่านั้น

3. มุ่งเน้นกระบวนการ และผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไร เรียนรู้ได้อย่างไร และทำไมจึงเรียนรู้เช่นนั้น

4. มุ่งเน้นการสืบสวนสอบสวน กล่าวคือ เน้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาตามสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน

5. มีจุดหมายเพื่อกระตุ้น และอำนวยความสะดวกต่อการเรียนของผู้เรียน

6. เน้นการเชื่อมโยงระหว่างพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เมื่อผู้เรียนให้ความสำคัญของกิจกรรมการเรียน ผู้เรียนย่อมเกิดความสนใจที่จะศึกษาและเกิดความพยายามยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้สามารถเรียนรู้สิ่งนั้น ๆ ได้อย่างมาก

7. มีความเชื่อว่าการตัดสินใจในสิ่งที่จะสอนและสิ่งที่จะวัดเป็นเรื่องอัตนัย และเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่า

8. เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้สอนควรร่วมมือกับผู้เรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน และใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงประชาธิปไตย

9. ผู้เรียนและผู้สอนต้องร่วมมือกัน มีอิสระที่จะแสดงออกทางความคิดและทดสอบความคิดซึ่งกันและกัน

สมนึก ภัททิยธนี (2551) ได้ให้หลักการการวัดผลประเมินผลการศึกษา คือ ต้องการวัดสิ่งใด บ่งบอกอะไร ดังนั้นการวัดผลที่ดีต้องยึดหลักการวัดผลเบื้องต้นดังนี้

1. ต้องการวัดให้ตรงจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน คือ การวัดผล และประเมินผลจะเป็นสิ่งตรวจสอบผลจากการสอนของครูว่า นักเรียนมีพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ใน จุดมุ่งหมายการสอนมากน้อยเพียงใด

2. การเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม คือ การเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการวัดที่ดี มีคุณภาพ เพื่อให้การวัดผลและประเมินผลถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้มากที่สุด และช่วยให้ การวัดผลและประเมินผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดจากการวัดผลและประเมินผล คือ วิธีการวัดของครูและความสนใจในการใช้เครื่องมือหรือการแก้ไขข้อบกพร่อง

4. การประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง คือ การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญ การแปลผล ให้ถูกต้องสมเหตุสมผลและมีความยุติธรรมการวัดผลจึงจะเกิดประโยชน์ได้เต็มที่

5. การใช้การวัดให้คุ้มค่า คือ การวัดที่มีได้มุ่งเพียงประเด็นเดียว จุดประสงค์สำคัญ ของการวัดคือ เพื่อค้นหาและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน ต้องพยายามค้นหาผู้เรียนแต่ละคนให้เห็น ถึงจุดเด่นและจุดด้อย พร้อมทั้งหาวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงในข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดและหลักการการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงจากนักวิชาการทั้ง 6 ท่าน มีหลักการมีหลักการและแนวคิดวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง 13 ข้อ และผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ โดยได้ 3 หัวข้อ ดังนี้ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริง 2) การสร้างและจัดทำเครื่องมือ และ 3) การนำเครื่องมือไปใช้ในการ วัดผลและประเมินผล

### 3. ลักษณะการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงนั้น จะมีลักษณะสำคัญของการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริงซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

จรัญ คำยัง (2540) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้

ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา
2. เน้นการพัฒนาที่ปรากฏ
3. เน้นความแกร่งของผู้เรียน
4. ให้การพัฒนาอย่างเพียงพอ
5. อยู่บนพื้นฐานของชีวิตจริง
6. เน้นการปฏิบัติ
7. สัมพันธ์กับการเรียนการสอน



8. การพัฒนาที่มีความสมบูรณ์และแสดงความต่อเนื่องของการสอน
9. เน้นการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมาย
10. เกิดขึ้นในทุก ๆ บริบท
11. ให้การเรียนรู้และเน้นความสามารถในลักษณะกว้างเกิดความร่วมมือของครู

และผู้เรียน

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรณ (2545) กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของการประเมินตามสภาพจริงไว้ 4 ประการ ดังนี้

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

เอกรินทร์ สีมหาศาล และสุปรารถนา ยุกตะนันท์ (2546) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ 6 ประการ ดังนี้

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

จากข้อมูลที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะและการสร้างความรู้ความเข้าใจในการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง สามารถสรุปได้ว่า จะต้องมึลักษณะที่เป็น การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เน้นการพัฒนาที่ปรากฏ เน้นความแกร่งของผู้เรียน ให้การพัฒนาอย่างเพียงพออยู่บนพื้นฐานของชีวิตจริง เน้นการปฏิบัติ สัมพันธ์กับการเรียนการสอน การพัฒนาที่มีความสมบูรณ์และแสดงความต่อเนื่องของการสอน เน้นการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายที่เกิดขึ้น ในทุกๆ บริบทให้การเรียนรู้และเน้นความสามารถในลักษณะกว้างเกิดความร่วมมือของครูและผู้เรียน เน้นการประเมินที่ดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งสามารถทำได้ ตลอดเวลา ทุกสภาพการณ์ เน้นการประเมินที่ยึดพฤติกรรมแสดงออกของผู้เรียนจริง ๆ เน้นการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียนใช้ข้อมูลที่หลากหลาย ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและสอดคล้องกับ

วิธีการประเมิน ตลอดจนจุดประสงค์ในการประเมินและเน้นคุณภาพผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ ความสามารถ

#### 4. องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

สมนึก นนทิจันทร์ (2545) กล่าวถึงองค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น คู่มือการเรียน ฯลฯ
2. ทำความชัดเจนกับลักษณะ/ความหมายของผลสัมฤทธิ์เหล่านั้น
3. กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ คือ
  - 3.1 งานที่ทุกคนต้องทำ
  - 3.2 งานที่ทำตามความสนใจ
4. กำหนดรายละเอียดของงาน
5. กำหนดกรอบการประเมิน
6. กำหนดวิธีการประเมิน ได้แก่ การสังเกต สัมภาษณ์ การสอบถามการตรวจงาน

การบันทึกจากบุคคลผู้เกี่ยวข้อง การศึกษารายกรณี การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง ระเบียบสะสม แฟ้มสะสมงานดีเด่น

7. กำหนดตัวผู้ประเมิน ควรมีใครบ้าง ครู นักเรียน ผู้ปกครองหรือใครอีกที่เหมาะสม
8. กำหนดเกณฑ์การประเมิน

สมนึก นนทิจันทร์ (2545) องค์ประกอบการประเมินตามสภาพจริงที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ
2. ทำความชัดเจนกับลักษณะ/ความหมายของผลสัมฤทธิ์เหล่านั้น
3. กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ คืองานที่ทุกคนต้องทำและงานที่ทำตามความสนใจ
4. กำหนดรายละเอียดของงาน
5. กำหนดกรอบการประเมิน
6. กำหนดวิธีการประเมิน ได้แก่ การสังเกต สัมภาษณ์ บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้แบบทดสอบวัดความสามารถที่เป็นจริง การรายงานตนเอง การใช้แฟ้มสะสมงาน
7. กำหนดตัวผู้ประเมิน
8. กำหนดเกณฑ์การประเมิน

กรมวิชาการ (2545) กล่าวถึงองค์ประกอบการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์การประเมิน จุดประสงค์สำคัญของการประเมินตามสภาพจริงก็คือ การแสวงหาข้อมูลการแสดงออกของนักเรียนตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนและเพิ่มพูนศักยภาพ รวมทั้งใช้ข้อมูลที่จะพัฒนาการเรียนการสอนและหลักสูตรโดยจะต้องมีการวางแผนการรอบคอบการใช้เครื่องมือ และกระบวนการประเมินตลอดภาคเรียนรวมทั้งการตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ต้องประเมิน

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

2.1 ความรู้ (ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ และเนื้อหาสาระ)

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

2.3 ความรู้สึก (ความพอใจ ความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของความเชื่อมั่น ความรู้สึกต่อคนอื่น โรงเรียน ครู และการเรียนการสอน เป็นต้น)

2.4 คุณลักษณะ (ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดสร้างสรรค์ คิดหาเหตุผล ความร่วมมือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความต้องการสำรวจ ค้นคว้าการใช้ความรู้ใหม่ เป็นต้น)

3. กำหนดผู้ประเมิน โดยพิจารณาผู้ประเมินว่าจะมีใครบ้าง เช่น นักเรียนประเมินตนเอง เพื่อนนักเรียน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. เลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมิน ควรมีความหลากหลาย และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ วิธีการประเมิน ดังนี้

4.1 การสังเกต เป็นวิธีการเก็บข้อมูลพฤติกรรม ด้านการใช้ความคิด และทางการปฏิบัติ โดยเฉพาะด้านอารมณ์ ความรู้สึกและลักษณะนิสัย สามารถทำได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ทั้งในและนอกห้องเรียนหรือสถานการณ์อื่นนอกห้องเรียน

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

4.3 การตรวจผลงาน เป็นการวัดผลและประเมินผลที่เน้นการนำผลประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อช่วยนักเรียนและเพื่อปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการวัดและ

ประเมินผลที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่นการตรวจแบบฝึกหัด การตรวจสอบผลงานภาคปฏิบัติการ ตรวจสอบการจัดทำโครงการ/โครงการต่างๆ เป็นต้น

4.4 การรายงานตนเองเป็นการให้นักเรียนเขียนสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถาม ที่ครูสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งความรู้ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำ ความพอใจใน ผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ฯลฯ

4.5 การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับ กับตัวนักเรียน ผลงานนักเรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนจากแหล่งต่าง ๆ

4.6 การใช้ข้อสอบเน้นการปฏิบัติจริง ในกรณีที่ครูต้องการใช้แบบทดสอบ ข้อเสนอแนะ ให้ใช้แบบทดสอบภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติจริง

5. กำหนดเวลา และสถานที่ที่จะประเมิน เช่น ประเมินระหว่างนักเรียนทำกิจกรรม ระหว่างทำงานกลุ่ม/โครงการ วันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ เวลาว่าง/พักกลางวัน

6. วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลจากการ ประเมินมาวิเคราะห์ โดยกำหนดสิ่งที่จะวิเคราะห์ เช่นกระบวนการทำงาน เอกสารจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ รวมทั้งระบุวิธีการบันทึกข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7. กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนน ผลงานว่าผู้เรียนทำอะไรได้สำเร็จ หรือว่ามีระดับความสำเร็จในระดับใด คือ มีผลงานเป็นอย่างไร การให้คะแนนอาจจะให้เป็นภาพรวมหรือแยกเป็นรายก็ได้ ให้สอดคล้องกับงานและจุดประสงค์ การเรียนรู้หลักเกณฑ์วิธีการให้คะแนนตามแนวทางของการประเมินตามสภาพจริงของนักเรียนทำได้ 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ให้คะแนนในลักษณะรวม เป็นการให้คะแนนในความหมายว่า คะแนนนั้นเป็นคะแนนความประทับใจในผลงานทั้งหมด รวมทุกด้านแล้วมักใช้กับ เครื่องมือวัดที่เป็น Authentic Test

แนวทางที่ 2 ให้คะแนนในลักษณะวิเคราะห์งานเป็นส่วนย่อย เป็นการแตกย่อย ผลสัมฤทธิ์ของงานหนึ่ง ๆ ออกเป็นหลาย ๆ ด้าน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้าน ในงานนั้น ๆ ของนักเรียน ข้อมูลมีประโยชน์มากต่อการพัฒนาการเรียนการสอน มักใช้ประเมิน แฟ้มสะสมงาน

นวลจิตต์ เชาว์กิริติพงศ์ และคณะ (2544) กล่าวถึงองค์ประกอบการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง เป็นการประเมินผู้เรียนจากการวัดผลการปฏิบัติตามสภาพจริงของผู้เรียนที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ดังนั้น จึงใช้วิธีการที่หลากหลายขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การทดสอบ บันทึกรายงานจากผู้เกี่ยวข้อง การรายงานตนเองของผู้เรียน แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

2. กำหนดเครื่องมือในการประเมิน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้เป็นการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนรอบด้านตามสภาพจริงแล้ว การกำหนดเครื่องมือจึงเป็นเครื่องมือที่หลากหลาย เป็นต้นว่า

2.1 การบันทึกข้อมูล จากการศึกษาผลงาน โครงการงาน หนังสือที่ผู้เรียนผลิต แบบบันทึกต่าง ๆ ได้แก่ แบบบันทึกความรู้สึก บันทึกความคิด บันทึกของผู้เกี่ยวข้อง (นักเรียน เพื่อน ครู ผู้ปกครอง) หลักฐานร่องรอยหรือผลงานจากการร่วมกิจกรรม เป็นต้น

2.2 แบบสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมร่วมกิจกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ

2.3 แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ความรู้สึก ความคิดเห็น ทั้งตัวผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง

2.4 แฟ้มสะสมงาน เป็นสื่อที่รวบรวมผลงานหรือตัวอย่างหรือหลักฐานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ ความสามารถ ความพยายาม หรือความถนัดของบุคคลหรือประเด็นสำคัญที่ต้องเก็บไว้ อย่างเป็นระบบ

2.5 แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือวัดความรู้ ความเข้าใจที่ยังคงมีความสำคัญต่อการประเมินสำหรับผู้ประเมิน ประกอบด้วยผู้เรียนประเมินตนเอง ครู เพื่อน/กลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องกับนักเรียน

จากการศึกษาขั้นตอนการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงที่กล่าวผู้วิจัยได้ สัเคราะห์องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ปรากฏดังตาราง 1

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงจากนักวิชาการ 3 รายการ

องค์ประกอบ การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	สมนึก นนทิจันทร์ (2545)	กรมวิชาการ (2545)	นวลจิตต์ เชาว์กิริติพงษ์ และคณะ (2544)	ความถี่
1. กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓	✓	3
2. ทำความชัดเจนกับลักษณะ/ความหมายของผลสัมฤทธิ์เหล่านั้น	✓			1
3. กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ	✓	✓		2
4. กำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน	✓	✓		2
5. กำหนดกรอบการประเมิน	✓	✓		2
6. กำหนดวิธีการประเมิน	✓	✓	✓	3
7. กำหนดตัวผู้ประเมิน	✓	✓		2
8. กำหนดเกณฑ์การประเมิน	✓	✓		2

จากการสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการจำนวน 3 รายการได้แก่ สมนึก นนทิจันทร์ (2545), กรมวิชาการ (2545) และนวลจิตต์ เชาว์กิริติพงษ์ และคณะ (2544) พบว่า มีองค์ประกอบในการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงทั้งหมด 8 องค์ประกอบ และผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดโดยเลือกขั้นตอนที่นักวิชาการกล่าวซ้ำกันเกินกึ่งหนึ่งขึ้นไปทำให้ได้องค์ประกอบของการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ 3) กำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน 4) กำหนดกรอบการประเมิน 5) กำหนดวิธีการประเมิน 6) กำหนดตัวผู้ประเมิน และ 7) กำหนดเกณฑ์การประเมิน ซึ่งทั้ง 7 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

##### 1.1 ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Attained) การพัฒนาทักษะในการเรียนโดยอาศัย ความพยายามจำนวนหนึ่งและแสดงออกในรูปความสำเร็จ สามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือทาง จิตวิทยาหรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทั่วไป

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนหรือ มวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพสมอง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถทางการเรียนซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำที่อาศัยความสามารถทางร่างกาย หรือสมองและการแสดงออกในรูปความสำเร็จ ที่จะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้าน ต่าง ๆ ตามสมรรถภาพสมอง ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทั่วไป

## 1.2 วิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530) กล่าวถึงวิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า เป็นการตรวจสอบพฤติกรรมของนักเรียนในด้านพุทธิพิสัยที่เป็นการวัด 2 องค์ประกอบ ตามจุดมุ่งหมายและลักษณะของวิชาที่เรียน ดังนี้

1. การวัดด้านการปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบความรู้ความสามารถทางการ ปฏิบัติโดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงให้เห็นผลงานปรากฏออกมา สามารถทำการสังเกตและวัดได้ เช่น วิชาศิลปะศึกษา พลศึกษา การช่าง เป็นต้น การวัดแบบนี้จึงต้องวัดโดยใช้ “ข้อสอบภาคปฏิบัติ” (Performance Test) ซึ่งเป็นการประเมินผลพิจารณาที่วิธีปฏิบัติ (Procedure) และผลงานที่ปฏิบัติ

2. การวัดด้านเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ เนื้อหาวิชา (Content) รวมถึงพฤติกรรมความสามารถในด้านต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการเรียน การสอนมีวิธีการสอบวัดได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การสอบแบบปากเปล่า (Oral Test) การสอบแบบนี้มักกระทำเป็น รายบุคคล ซึ่งเป็นการสอบที่ต้องดูผลเฉพาะอย่าง เช่น การสอบอ่านฟังเสียง การสอบสัมภาษณ์ที่ ต้องการดูการใช้ถ้อยคำในการตอบคำถาม รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นและบุคลิกภาพต่าง ๆ เช่น การสอบปริญาณานิพนธ์ที่ต้องการวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ทำ ตลอดจนแง่มุมต่าง ๆ การสอบ ปากเปล่าสามารถวัดได้ละเอียดลึกซึ้ง และคำถามก็สามารถเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมได้ตามต้องการ

2.2 การสอบแบบให้เขียนข้อความ (Paper-pencil Test or Written Test) เป็นการสอบวัดที่ให้ผู้สอบเขียนเป็นตัวหนังสือตอบที่มีรูปแบบการตอบอยู่ 2 แบบ คือ

### 2.2.1 แบบไม่จำกัดคำตอบ (Free Response Type) ได้แก่

การสอบวัดที่ใช้ข้อสอบแบบอัตนัย หรือความเรียง (Essay Test)

### 2.2.2 แบบจำกัดคำถาม (Fixed Response Type) เป็นการสอบที่

กำหนดขอบเขตของคำถามที่จะให้ตอบหรือกำหนดคำตอบมาให้เลือก ซึ่งมีรูปแบบของคำถามคำตอบ 4 รูปแบบ ดังนี้

#### 2.2.2.1 แบบเลือกทางใดทางหนึ่ง (Alternative)

#### 2.2.2.2 แบบจับคู่ (Matching)

#### 2.2.2.3 แบบเติมคำ (Completion)

#### 2.2.2.4 แบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

เกษม สาทรายทิพย์ (2531) ได้แบ่งวิธีการทดสอบในการวัดผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การทดสอบก่อนสอนหรือการทดสอบเพื่อจัดตำแหน่ง (Placement Testing) เป็นการทดสอบเพื่อสำรวจความพร้อมหรือการทดสอบเพื่อวัดความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน

2. การทดสอบย่อย (Formative Testing) เป็นการทดสอบตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น โดยทำการสอบระหว่างดำเนินการสอนเพื่อสำรวจความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเรียนในหน่วยการเรียนต่อไปหรือไม่

3. การทดสอบรวมหรือการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียน (Summative Testing) เป็นการทดสอบเพื่อสรุปผลการเรียนหลังจากการสอนสิ้นสุดลงการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียน โดยจะทำการวัดหลังจากการเรียนการสอนสิ้นสุดลง จำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการวัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้แบ่งวิธีการประเมินตามสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. การสังเกต เป็นการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงานโดยเฉพาะอารมณ์ ความรู้สึก และลักษณะนิสัย สามารถทำการสังเกตได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหรือในสถานการณ์และสถานศึกษาที่อื่น ๆ นอกโรงเรียน โดยมีหลักการในการสังเกต ดังนี้

1.1 วิธีการสังเกตสามารถสังเกตได้ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจ การสังเกตแบบตั้งใจหรือแบบมีโครงสร้าง หมายถึง ครูได้กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตและวิธีการสังเกตไว้ล่วงหน้า ทำการสังเกตอีกวิธีหนึ่ง คือ การสังเกตแบบไม่ตั้งใจหรือการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง ซึ่งหมายถึง การสังเกตที่ไม่ได้กำหนดรายการที่ทำการสังเกตไว้ล่วงหน้า ครูผู้สอนอาจมีกระดาษ



แผ่นเล็ก ๆ ติดตัวไว้ตลอดเวลา เพื่อบันทึกเมื่อมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความหมาย หรือสะดุดความสนใจของครูผู้ทำการสังเกต โดยการบันทึกแบบย่อก่อนแล้วจึงมาทำการขยาย ให้มีความสมบูรณ์ภายหลัง

1.2 วิธีการสังเกตที่ดีควรใช้ทั้งสองวิธี เพราะวิธีการสังเกตแบบตั้งใจอาจทำให้ละเลยพฤติกรรมที่น่าสนใจแต่ไม่มีในรายการที่กำหนดไว้ ส่วนการสังเกตแบบไม่ตั้งใจอาจทำให้ครูขาดความชัดเจนว่าพฤติกรรมใด การแสดงออกใด ที่ควรแก่การสนใจและทำการบันทึกไว้โดยมีข้อเตือนใจในการสังเกต คือ ต้องสังเกตให้หลาย ๆ ครั้ง ในหลาย ๆ สถานการณ์เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่งจึงนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาเพื่อทำการสรุป เครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกการสังเกต ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบบันทึกในระเบียบสละสม เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ดี เช่น ความคิด ความรู้สึก กระบวนการและขั้นตอนในการทำงาน วิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น อาจใช้ประกอบการสังเกตเพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเชื่อมั่นได้ยิ่งขึ้น เพื่อให้การสัมภาษณ์มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีข้อแนะนำในการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 ก่อนการสัมภาษณ์ควรหาข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของนักเรียนก่อน เพื่อให้ การสัมภาษณ์เจาะได้ตรงประเด็นและขอได้ข้อมูลลึกยิ่งขึ้น

2.2 เตรียมชุดคำถามไว้ล่วงหน้าและจัดลำดับคำถามให้การตอบไม่วกวน

2.3 ขณะที่ทำการสัมภาษณ์ครูควรใช้วาจา ท่าทาง น้ำเสียงที่อบอุ่น เป็นกันเอง ทำให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและโน้มหน้าให้นักเรียนอยากพูดอยากเล่า

2.4 ใช้คำถามที่นักเรียนเข้าใจง่าย

2.5 อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางอ้อม คือ สัมภาษณ์บุคคลที่ใกล้ชิด เช่น เพื่อนนักเรียน

3. การตรวจผลงาน เป็นการวัดและประเมินผลในการนำเสนอผลการประเมินไปใช้ได้ทันที มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ เพื่อเป็นการช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อปรับปรุงการสอนของครู ซึ่งเป็นการวัดและประเมินที่ควรดำเนินการได้ตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัด ผลงานภาคปฏิบัติ โครงการหรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งงานเหล่านี้มีลักษณะที่ครูสามารถประเมินพฤติกรรมระดับสูงของนักเรียนได้ เช่น แบบฝึกหัดที่เน้นการเขียนตอบ เรียบเรียง สร้างสรรค์ผลงานโครงการโครงการที่เน้นกระบวนการใช้ความคิดระดับสูงในการวางแผนจัดการดำเนินการและแก้ปัญหา สิ่งที่ควรประเมินควบคู่กันไปด้วยเสมอ คือ ลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการตรวจผลงาน ดังนี้

3.1 ไม่จำเป็นต้องนำผลงานทุกชิ้นมาทำการประเมิน อาจเลือกเฉพาะ ชิ้นงานที่นักเรียนทำได้ดีและบอกความหมาย หรือความสามารถของนักเรียนตามลักษณะที่ครู

ต้องการประเมิน ได้วิธีการเป็นการเน้นจุดแข็งของนักเรียน นับเป็นการเสริมแรง สร้างแรงกระตุ้นให้นักเรียนพยายามผลิตงานดี ๆ ออกมาให้มาก

3.2 ชิ้นงานที่คัดเลือกเพื่อนำมาประเมินของแต่ละบุคคลจึงไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องเดียวกัน เช่น นักเรียนคนหนึ่ง งานที่ได้มีความหมายที่ควรนำมาประเมินอาจเป็นงานชิ้นที่ 2, 3, 5 ส่วนนักเรียนคนที่สองงานที่ได้มีความหมายที่ควรนำมาประเมินอาจเป็นชิ้นงานที่ 1, 2, 4 เป็นต้น

3.3 การประเมินชิ้นงานนักเรียนอาจทำนอกเหนือจากที่ครูกำหนดให้ก็ได้ แต่ต้องมั่นใจว่าเป็นสิ่งที่นักเรียนทำได้เองจริง ๆ เช่น สิ่งประดิษฐ์ที่นักเรียนนำไปทำที่บ้าน เป็นต้น การใช้ข้อมูลหลักฐานหรือผลงานอย่างกว้างขวางจะทำให้ครูรู้จักนักเรียนมากขึ้นและสามารถทำการวัดและประเมินผลนักเรียนได้ตามสภาพที่แท้จริงสอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนได้อย่างแม่นยำ

3.4 ผลการประเมินไม่ควรบอกเป็นคะแนนหรือระดับคุณภาพที่เป็นเฉพาะตัวเลขอย่างเดียว แต่ควรบอกความหมายของคะแนนนั้นด้วย

4. การรายงานตนเองของนักเรียน เป็นการให้นักเรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านความรู้ความเข้าใจ วิธีการคิด วิธีการทำงาน ความพอใจในผลงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

5. การบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนผลงานนักเรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น

5.1 จากเพื่อนครู โดยประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน การเรียนและการปฏิบัติตัวของนักเรียนในด้านต่าง ๆ

5.2 จากเพื่อนนักเรียน โดยจัดชั่วโมงสนทนา วิชาทวิภาคีวิจารณ์ผลงาน โดยนักเรียนต้องได้รับคำแนะนำมาก่อนเกี่ยวกับหลักการวิจารณ์ เพื่อการสร้างสรรค์

5.3 จากผู้ปกครอง โดยใช้จดหมายหรือสารสัมพันธ์ที่ครูหรือโรงเรียนกับผู้ปกครองมีถึงกันตลอดเวลา โดยการประชุมผู้ปกครองที่ทางโรงเรียนได้จัดขึ้นหรือโดยการตอบแบบสอบถามสั้น ๆ

6. การใช้แบบทดสอบเน้นการปฏิบัติจริง ในกรณีที่ครูต้องการใช้แบบทดสอบขอเสนอให้ใช้แบบทดสอบเน้นการปฏิบัติจริง ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

6.1 เป็นปัญหาที่มีความหมายต่อผู้เรียนและมีความสำคัญเพียงพอที่จะแสดงภูมิรู้ของนักเรียนในระดับชั้นนั้น ๆ

6.2 เป็นปัญหาที่เลียนแบบชีวิตจริงของนักเรียน

6.3 แบบทดสอบต้องครอบคลุมทั้งความสามารถและมีวิธีการหาคำตอบได้หลายวิธี

6.4 นักเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดหลาย ๆ ด้านมาผสมผสานและแสดงวิธีคิดได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

6.5 ควรมีคำตอบถูกต้องหลายคำตอบและมีวิธีการหาคำตอบได้หลายวิธี

6.6 มีเกณฑ์การให้คะแนนตามความสมบูรณ์ของคำตอบได้อย่างชัดเจน  
กรมวิชาการ (2540) กล่าวถึง วิธีการวัดประเมินผลทางการเรียนโดยจำแนกตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้ ดังนี้

1. การประเมินการแสดงออกและกระบวนการของผู้เรียน (Performance and Process) มีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงดังนี้

1.1 การสังเกต คือ การเฝ้าดูผู้เรียนตลอดเวลา โดยทั่วไปครูยอมรับว่าการสังเกตผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในระหว่างการสอนของครูที่จะสามารถเห็นพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่จะสะท้อนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรู้สึกหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งครูผู้สอนจะเข้าใจ ได้ดีเมื่อเริ่มต้นสังเกต มี 2 วิธี คือ

1.1.1 การสังเกตอย่างไม่ตั้งใจ โดยสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเมื่อครูอยู่ท่ามกลางผู้เรียนที่กำลังทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ

1.1.2 การสังเกตแบบตั้งใจ โยมีจุดเน้นที่จะสังเกต ซึ่งครูมีแบบฟอร์มที่ได้เตรียมการเอาไว้แล้ว เช่น แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า การบันทึกพฤติกรรมหรือแบบฟอร์มเครื่องมืออื่น ๆ สำหรับการบันทึกข้อมูลจากการสังเกตอย่างเป็นระบบ

1.2 การบันทึกพฤติกรรม (Anecdotal Records) เป็นข้อมูลสำคัญในเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในแต่ละวัน การบันทึกข้อมูลอาจทำอย่างละเอียดหรืออย่างย่อ ๆ ก็ได้

1.3 แบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นเครื่องมือที่ใช้ได้อย่างรวดเร็วกว่าการบันทึกพฤติกรรมที่มีองค์ประกอบที่สำคัญอันได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ทักษะความสนใจ และพฤติกรรมที่มุ่งหวังตามมาตรฐานของหลักสูตรและผลการเรียนรู้ในแต่ละระดับหรือความคิดรวบยอดแบบสำรวจรายการใช้ในการประเมินการแสดงออก กระบวนการและผลผลิตของผู้เรียน

1.4 แบบสำรวจเหตุการณ์ (Inventory) มีลักษณะคล้ายกับแบบสำรวจรายการแต่จะมองภาพรวมมากกว่า โดยจะดูร่องรอยของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่อง ๆ โดยดูพัฒนาการของผู้เรียนจากการสังเกตสิ่งที่แสดงออกถึงพัฒนาการ ซึ่งแตกต่างจากแบบสำรวจรายการที่ไม่มีรายชื่อใดเพียงข้อเดียวที่สามารถเป็นตัวแทนแสดงผลสัมฤทธิ์ได้

1.5 มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ที่ใช้ประกอบการสังเกต โดยต้องการให้ผู้ถูกสังเกตคิดค้นเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความรู้สึกและคุณลักษณะที่ดีในขอบเขตที่จะสังเกตโดยกำหนดให้เป็นตัวเลขหรือบรรยายระดับคุณภาพ เพื่อให้ผู้สังเกตเกิดความเข้าใจ มิฉะนั้น จะเกิดความลำเอียง การที่มีช่วงแสดงถึงระดับคุณภาพหรือความถี่ของการกระทำจะช่วยให้ครูสามารถบันทึกข้อมูลได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพแต่ต้องพยายามให้เกิดความยุติธรรมให้มากที่สุด เมื่อสังเกตพฤติกรรมที่เป็นตัวแทนเหล่านั้น

1.6 การสุ่มเวลา (Time Sampling) เป็นความพยายามของผู้สังเกต หรือครูที่จะบันทึกเหตุการณ์ที่ปรากฏหรือไม่ปรากฏ ในการเลือกพฤติกรรมในเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน เช่น ครูต้องการสังเกตว่าผู้เรียนจะใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด ในการเปลี่ยนชั่วโมงในวิชาหนึ่ง ไปยังอีกวิชาหนึ่ง เมื่อผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้เลือกกิจกรรมด้วยตนเอง

1.7 การสุ่มเหตุการณ์ (Event Sampling) เมื่อผู้สังเกตได้บันทึกเหตุการณ์ หรือบางหัวข้อของการสังเกตที่ปรากฏ เช่น ครูต้องสังเกตความคิดสร้างสรรค์ในงานศิลปะ เขาจะเริ่มต้นจำแนกพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต แล้วบันทึกเหตุการณ์แต่ละอย่างเมื่อเริ่มต้น ในการดำเนินการสังเกต โดยอาจทำการบันทึกอย่างย่อ ๆ เมื่อมีข้อมูลเพียงเล็กน้อย ซึ่งอาจจะใช้วิธีการสังเกตประกอบด้วย ก็จะเกิดประโยชน์อย่างมากในการนำไปตีความ และสรุปผลการเรียนรู้

1.8 การสัมภาษณ์ (Interview) ทำให้ได้ข้อมูลที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในตัวผู้เรียนแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง ในการสัมภาษณ์ผู้เรียนจะทำให้ได้รับข้อมูลความรู้ประสบการณ์พื้นฐาน ความเข้าใจ วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ แรงจูงใจ และอื่น ๆ ครูจะสังเกตผู้เรียนแสดงการโต้ตอบ และคำสนทนาจะไม่มีคำว่า ถูก ดี หรือใช้ได้ เหมือนกับที่อยู่ในระหว่างการเรียนการสอน โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นต่อผลผลิต กระบวนการและการแสดงออกของเขา รวมทั้งการพัฒนาเพิ่มสะสมงาน การสัมภาษณ์จะช่วยให้ครูได้ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการพัฒนาผู้เรียน

2. การประเมินกระบวนการและผลผลิตของผู้เรียน (Process and Product) ผลผลิตของผู้เรียนมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของผู้เรียนและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง รายการผลผลิตจะนำไปสู่การประเมินอย่างต่อเนื่องผลผลิตของผู้เรียนจะเป็นสื่อกลางให้ครูได้เข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ข้อมูลที่สำคัญของผู้เรียนจากการสำรวจ ค้นพบ หรือค้นคว้าในการทดลองการแก้ปัญหา สำหรับจุดเน้นในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จะไม่สิ้นสุดที่ผลผลิตเท่านั้น ที่กระบวนการที่ต่อผลผลิตที่ได้ด้วย เราสามารถขยายการประเมินให้ กว้างขวาง และให้ครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ก็จะทำให้ครูได้รู้จักผู้เรียนได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น รวมทั้งเข้าใจถึงการแสดงออกของผลผลิตทางสติปัญญาที่หลากหลาย ความแตกต่างของบุคคลในด้าน วิธีการเรียนรู้ วัฒนธรรมและภาษาได้กลายเป็นสิ่งที่มีคุณค่าได้รับการยอมรับ และชื่นชมการมองดู

ผลผลิตของผู้เรียนจะช่วยในการพัฒนาความเข้าใจ รวมทั้งเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

เอกรินทร์ สีมหาศาล และสุปรารถนา ยุกตะนันท์ (2546) ได้กำหนดวิธีการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่กระทำได้ในทุกสถานการณ์และทุกสถานที่ที่ผู้สอนอาจกำหนดเครื่องมือและเกณฑ์ในการสังเกตหรืออาจไม่มีเครื่องมือในการสังเกตก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประเด็นที่ต้องการประเมินผู้เรียนว่า มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการสังเกตระดับความสามารถหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาน้อยเพียงใด และวิธีการสังเกตสามารถใช้ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะกระบวนการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการประเมินโดยตั้งคำถามอย่างง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนเกินไปสามารถสัมภาษณ์ผู้เรียนแต่ละคนได้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ นิยมใช้ประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจในระดับที่สูงกว่าความรู้ความจำ และด้านความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมที่ผู้เรียนยึดถือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งรวมทั้งการเห็นคุณค่าในสาระการเรียนรู้รายวิชาต่าง ๆ เป็นต้น

3. บันทึกรายงานที่เกี่ยวข้อง เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถพิเศษ ความถนัด ความสนใจ และการแสดงออกของพฤติกรรมลักษณะต่าง ๆ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรต่อไป

4. แบบทดสอบวัดความสามารถที่เป็นจริง (Authentic Test) เป็นวิธีการสร้างข้อสอบโดยใช้คำถามที่เกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือการสร้างความรู้ใหม่จากความเข้าใจและประสบการณ์เดิม หรือจากสถานการณ์จำลองที่กำหนดขึ้นให้คล้ายคลึงกับสถานการณ์ต่าง ๆ ข้อสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในสถานการณ์ที่กำหนด เป็นต้น เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ การฝึกทักษะ และกระบวนการ รวมทั้งเจตคติต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

5. การรายงานตนเอง เป็นวิธีการประเมินด้วยการให้ผู้เรียนเขียนบรรยายความรู้สึกหรือพูดแสดงความคิดเห็นออกมาโดยตรง เพื่อประเมินความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ ความต้องการการใช้วิธีการต่าง ๆ และการสร้างผลงานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้สอนเข้าใจผู้เรียนแต่ละคนมากยิ่งขึ้น และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการรวมทั้งเจตคติต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

6. การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นการจัดเก็บตัวอย่างผลงานที่มีการรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ และกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชั้นของหลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียน เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้เรียนในด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพัฒนาได้สำเร็จ รวมทั้งความถนัด ความสนใจ ความพยายาม แรงจูงใจ และความก้าวหน้าทางการเรียน ที่สามารถนำมาประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแต่ละคน ให้ความความเชื่อถือ (Reliability) มากยิ่งขึ้น

วิธีการประเมินตามสภาพจริงที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปวิธีการประเมินตามสภาพจริงได้ ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่กระทำได้ในทุกสถานการณ์โดยเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงานด้านความรู้สึกลักษณะนิสัยของผู้เรียนกำหนดเครื่องมือและเกณฑ์ในการสังเกตหรืออาจไม่มีเครื่องมือในการสังเกตก็ได้ และวิธีการสังเกตสามารถใช้ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะกระบวนการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการประเมินโดยตั้งคำถามอย่างง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนเกินไปสามารถสัมภาษณ์ผู้เรียนแต่ละคนได้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ นิยมใช้ประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจในระดับที่สูงกว่าความรู้ความจำ และด้านความรู้สึกลึกซึ้งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมที่ผู้เรียนยึดถือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งรวมทั้งการเห็นคุณค่าในสาระการเรียนรู้รายวิชาต่าง ๆ เป็นต้น

3. การตรวจผลงาน เป็นการวัดและประเมินผลในการนำเสนอผลการประเมินไปใช้ได้ทันที มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ เพื่อเป็นการช่วยเหลือนักเรียนและเพื่อปรับปรุงการสอนของครูซึ่งเป็นการวัดและประเมินที่ควรดำเนินการได้ตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัด ผลงานภาคปฏิบัติ โครงการหรือโครงการต่าง ๆ ซึ่งงานเหล่านี้มีลักษณะที่ครูสามารถประเมินพฤติกรรมระดับสูงของนักเรียนได้ เช่น แบบฝึกหัดที่เน้นการเขียนตอบ เรียบเรียง สร้างสรรค์ ผลงานโครงการ โครงการที่เน้นกระบวนการใช้ความคิดระดับสูงในการวางแผนจัดการดำเนินการและแก้ปัญหา สิ่งที่ควรประเมินควบคู่กันไปด้วยเสมอ คือ ลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่ดีในการทำงานซึ่งมีข้อเสนอแนะในการตรวจผลงาน

4. บันทึกรายงานจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวผู้เรียนจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถพิเศษความถนัด ความสนใจ และการแสดงออกของพฤติกรรมลักษณะต่าง ๆ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐาน การเรียนรู้ของหลักสูตรต่อไป

5. แบบทดสอบวัดความสามารถที่เป็นจริง (Authentic Test) เป็นวิธีการสร้างข้อสอบโดยใช้คำถามที่เกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือการสร้างความรู้ใหม่จากความเข้าใจและประสบการณ์เดิม หรือจากสถานการณ์จำลองที่กำหนดขึ้นให้คล้ายคลึงกับสถานการณ์ต่าง ๆ ข้อสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในสถานการณ์ที่กำหนด เป็นต้น เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ การฝึกทักษะและกระบวนการ รวมทั้งเจตคติต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

6. การรายงานตนเอง เป็นวิธีการประเมินด้วยการให้ผู้เรียนเขียนบรรยายความรู้สึกหรือพูดแสดงความคิดเห็นออกมาโดยตรง หรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้น เพื่อประเมินความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ ความต้องการ การใช้วิธีการต่าง ๆ และการสร้างผลงานของผู้เรียน จะช่วยให้ผู้สอนเข้าใจผู้เรียนแต่ละคนมากยิ่งขึ้น และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการ รวมทั้งเจตคติต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

7. การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นการจัดเก็บตัวอย่างผลงานที่มีการรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ และกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชั้นของหลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียน เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้เรียนในด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพัฒนาได้สำเร็จ รวมทั้งความถนัด ความสนใจ ความพยายามแรงจูงใจ และความก้าวหน้าทางการเรียนที่สามารถนำมาประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแต่ละคน ให้ความเชื่อถือ (Reliability) มากยิ่งขึ้น

### 1.3 เครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2531) ได้กล่าวถึงเครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า มักจะเป็นข้อคำถามให้นักเรียนตอบด้วยกระดาษและดินสอกับให้นักเรียนปฏิบัติจริง ซึ่งแบ่งเครื่องมือในการทดสอบเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบทดสอบของครู หมายถึง ชุดของข้อคำถามที่ครูเป็นผู้สร้างขึ้น เป็นข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับความรู้ที่นักเรียนได้เรียนในห้องเรียน เป็นการทดสอบว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยแค่ไหน บทพร่องในส่วนใดจะได้ซ่อมเสริม หรือเป็นการวัดเพื่อดูความพร้อมที่จะเรียนในเนื้อหาใหม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของครู

2. แบบทดสอบมาตรฐาน หมายถึง แบบทดสอบที่สร้างขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาหรือจากครูที่สอนวิชานั้น แต่ผ่านการทดลองหาคุณภาพหลายครั้ง จนมีคุณภาพดี จึงสร้างเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบนั้นสามารถใช้เป็นหลักและเปรียบเทียบผลเพื่อประเมินค่าของการเรียนการสอนในเรื่องใด ๆ ก็ได้ แบบทดสอบมาตรฐานจะมีคู่มือดำเนินการสอบบอกถึงวิธีการสอบ และยังมีมาตรฐานในด้านการแปลคะแนนด้วย ทั้งแบบทดสอบของครูและแบบทดสอบมาตรฐาน จะมีวิธีการในการสร้างข้อคำถามที่เหมือนกัน เป็นคำถามที่วัดเนื้อหาและพฤติกรรมที่ได้

สอนไปแล้ว จะเป็นพฤติกรรมที่สามารถตั้งคำถามได้ ซึ่งควรให้ครอบคลุมพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

2.1 วัดด้านความรู้ความจำ

2.2 วัดด้านความเข้าใจ

2.3 วัดด้านการนำไปใช้

2.4 วัดด้านการวิเคราะห์

2.5 วัดด้านการสังเคราะห์

2.6 วัดด้านการประเมินค่า

สมนึก ภัททิยธนี (2537) กล่าวว่า เครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง แบบทดสอบที่วัดสมรรถภาพสมองด้านต่าง ๆ ที่นักเรียนได้รับการเรียนรู้ผ่านมาแล้ว อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นกับแบบทดสอบมาตรฐาน และแบบทดสอบที่ดีควรมีลักษณะ 10 ประการ คือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง ลักษณะของแบบทดสอบทั้งฉบับที่สามารถวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการ หรือวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ความเที่ยงตรงจึงเปรียบเสมือนหัวใจของแบบทดสอบ

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ลักษณะของแบบทดสอบทั้งฉบับที่สามารถคงที่คงวาไม่เปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะทำการสอบใหม่กี่ครั้งก็ตาม

3. ความยุติธรรม (Fair) หมายถึง ลักษณะของแบบทดสอบที่ไม่เปิดโอกาสให้มีการได้เปรียบเสียเปรียบในกลุ่มผู้เข้าสอบด้วยกัน และไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนทำข้อสอบได้ โดยการเดา

4. ความลึกของคำถาม (Searching) หมายถึง ข้อสอบแต่ละข้อนั้นจะต้องไม่ถามผิวเผินหรือถามประเภทความรู้ความจำ ต้องให้นักเรียนนำความรู้ความเข้าใจไปคิดหรือดัดแปลงแก้ปัญหา ก่อนจะตอบข้อสอบได้

5. ความยั่วยาก (Exemplary) หมายถึง แบบทดสอบที่นักเรียนทำด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน ไม่เบื่อหน่าย

6. ความจำเพาะเจาะจง (Definition) หมายถึง ข้อสอบที่มีแนวทางหรือทิศทางคำถามตอบชัดเจน ไม่คลุมเครือแผงกลเม็ดให้นักเรียนง

7. ความเป็นปรนัย (Objective) แบบทดสอบชนิดใดจะเป็นปรนัยจะต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ

7.1 ตั้งคำถามให้ชัดเจน ทำให้ผู้เข้าสอบทุกคนเข้าใจความหมายได้ถูกต้องและตรงกัน



7.2 ตรวจให้คะแนนได้ตรงกัน แม้ว่าจะตรวจหลายครั้งหรือตรวจหลายคนก็ตาม

7.3 แปลความหมายของคะแนนได้เหมือนกัน

8. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง แบบทดสอบที่มีจำนวนข้อพอประมาณ ใช้เวลาพอเหมาะ ประหยัดค่าใช้จ่าย จัดทำแบบทดสอบด้วยความประณีต สามารถตรวจให้คะแนนได้รวดเร็ว รวมถึงการมีสิ่งแวดล้อมในการสอบที่ดี

9. อำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง ความสามารถของข้อสอบในการจำแนกผู้สอบที่มีคุณลักษณะหรือความสามารถแตกต่างกันออกจากกันได้ดี ข้อสอบที่ดีจะต้องมีอำนาจจำแนกสูง เช่น ตามทฤษฎีการวัดผลแบบอิงกลุ่ม (Norm Referenced Measurement) ถ้าข้อสอบมีอำนาจจำแนกสูง แสดงว่าคนกลุ่มเก่งทำข้อสอบข้อนั้นถูก แต่คนกลุ่มอ่อนทำไม่ถูก

10. ความยาก (Difficulty) ขึ้นอยู่กับทฤษฎีที่เป็นหลักยึด เช่น ตามทฤษฎีการวัดแบบอิงกลุ่ม ข้อสอบที่ดีคือข้อสอบที่ไม่ง่ายและไม่ยากเกินไป หรือมีความยากง่ายพอเหมาะส่วนทฤษฎีการวัดแบบอิงเกณฑ์นั้น ความยากง่ายไม่ใช่สิ่งสำคัญ สิ่งสำคัญอยู่ที่ข้อสอบข้อนั้นได้วัดในจุดประสงค์ที่ต้องการวัดได้จริงหรือไม่ ถ้าวัดได้จริงก็นับว่าเป็นข้อสอบที่ดีได้ แม้ว่าจะเป็นข้อสอบที่ง่ายก็ตาม

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุป การกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ว่า หมายถึง การระบุสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องทำหรือปฏิบัติให้สำเร็จ ด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทักษะทางการเรียน โดยการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะแบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1) การทดสอบก่อนสอนหรือการทดสอบเพื่อจัดตำแหน่ง (Placement Testing) 2) การทดสอบย่อย (Formative Testing) และ 3) การทดสอบรวมหรือการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียน โดยมีวิธีการวัด ได้แก่ การทดสอบ การวัด การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสังเกต การตรวจผลงาน ซึ่งใช้เครื่องมือในการวัดผลคือแบบสอบข้อเขียน แบบสอบภาคปฏิบัติ แบบตรวจรายการ แบบประมาณค่า แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก แบบประเมินผลงาน การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควรครอบคลุมพฤติกรรมในด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้านดังนี้ 1). วัดด้านความรู้ความจำ 2) วัดด้านความเข้าใจ 3) วัดด้านการนำไปใช้ 4) วัดด้านการวิเคราะห์ 5) วัดด้านการสังเคราะห์ และ 6) วัดด้านการประเมินค่า

2. กำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ

ในการกำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัตินั้นอาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าการวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการหรือนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

สมนึก นนทิจันทร์ (2545) กล่าวว่า การกำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ คือ การกำหนดงานที่ทุกคนต้องทำ และการกำหนดงานที่ทำตามความสนใจ

กรมวิชาการ (2545) ได้กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติงานหรือการกำหนดขอบเขตการประเมิน การวางแผนขอบเขตการประเมินจะต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน ความเชื่อมโยง การพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร โดยพิจารณาลำดับการเรียนรู้ โดยเริ่มจากความตระหนักไปสู่การสำรวจ การสืบสวน การนำไปใช้ ซึ่งจะต้องวางแผนให้ครอบคลุมหัวข้อการเรียนรู้ต่อไปนี้ เป้าหมายของพฤติกรรมในขอบเขตต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้ (ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ และเนื้อหาสาระ) ด้านทักษะและกระบวนการ (ทางด้านร่างกาย สังคม การพูด การคำนวณการวาดภาพ การคิด ความเป็นเหตุเป็นผล การแก้ปัญหา ยุทธศาสตร์ การเป็นผู้นำ การสื่อสารการตัดสินใจ การพึ่งตนเอง เป็นต้น) ด้านความรู้สึก (ความพอใจ ความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของความเชื่อมั่น ความรู้สึกต่อคนอื่น โรงเรียน ครู และการเรียนการสอน เป็นต้น) และด้านคุณลักษณะ (ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดสร้างสรรค์ คิดหาเหตุผล ความร่วมมือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความต้องการสำรวจ ค้นคว้าการใช้ความรู้ใหม่ เป็นต้น)

จากความหมายของแนวทางการปฏิบัติงานที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เป็นการระบุแนวทางการที่ผู้เรียนทุกคนจะต้องปฏิบัติ หรือเป็นการกำหนดขอบเขตของการประเมิน โดยพิจารณาจากเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนซึ่งจะต้องเชื่อมโยงกับพัฒนาการการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยจะเริ่มจากการสร้างความตระหนักไปสู่การสำรวจ การสืบสวน การนำไปใช้ จะต้องวางแผนให้ครอบคลุมเป้าหมายด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ ด้านความรู้สึก และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

### 3. กำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน

กรมวิชาการ (2545) กล่าวถึงการกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมินว่าเป็นการกำหนดเวลา และสถานที่ที่จะใช้ในการประเมิน เช่น ประเมินระหว่างนักเรียนทำกิจกรรม ระหว่างทำงานกลุ่ม/โครงการ วันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ เวลาว่าง/พักกลางวัน โดยต้องมีการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ วันเวลา และสถานที่ที่แน่นอนชัดเจน

ธีระพัฒน์ ฤทธิ์ทอง (2545) กล่าวถึงการวิเคราะห์ผลงานหรือหลักฐานหรือรายละเอียดของงานของนักเรียนนั้นจะมีความเชื่อมโยงกับการกำหนดภาระงานให้นักเรียน ครูจะต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่า จากภาระงานที่ได้มอบหมายให้นักเรียนปฏิบัตินั้น ผลงานของนักเรียนจะมีอะไรบ้าง ในการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียน ครูควรมองให้ลึกไปถึงชิ้นงานหรือหลักฐานที่นักเรียนจะเก็บเข้าแฟ้มผลงานด้วยและครูผู้สอนจะต้องแจ้งผลงานให้นักเรียนทราบล่วงหน้าควบคู่ไปกับการแจ้งภาระงานให้นักเรียนทราบ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมินหมายถึง การระบุรายละเอียดของการวัดผล

การเรียนรู้ด้านระยะเวลา ด้านสถานที่ที่ใช้ในการประเมิน โดยจะเชื่อมโยงต่อจากการกำหนดภาระงานของผู้เรียนที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ถึงภาระงานที่ผู้เรียนได้รับมอบหมายนั้นว่ามีชิ้นงานใดบ้าง เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องแจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับระยะเวลา และสถานที่ที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

#### 4. กำหนดกรอบการประเมิน

ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มปป.) ได้อธิบายว่า กรอบการประเมินหรือรูปแบบการประเมินนั้น คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมินซึ่งแต่ละรูปแบบจะบอกให้ทราบว่าในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น เราควรพิจารณาในเรื่องอะไรบ้าง (What) ในขณะเดียวกันบางรูปแบบอาจมีการเสนอแนะด้วยว่าในการประเมินแต่ละรายการหรือแต่ละเรื่องควรพิจารณา ตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะของการเสนอแนะวิธีการ (How) รูปแบบการประเมินส่วนใหญ่เริ่มต้นหรือเกิดขึ้นในชั้นเรียน กล่าวคือ เสนอรูปแบบการประเมิน เพื่อการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นสำคัญ และต่อมามีการประยุกต์ใช้กรอบแนวความคิดเหล่านั้นเพื่อการประเมินงาน/โครงการในวงกว้างมากขึ้น โดยกรอบการประเมินมีประโยชน์สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ช่วยให้เห็นแนวทางหรือกรอบความคิดในการประเมิน การเรียนรู้เรื่องรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย จะทำให้เกิดประสบการณ์ในการตัดสินใจเลือกใช้รูปแบบการประเมินได้อย่างเหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งประเมิน
2. ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินมีความคมชัด และครอบคลุม เนื่องจากรูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบมีกรอบความคิดเชิงเหตุผล ดังนั้นการเลือกใช้หรือประยุกต์ใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ก็มีแนวโน้มที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้สอดคล้องกับรูปแบบนั้น จึงทำให้กำหนดวัตถุประสงค์ได้อย่างชัดเจนครอบคลุมและสมเหตุสมผล
3. ช่วยในการกำหนดตัวแปรหรือประเด็นสำคัญในการประเมินได้อย่างชัดเจน
4. ทำให้ผลงานการประเมินมีความเป็นระบบ ครอบคลุม เป็นที่ยอมรับ และสื่อความหมายได้ชัดเจน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบเกณฑ์การประเมินหมายถึง การระบุกรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมินซึ่งแต่ละรูปแบบจะบอกให้ทราบว่าในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น เราควรพิจารณาในเรื่องอะไรบ้าง (What) ในขณะเดียวกันบางรูปแบบอาจมีการเสนอแนะด้วยว่าในการประเมินแต่ละรายการ/แต่ละเรื่องควรพิจารณาหรือตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะของการเสนอแนะวิธีการ (How) รูปแบบการประเมินส่วนใหญ่เริ่มต้นหรือเกิดขึ้นในชั้นเรียน

## 5. กำหนดวิธีการประเมิน

กรมวิชาการ (2540) ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือวิธีในการสร้างเกณฑ์การให้คะแนน และขั้นตอนการจัดทำเกณฑ์การประเมินไว้ดังนี้

1. ศึกษานิยามคุณภาพของผลงาน การกำหนดคุณภาพ/มิติ/องค์ประกอบ การประเมิน ประเมิน
2. รวบรวมเกณฑ์การให้คะแนนที่ใช้ในการประเมินในด้านต่าง ๆ
3. รวบรวมตัวอย่างงานของนักเรียนกับผู้เชี่ยวชาญว่า ลักษณะแตกต่างกัน จากคุณภาพสูงไปจนถึงต่ำ
4. นำคุณลักษณะหลักที่สำคัญ มาจำแนกคุณภาพงานเป็นกลุ่ม ๆ แล้วเขียน คำอธิบายลักษณะสำคัญเหล่านั้น แล้วกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (Rubric)
5. นำชิ้นงานของนักเรียนมารวมให้คะแนนกับเกณฑ์การให้คะแนนแล้วปรับปรุง แก้ไขจนเกิดความมั่นใจว่าคะแนนที่ได้จากการรวมตามเกณฑ์ความสามารถโดยใช้แทนการระบุ คุณภาพของชิ้นงานได้ ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดนิยามคุณภาพ องค์ประกอบหรือมิติที่จะประเมินงานรวมทั้ง กำหนดสิ่งบ่งชี้ หรือสิ่งแสดงหลักฐานในทักษะย่อย ตัวอย่างเช่น การประเมินผลงานคณิตศาสตร์

1. กำหนด/มิติที่ต้องการวัด 2 มิติ เช่น ทักษะการแก้ปัญหาโจทย์กับ ทักษะการสื่อสารความหมาย ซึ่งแต่ละทักษะ จะมีทักษะย่อย ดังนี้
  - 1.1 ทักษะการแก้ปัญหา แยกเป็นความเข้าใจในงานที่ทำ คุณภาพของงานที่ทำ การตัดสินใจเลือกวิธีการ และผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน
  - 1.2 ทักษะการสื่อสารความหมาย แยกย่อยเป็น การใช้ภาษาคณิตศาสตร์ การใช้ตัวแทนทางคณิตศาสตร์ และการนำเสนอที่ชัดเจน
2. กำหนดนิยามตัวอย่าง โดยการกำหนดสิ่งแสดงหลักฐานในแต่ละทักษะ ย่อย ๆ เช่น
  - 2.1 สิ่งแสดงถึงความเข้าใจในงาน คือ คำอธิบายงานที่ทำ ความสมเหตุผลของวิธีการ และการตรวจแก้คำตอบให้ถูกต้องที่บ่งชี้ความเข้าใจ
  - 2.2 สิ่งแสดงถึงคุณภาพของวิธีการทำ คือ แสดงวิธีทำ มีคำบรรยาย (พูด หรือเขียน) และมีต้นฉบับร่าง งานที่แก้ไขอื่น ๆ

ขั้นที่ 2 เลือกมาตราวัด เช่น มาตราส่วนประมาณค่าเชิงตัวเลข คุณภาพ

ขั้นที่ 3 กำหนดมาตรฐานของคุณภาพของงาน โดยบรรยายเป็นระดับจากงาน ยอดเยี่ยมไปจนถึงงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ไม่มีคุณภาพ ตัวอย่างเช่น

1. ความเข้าใจในงานที่ทำ ให้คะแนนตามคุณภาพของงาน

คะแนน 1 หมายถึงไม่มีความเข้าใจทั้งหมด

คะแนน 2 หมายถึง เข้าใจบางส่วน

คะแนน 3 หมายถึง เข้าใจ

คะแนน 4 หมายถึง สรุปร่างอิงได้ประยุกต์ใช้ได้ขยายความคิดได้

## 2. คุณภาพวิธีการทำ

คะแนน 1 หมายถึง วิธีการไม่เหมาะสม

คะแนน 2 หมายถึง แนวทาง วิธีการเหมาะสมบางส่วน เป็นต้น

คะแนน 3 หมายถึง แนวทาง/วิธีการใช้ได้ดี

คะแนน 4 หมายถึง แนวทาง/วิธีการแบบผลมีประสิทธิภาพ

### ขั้นที่ 4 ทำตารางบรรจุหัวข้อประเมิน และระดับคุณภาพ

การประเมินผลงานอาจทำในเชิงคุณภาพ เช่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องแก้ไข ปรับปรุงหรือยังใช้ไม่ได้หรืออาจประเมินในรูปของคะแนน เนื่องจากผลงานที่นักเรียนได้อาจมีความหลากหลายทั้งในด้านปริมาณของผลงานชนิดของผลงาน การให้คะแนนจึงอาจต้องทำเกณฑ์ให้ครอบคลุมผลงานเหล่านั้นที่เรียกว่า เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) ทั้งนี้ โดยครูอาจร่วมตกลงกับนักเรียนและแจ้งให้นักเรียนทราบ ตั้งแต่เริ่มเปิดภาคเรียนว่าจะประเมินผลงานและให้คะแนนอย่างไร ตัวอย่างการให้คะแนนและให้เกรดต่อการทำบันทึกในการทำกิจกรรมหนึ่งของนักเรียน โดยกำหนดให้คะแนนเป็น 0, 1, 2 และ 3 อาจเป็น ดังนี้

0 คือ ไม่มีรายละเอียด : ไม่มีข้อมูลหรือรายละเอียดใด ๆ

แสดงไว้ในบันทึก

1 คือ มีรายละเอียดเล็กน้อย : มีรายละเอียดแสดงไว้ในบันทึก

แต่บางส่วนผิดพลาดหรือไม่ชัดเจนหรือแสดงถึงความไม่เข้าใจในเรื่องนั้น

2 คือ มีรายละเอียดเพียงพอ : มีรายละเอียดอย่างเพียงพอ

และไม่มีข้อผิดพลาดแสดงความไม่เข้าใจ แต่ข้อมูลเหล่านั้นเป็น ลักษณะของการเสนอที่ไม่ได้แสดงถึงการบูรณาการระหว่างข้อมูล/แนวคิดหลักในเรื่องนี้

3 คือ มีรายละเอียดดีมาก : มีรายละเอียดอย่างเพียงพอ

ไม่มีข้อผิดพลาดหรือความไม่เข้าใจ และแสดงถึงความเข้าใจ และการบูรณาการ แนวคิดต่าง ๆ

เข้าด้วยกันเมื่อนักเรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ และบันทึกไว้และได้รับการประเมินผลแล้วทุกกิจกรรม

ผลรวมของคะแนนที่ได้จะใช้ในการตัดเกรดของนักเรียน โดยอาจมีเกณฑ์ดังนี้

A : ได้คะแนนรวม 80% ของคะแนนเต็ม

B : ได้คะแนนรวม 65% ของคะแนนเต็ม

C : ได้คะแนนรวม 50% ของคะแนนเต็ม

D : ได้คะแนนรวม 30% ของคะแนนเต็ม

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการกำหนดวิธีการประเมินผลนั้นหมายถึง การระบุกระบวนการหรือวิธีในการการให้คะแนนเพื่อตัดสินผลการเรียนเพื่อตรวจสอบขั้นสุดท้ายว่า นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ในการประเมินจะต้องสามารถอธิบายความสามารถของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและเป็นธรรมชาติ

#### 6. กำหนดตัวผู้ประเมิน

International Laboratory Accreditation Cooperation ของประเทศ ออสเตรเลีย ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้ประเมินในระบบคุณวุฒิวิชาชีพไว้ดังนี้ (The ILAC Secretariat, 2006)

1. เปิดใจกว้าง มีวุฒิภาวะเหมาะสม แสดงออกถึงความต้องการรับฟังความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้อื่น
2. ควบคุมการตัดสินใจของตนเองได้ มีทักษะในการวิเคราะห์ และมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง
3. มีความสามารถที่จะเข้าใจถึงสถานภาพในความเป็นจริงเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ จากมุมมองที่กว้างไกล และเข้าใจถึงการจัดแบ่งหน้าที่งานตามหน่วยสมรรถนะแต่ละหน่วย
4. จำแนกสิ่งจำเป็นหรือสาระสำคัญจากข้อมูลจำนวนเล็กน้อยได้อย่างชัดเจน
5. มีจริยธรรม จิตใจเป็นธรรม ยึดมั่นความถูกต้อง จริงใจ ซื่อสัตย์ สุขุม รอบคอบ
6. มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักกาลเทศะ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองกับผู้อื่น
7. ช่างสังเกต มีสติตื่นตัวต่อสิ่งแวดล้อม ปรากฏการณ์รอบตัว และธรรมเนียมปฏิบัติรอบข้าง
8. ยึดมั่นในการบรรลุเป้าประสงค์อย่างมั่นคง
9. มีความสามารถในการตัดสินใจให้สำเร็จลุล่วงในเวลาที่เหมาะสม บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ด้วยเหตุผลเชิงตรรกวิทยา
10. ความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองในความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้นำเสนอในรายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา : กรณีศึกษานิวซีแลนด์ เกี่ยวกับคุณสมบัติสำคัญของผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาควรประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. จริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประเมิน ผู้ประเมินควรมีความเป็นกลางไม่ลำเอียง และมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีการรายงานผลการประเมินตามความเป็นจริง และไม่ยอมให้อิทธิพลใด ๆ เบี่ยงเบนผลการประเมินให้ผิดไปจากความเป็นจริง

2. ความรู้ ความสามารถทางการศึกษา และความสามารถในการตรวจสอบ วิเคราะห์ และสังเคราะห์หลักฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมมาจากแหล่งต่าง ๆ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อพิจารณาสรุปผลการประเมินให้ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง รวมทั้งมีความสามารถในการเขียนรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน และเป็นรายงานที่เขียนจากหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง

3. บุคลิกภาพและความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ประเมินไม่ควรแสดงตนว่ามีอำนาจในการตัดสินให้คุณให้โทษผู้อื่น แต่ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทำตนเป็นกัลยาณมิตรที่เข้ามาช่วยสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน โดยผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการพูดให้สถานศึกษายอมรับข้อบกพร่องของตนเองโดยไม่โกรธด้วย

เนื่องจากผู้ประเมินมีความสำคัญต่อการประเมินเป็นอย่างมาก จึงต้องให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม แล้วให้การฝึกอบรมเพื่อรับรองบุคคลที่มีคุณธรรมและความรู้ความสามารถมาเป็นผู้ประเมินภายนอก มิฉะนั้นแล้วก็จะได้ผู้ประเมินที่ไม่ดี และไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้การประเมินไม่บังเกิดผลในการพัฒนาคุณภาพ แต่กลับจะทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรในการดำเนินการโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นจึงมีหลักการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้แก่ผู้ประเมิน (The ILAC Secretariat, 2006) ดังนี้

1. ใช้ร่องรอยหลักฐานที่มีอยู่ดำเนินการประเมินอย่างเป็นธรรม
2. ยืนยันความถูกต้องของวัตถุประสงค์ในการประเมิน โดยปราศจากความกลัวเกรงหรือความนิยมชมชอบ
3. ประเมินจากผลของการสังเกตการณ์ และการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินอย่างแท้จริง
4. ปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร จะช่วยให้การประเมินบรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด
5. แสดงกิริยาด้วยความระมัดระวังในการประชุมร่วมกัน
6. ควบคุมกระบวนการประเมินโดยไม่ให้มีการเบี่ยงเบนและสับสน
7. ให้ความรับผิดชอบเอาใจใส่ และสนับสนุนกระบวนการประเมินอย่างเต็มความสามารถ
8. ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดให้ได้ประสิทธิผล

9. สรุปความสำเร็จให้ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย บนพื้นฐานของร่องรอยหลักฐานที่ได้รับการคัดเลือกระหว่างการประเมิน

10. ยืนยันความถูกต้องในผลสรุปการประเมิน ถึงแม้ว่าจะได้รับแรงกดดันให้เปลี่ยนแปลง ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่อยู่บนพื้นฐานของร่องรอยหลักฐานการประเมิน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการกำหนดตัวผู้ประเมิน หมายถึง การระบุคุณลักษณะของผู้ประเมินโดยผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถควบคุมการประเมิน และสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ เป็นผู้ที่มีทักษะการวิเคราะห์ มีจิตใจที่หนักแน่น มั่นคง ยืนหยัดในความถูกต้อง มีความสามารถเข้าใจถึงสภาพการทำงานรูปแบบต่าง ๆ ได้ เป็นผู้ที่มีจิตใจที่เป็นธรรม มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักช่างสังเกต เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอนหรือประเมิน ความเป็นอิสระในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติด้วยความเป็นกลางณมิตรต่อผู้ประเมิน

#### 7. กำหนดเกณฑ์การประเมิน

กรมวิชาการ (2545) ได้กล่าวถึงการกำหนดเกณฑ์การประเมินว่าการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนผลงานว่าผู้เรียนทำอะไรได้สำเร็จ หรือว่ามีระดับความสำเร็จในระดับใด คือ มีผลงานเป็นอย่างไร การให้คะแนนอาจจะให้เป็นภาพรวมหรือแยกเป็นรายก็ได้ ให้สอดคล้องกับงานและจุดประสงค์การเรียนรู้หลักเกณฑ์วิธีการให้คะแนนตามแนวทางของการประเมินตามสภาพจริงของนักเรียนทำได้ 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ให้คะแนนในลักษณะรวม เป็นการให้คะแนนในความหมายว่าคะแนนนั้นเป็นคะแนนความประทับใจในผลงานทั้งหมด รวมทั้งด้านแล้วมักใช้กับ เครื่องมือวัดที่เป็น Authentic Test

แนวทางที่ 2 ให้คะแนนในลักษณะวิเคราะห์งานเป็นส่วนย่อย เป็นการแตกย่อยผลสัมฤทธิ์ของงานหนึ่ง ๆ ออกเป็นหลาย ๆ ด้าน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้าน ในงานนั้น ๆ ของนักเรียน ข้อมูลมีประโยชน์มากต่อการพัฒนาการเรียนการสอน มักใช้ประเมินแฟ้มสะสมงาน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการกำหนดเกณฑ์การประเมิน หมายถึง การระบุเครื่องมือในการให้คะแนนซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ให้คะแนนประกอบด้วยเกณฑ์ต่างๆในการพัฒนาชิ้นงานหรือการปฏิบัติโดยมี 2 แนวทางได้แก่แนวทางที่ 1 ให้คะแนนในลักษณะรวม เป็นการให้คะแนนในความหมายว่าคะแนนนั้นเป็นคะแนนความประทับใจในผลงานทั้งหมด รวมทั้งด้านแล้วมักใช้กับเครื่องมือวัดที่เป็น Authentic Test และแนวทางที่ 2 ให้คะแนนในลักษณะวิเคราะห์งานเป็นส่วนย่อย เป็นการแตกย่อยผลสัมฤทธิ์ของงานหนึ่ง ๆ ออกเป็นหลาย ๆ ด้าน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน



## การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูหรือบุคลากร

### 1. แนวทางและการพัฒนาแนวทาง

#### 1.1 ความหมายของการพัฒนา

ความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเสนอดังต่อไปนี้

กิติมา ปรีดีดิโลก (2539) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่าหมายถึง วิธีการต่าง ๆ มากมายที่มุ่งเน้นเพิ่มเติมความคิด ความรู้ ความสามารถให้แก่บุคคลในองค์กร รวมทั้งพัฒนามุมมอง เจตคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปในทางที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2556) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การกระทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2556) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างแน่นอน (Planned Change)

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มศักยภาพ ที่ส่งผลต่ออนาคต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิม อย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนกำหนด ทิศทางไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีสองส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพและสิ่งแวดล้อม

#### 1.2 ความหมายของแนวทาง

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแนวทางไว้หลายประการ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของแนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

Good (1973) ได้ให้ความหมายของแนวทาง หมายถึง แบบอย่างของสิ่งหนึ่ง สิ่งใดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำซ้ำ เป็นแบบอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นหลักการหรือแนวคิด และเป็นชุดของปัจจัย หรือเป็นตัวแปรที่มีความหมายสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง แนวคิดหรือวิธีปฏิบัติที่วางไว้เพื่อใช้ยึดเป็นแบบอย่างไว้ถือปฏิบัติตาม

### 1.3 ความหมายการพัฒนาแนวทาง

ความหมายของการพัฒนาแนวทาง ผู้วิจัยได้นำความหมายของการพัฒนา และแนวทางมารวมกันเป็นการพัฒนาแนวทาง ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงหรือการสร้างแนวคิด วิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเป็นระบบกว่าที่เป็นอยู่ โดยมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า

### 2. การพัฒนาครูหรือบุคลากร

การพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นจะเป็นการทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคคลในองค์กรมีส่วนสำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่จะพัฒนาองค์กร การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาจะทำให้เพิ่มความรู้ ความสามารถ แนวคิดทักษะประสบการณ์ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรยังมีส่วนสำคัญในการได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมาทำงานในองค์กรต่อไป

#### 2.1 ความหมายของการพัฒนาครูหรือบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2542) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มความหมาย คือ

1. กลุ่มความหมายแรก เป็นการให้ความหมายเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเท่านั้น มีทฤษฎีที่แตกต่างกันทั้งในแง่ขอบเขตของความหมายและในแง่วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรกล่าวคือ ทฤษฎีแรกได้ให้คำนิยามไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ และทัศนคติ ทฤษฎีที่สอง อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องกระทำ และทฤษฎีสามได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะอุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. กลุ่มความหมายที่สอง เป็นกลุ่มที่ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในแง่ของการฝึกอบรม ซึ่งนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้หลายทฤษฎีที่แตกต่างกันคล้ายกับกลุ่มความหมายแรก คือ ทฤษฎีแรก การฝึกอบรม คือกระบวนการในการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ หรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ทฤษฎีที่สอง กระบวนการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์

อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลนั้นไปในแนวทางที่ต้องการ ทรรศนะที่สาม การฝึกอบรมคือการเสริมสร้าง และพัฒนาความคิดเห็น ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความเจตจำนงของบุคคล ในขณะที่กำลังทำงานอยู่ให้กว้างขวางและก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น และทรรศนะที่สี่การฝึกอบรมหมายถึง การเตรียมบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการว่าจ้าง ซึ่งรวมถึงการบรมนิเทศและการสอนงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะด้วย

3. กลุ่มความหมายที่สาม เป็นการให้ความหมายของคำทั้งสองควบคู่กัน เป็นถ้อยคำเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกับความหมายที่กลุ่มความหมายทั้งสอง ได้ให้ไว้ข้างต้น กล่าวคือ การฝึกอบรมพัฒนาบุคคลเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติอย่างค่อนข้างจะถาวร อันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2544) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กร

ถวิล มาตรฐาน (2545) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการการใช้กิจกรรมหลากหลาย เพื่อช่วยให้คณะบุคลากรได้เรียนและพัฒนาตนเอง แต่ละคนและพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพ และสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สมเดช สีแสง (2549) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านความรู้ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจน เจตคติที่ดีต่อการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

อนันต์ ศรีอำไพ (2550) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมบรมนิเทศส่งไปดูงานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครูหรือบุคลากร หมายถึง การทำให้ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรในด้าน ความรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

ประสิทธิภาพ เพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถและมีส่งผลต่อ  
การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครูหรือบุคลากร

วิจิตร อวระกุล (2540) กล่าวว่า ความจำเป็นที่องค์กรต้องพัฒนา  
ด้วยการฝึกอบรมสรุปโดยย่อว่า

1. บุคลากรใหม่ที่เข้าทำงานจะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงานซึ่งได้ศึกษาจาก  
สถาบันหรือมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้ต้องมี  
การสอนงาน การอบรม เพื่อปรับความรู้ ให้สามารถปฏิบัติงานได้

2. เพื่อการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์การทำให้  
องค์การมีความสมบูรณ์และพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
ทำงานของเจ้าหน้าที่ พนักงาน จากการฝึกอบรมที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเป็นประจำอยู่เสมอ

3. องค์กรจะดำรงคงอยู่จะต้องมีความเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการและขยาย  
การผลิตการเติบโตอย่างกว้างขวางจึงจำเป็นต้องสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อทดแทน  
เพิ่มเติมและเข้าประจำตำแหน่งต่าง ๆ ตามขนาดงานที่ขยายออกไป องค์กรต้องเตรียมคนเอาไว้  
เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลาออก องค์กรจึงต้องพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา

4. ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม  
การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำเป็นต้องมีการอบรม  
บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

5. บุคลากรที่ปฏิบัติในองค์กรเป็นเวลานานแม้ว่าเดิมจะมีความรู้  
ความชำนาญแต่เมื่ออยู่กับที่นาน ๆ จะเกิดความจำเจ เบื่อหน่าย ขาดขวัญและกำลังใจ จำเป็นที่  
องค์กรต้องจัดให้เข้ารับการสัมมนา เข้าประชุม รับการอบรม เพื่อการพัฒนาที่เรียกว่า การปิดฝุ่น  
เพื่อเป็นการกระตุ้นบำรุงขวัญในการทำงาน เป็นการสร้างบรรยากาศและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

6. องค์กรต้องวางแผนพัฒนาตำแหน่งของเจ้าหน้าที่บุคลากรที่จะฝึกอบรม  
เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ งานด้านการ  
บริหารที่ต้องใช้เวลาในการเตรียมคนและฝึกอบรมเป็นระยะเวลานานกว่าคนนั้นจะทำงานได้

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า  
การจัดทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรสามารถ  
ปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การที่บุคคลแต่ละคนจะ  
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่  
ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีและความพอใจในงาน แต่สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรจะใช้เวลาในการ  
ปฏิบัติงานประจำวันที่ตนได้รับมอบหมายจนไม่มีเวลาในการวิเคราะห์และพัฒนาตนเองทำให้ความรู้

และทักษะที่เขามีไม่สอดคล้องกับหน้าที่หรือความต้องการขององค์กร นอกจากนี้การที่สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานในองค์การย่อมมีความสุขและภาคภูมิใจ ดังนั้น องค์การจึงมีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์การ

อนันต์ ศรีอำไพ (2550) กล่าวถึง ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า

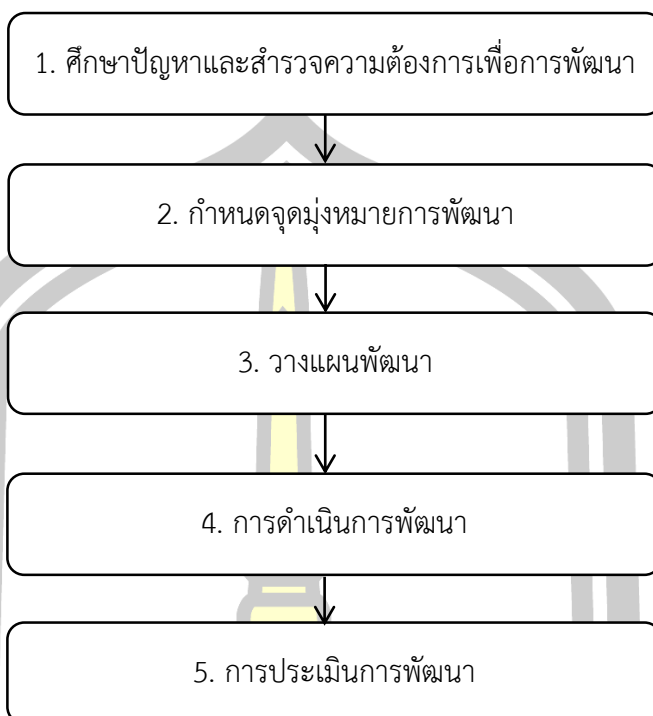
1. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี บุคลากรต้องมีความก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย เครื่องมือ เครื่องจักร จะด้อยค่าไปทันทีถ้าหากผู้ควบคุมหรือผู้ใช้เครื่องจักรนั้นไม่มีขีดความสามารถสูงพอที่จะใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรเหล่านั้น
2. การลงทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากเป็นการสร้างคนเพื่อรับกับความเจริญทางเทคโนโลยีแล้ว ยังเป็นการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดแก่องค์กร
3. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นการรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงสภาพความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีต่อองค์กร

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรมีผลโดยตรงต่อการปรับปรุงและเพิ่มพูนคุณภาพของหน่วยงาน ช่วยให้ การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรในองค์การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและพัฒนาความสามารถของตนเอง ทำให้้องค์การเกิดความทันสมัยตลอดเวลา

### 2.3 กระบวนการพัฒนาครู

การพัฒนาครูหรือบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงานของสถาบันและเพื่อสนองตอบความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าในสายงานตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

เสริมวิทย์ ศุภเมธี (2535) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ขั้นตอน  
ปรากฏดังภาพประกอบ 2



#### ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนของการพัฒนาครู

ขั้นที่ 1 ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อพัฒนา ควรจะมีการศึกษาวิเคราะห์หรือวิจัยเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานนอกจากนี้ ควรศึกษาให้ครอบคลุมถึงการสำรวจข้อมูลพื้นฐานปัจจุบันของบุคลากร

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการพัฒนาของระบบเป็นส่วนรวม
2. ความต้องการพัฒนาเฉพาะหน่วยงาน
3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล

ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดเวลาที่จะดำเนินการใช้ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำลังคน

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้ทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อจะได้เข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

และเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรมช่วงระยะเวลาสำหรับดำเนินการ กิจกรรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้จ่ายสิ่งอำนวยความสะดวกตามที่ต้องการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเมื่อได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว จำเป็นจะต้องมีการประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเพราะผลจากการประเมินจะสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล หรือหาปัญหาที่ต้องแก้ไข

โดยวิธีการพัฒนาบุคคล

2. การวางแผนในการพัฒนาบุคคล
3. การดำเนินการพัฒนาบุคคล
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล

อนันต์ ศรีอำไพ (2550) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อคุณภาพขององค์กร ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินตามโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่นักการศึกษาในข้างต้นได้กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่าขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรมี 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) สืบหาปัญหาหรือความต้องการ 2) กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา 3) วางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด 4) ดำเนินตามโปรแกรมพัฒนาบุคลากร และ 5) ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

#### 2.4 หลักในการพัฒนาครูหรือบุคลากร

Lombardo and Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 ในขณะทำงานนั้นคือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง และมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบ

สำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินการตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วนดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

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

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

จากการศึกษาหลักการพัฒนาศิลปะการนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า หลักในการจัดการศึกษานั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูได้ โดยยึดกรอบในการพัฒนาศิลปะการตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม

#### 2.5 แนวทางการพัฒนาครูหรือบุคลากร

แนวทางในการพัฒนาครูหรือบุคลากร เป็นการพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาศิลปะการซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาเสนอตามรายละเอียด ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2528) ให้ความเห็นว่า กิจกรรมที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาศิลปะการมีมากมายหลายชนิด แต่วิธีการที่เป็นที่นิยมใช้ในการพัฒนามี 3 ประการคือ

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ โดยมุ่งให้บุคลากรได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ วิธีนี้เป็นที่นิยมกันมากในปัจจุบัน

2. การให้การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ที่ไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคคลที่มีต่อหน่วยงาน



3. การให้ข่าวสารความรู้ต่าง ๆ เนื่องด้วยสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้รวมไปถึงกฎระเบียบ พระราชบัญญัติและคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ (2536) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล มีหลายแนวทางหรือหลายวิธีการ ส่วนวิธีการใดจะเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับบทบาท และภารกิจของ หน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ เป็นสำคัญ ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคคลมีแนวทางพัฒนาดังต่อไปนี้คือ

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในการพัฒนาบุคคล เหมาะสมที่จะใช้พัฒนาคน เป็นกลุ่ม

2. การไปศึกษาอบรมดูงาน คือ การที่หน่วยงานหรือองค์การส่งคนไป ศึกษาต่อฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นการส่งคนไปพัฒนาภายนอกองค์การ

3. การประชุมชี้แจง ปฏิบัติการ คือ การที่หน่วยงานพัฒนาความรู้ ความชำนาญ เจตคติของบุคลากรในสังกัด โดยวิธีการประชุมชี้แจง หรือการประชุมนิเทศ รวมถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาตนเอง คือ การให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษา คู่มือ การปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ

ดั่งนี้ ดันย เทียนพุด (2539) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมี

1. การศึกษาในสถานศึกษา
2. การฝึกอบรมก่อนหรือขณะปฏิบัติงาน
3. การประชุมนิเทศ
4. การสอนแนะนำงาน
5. การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน
6. การประชุมสัมมนา
7. การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง
8. การมอบหมายภารกิจใหม่
9. การเลื่อนตำแหน่ง
10. กิจกรรมอื่น ๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2539) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครู ไว้ในมาตรฐานวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 มาตรฐานที่ 1 ว่าหมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง

วิชาการ ท่องค้กร หน่วยงำนหรือสมำคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติกรเป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงำนหรือรำยงำนที่ปรำกฏชัดเจน

สนอง เครือมำก (2539) ได้กล่ำวถึงแนวทำงกรในการพัฒนำบุคคลไว้

#### 4 ประการดังนี้

1. การฝึกอบรม ได้แก่ การที่หน่วยงำนจัดกรฝึกอบรมเพื่อพัฒนำบุคคลหลักรูตรต่ง ๆ ตำมที่ทรำบกันอยู่ทั่วไป วิธีนี้เป็นที่นิยมดำเนินกรกันมำกเนื่องจำกสมำรถดำเนินกรได้อย่างมีระบบ สมำรถพัฒนำบุคคลได้เป็นจำนวนมำก และเป็นวิธีกรพัฒนำบุคคลที่ดีวิธีหนึ่งจนถือกันว่ำ กรฝึกอบรมเป็น แฝช้้น ทำให้บำงคนเข้ำใจกันว่ำ กรฝึกอบรม คือกรพัฒนำบุคคลหรือกรพัฒนำบุคคล คือ กรฝึกอบรม เถำนั้น ทั้ง ๆ ที่กรฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีหนึ่งในการพัฒนำบุคคลเทำนั้น

2. การส่งบุคคลไปศึกษำฝึกอบรมหรือดูงำน ได้แก่ การที่หน่วยงำนจัดให้บุคคลได้ศึกษำต่อ ส่งไปฝึกอบรมหรือดูงำน ซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนำภำยนอกหน่วยงำนแต่จะมีประโยชน์เท่ำ ๆ กับกรจัดฝึกอบรมหรือดูงำนนั้น หน่วยงำนได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักรูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงำนจริง ๆ

3. การพัฒนำบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงำน ได้แก่ การที่หน่วยงำนจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนำสมำรถ หรือพัฒนำควำมรู้ ควำมชำนำญหรือควำมเข้ำใจจำกกรปฏิบัติงำนนั้นเอง เช่น กรแนะนำชี้แจง กรประชุมชี้แจง กรศึกษำจำกคู่มือกรปฏิบัติงำน กรมอบหมำยงำนให้ไปศึกษำค้ค้นคว่ำด้วยตนเอง กรมอบหมำยให้ร่วมประชุมหรือสัมมนำ กรมอบหมำยให้เป็นวิทยำกร หรือเขียนบทควำมหรือเอกรสร กรหมุณเวียงงำน หรือกรโยกย่ำย สับเปลี่ยนด่ำแหน่ง

4. การพัฒนำด้วยตนเอง ได้แก่ การที่หน่วยงำนจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนำตนเอง เช่น กรศึกษำคู่มือปฏิบัติงำน กรศึกษำค้ค้นคว่ำประกอบกรปฏิบัติงำนกรศึกษำต่อนอกเวลำ กรเข้ำหลักรูตรฝึกอบรม กรประชุมทำงวิทยำกร กรดูงำน

5. การพัฒนำทีมงำน หรือกรพัฒนำองค้กร ได้แก่ การที่หน่วยงำนจัดให้มีการพัฒนำบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะของกรพัฒนำทั้งทีมงำน ซึ่งเป็นการพัฒนำกรทำงำนร่วมกัน กรณีนี้อาจเน้นกรทำงำนเป็นทีมสำคัญ ซึ่งโดยปกติจะจัดกรพัฒนำบุคคลทั้งหน่วยงำนด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่ำกรพัฒนำบุคคลในลักษณะนี้เป็นกรพัฒนำองค้กรวิธีหนึ่งซึ่งในปัจจุบันนี้หน่วยงำนต่ง ๆ ได้มีการมุ่งเน้นกันมำก ตัวอย่างเช่น พัฒนำบุคคลโดยระบบควิซีซีกรบริหาร โดยยึดวัตรูประสงค้กรบริหารแบบมีส่วนร่วม

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542) กล่ำวไว้ว่ำ กรพัฒนำทรพยำกรมนุษย์มีแนวทำงกรดั่งต่อไปนี้

### 1. การสอน และให้คำปรึกษา (Coaching and Counseling)

วิธีนี้นำมาใช้เมื่อบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีได้ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีนี้ เป็นวิธีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสไว้ตลอดเวลา เมื่อตัวบุคลากรต้องการให้สอนหรือขอคำปรึกษาขณะที่เข้าทำงาน

### 2. การสอนและการนิเทศงาน (Job instruction and Job Supervision)

ต่างจากการสอนและการให้การปรึกษา คือ การสอนและการนิเทศงานนั้น ตัวผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่นั่งรอคอยข้อมูลอยู่ห่าง ๆ ดังเช่น วิธีการแรกจุดประสงค์ของวิธีนี้คือ การสอน ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเตรียมตัวอย่างเป็นทางการ เพื่อสอนงานและนิเทศงาน

### 3. การมอบหมายงานให้ทำและรักษาการ (Job Assignment and Acting)

เป็นวิธีการที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมากวิธีหนึ่ง แต่วิธีนี้ต้องคำนึงในแง่กฎหมายโดยเฉพาะองค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจอาจใช้วิธีนี้ได้ไม่มากนัก เพราะอาจเกิดปัญหาในทางกฎหมายได้ หลักการสำคัญของการมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการก็คือ การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงฝีมือแทนตน เมื่อถึงเวลาและโอกาสอันควร โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ที่แทนบางเรื่องโดยตัวผู้บริหารอาจจะคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ห่าง ๆ หรือให้ทำแทนพร้อมรับผิดชอบทั้งหมดในช่วงระยะเวลาใด เวลาหนึ่งก็ได้

### 4. การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ ๆ และรอบรู้ต่าง ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบประจำ วิธีนี้ช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหาที่สาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและรวมแก้ไข นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการที่จะนำไปใช้ ปรับตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้นเช่นกัน แต่การใช้วิธีการนี้ต้องตระหนักในภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนด้วย เช่น เพศ วุฒิทางการศึกษาสาขาวิชาที่เรียนจบความถนัด ขีดความสามารถ โรคประจำตัว ฯลฯ

### 5. การฝึกอบรม (Training)

ปัจจุบันกระแสความนิยมจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำลังอยู่ในระดับที่สูงมาก มีการจัดฝึกอบรมอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนแต่การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งเท่านั้น การฝึกอบรมที่ทำได้ผลจำต้องมีการเตรียมการวางแผนอย่างเป็นระบบ และกับเรื่องที่เหมาะสมตามความจำเป็นโดยต้องปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด

สมชาติ กิจยรรยง และ อาจารย์ ญ ตะกั่วทุ่ง (2551) ได้แบ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากร เป็น 3 วิธี คือ

### 1. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self Development)

โดยจัดในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาดูงาน มีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้น ระยะยาว ส่งเอกสารให้สรุปรายงาน และเสนอ การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

### 2. ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)

โดยจัดในห้องฝึกอบรม นอกห้องฝึกอบรม ภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอก ได้แก่ จัดโครงการอบรมภายในองค์กรส่งอบรมภายนอกองค์กร วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี วางแผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น หรือทุกระดับ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น หรือโยกย้าย สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่าง ๆ

### 3. การพัฒนาในงาน (In Service Development) โดยการฝึกอบรม

ในงานเรียนรู้ในงาน ได้แก่ ให้รักษาการแทน ให้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ ให้ความร่วมมือ คณะทำงานการจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม การให้คำปรึกษาหารือ การให้ออกไปสังเกตการณ์ การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม การเป็นตัวอย่งที่ดี การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้ การดูงานใน/นอกหน่วยงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน แนะนำงาน

จากความหมายของแนวทางการพัฒนาครูหรือบุคลากรที่นักวิชาการกล่าว ในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิธีดำเนินการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูหรือบุคลากรซึ่งมีหลายวิธีการได้แก่ การส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การพัฒนาผ่านการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาครูหรือบุคลากรให้เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการพัฒนาเช่นการพัฒนาความรู้ หรือพัฒนาความสามารถต่าง ๆ ของครูหรือบุคลากร

## บริษัทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

### 1. สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ตั้งอยู่ที่ ตำบลโพหนอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000 E-mail : secondary24@obec.go.th โทร. 0-4381-0543 โทรสาร 0-4381-0620

## 2. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ลำดับที่ 24 ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยกระทรวงศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ดังนี้

- 2.1 กลุ่มอำนวยการ
- 2.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 2.3 กลุ่มนโยบายและแผน
- 2.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 2.5 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 2.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 2.7 หน่วยตรวจสอบภายในที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553

### 3. ทิศทางการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

#### วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย”

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนในระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม การบูรณาการการจัดการศึกษา และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

#### เป้าหมาย

1. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สถานศึกษาในสังกัดมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และสถานศึกษาในสังกัดพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และสถานศึกษาในสังกัดมีงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อ เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพพร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครูมีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ใน ทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรม ยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศ

ที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรม  
ในการขับเคลื่อนคุณภาพ

ค่านิยมองค์กร

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดคู่คุณธรรม นำทีมพัฒนา ก้าวหน้าทันสมัย ใส่ใจบริการ”

ยุทธศาสตร์

ในการแข่งขัน

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถ
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
5. จัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

นโยบาย

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบ

ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 น้อมนำแนวพระราชดำริ สืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบาย  
ด้านการศึกษา หรือ “ศาสตร์พระราชา” มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

1.2 ปลูกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สมานฉันท์ สันติวิธี  
ต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง  
เป็นประมุข

1.3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา  
พระมหากษัตริย์ ผ่านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และความเป็นพลเมือง

2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการ  
พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย

12 ประการ

2.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น  
อาชญากรรม และความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่  
ภัยจากไซเบอร์ ฯลฯ

นโยบายที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตรการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม
  - 1.1 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศคู่ค้า และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา
  - 1.2 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผล ให้มีคุณภาพและมาตรฐานนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ
2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้
  - 2.1 พัฒนาผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความพร้อมเข้าสู่การเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น
  - 2.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามช่วงวัย
  - 2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน
  - 2.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง เน้นทักษะกระบวนการให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
  - 2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
  - 2.6 ปลุกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์
  - 2.7 สนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ
  - 2.8 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญ เช่น ทวิศึกษา และหลักสูตรระยะสั้น
  - 2.9 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ) ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม
  - 2.10 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
3. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
  - 3.1 ยกระดับผลการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA
  - 3.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ



3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบสหวิทยาการ เช่น สะเต็มศึกษา (Science Technology Engineering and Mathematics Education:STEM Education) เพื่อพัฒนากระบวนการคิด และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม สอดคล้องกับ ประเทศไทย 4.0

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา

4.1 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

4.2 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัด และประเมินผล โดยเน้นให้มีการวิจัยในชั้นเรียน

นโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น TEPE Online ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การกำหนดแผนอัตรากำลัง สรรหา บรรจุแต่งตั้ง การประเมินและพัฒนา

2.2 การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจ

ในการทำงาน

นโยบายที่ 4 ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทาง การศึกษา

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 ส่งเสริมผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนให้ได้รับโอกาสในการเข้ารับ บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค

1.2 สร้างความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริม ความประพฤตินักเรียน ระบบคุ้มครองนักเรียน และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึงเช่น การพัฒนาคุณภาพศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ฯลฯ

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

### 1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

### 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

1.1 พัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.2 พัฒนาระบบงบประมาณและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา

1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้

1.4 สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ เช่น โรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤตทางการศึกษา (ICU) โรงเรียนประชารัฐ (ดีใกล้บ้าน) โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนห้องเรียนกีฬา โรงเรียนมาตรฐานสากล ฯลฯ

1.5 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

1.6 ยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา และองค์กรบุคคลที่มีผลงานเชิงประจักษ์

### 2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

2.1 ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area-base Management) รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ “สหวิทยาเขต”

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จัดทำแผนบูรณาการ  
จัดการศึกษาร่วมกับ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการภาค

2.3 สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย  
เช่น เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ สหวิทยาเขต  
เครือข่ายโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2.4 ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนด้วยพลังประชารัฐอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชน ให้มีความรู้  
ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วม  
รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2 ประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้คัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษา  
ต่อด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 รับผิดชอบส่งเสริมการจัดการศึกษา  
ระดับมัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ครอบคลุมทั้งหมด 18 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน  
55 แห่ง จำแนกขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนได้ ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน จำนวน 38 โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลางจำนวนนักเรียน 500–1,499 คน จำนวน 11 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนนักเรียน 1500–2,499 คน จำนวน 3 โรงเรียน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คน จำนวน 3 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ได้เห็นความสำคัญของการจัด  
การศึกษาโดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมการจัด  
การศึกษาให้โรงเรียนในสังกัดได้พัฒนาการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในด้าน วัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียน  
การสอนต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวัดผลและประเมินผลตาม  
สภาพจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้โดยการฝึกปฏิบัติจริง คิดเป็น ทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้  
ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง เติบโตตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียนให้มีคุณภาพ  
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและอยู่ในสังคมได้อย่างมี  
ความสุข

## 5. การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีผลการดำเนินงานด้านคุณภาพ การศึกษา ด้านโอกาสทางการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

### 5.1 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

จากการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยในปี การศึกษา 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบ ทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ดังนี้

1. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาระดับเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ที่ 32.73 และมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาระดับประเทศ อยู่ที่ 34.33

2. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาระดับเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ที่ 28.89 และมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาระดับประเทศอยู่ที่ 33.23

### 5.2 ด้านโอกาสทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีรูปแบบการศึกษาที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละบุคคล

3. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบคัดกรองนักเรียนยากจนอย่างถูกต้อง

4. ติดตาม ตรวจสอบ รายงานข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการงบประมาณ

### 5.3 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีผลการพัฒนาด้านประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ ได้แก่ ผลการดำเนินงานตามคารังรองการปฏิบัติราชการ (KRS : KPI Report System) และ มีผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ (ARS : Action Plan Report

System) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2561 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ (มาตรา 44) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 องค์กรประกอบ 10 ตัวชี้วัด และรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบรายงานผลตัวชี้วัด ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา 44) (KRS : KPI Report System) สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีผลคะแนนการดำเนินงาน 4.5003

2. ผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ผลการดำเนินงานความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ สูงมาก (83.67)

#### 5.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัด คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดมีแนวโน้มสูงขึ้น และครูปฏิบัติการสอนไม่ครบชั้นเรียน ไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้ และขาดแคลนครูในสาขาที่จำเป็น
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนอาคารประกอบ สิ่งก่อสร้างอื่น เนื่องจากชำรุดทรุดโทรมก่อสร้างมานาน และขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
4. การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายังไม่ครอบคลุมประเด็นปัญหาและความต้องการของเด็กและเยาวชน และปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น
5. การร่วมมือบริหารจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย เนื่องจากชุมชนหรือผู้ประกอบการ มักจะมอบหมายให้โรงเรียนเมื่อมีการเสนอความคิดเห็น เสนอแนะ

#### 5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 พัฒนาครูสู่มืออาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาหลัก และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์นักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์

5.5.2 อบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สร้างแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชนดำเนินการ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5.5.3 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุน องค์กรคณะบุคคลให้มีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ให้มากยิ่งขึ้น

5.5.4 ส่งเสริม สนับสนุน สร้างนวัตกรรม จัดทำงานวิจัยที่สะท้อนถึงความสามารถ ที่แท้จริงของผู้เรียนและนำผลมาพัฒนาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ นักเรียนทางการเรียนให้สูงขึ้น

5.5.5 จัดทำนวัตกรรม สร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาช่วยเหลือ นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้

5.5.6 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูหรือบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สะท้อนถึงคุณภาพของ ผู้เรียนที่แท้จริงเพื่อนำผลไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

5.5.7 ควรดำเนินงานโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์นักเรียน เพื่อให้นักเรียนในสังกัด มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

5.5.8 พัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง หรือ ICT เพื่อการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ณรงค์ พลยุทธ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูในการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง โรงเรียนห้องแซงวิทยาคม อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนห้องแซงวิทยาคม อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธรให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่นำไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้ โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) โดยได้นำเอาหลักการและขั้นตอนตามแนวคิดของ เคมมิส และแมกแท็กการ์ท เป็นกระบวนการในการดำเนินการศึกษาค้นคว้ามีการดำเนินการเป็น 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นการสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน และแบบนิเทศการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต

การตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) วิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนห้องแซงวิทยาคม อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยใช้กลยุทธ์การฝึกอบรมและการนิเทศแบบมีส่วนร่วมสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่นำไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้ จึงควรสนับสนุน ส่งเสริมให้นำกลยุทธ์ดังกล่าวไปพัฒนาครูในโรงเรียนอื่น ๆ

วีระพงศ์ ศรีอินทร์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโรงเรียนโนนกระสังวิทยาคม อำเภอปราสาท จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อเพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนโนนกระสังวิทยาคม อำเภอปราสาท จังหวัดศรีสะเกษ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล สร้างเครื่องมือและความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ ศึกษานิเทศก์ที่กำกับดูแลกลุ่มงานวัดผลการศึกษาลำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ แบบทดสอบ แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลยึดหลักการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้วยวิธีการบรรยายให้ความรู้ตามกรอบเนื้อหา การฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษาแนะนำ การซักถามปัญหา การสรุปแนวทางปฏิบัติตามกรอบการศึกษาที่กำหนดไว้และกลยุทธ์การนิเทศแบบมีส่วนร่วมด้วยวิธีการสังเกตการสอน ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักการ ขั้นตอน และวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเพิ่มขึ้น สามารถสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และมีความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม แต่ยังคงต้องปรับปรุงในขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเกี่ยวกับการแจ้งวิธีและเกณฑ์การวัดและประเมินผลให้นักเรียนทุกคนทราบก่อนการจัดกิจกรรม และวิธีการวัดประเมินผลตามสภาพจริงที่บุคลากรบางคนยังมีการกำหนดเครื่องมือในการวัดและประเมินผลผู้เรียนคลาดเคลื่อนไปจากเนื้อหาที่ทำการสอน จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมระดมความคิด ด้วยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนและเสนอแนะความคิดเห็น และกลยุทธ์การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ด้วยวิธีการสังเกตการสอน ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงการเลือกวิธีการประเมินผลให้ถูกต้องตามเนื้อหาวิชาการวัดและประเมินผลโดยเน้นการปฏิบัติจริงและมีความสามารถในการวัดและประเมินผล

ตามสภาพจริงประกอบการจัดการเรียนการสอนได้นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อีกทั้งขอปรับวิธีการจัดกิจกรรมและวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

อุดม ศรีจันทร์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวังไม้แดงพิทยาคม อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวังไม้แดงพิทยาคม อำเภอประทายจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 7 คนและผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินและการสรุปองค์ความรู้ผลการดำเนินการ ผู้ศึกษาค้นคว้าตรวจสอบข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนาวิเคราะห์ผล การศึกษาค้นคว้าพบว่า หลักจากที่บุคลากรทำการวัดผลและประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยเน้นทดสอบความรู้ความจำของนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้วัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างหลากหลายตามสภาพจริง และไม่ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน จึงมีการพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้วยวิธีการ การฝึกอบรม การสรุปองค์ความรู้ และกลยุทธ์การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ด้ายวิธีการปฏิบัติจริงการสังเกตการสอน และการประเมินผลในวงรอบที่ 1 ผลการดำเนินการพัฒนาด้านการฝึกอบรมทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งพิจารณาจากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการทดสอบความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมของบุคลากรผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคนแสดงว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องหลักการและวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีทักษะในการประเมินผลผู้เรียนอยู่ในระดับดีแต่ยังประสบปัญหาคือยังมีบางวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ที่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว่ายังไม่สามารถดำเนินการได้เป็นที่น่าพอใจ โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว่าจึงได้ประชุมปรึกษาหารือกัน มติที่ประชุมให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในวงรอบที่ 2 ต่อไปกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว่า จึงร่วมกันวางแผนการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยอาศัยกลยุทธ์ในวงรอบที่ 1 คือ กลยุทธ์การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ด้วยวิธีการปฏิบัติจริง การสังเกตการสอน และการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาด้านความสามารถในการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงบุคลากรทุกคนดำเนินการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ถูกต้องและสำเร็จสามารถ โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

รัตติยา ผลธนะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนบ้านวังหินซา อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู มีความมุ่งหมาย



เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และเพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนบ้านวังหินซา อำเภอสวรรคุดหาจังหวัดหนองบัวลำภู ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ตลอดจนใช้เครื่องมือรวมทั้งดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงได้ถูกต้องโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 4 ขั้นตอนประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการตามแผน (Action) 3) การสังเกต (Observation) 4) การสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรโรงเรียนบ้านวังหินซา อำเภอสวรรคุดหาจังหวัดหนองบัวลำภู เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1. แบบทดสอบ 2. แบบสัมภาษณ์ 3. แบบสังเกต และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรตามสภาพจริงแล้ว กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รับการพัฒนาด้วยกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยพิจารณาจากการสังเกตและการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคนแสดงว่ามีความรู้พื้นฐานบ้าง และได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการฝึกประชุมเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว่ายังสามารถกำหนดวิธีการประเมินออกแบบขั้นตอนในการประเมิน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับเครื่องมือการวัดและประเมินผล รวมทั้งมีทักษะในการเลือกใช้และสร้างเครื่องมือสำหรับวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และผลการดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงได้เหมาะสมตามกลุ่มสาระวิชาที่สอนและสามารถเลือกวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างหลากหลายการพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนบ้านวังหินซา อำเภอสวรรคุดหา จังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทดลองใช้เครื่องมือรวมทั้งดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงได้อย่างถูกต้อง ชำนาญ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งดูได้จากสรุปผลการรายงานคุณภาพการศึกษา โรงเรียนบ้านวังหินซาอำเภอสวรรคุดหา จังหวัดหนองบัวลำภู

บุญยาพร สารมะโน (2559) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ

- 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นในการประเมินตามสภาพจริง 2) สร้างรูปแบบ

การประเมินตามสภาพจริงฯ 3) ทดลองใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงฯ และ 4) ประเมินรูปแบบการประเมินตามสภาพจริงฯ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นในการประเมินตามสภาพจริง ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินตามสภาพจริง ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริง และระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบการประเมินตามสภาพจริง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 2 ห้องเรียน รวม 72 คน แล้วสุ่มแบบเป็นกลุ่ม (Cluster Random Sampling) คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงฯ และกลุ่มควบคุมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แบบประเมินรูปแบบการประเมินตามสภาพจริงฯ และแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการประเมินตามสภาพจริงฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมุติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Dependent Samples และ t-test แบบ Independent Samples) ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงฯ ที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มี 2 ระยะ 7 ขั้นตอน คือ ระยะที่ 1 ขั้นการวางแผน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ขั้นที่ 2 กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของการประเมิน ขั้นที่ 3 เลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง ขั้นที่ 4 กำหนดผลงานตามสภาพจริง ขั้นที่ 5 กำหนดเกณฑ์การประเมิน และระยะที่ 2 ขั้นการดำเนินการและสะท้อนผล ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 6 บูรณาการระหว่างการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริงและการประเมินผลตามสภาพจริง และขั้นที่ 7 สะท้อนผลการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและรายงานผลการประเมิน

2. ผลการใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริงฯ สรุปได้ดังนี้

- 2.1 นักเรียนที่ใช้รูปแบบฯ มีค่า เฉลี่ยความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้ใช้รูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 2.2 นักเรียน 1 ที่ใช้รูปแบบฯ มีค่า เฉลี่ยความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 2.3 นักเรียนที่ใช้รูปแบบฯ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินรูปแบบฯ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

### งานวิจัยต่างประเทศ

Azim and Khan (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง: เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน สาขาวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนปากีสถาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสังเกตพฤติกรรม และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นแนวคิดใหม่มีกระบวนการที่ซับซ้อน ในการประเมินมีความต้องการหลักฐานที่เป็นชิ้นงานจำนวนมากและชิ้นงานทุกชิ้นล้วนเป็นหลักฐานสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ สำหรับการปฏิรูปการศึกษาการประเมินตามสภาพจริง ถือว่าเป็นอีกทางเลือกในการประเมินผลที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้นอกจาก การประเมินแบบเดิม และนอกจากนี้ยังพบว่าการประเมินตามสภาพจริงในห้องเรียนยังเปลี่ยนแปลง บทบาทระหว่างครูกับนักเรียนโดยทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น และครูมีบทบาทในการเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้อีกแง่มุมหนึ่งการวัดผลตามสภาพจริงยังมีความสำคัญคือกระบวนการประเมินมีความ สมบูรณ์ในกระบวนการวัดและประมวลผลข้อมูลแต่ละครั้ง และยังสามารถสะท้อนถึงการประเมินตนเอง ของนักเรียนไม่ใช่ให้คะแนนผ่านรายการตรวจสอบ แต่การประเมินตามสภาพจริง เป็นตัวบ่งชี้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของนักเรียนอีกด้วย

Ataç (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีต่อการประเมินตามสภาพจริงของครู ภาษาอังกฤษต่างประเทศ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวคิดและความคิดเห็นของอาจารย์ ผู้สอนภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการใช้การประเมินผลตามสภาพจริงและนำเสนอผลการศึกษาและ อภิปราย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ที่ได้รับเลือกจากการสุ่มจำนวน 37 คน จากโรงเรียนเตรียม อุดมศึกษาแห่ง Atilim University of English เพื่อเป็นการหาคำตอบในการวิจัยโดยใช้คำถามคือ “อะไรคือความคิดและทัศนคติของอาจารย์ผู้สอนภาษา” แบบสอบถามนี้เรียกว่า “แบบประเมินตาม สภาพจริงเพื่อบรรลุเป้าหมาย” แบบสอบถามนี้นำไปใช้กับประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อที่สามารถตอบ คำถามได้สามตัวเลือกคือ 1 = ไม่เลย 2 = ค่อนข้าง 3 = มาก ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความความคิดที่หนักแน่นในการตั้งเป้าหมายในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งคำตอบแสดงให้เห็นว่าผู้สอนมีความตั้งใจเปลี่ยนแปลงแนวความคิด วิธีการในการวัดผลประเมินผล แบบเดิมเป็นการประเมินตามสภาพจริง จากการค้นพบนี้สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการสอน และมีความสำคัญในการประเมินตามสภาพจริงของหลักสูตรการสอนภาษา

Kinay (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเชื่อและความคาดหวังของครูที่มีต่อการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่กำหนดความเชื่อและความคาดหวัง

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

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

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวในข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่จะเกื้อหนุนให้เกิดความสามารถในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงมาใช้ให้เหมาะสมในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละวิชา และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่มีศึกษาหรือพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่ครอบคลุม และชัดเจนเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยเรียงลำดับความสำคัญให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของครูผู้สอนซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงในการวัดผลประเมินผลทางการศึกษาให้มากที่สุด

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

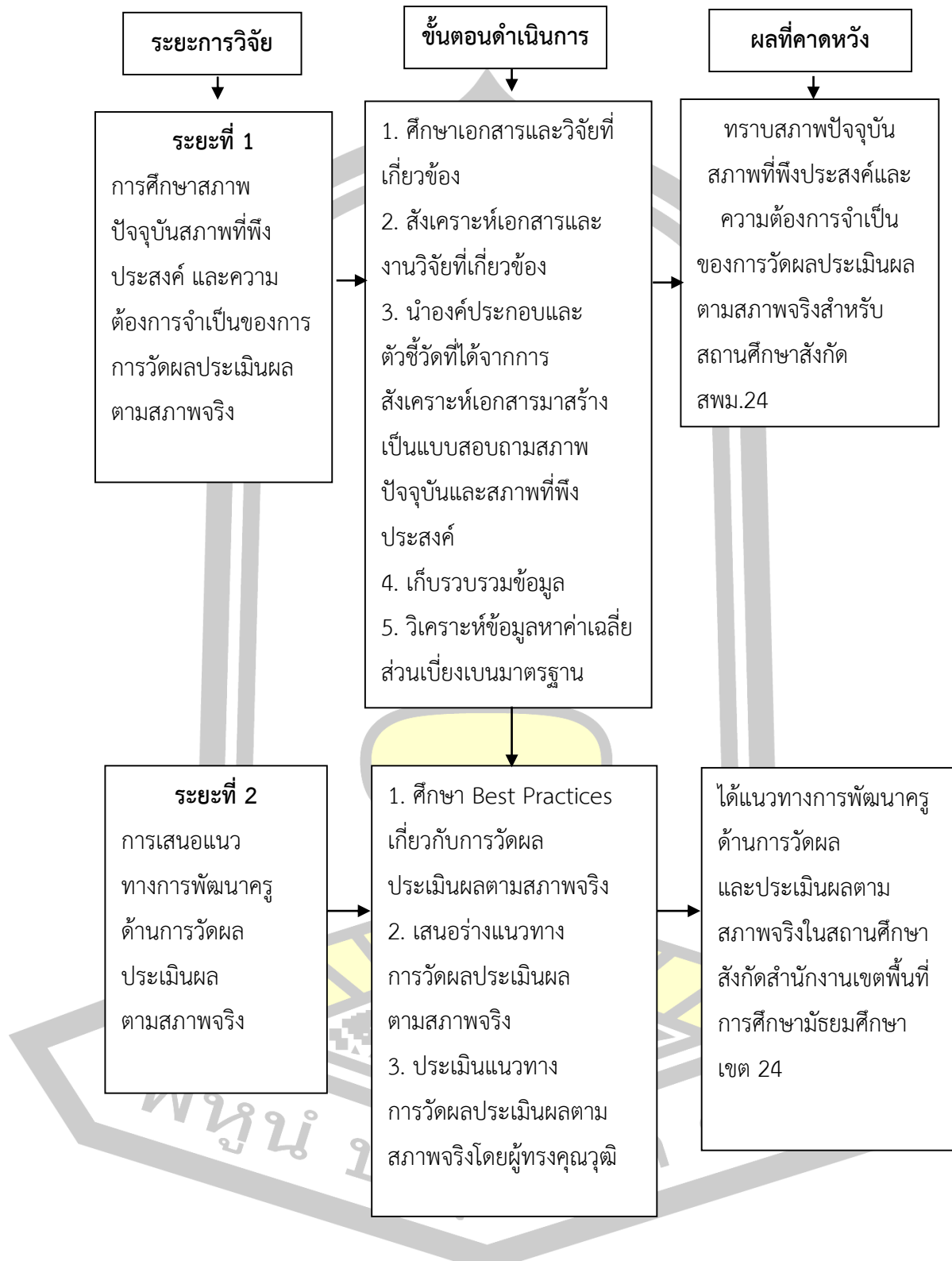
การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านวัดผลประเมินการเรียนรู้ผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ปรากฏดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดผล  
ประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24  
โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางการวัดผล  
ประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร สรุปรู วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ  
และตัวชี้วัด การพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา โดยใช้เทคนิค  
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ขั้นตอนการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู  
ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 24 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จากทั้ง 55 โรงเรียน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,631 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2562 โดยการพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่  
สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ซึ่งเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่ม  
ตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 คน  
จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) และวิธีการสุ่ม  
อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งสามารถแบ่งเป็นครูสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน  
123 คน ครูสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 130 คน ครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 42 คน  
และครูสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 88 คน ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้มาซึ่ง  
กลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
สถานศึกษาขนาดเล็ก	815	113
สถานศึกษาขนาดกลาง	878	122
สถานศึกษาขนาดใหญ่	294	42
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	644	88
รวม	2,631	365

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ

ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ตามกรอบการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ



## 2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา นำข้อค้นพบที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) IOC แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา 2 คน ด้านหลักสูตรและการสอน 1 คน ด้านจิตวิทยาและการแนะแนว 1 คน และด้านการวิจัยการศึกษา 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่

1. ดร.ปณกาญจน์ ภูเงิน ผู้อำนวยการโรงเรียนยางตลาด วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24
2. ดร.ประสงค์ สกุลซึ้ง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
3. นายกิจพัฒน์ อุ่นเรือน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนยางตลาด วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

4. นางแก้วใจ กิ่งแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนยางตลาด  
วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

5. นางศิริพร ฉัตรศุภกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนยางตลาดวิทยา  
คาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ  
แล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out)  
กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 24 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือ โรงเรียนกันทรวิชัย อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

2.2.6 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่าง  
ง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ตามวิธี Item Total  
Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม  
โดยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันรายข้ออยู่ระหว่าง .24-.88  
และมีข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์รายข้ออยู่ระหว่าง .36-.89

2.2.7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์  
แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้  
จะมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน  
เท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .98

2.2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์  
ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง  
ต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจาก  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการ  
ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร  
ด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 24

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน  
สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลประเมินผลตาม

สภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เสนอผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้งประสานขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และประสานขอนัดหมายวันในการรับแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยจำนวนทั้งสิ้น 365 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.1 การจัดการกระทำข้อมูล

4.1.1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับพบว่า มีสมบูรณ์ทุกฉบับ

4.1.2 กำหนดรหัสแบบสอบถามเป็น A1-A365 และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

##### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เป็นค่าความถี่และร้อยละ

4.2.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

##### 1) ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ต่อไปนี้

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มาก ให้ค่าคะแนน 4

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อย ให้ค่าคะแนน 2

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1

2) นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

3) นำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษา มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{modified}$  (Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น คำนวณโดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

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

เมื่อ	$PNI_{modified}$	หมายถึง	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
	D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

##### 5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

###### 5.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

###### 5.1.2 อำนาจจำแนกรายข้อ โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

###### 5.1.3 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

##### 5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

##### 5.3 สถิติที่ใช้หาค่าความต้องการจำเป็นโดยการนำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่

พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษามาหาค่า ดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{modified}$  (Modified Priority Needs Index) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

### ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จากสถานศึกษา ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

#### 1. สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

##### 1.1 เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล (SCQA)

##### 1.2 เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกรอบที่ 3 ในระดับดีขึ้นไป

### 1.3 เป็นโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านวิชาการระดับประเทศ

โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ โรงเรียนอนุกุลนารี และโรงเรียนสมเด็จพระพิทยาคุณ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง

### 2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.2.2 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

2.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ Digital โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ณ สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 3 แห่ง

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเองพร้อมนัดหมายวันเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย

### 3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูลโดย

ละเอียด

#### 4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

#### 4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ผู้วิจัยได้ยกร่างแนวทางการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและการศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาเป็นแนวทางการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

#### ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1 วุฒិการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา 3 คน ด้าน การวิจัยและการวัดผลประเมินผล 2 คน ด้านหลักสูตรและการสอน 1 คน และจิตวิทยา และการแนะแนว 1 คน

1.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการอย่างน้อย 5 ปี ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

1.2.1 นายจุฬา ชินวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

1.2.2 นายสงกรานต์ พันธโนราช ผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

1.2.3 นายเอกรักษ์ สารปรัง ผู้อำนวยการโรงเรียนกมลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

1.2.4 นางไพจิตรดา เนินภู ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองพอกวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและวัดผลประเมินผล

1.2.5 นางสาวภิรนนท์ กล้าหาญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมยวดีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและวัดผลประเมินผล

1.2.6 นางสาวมาลี โทแสง ครูชำนาญการ โรงเรียนเมยวดีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน

1.2.7 นางจิระดา เดชโยธิน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพหนองพัฒนาวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาและการแนะแนว

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### 2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 กำหนดประเด็นสำคัญของแนวทางที่จะประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วนำมาสร้างข้อกระทงให้ครอบคลุมประเด็นดังกล่าวครบทุกประเด็น

2.2.2 นำแบบประเมินแนวทางในลักษณะแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษา เนื้อหา สาระสำคัญที่ตรงและครอบคลุมทุกประเด็น แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะทั้งหมด

2.2.3 นำแบบประเมินที่แก้ไขปรับปรุง และผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อกระทงเกี่ยวกับแนวทาง เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence)

2.2.4 นำแนวทางที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมของแนวการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและรวบรวมเก็บคืนด้วยตนเองและประสานขอวันนัดหมายวันรับแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางกลับคืนมายังผู้วิจัยจำนวนทั้งสิ้น 7 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบประเมินพบว่า มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

4.1.2 กำหนดรหัสแบบประเมินความเหมาะสม B1-B7 และบันทึกข้อมูลลงใน คอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลทางสถิติ

##### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เพื่อแปลความหมายตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.2.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.2.2 อำนาจจำแนกรายข้อ โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.2.3 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

พหุ ประถมศึกษา



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{\text{modified}}$	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

### ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 365 คน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์และการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 24

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวนครู (N = 365)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	4	1.1
หัวหน้าวิชาการ	21	5.8
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	25	6.8
ครูผู้สอน	315	86.3
รวม	365	100
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	113	31.0
ขนาดกลาง	122	33.4
ขนาดใหญ่	42	11.5
ขนาดใหญ่พิเศษ	88	24.1
รวม	365	100

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวนครู (N = 365)	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญา	0	0
ปริญญาตรี	226	72.9
ปริญญาโท	95	26.0
สูงกว่าปริญญาโท	4	1.1
รวม	365	100
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	43	11.8
5 – 10 ปี	60	16.4
11 – 15 ปี	103	28.2
16 ปีขึ้นไป	159	43.6
รวม	365	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนจำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 86.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 และมีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปรากฏดังตาราง 4-11

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ  
ต้องการจำเป็นขององค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

องค์ประกอบการ วัดผลประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			D	I	PNI	ลำ ดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ				
1. กำหนดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน	3.92	0.71	มาก	4.66	0.29	มากที่สุด	3.92	4.66	0.189	6
2. กำหนดแนวทาง ของงานที่จะต้อง ปฏิบัติ	3.89	0.47	มาก	4.59	0.98	มากที่สุด	3.89	4.59	0.180	7
3. กำหนด รายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการ ประเมิน	3.89	0.49	มาก	4.67	0.21	มากที่สุด	3.89	4.67	0.201	4
4. กำหนดกรอบการ ประเมิน	3.86	0.44	มาก	4.64	0.33	มากที่สุด	3.86	4.64	0.202	3
5. กำหนดวิธีการ ประเมิน	3.85	0.40	มาก	4.67	0.23	มากที่สุด	3.85	4.67	0.213	1
6. กำหนดตัวผู้ ประเมิน	3.87	0.42	มาก	4.63	0.23	มากที่สุด	3.87	4.63	0.196	5
7. กำหนดเกณฑ์การ ประเมิน	3.84	0.42	มาก	4.63	0.29	มากที่สุด	3.84	4.63	0.206	2
โดยรวม	3.87	0.48	มาก	4.64	0.37	มากที่สุด				

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้  
ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม  
และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมินและกำหนดวิธีการประเมิน และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิธีการประเมิน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และกำหนดกรอบการประเมิน

สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) มีความสำคัญจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิธีการประเมิน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และการกำหนดกรอบการประเมิน ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนมีการกำหนดจุดประสงค์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.01	0.74	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางด้านการปฏิบัติเพื่อระบุสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องทำหรือปฏิบัติ	4.02	0.76	มาก	4.72	0.53	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติโดยวัดจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน	4.01	0.77	มาก	4.78	0.43	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติด้วยแบบทดสอบภาคปฏิบัติ หรือแบบสังเกตพฤติกรรม	3.95	0.80	มาก	4.65	0.50	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการวัดความรู้ด้านเนื้อหาวิชา	3.94	0.80	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด
6. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอบปากเปล่า	3.95	0.86	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด
7. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยการสอบเขียนข้อความโดยใช้การจำกัดคำตอบ	3.84	0.81	มาก	4.61	0.57	มากที่สุด
8. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยการสอบเขียนข้อความโดยใช้การไม่จำกัดคำตอบ	3.85	0.82	มาก	4.56	0.63	มากที่สุด
9. ครูผู้สอนกำหนดแบบทดสอบ และกำหนดเครื่องมือในการทดสอบก่อนสอนเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนหรือจัดตำแหน่งของผู้เรียนในชั้นเรียน	3.88	0.82	มาก	4.55	0.67	มากที่สุด
10. ครูผู้สอนกำหนดการทดสอบย่อย (Formative Testing) ระหว่างเรียนเพื่อตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนและเก็บคะแนนไว้เป็นหลักฐาน	4.00	0.80	มาก	4.55	0.64	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. ครูผู้สอนกำหนดการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมหรือการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียน	3.88	0.81	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด
12. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความรู้ความจำ	3.87	0.79	มาก	4.65	0.50	มากที่สุด
13. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความเข้าใจ	3.92	0.81	มาก	4.65	0.49	มากที่สุด
14. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการวิเคราะห์	3.91	0.83	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
15. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการสังเคราะห์	3.88	0.83	มาก	4.67	0.52	มากที่สุด
16. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการประมาณค่า	3.89	0.84	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด
17. ครูผู้สอนกำหนดภาระงานหรือแนวทางการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของการเรียนแต่ละรายวิชา	3.92	0.84	มาก	4.68	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	3.92	0.81	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียน โดยรวมและราย ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม และรายตัวบ่งชี้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดแนวทางของงานที่ต้อง ปฏิบัติ

การกำหนดแนวทางของงาน ที่ต้องปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนกำหนดขอบเขตของชิ้นงานที่ ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติ	3.55	0.78	มาก	4.55	0.67	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนพิจารณาความเชื่อมโยงของ จุดมุ่งหมายทางการเรียนกับพัฒนาการ การเรียนรู้ตามหลักสูตรการเรียนรู้	3.95	0.80	มาก	4.59	0.59	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนมีความตระหนักในการ สำรวจ สืบสวน และนำชิ้นงานที่นักเรียน ปฏิบัติไปใช้ในการวัดผลประเมินผลการ เรียนรู้	3.93	0.83	มาก	4.59	0.56	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนกำหนดแนวทางของชิ้นงานที่ นักเรียนต้องปฏิบัติให้ครอบคลุม เป้าหมายด้านความรู้ของผู้เรียนตาม รายวิชา	3.84	0.77	มาก	4.64	0.59	มากที่สุด
5. ครูผู้สอนกำหนดแนวทางของชิ้นงานที่ นักเรียนต้องปฏิบัติให้ครอบคลุม เป้าหมายด้านทักษะกระบวนการของ ผู้เรียนตามรายวิชา	3.86	0.80	มาก	4.59	0.55	มากที่สุด
6. ครูผู้สอนกำหนดแนวทางของชิ้นงานที่ นักเรียนต้องปฏิบัติให้ครอบคลุม เป้าหมายด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	3.87	0.82	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด
โดยรวม	3.83	0.80	มาก	4.59	0.60	มากที่สุด



จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนด แนวทางของงานที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมและรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดรายละเอียดของงาน และ กำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน

การกำหนดรายละเอียดของงาน และ กำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของ ชิ้นงานเพื่อการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.86	0.79	มาก	4.61	0.50	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียด ของระยะเวลาในการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงที่แน่นอน	3.86	0.81	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียด ของสถานที่ใช้ในการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงที่แน่นอน	3.89	0.79	มาก	4.68	0.50	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ชิ้นงานและ ผลงานเพื่อให้ผู้เรียนจัดทำ	3.90	0.81	มาก	4.69	0.51	มากที่สุด
5. ครูผู้สอนมีการแจ้งสถานที่และ ระยะเวลาการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า	3.89	0.83	มาก	4.62	0.51	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

การกำหนดรายละเอียดของงาน และ กำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของ หลักฐานและชิ้นงานที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ และต้องจัดเก็บเพื่อใช้ในการจัดเก็บ คะแนนวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริง	3.90	0.81	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	3.88	0.81	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนด  
รายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมินโดยรวมและรายตัวบ่งชี้  
อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายตัวบ่งชี้ในระดับมากที่สุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ  
องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดกรอบการประเมิน

การกำหนดกรอบการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนมีการกำหนดแบบแผนหรือ กรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.88	0.78	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนมีการกำหนดกระบวนการ ในการประเมินเพื่อเป็นแนวทางในการ ประเมินผลการเรียนรู้	3.88	0.79	มาก	4.65	0.50	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

การกำหนดกรอบการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. ครูผู้สอนกำหนดรูปแบบการประเมินเพื่อให้ทราบรายละเอียดของเนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้	3.82	0.79	มาก	4.61	0.53	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์รูปแบบและมีวิธีการตรวจสอบการประเมินผลการเรียนรู้	3.84	0.80	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด
5. ครูผู้สอนจัดทำแนวทางข้อเสนอแนะวิธีการประเมินของแต่ละรายการหรือแต่ละชิ้นงาน	3.86	0.80	มาก	4.60	0.54	มากที่สุด
6. ครูผู้สอนระบุแนวทางขั้นตอนในการประเมินผลการเรียนรู้	3.87	0.78	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด
7. ครูผู้สอนจัดทำแนวทางข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรตรวจสอบในการประเมิน	3.90	0.80	มาก	4.64	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	3.86	0.79	มาก	4.64	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ด้านการกำหนดกรอบการประเมินโดยรวมและรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยและรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ  
องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดวิธีการประเมิน

การกำหนดวิธีการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนกำหนดวิธีการประเมินเพื่อ ตัดสินผลการเรียน	3.91	0.76	มาก	4.58	0.52	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนกำหนดการตรวจสอบ ขั้นตอนสุดท้ายในการประเมินเพื่อให้	3.91	0.79	มาก	4.65	0.49	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนนิยามคุณภาพของผลงานที่ จะประเมิน	3.81	0.78	มาก	4.64	0.49	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนกำหนดมิติและ องค์ประกอบในการประเมิน	3.85	0.79	มาก	4.65	0.49	มากที่สุด
5. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้ คะแนนในการประเมิน	3.86	0.78	มาก	4.66	0.52	มากที่สุด
6. ครูผู้สอนรวบรวมตัวอย่างชิ้นงานของ นักเรียนเพื่อจัดระดับคุณภาพของ ผลงาน	3.87	0.74	มาก	4.70	0.49	มากที่สุด
7. ครูผู้สอนจำแนกคุณลักษณะของ ชิ้นงานออกเป็นกลุ่ม	3.85	0.80	มาก	4.72	0.48	มากที่สุด
8. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้ คะแนนพร้อมอธิบายลักษณะสำคัญของ คะแนนแต่ละระดับ	3.88	0.80	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
9. ครูผู้สอนมีการนำผลงานของผู้เรียน มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.82	0.80	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด
10. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้ คะแนนพร้อมอธิบายลักษณะสำคัญของ คะแนนแต่ละระดับ	3.78	0.76	มาก	4.65	0.51	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

การกำหนดวิธีการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. ครูผู้สอนมีการนำผลงานของผู้เรียนมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ของผู้เรียน	3.85	0.79	มาก	4.64	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	3.85	0.78	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดกรอบการประเมินโดยรวมและรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายตัวบ่งชี้พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดผู้ประเมิน

การกำหนดผู้ประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนหรือผู้ประเมินต้องมีวุฒิภาวะที่เหมาะสมในการประเมิน	3.89	0.78	มาก	4.62	0.54	มากที่สุด
2. ผู้ประเมินมีความสามารถในการควบคุมการประเมินได้	3.85	0.81	มาก	4.59	0.54	มากที่สุด
3. ผู้ประเมินมีความสามารถในการตัดสินใจในการประเมิน	3.85	0.81	มาก	4.62	0.53	มากที่สุด
4. ผู้ประเมินมีทักษะการวิเคราะห์ในการประเมิน	3.91	0.79	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด
5. ผู้ประเมินมีจิตใจหนักแน่น ยืนหยัดในความถูกต้อง	3.90	0.81	มาก	4.62	0.54	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

การกำหนดผู้ประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. ผู้ประเมินเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักช่างสังเกตในระหว่างการประเมิน	3.81	0.79	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด
7. ผู้ประเมินเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะประเมิน	3.82	0.74	มาก	4.60	0.54	มากที่สุด
8. ผู้ประเมินเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์เกณฑ์การประเมิน	3.87	0.81	มาก	4.64	0.52	มากที่สุด
9. ผู้ประเมินมีอิสระในการประเมิน	3.87	0.78	มาก	4.69	0.54	มากที่สุด
10. ผู้ประเมินปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีประสิทธิภาพ	3.84	0.77	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด
11. ผู้ประเมินปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับการประเมิน	3.86	0.80	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด
12. ผู้ประเมินมีความรับผิดชอบในการประเมิน	3.95	0.80	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด
13. ผู้ประเมินมีความเอาใจใส่การประเมิน	3.91	0.81	มาก	4.61	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	3.87	0.79	มาก	4.63	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการกำหนดผู้ประเมิน โดยรวมและรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์  
องค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดเกณฑ์การประเมิน

ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนชิ้นงาน	3.97	0.80	มาก	4.59	0.54	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนกำหนดการปฏิบัติในลักษณะของคะแนนภาพรวม	3.94	0.83	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนกำหนดเครื่องมือวัดผลเป็น Authentic test	3.87	0.78	มาก	4.64	0.52	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นส่วนย่อย	3.85	0.82	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด
5. ครูผู้สอนมีการอธิบายลักษณะการให้คะแนนเป็นส่วนย่อย	3.83	0.80	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด
6. ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์เกณฑ์การให้คะแนนเป็นส่วนย่อย	3.85	0.80	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด
7. ครูผู้สอนแยกย่อยคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานออกเป็นหลายๆด้าน	3.81	0.80	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด
8. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การประเมินจากแฟ้มสะสมงานเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียนในแต่ละด้าน	3.75	0.76	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
9. ครูผู้สอนวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้านของผู้เรียน	3.81	0.74	มาก	4.65	0.51	มากที่สุด
10. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนภาพรวมความสำเร็จของผู้เรียน	3.72	0.71	มาก	4.63	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	3.84	0.78	มาก	4.63	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมินโดยรวมและรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญรายเป็นรายด้าน และเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนในการกำหนดแนวทางหรือกิจกรรมในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงตามวิธี Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ปรากฏดังตาราง 12-17

ตาราง 12 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดวิธีการประเมิน

ด้านกำหนดวิธีการประเมิน	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. ครูผู้สอนกำหนดวิธีการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน	3.91	4.58	0.171	12
2. ครูผู้สอนกำหนดการตรวจสอบขั้นตอนสุดท้ายในการประเมินเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่	3.91	4.65	0.189	11
3. ครูผู้สอนนิยามคุณภาพของผลงานที่จะประเมิน	3.81	4.64	0.218	4
4. ครูผู้สอนกำหนดมิติและองค์ประกอบในการประเมิน	3.85	4.65	0.208	7
5. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมิน	3.86	4.66	0.207	8
6. ครูผู้สอนรวบรวมตัวอย่างชิ้นงานของนักเรียนเพื่อจัดระดับคุณภาพของผลงาน	3.87	4.70	0.214	6
7. ครูผู้สอนจำแนกคุณลักษณะของชิ้นงานออกเป็นกลุ่ม	3.85	4.72	0.226	3



ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านกำหนดวิธีการประเมิน	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
8. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนพร้อมอธิบายลักษณะสำคัญของคะแนนแต่ละระดับ	3.88	4.72	0.216	5
9. ครูผู้สอนมีการนำผลงานของผู้เรียนมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.82	4.75	0.243	1
10. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนพร้อมอธิบายลักษณะสำคัญของคะแนนแต่ละระดับ	3.78	4.65	0.230	2
11. ครูผู้สอนมีการนำผลงานของผู้เรียนมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.85	4.64	0.205	9
12. ครูผู้สอนนำผลการประเมินมาปรับปรุงรูปแบบหรือปรับปรุงเกณฑ์เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเกณฑ์การประเมินตรงกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน	3.85	4.64	0.205	9

จากตาราง 12 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดวิธีการประเมิน เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนมีการนำผลงานของผู้เรียนมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนพร้อมอธิบายลักษณะสำคัญของคะแนนแต่ละระดับ และครูผู้สอนจำแนกคุณลักษณะของชิ้นงานออกเป็นกลุ่ม

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 13 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดเกณฑ์การประเมิน

ด้านกำหนดเกณฑ์การประเมิน	D	I	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับ
1. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนชิ้นงาน	3.97	4.59	0.156	10
2. ครูผู้สอนกำหนดการปฏิบัติในลักษณะของคะแนนภาพรวม	3.94	4.62	0.173	9
3. ครูผู้สอนกำหนดเครื่องมือวัดผลเป็น Authentic test	3.87	4.64	0.199	8
4. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นส่วนย่อย	3.85	4.66	0.201	7
5. ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์เกณฑ์การให้คะแนนเป็นส่วนย่อย	3.85	4.67	0.213	4
6. ครูผู้สอนแต่ยกย่อยคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานออกเป็นหลาย ๆ ด้าน	3.81	4.61	0.210	6
7. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การประเมินจากแฟ้มสะสมงานเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียนในแต่ละด้าน	3.75	4.60	0.227	2
8. ครูผู้สอนวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้านของผู้เรียน	3.81	4.65	0.220	3
9. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนภาพรวมความสำเร็จของผู้เรียน	3.72	4.63	0.245	1

จากตาราง 13 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ขึ้นการกำหนดเกณฑ์การประเมินเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนภาพรวมความสำเร็จของผู้เรียน, ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การประเมินจากแฟ้มสะสมงานเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียนในแต่ละด้าน และครูผู้สอนวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้านของผู้เรียนตามลำดับ

ตาราง 14 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดกรอบการประเมิน

ด้านกำหนดกรอบการประเมิน	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. ครูผู้สอนมีการกำหนดแบบแผนหรือกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.88	4.67	0.204	3
2. ครูผู้สอนมีการกำหนดกระบวนการในการประเมินเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการเรียนรู้	3.88	4.65	0.198	5
3. ครูผู้สอนกำหนดรูปแบบการประเมินเพื่อให้ทราบรายละเอียดของเนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้	3.82	4.61	0.207	2
4. ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์รูปแบบและมีวิธีการตรวจสอบการประเมินผลการเรียนรู้	3.84	4.66	0.214	1
5. ครูผู้สอนจัดทำแนวทางข้อเสนอแนะวิธีการประเมินของแต่ละรายการหรือแต่ละชิ้นงาน	3.86	4.60	0.192	6
6. ครูผู้สอนระบุแนวทางขั้นตอนในการประเมินผลการเรียนรู้	3.87	4.64	0.199	4
7. ครูผู้สอนจัดทำแนวทางข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรตรวจสอบในการประเมินการเรียนรู้	3.90	4.64	0.190	7

จากตาราง 14 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ด้านกำหนดกรอบการประเมินเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์รูปแบบและมีวิธีการตรวจสอบการประเมินผลการเรียนรู้ ครูผู้สอนกำหนดรูปแบบการประเมินเพื่อให้ทราบรายละเอียดของเนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ และครูผู้สอนมีการกำหนดแบบแผนหรือกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ตามลำดับ

ตาราง 15 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน

กำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของชิ้นงานเพื่อการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.86	4.61	0.194	5
2. ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียดของระยะเวลาในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่แน่นอน	3.86	4.66	0.207	1
3. ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียดของสถานที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่แน่นอน	3.89	4.68	0.203	2
4. ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ชิ้นงานและผลงานเพื่อให้ผู้เรียนจัดทำ	3.90	4.69	0.203	2
5. ครูผู้สอนมีการแจ้งสถานที่และระยะเวลาการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า	3.89	4.62	0.188	6
6. ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของหลักฐานและชิ้นงานที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติและต้องจัดเก็บเพื่อใช้ในการจัดเก็บคะแนนวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.90	4.67	0.198	4

จากตาราง 15 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ด้านกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมินเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียดของระยะเวลาในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่แน่นอน, ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียดของสถานที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่แน่นอน และครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ชิ้นงานและผลงานเพื่อให้ผู้เรียนจัดทำ ตามลำดับ

ตาราง 16 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดตัวผู้ประเมิน

ด้านกำหนดตัวผู้ประเมิน	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. ครูผู้สอนหรือผู้ประเมินต้องมีวุฒิภาวะที่เหมาะสมในการประเมิน	3.89	4.62	0.188	9
2. ผู้ประเมินมีความสามารถในการควบคุมการประเมินได้	3.85	4.59	0.192	8
3. ผู้ประเมินมีความสามารถในการตัดสินใจในการประเมิน	3.85	4.62	0.200	6
4. ผู้ประเมินมีทักษะการวิเคราะห์ในการประเมิน	3.91	4.60	0.176	13
5. ผู้ประเมินมีจิตใจหนักแน่น ยืนหยัดในความถูกต้อง	3.90	4.62	0.185	10
6. ผู้ประเมินเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักช่างสังเกต ในระหว่างการประเมิน	3.81	4.63	0.215	1
7. ผู้ประเมินเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะประเมิน	3.82	4.60	0.204	5
8. ผู้ประเมินเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์เกณฑ์การประเมิน	3.87	4.64	0.199	7
9. ผู้ประเมินมีอิสระในการประเมิน	3.87	4.69	0.212	3
10. ผู้ประเมินปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดมีประสิทธิภาพ	3.84	4.66	0.214	2
11. ผู้ประเมินปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับการประเมิน	3.86	4.68	0.212	3
12. ผู้ประเมินมีความรับผิดชอบในการประเมิน	3.95	4.67	0.182	11
13. ผู้ประเมินมีความเอาใจใส่การประเมิน	3.91	4.61	0.179	12

จากตาราง 16 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ด้านกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมินเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ผู้ประเมินเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบ

รู้จักช่างสังเกตในระหว่างการประเมิน, ผู้ประเมินปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดมีประสิทธิภาพ และผู้ประเมินปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับการประเมิน ตามลำดับ

ตาราง 17 วิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
1. ครูผู้สอนมีการกำหนดจุดประสงค์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.01	4.74	0.182	12
2. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางด้านการปฏิบัติเพื่อระบุสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องทำหรือปฏิบัติ	4.02	4.72	0.174	15
3. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติโดยวัดจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน	4.01	4.78	0.192	7
4. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติด้วยแบบทดสอบภาคปฏิบัติ หรือแบบสังเกตพฤติกรรม	3.95	4.65	0.177	14
5. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการวัดความรู้ด้านเนื้อหาวิชา	3.94	4.67	0.185	10
6. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอบปากเปล่า	3.95	4.66	0.180	13
7. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยการสอบเขียนข้อความโดยใช้การจำกัดคำตอบ	3.84	4.61	0.201	5
8. ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยการสอบเขียนข้อความโดยใช้การไม่จำกัดคำตอบ	3.85	4.56	0.184	11

ตาราง 17 (ต่อ)

กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
9. ครูผู้สอนกำหนดแบบทดสอบ และกำหนดเครื่องมือในการทดสอบก่อนสอนเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนหรือจัดตำแหน่งของผู้เรียนในชั้นเรียน	3.88	4.55	0.173	16
10. ครูผู้สอนกำหนดการทดสอบย่อย (Formative Testing) ระหว่างเรียนเพื่อตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนและเก็บคะแนนไว้เป็นหลักฐาน	4.00	4.55	0.138	17
11. ครูผู้สอนกำหนดการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมหรือการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียน	3.88	4.61	0.188	8
12. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความรู้ความจำ	3.87	4.65	0.202	4
13. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความเข้าใจ	3.92	4.65	0.186	9
14. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการวิเคราะห์	3.91	4.72	0.207	2
15. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการสังเคราะห์	3.88	4.67	0.204	3
16. ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการประมาณค่า	3.89	4.70	0.208	1
17. ครูผู้สอนกำหนดภาระงานหรือแนวทางการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของการเรียนแต่ละรายวิชา	3.92	4.68	0.194	6

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการประมาณค่า ด้านครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียน

ด้านการวิเคราะห์ และครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียน  
ด้านการสังเคราะห์ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลและประเมินผล  
ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.1 ผลการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผล  
เรียนรู้ตามสภาพจริงจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

ผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการการวัดผลประเมินผลเรียนรู้  
ตามสภาพจริงจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่  
ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 1 คน จำนวน 3 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบ  
เจาะจง (Purposive Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ผลการสัมภาษณ์มีดังนี้

#### 1. ด้านการกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

“...ครูผู้สอนจะมีการทำข้อตกลงร่วมกันในการส่งงาน หรือทำกิจกรรมที่  
ส่งผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตลอดภาคเรียน เพื่อเป็นคะแนนในการวัดผลประเมินผลการ  
เรียนรู้ตลอดภาคเรียนซึ่งเกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนแต่ละรายวิชาจะทำข้อตกลงร่วมกับผู้เรียนเพื่อนเป็นกรอบ  
และเป็นเกณฑ์ในกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนในการส่งงาน  
หรือบริหารเวลาในการเรียนได้...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจะมีการทำข้อตกลงร่วมกับผู้เรียนในต้นภาคเรียนเพื่อชี้แจง  
งาน เกณฑ์และวิธีการวัดผลที่ผู้เรียนต้องส่ง เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ที่ผู้เรียน  
ในแต่ละภาคเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร่วมกับผู้เรียนโดยทำ  
ข้อตกลงเพื่อให้มีการส่ง หรือทำภาระงานในแต่ละภาคเรียนให้ตรงกันเพื่อให้ผู้เรียนเตรียม  
หรือบริหารเวลาในการทำงานและเรียนได้อย่างเหมาะสม...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)



“...ฝ่ายบริหารสถานศึกษาได้มีนโยบายในการให้ครูผู้สอนทำข้อตกลงร่วมกันกับผู้เรียนในต้นภาคเรียนในการกำหนดผลสัมฤทธิ์ร่วมกับผู้เรียน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจกับผู้เรียนและให้ผู้เรียนได้เกิดความรับผิดชอบและตระหนักถึงการส่งงาน หรือการปฏิบัติตามภาระงานแต่ละชิ้นที่กำหนดร่วมกันกับครูผู้สอนเพื่อลดการติด 0,ร,มส. อีกด้วย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนและผู้เรียนทำข้อตกลงและกำหนดผลสัมฤทธิ์และแบ่งสัดส่วนคะแนนร่วมกันในแต่ละรายวิชาโดยจะเน้นตามธรรมชาติรายวิชา ว่าวิชาใดเน้นการปฏิบัติหรือเน้นที่การเรียนรู้เนื้อหาเป็นหลักและนอกจากนี้ยังเป็นการให้ผู้เรียนทราบว่ามีการงานชิ้นใดที่ต้องส่งบ้าง จะเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบให้ผู้เรียนอีกด้วย...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

## 2. การกำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ

“...การกำหนดแนวทางของงานทางโรงเรียนมีนโยบายในการให้ภาระงานนักเรียนน้อยที่สุดเพื่อลดภาระของงานที่นักเรียนจะได้รับมากเกินไปจนความจำเป็น โดยให้ครูผู้สอนระบุชิ้นงานหลัก ๆ ในเบื้องต้นก่อนเริ่มภาคเรียนโดยให้ระบุว่าในการเรียนหน่วยใดมีงานกี่ชิ้น อะไรบ้าง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจะทำการกำหนดแนวทางของภาระงานไว้ในโครงการสอนเพื่อนำไปประกอบและระบุในแผนการสอน...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษากำหนดให้ครูส่งโครงการสอนก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อให้กำหนดแนวทางหรือชิ้นงานภาระงานให้กับผู้เรียนเพื่อให้ครอบคลุมกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ และตรวจดูว่างานชิ้นไหนที่ไม่จำเป็นควรตัดออกเพื่อลดภาระงานที่จะให้กับนักเรียนมากเกินไป...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูจะกำหนดแนวทางของงานก่อนที่จะทำการสอนโดยจะวิเคราะห์จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและทำโครงการสอน โครงสร้างรายวิชา...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ทางโรงเรียนจะให้ครูผู้สอนส่งโครงการสอนเพื่อดูแนวทางของงานในแต่ละภาคเรียน และดูธรรมชาติของรายวิชาว่าวิชาใดควรให้งานเยอะหรือให้เน้นในการปฏิบัติเยอะ โดยจะมีการชี้แจงคุณครูในต้นภาคเรียน ก่อนจะให้ครูผู้สอนจะทำโครงการสอน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจะกำหนดแนวทางของงานไว้ก่อนทำการเรียนการสอน และดูความเหมาะสมในการให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละหน่วย เพื่อให้จ่ายต่อการเข้างานที่นักเรียนส่ง ซึ่งจะอิงจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลัก...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

### 3. การกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน

“...ในการกำหนดรายละเอียดงานนั้นโรงเรียนจะทำข้อตกลงกับครูผู้สอนว่างานหลักที่ให้นักเรียนทำหรือปฏิบัตินั้นจะต้องเป็นงานที่สำคัญในรายวิชาที่สุดจึงจะส่งผลให้นักเรียนติด ร. ได้ ส่วนย่อยอื่น ๆ ที่มีความสำคัญน้อยลงไปและสามารถบูรณาการกับวิชาเรียนอื่น ๆ ได้ จะให้บูรณาการในรูปแบบของโครงการหรือกิจกรรมในวันเปิดโลกวิชาการของสถานศึกษา แล้วให้ครูให้คะแนนตามรายวิชานั้น ส่วนเวลาในการประเมินผลจะอิงตามปฏิทินวิชาการที่สถานศึกษากำหนดขึ้นแต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจะกำหนดรายละเอียดของงานที่นักเรียนจะต้องปฏิบัติในต้นภาคเรียนจะจัดทำโครงการสอนระบุวันเวลาและคาบเรียนที่สอน ตามหัวเรื่องที่สอนตามชั่วโมง โดยจะกำหนดชิ้นงานใหญ่ ๆ ให้ผู้เรียนเพื่อเป็นงานหลัก และบางหน่วยการเรียนรู้จะใช้วิธีการบูรณาการกับรายวิชาอื่นในวันเปิดบ้านวิชาการของสถานศึกษา...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...รายละเอียดของงานทางฝ่ายบริหารได้กำหนดและทำความเข้าใจกับครูผู้สอนในการให้นักเรียนผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีการส่งโครงการสอน มีการกำหนดระยะเวลา หัวข้อที่สอนพร้อมรายละเอียดของงานที่นักเรียนต้องส่งหรือปฏิบัติ และกำหนดงานให้นักเรียนน้อยที่สุดจะเน้นภาระงานหลักในรายวิชาเท่านั้นเพื่อลดภาระงานของนักเรียนด้วย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจะให้ชิ้นงานหลักๆ กับนักเรียนตามรายวิชา และจัดทำตามกรอบการประเมินในโครงสร้างรายวิชาที่ส่งกับทางสถานศึกษา เพื่อเป็นงานลดการบ้านหรือภาระงานของนักเรียน และมีการกำหนดรายละเอียดของชิ้นงานที่ผู้เรียนต้องทำส่งหรือปฏิบัติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ทางฝ่ายบริหารจะให้นโยบายในการให้ครูกำหนดรายละเอียดของชิ้นงานพร้อมให้ครูผู้สอนอธิบายถึงความสำคัญของชิ้นงานแต่ละงานว่ามีรายละเอียดอย่างไรบ้าง ถ้าหากผู้เรียนไม่ส่งควรมีมาตรการใดบ้าง อาทิเช่นหากส่งไม่ทันเวลาจะทำให้ถูกตัดคะแนน หรือไม่ส่งเลยจะทำให้ติด 0 หรือไม่ และเด็กควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไรหากขาดส่งงานชิ้นนั้นแล้ว เป็นต้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูกำหนดรายละเอียดของชิ้นงานโดยอิงจากโครงสร้างรายวิชาระบุหน่วยการเรียนรู้ สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ไว้ ส่วนเวลาในการวัดประเมินผลจะทำตามโครงการสอนและปฏิทินวิชาการที่สถานศึกษาทำขึ้น”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

#### 4. การกำหนดกรอบการประเมิน

“...ในการกำหนดกรอบการประเมินจะอิงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและให้ครูผู้สอนกำหนดกรอบตามหน่วยการเรียนรู้และโครงสร้างของรายวิชาในต้นภาคเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนกำหนดกรอบตามหน่วยการเรียนรู้และอัตราส่วนในการให้คะแนนแต่ละหน่วยตามกลุ่มสาระและธรรมชาติรายวิชา...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ทางโรงเรียนมีการจัดอบรมชี้แจงและทำข้อตกลงทำข้อตกลงในการให้สัดส่วนคะแนนตามหน่วยการเรียนรู้ ในภาพรวมของแต่ละภาคเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูจัดทำโครงสร้างคะแนน สัดส่วนคะแนนในการวัดผลประเมินผลตาม  
หน่วยการเรียนรู้...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“โรงเรียนมีการชี้แจงและให้ครูผู้สอนกำหนดกรอบการประเมินและวิธีการ  
ประเมินตามธรรมชาติของรายวิชาที่สอนว่าวิชาที่ปฏิบัติควรให้คะแนนในการสอบปฏิบัติเยอะกว่า  
การสอบเป็นต้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูจัดทำกรอบการประเมินโดยดูสาระและมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ใน  
หลักสูตรแกนกลางเป็นหลักเพื่อดูการปฏิบัติจริง...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

#### 5. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

“...สถานศึกษามีวิธีการให้ความรู้ครูผู้ทำการประเมินโดยการนิเทศผ่าน  
หัวหน้ากลุ่มสาระเพื่อนำไปขยายผลต่อครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยในการกำหนดวิธีการ  
วัดผลประเมินผลตามสภาพจริงนั้นสามารถกำหนดวิธีการและรูปแบบการวัดผลประเมินผลตาม  
ธรรมชาติของรายวิชาที่ครูผู้สอนกำหนดเองโดยจะอิงจากหลักสูตรแกนกลาง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...การกำหนดวิธีการวัดผลประเมินผลนั้นจะมีการวัดผลประเมินผลตาม  
ธรรมชาติของรายวิชาเช่นวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา หรือวิชาศิลปะจะเน้นในเรื่องของการปฏิบัติ  
เป็นส่วนใหญ่มากกว่าการกำหนดวิธีการประเมินก็ต้องเน้นไปที่การปฏิบัติหรือลงมือทำ...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการประเมินโดยมีการให้เจ้าหน้าที่งาน  
ทะเบียนและวัดผลออกแบบกรอบให้ครูผู้สอนคร่าว ๆ แล้วมีการติดตามโดยให้ครูผู้สอนแต่ละรายวิชา  
จัดทำโครงการสอน ซึ่งจะมีการวิเคราะห์หลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ นำหนักคะแนน วิธีการประเมินใน  
และละเรื่องแต่ละหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนได้จัดทำโครงการสอนและกำหนดวิธีการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ไว้เพื่อเป็นกรอบหรือภาพรวมในการสอนและการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตลอดภาค เรียน ก่อนจะทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาได้มีการทำความเข้าใจ ชี้แจงครูโดยการจัดอบรมและมีการทำ ความเข้าใจในเรื่องการกำหนดเกณฑ์และวิธีการให้คะแนนก่อนการภาคเรียนทุกภาคเรียนโดยมีการ ชี้แจงและกำหนดวันเวลาให้ส่งเกณฑ์และวิธีการประเมินในรูปแบบโครงการสอน โดยส่งผ่านหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้และนำส่งที่กลุ่มงานวัดผลและประเมินผลตามลำดับในเวลาที่กำหนดเพื่อนำไปใช้ จริงในการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาได้แจ้งแนวปฏิบัติ โดยการจัดอบรมและประชุมชี้แจงให้กับครู ก่อนเปิดภาคเรียนและมีการทำข้อตกลงในการกำหนดเวลาส่งวิธีการประเมินและสัดส่วนคะแนนใน การวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตลอดภาคเรียนมีการแบ่งคะแนนและกำหนดวิธีการในการวัดผล ประเมินที่ชัดเจนตามชิ้นงานหรือภาระงานตามหน่วยการเรียนรู้ที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

#### 6. การกำหนดตัวผู้ประเมิน

“...ในการกำหนดตัวผู้ประเมินนั้นทางโรงเรียนไม่สามารถเลือกได้ดังนั้น การประเมินผลจะให้ครูประจำวิชาเป็นผู้ประเมินผลโดยทางโรงเรียนจะมีการออกคำสั่งให้ครูผู้สอนทำ หน้าที่ประเมินผล และนอกจากนี้ยังมีการนิเทศการประเมินเพื่อเป็นการติดตามและให้ความรู้ในการ ประเมินผล ซึ่งจะมีการนิเทศอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ในด้านตัวผู้ประเมินครูผู้สอนจะมีการประเมินตามรายวิชาที่สอน ซึ่งการวัดผลจะอิงจากหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ทางโรงเรียนมีการจัดอบรมชี้แจงต้นภาคเรียนเพื่อให้ความรู้แก่ครูผู้สอน เพื่อทำข้อตกลงในการประเมินผล การเรียนรู้ตามรายวิชาที่สอน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนได้รับการอบรมชี้แจงก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อเป็นความรู้ แนวปฏิบัติ และทราบแนวทางการประเมินในแต่ละภาคเรียน และเพื่อให้สอนคล้องกับนโยบาย สถานศึกษาในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ทางโรงเรียนได้มีการทำข้อตกลงกับครูผู้สอน โดยมีการประชุมชี้แจง และให้ครูทำข้อตกลงกับผู้บริหาร (MOU) เพื่อให้ครูได้ติดตามผลการเรียนผู้เรียน และมีการติดตามการติด 0 ,ร, มส. และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการติดตามผู้เรียนเป็นระยะ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจะวัดผลตามรายวิชาที่สอนโดยมีการติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนที่ผู้เรียนตามขั้นตอนที่ได้ตกลงไว้กับผู้อำนวยการ มีการวัดผลเป็นระยะ ๆ ตามหน่วย การเรียนรู้ ที่กำหนดไว้จากโครงการสอน...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

#### 7. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

“...ในการเกณฑ์การประเมินนั้นผู้บริหารจะมีนโยบายให้ครูต้องจัดทำ และส่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตามภาระหรือชิ้นงานที่ให้กับนักเรียนจัดทำเกณฑ์แบบรูป อย่างละเอียด โดยส่งก่อนทำการประเมินหรือทำการเรียนการสอนตลอดภาคเรียนในต้นภาคเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาได้ให้ครูจัดทำเกณฑ์การประเมินแบบรูป อย่างละเอียดให้มีความสัมพันธ์กับ การเรียนสภาพจริงมากที่สุด และให้แยกออกมาจากแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และการนำไปใช้จริง...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ทางสถานศึกษาจะให้ครูผู้สอนส่งแผนการจัดการเรียนรู้ และในแต่ละ แผนการจัดการเรียนรู้จะต้องระบุรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนก่อนทำการจัดการเรียน

การสอน โดยจะให้ครูผู้สอนส่งแผนการจัดการเรียนรู้พร้อมรายละเอียดการประเมินก่อนทำการสอนจริงอย่างน้อย 2 สัปดาห์ และจะมีการเช็คการส่งแผนการจัดการเรียนรู้เดือนละ 2 ครั้ง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจะจัดทำแผนการสอนพร้อมระบุเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้อย่างละเอียดซึ่งจะระบุการให้คะแนนทั้งภาพรวมและเกณฑ์ให้คะแนนย่อย ซึ่งจะระบุจุดประสงค์ที่จะประเมิน ระดับความสามารถ และคำอธิบายคุณภาพและระดับความสามารถ พร้อมทำการส่งก่อนทำการจัดการเรียนการสอนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขออนุมัติสอน...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 25 กันยายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...เกณฑ์การประเมินครูผู้สอนจะต้องจัดทำในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจะต้องครอบคลุมกระบวนการทำงานของนักเรียนและผลงานของนักเรียน โดยผู้บริหารจะทำความเข้าใจและนิเทศครูผู้สอนเพื่อให้การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์และตรงตามสภาพจริงมากที่สุด...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

“...การกำหนดเกณฑ์การประเมินนั้นครูผู้สอนจะอิงจากหลักสูตรแกนกลาง และจัดทำเกณฑ์การประเมินให้ครอบคลุมการปฏิบัติของผู้เรียนและคะแนนผลงานนักเรียนอย่างละเอียดและมีการชี้แจงให้ผู้เรียนทราบก่อนการจัดการเรียนการสอนในแต่ละหัวข้อ เพื่อการตัดสินผลงานผู้เรียนอย่างยุติธรรม เครื่องมือใช้ได้ทั้งในการสอนและการประเมิน ช่วยให้ผู้เรียนตัดสินผลงานได้อย่างมีเหตุผล และลดเวลาครูในการประเมินผลงานนักเรียนลงได้...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 25 กันยายน 2562 : การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Best Practice) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดังรายละเอียดปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24		
การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
1. ด้านกำหนด ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน	<p>1. ประชุมชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้ ครูผู้สอนทราบก่อนเปิดภาคเรียนหรือ ประชุมผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (P)</p> <p>2. ครูผู้สอนจัดทำกรอบการวัดผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนหรือทำโครงสร้างการสอน ก่อน ทำข้อตกลงร่วมกับผู้เรียนในชั้นเรียน (D)</p> <p>3. เมื่อได้กรอบการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนแล้วครูผู้สอนทำการแจ้งภาระชิ้นงาน ที่ผู้เรียนพร้อมบอกเกณฑ์ในการวัดผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนเบื้องต้น(D)</p> <p>4. ผู้บริหารติดตามผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โดยให้เจ้าหน้าที่งานทะเบียน และวัดผลทำการสำรวจการให้คะแนน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ (C)</p> <p>5. เมื่อมีการสำรวจและติดตามจาก เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผลแล้ว มีการดำเนินการ-รายงานให้ผู้บริหารทราบ (A)</p>	<p>1. ครูผู้สอนได้ทราบถึงนโยบาย หรือแนวทางในการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตามสภาพจริงให้แต่ละภาค เรียน</p> <p>2. ผู้เรียนสามารถทราบถึงภาระ งานหลักๆตามกรอบในการ วัดผลสัมฤทธิ์ว่าในภาคเรียน นั้นๆต้องส่งงานครูผู้สอน อะไรบ้าง</p> <p>3. ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบ เกิดความตระหนักในการส่งงาน ทำให้การติด 0, ร, มส. ลดลง</p> <p>4. ทำให้การวัดผลประเมินผล เป็นไปตามเวลาและตรงตาม สภาพจริงมากที่สุด</p>



ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24		
การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
2. ด้านการกำหนด แนวทางของงานที่ จะต้องปฏิบัติ	<p>1. ครูผู้สอนจัดทำแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติโดยการวิเคราะห์หลักสูตร</p> <p>2. ครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างรายวิชาที่สอน</p> <p>3. ครูผู้สอนกำหนดภาระชิ้นงานที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติหรือส่งในแต่ละภาคเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้</p> <p>4. ครูผู้สอนทำการจัดส่งโครงการสอนและเจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผล ทำการตรวจสอบและหารือกับครูผู้สอนเพื่อดูว่างานแต่ละชิ้นหรือการปฏิบัติแต่ละอย่างนั้นมีความจำเป็นหรือขาดเหลือสิ่งใดหรือไม่ หากงานบางชิ้นมากหรือซ้ำซ้อนมากเกินไปก็ต้องตัดออก และนำไปประยุกต์ใช้ในวันเปิดบ้านวิชาการที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง</p> <p>5. เมื่อได้ข้อสรุปให้ครูผู้สอนปรับปรุงโครงการสอนและดำเนินการส่งหัวหน้างานวิชาการต่อไป</p>	<p>1. สามารถลดภาระงานของนักเรียนที่ซ้ำซ้อนได้</p> <p>2. ครูสามารถติดตามตรวจสอบงานแต่ละชิ้นได้ว่าผู้เรียนส่งหรือไม่</p> <p>3. ครูผู้สอนและผู้เรียนเข้าใจถึงกรอบการทำงาน ภาระงานในแต่ละภาคเรียนอย่างมีทิศทาง และสามารถวางแผนการทำงานหรือการปฏิบัติในแต่ละภาคเรียนได้</p>
3. ด้านการกำหนด รายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการ ประเมิน	<p>1. งานวิชาการออกปฏิทินวิชาการโดยจะมีการระบุช่วงเวลาและภารกิจต่าง ๆ ในห้วง 1 ปีการศึกษา ซึ่งจะรวมถึงตารางในการวัดผลประเมินผลในแต่ละภาคเรียนด้วย</p>	

ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24		
การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	<p>2. สถานศึกษาทำการแจ้งให้ครูทราบและมีการออกคำสั่งในการปฏิบัติงานในแต่ละภาคเรียนตามตาราง</p> <p>3. ครูผู้สอนทราบคำสั่งและวิเคราะห์หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จัดทำโครงสร้างรายวิชา โครงการสอน และแผนการจัดการเรียนรู้พร้อมส่งงานวิชาการ</p> <p>4. ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของชิ้นงานที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน ระบุวัน เวลาในการจัดการเรียนการสอน การวัดผล-ประเมินผลการเรียนรู้ในโครงการสอน</p> <p>5. ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้</p> <p>6. เมื่อถึงกลางภาคเรียนหรือปลายภาคเรียนเจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผลจะมีการสำรวจการสอบวัดผลประเมินผล การสอบในและนอกตาราง</p> <p>7. เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผลกำหนดวันเวลาการส่งข้อสอบ และวันสอบ</p> <p>8. ในการสอบวัดผลการเรียนรู้กลางภาคและปลายภาคเรียนจะใช้กระดาษคำตอบกลางและใช้เครื่องตรวจข้อสอบและแจ้งให้ครูผู้สอนทราบ</p>	<p>1. ครูผู้สอนทราบถึงแนวปฏิบัติในการมอบหมายงานให้กับผู้เรียน</p> <p>2. ผู้เรียนสามารถวางแผนในการจัดทำส่งงานครูผู้สอนในเวลาที่กำหนด</p> <p>3. ครูผู้สอนสามารถทราบรายละเอียดชิ้นงานและบริหารการเวลาในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามตารางหรือคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด</p> <p>4. ในการวัดผลประเมินผล การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามสาระและมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน สามารถตรวจสอบได้ตามขั้นตอน</p> <p>5. ครูผู้สอนได้มีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อสอบในการทดสอบคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24		
การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
4. ด้านการกำหนด กรอบการประเมิน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานศึกษาออกคำสั่งกำหนดปฏิทิน บริหารงาน ปฏิทินวิชาการ หรือทำ ข้อตกลงร่วมกับครูผู้สอน ระบุวันเวลาที่ ครูผู้สอนต้องจัดทำโครงการสอน</li> <li>2. ครูผู้สอนศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร รายวิชาเพื่อกำหนดกรอบที่ใช้ในการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามรายวิชา</li> <li>3. ครูผู้สอนจัดส่งงานวิชาการ</li> <li>4. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ เสนอแนะ เพื่อให้ ครูผู้สอนปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่อง</li> <li>5. ครูผู้สอนปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่อง</li> <li>6. นำกรอบการประเมินไปใช้จริง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูผู้สอนมีกรอบในการ วัดผลประเมินผลที่สามารถ ใช้ได้จริง</li> <li>2. กรอบการประเมินที่ใช้มี การปรับปรุงให้เข้ากับบริบท หรือสภาพการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้จริงใน สถานศึกษา</li> </ol>
5. ด้านการกำหนด วิธีการประเมิน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูผู้สอนศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลางตามรายวิชาที่สอน</li> <li>2. จัดทำโครงสร้างรายวิชา โครงการสอน และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้</li> <li>3. กำหนดวิธีการประเมินตามรูปแบบ เนื้อหาและสิ่งที่ต้องการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การวัดผลประเมินผลการ จัดการเรียนรู้มีวิธีการวัดผล ประเมินผลถูกต้องตาม หลักการและวิธีการวัดผล ประเมินผลการจัดการเรียนรู้</li> <li>2. วิธีการวัดผลประเมินผล การจัดการเรียนรู้เป็นไปตาม สภาพจริงที่และทำการวัดผล การเรียนรู้ที่ถูกต้อง</li> </ol>
6. ด้านการกำหนด ตัวผู้ประเมิน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานศึกษาออกคำสั่งในการสอนให้ ครูผู้สอนในแต่ละรายวิชา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูผู้สอนทำหน้าที่ในการ วัดผลประเมินผลในแต่ละ รายวิชาเกิดความเข้าใจใน</li> </ol>

ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24		
การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	<p>2. สถานศึกษาทำการอบรมชี้แจงระเบียบวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ในต้นภาคเรียนเพื่อเป็นการทำความเข้าใจและทบทวนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนเข้าใจตรงกัน</p> <p>3. เมื่อได้ครูผู้สอนประจำวิชาแล้วการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้จะให้ครูผู้สอนเป็นผู้วัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นหลัก</p> <p>4. ในการออกข้อสอบหรือทดสอบกลางภาคและปลายภาคจะให้ครูผู้สอนทำการออกข้อสอบและทดสอบตามปฏิทินวิชาการที่กำหนดการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ไว้แต่วิชาที่มีข้อสอบส่วนกลาง เช่น การสอบโอเน็ตนั้นก็จะมีการนำคะแนนมารวมตามสัดส่วนที่ส่วนกลางกำหนดไว้</p>	<p>ระเบียบวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ที่ถูกต้อง</p>
7. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	<p>1. ครูผู้สอนศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>2. ครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างรายวิชา โครงการสอน</p> <p>3. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน</p> <p>4. ครูผู้สอนจัดส่งเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผลเพื่อบันทึกข้อมูลในระบบ SGS และ Bookmark เพื่อใช้ในการประมวลผลจากการวัดผลประเมินผลตามรายวิชา</p>	<p>1. ครูผู้สอนได้เกณฑ์การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง</p> <p>2. เมื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนแล้วจะเป็นประโยชน์ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ การประมวลผลการจัดการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนในการประมวลผลการเรียนของผู้เรียนตลอดภาคเรียน</p>

ผลการประเมินความเหมาะสม ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ชำตัน ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา ครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางแล้วนำมา เทียบกับเกณฑ์ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

นำผลการประเมินความเหมาะสม จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน มาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตาม สภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แล้วเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบขั้นสุดท้ายและให้ความเห็นชอบ โดยผลการ วิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 19

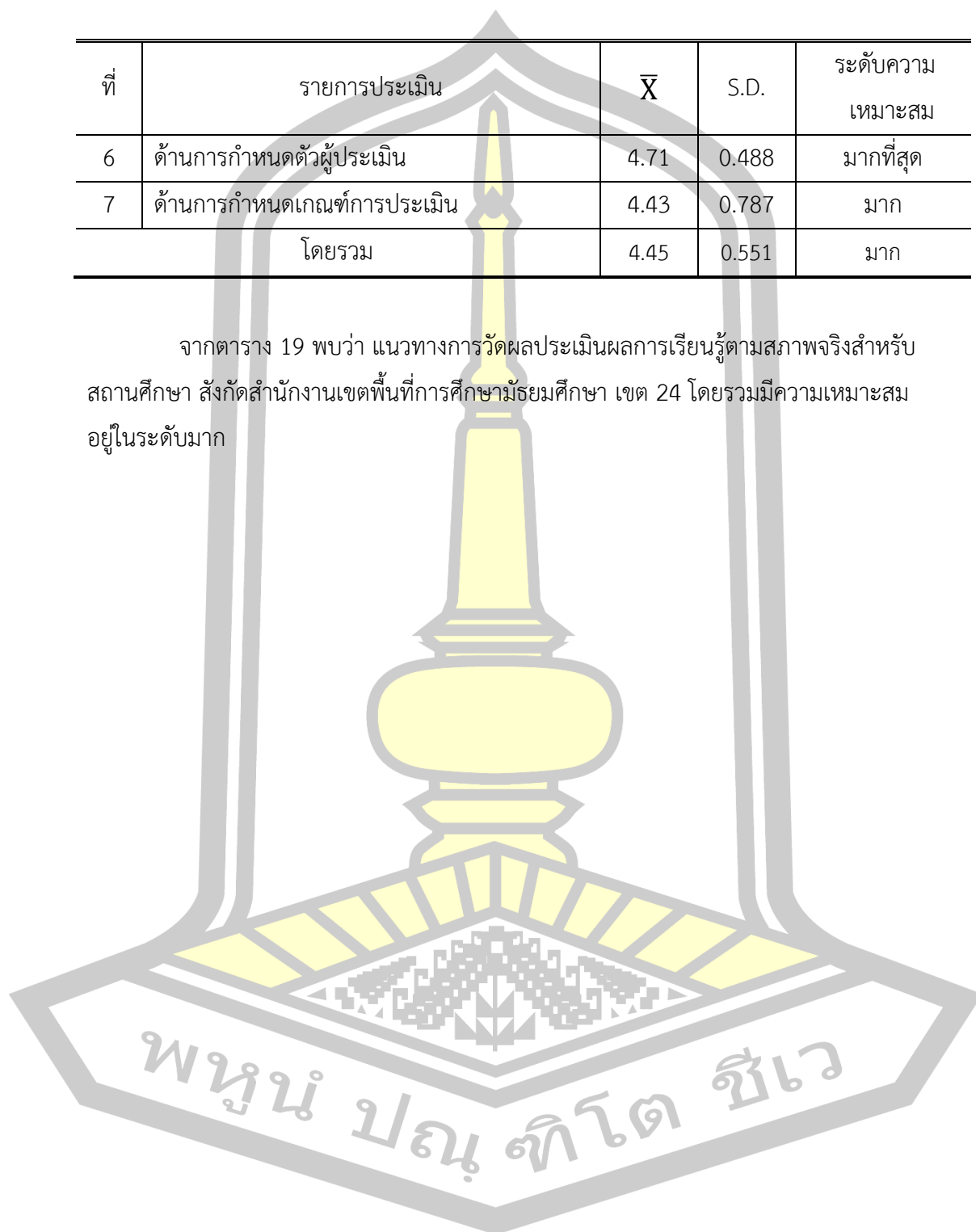
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครู ด้านการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1	ด้านการกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.43	0.535	มาก
2	ด้านการกำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ	4.57	0.535	มากที่สุด
3	ด้านการกำหนดรายละเอียดของงาน และ กำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน	4.29	0.488	มาก
4	ด้านการกำหนดกรอบการประเมิน	4.43	0.535	มาก
5	ด้านการกำหนดวิธีการประเมิน	4.29	0.488	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
6	ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมิน	4.71	0.488	มากที่สุด
7	ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	4.43	0.787	มาก
	โดยรวม	4.45	0.551	มาก

จากตาราง 19 พบว่า แนวทางการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สรุปผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

#### สรุปผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) มีความสำคัญจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิธีการประเมิน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และการกำหนดกรอบการประเมินตามลำดับ
2. แนวทางการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผล

การดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) มีความสำคัญจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิธีการประเมิน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และการกำหนดกรอบการประเมิน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสมนึก นนทิจันทร์ (2545) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงว่าต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กำหนดแนวทาง กำหนดรายละเอียดของงาน กำหนดกรอบการประเมิน กำหนดวิธีการประเมินและกำหนดเกณฑ์การประเมิน และสอดคล้องกับแนวคิดของกรมวิชาการ (2545) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการประเมินผลตามสภาพจริงว่า ต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ในการประเมิน ขอบเขตหรือกรอบการประเมิน เครื่องมือหรือวิธีการ ประเมินและเกณฑ์การประเมิน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ศรีจันทร์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวังไม้แดงพิทยาคม อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมาที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวังไม้แดงพิทยาคม อำเภอประทายจังหวัด กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 7 คนและผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินและการสรุปองค์ความรู้ผลการดำเนินการ ผลการวิจัยพบว่า ครูยังทำการวัดผลและประเมินการเรียนรู้โดยเน้นทดสอบความรู้ความจำของ นักเรียนเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้วัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างหลากหลายตามสภาพจริง และไม่ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน

2. แนวทางการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นงานที่ ครูต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกภาคเรียน และต้องนำผลการวัดผลประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับสมนึก นนทิจันทร์ (2545) กล่าวว่า การกำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ คือ การกำหนดงานที่ทุกคนต้องทำ และการกำหนดงานที่ทำตามความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับณรงค์ พลยุท (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนห้องแซงวิทยาคม อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร



โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูโรงเรียนห้องแซงวิทยาคม อำเภอเลิงนกา จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาครูในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนห้องแซงวิทยาคม อำเภอเลิงนกา จังหวัดยโสธร สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่นำไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้ จึงควรสนับสนุน ส่งเสริมให้นำกลยุทธ์ดังกล่าวไปพัฒนาครูในโรงเรียนอื่น ๆ และยังสอดคล้องกับอุดม ศรีจันทร์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวังไม้แดงพิทยาคม อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนวังไม้แดงพิทยาคม อำเภอประทายจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการประเมินผลผลการดำเนินการพัฒนาด้านความสามารถในการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการประเมินตามสภาพจริงทำให้ผู้เรียนและผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การประเมินมีการปฏิบัติจริง และสามารถนำมาพัฒนาความสามารถผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ควรส่งเสริมแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไปใช้ในการอบรม ให้ความรู้ หรือการสัมมนาให้แก่ครูและควรติดตามผลการนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนของครูที่แท้จริง

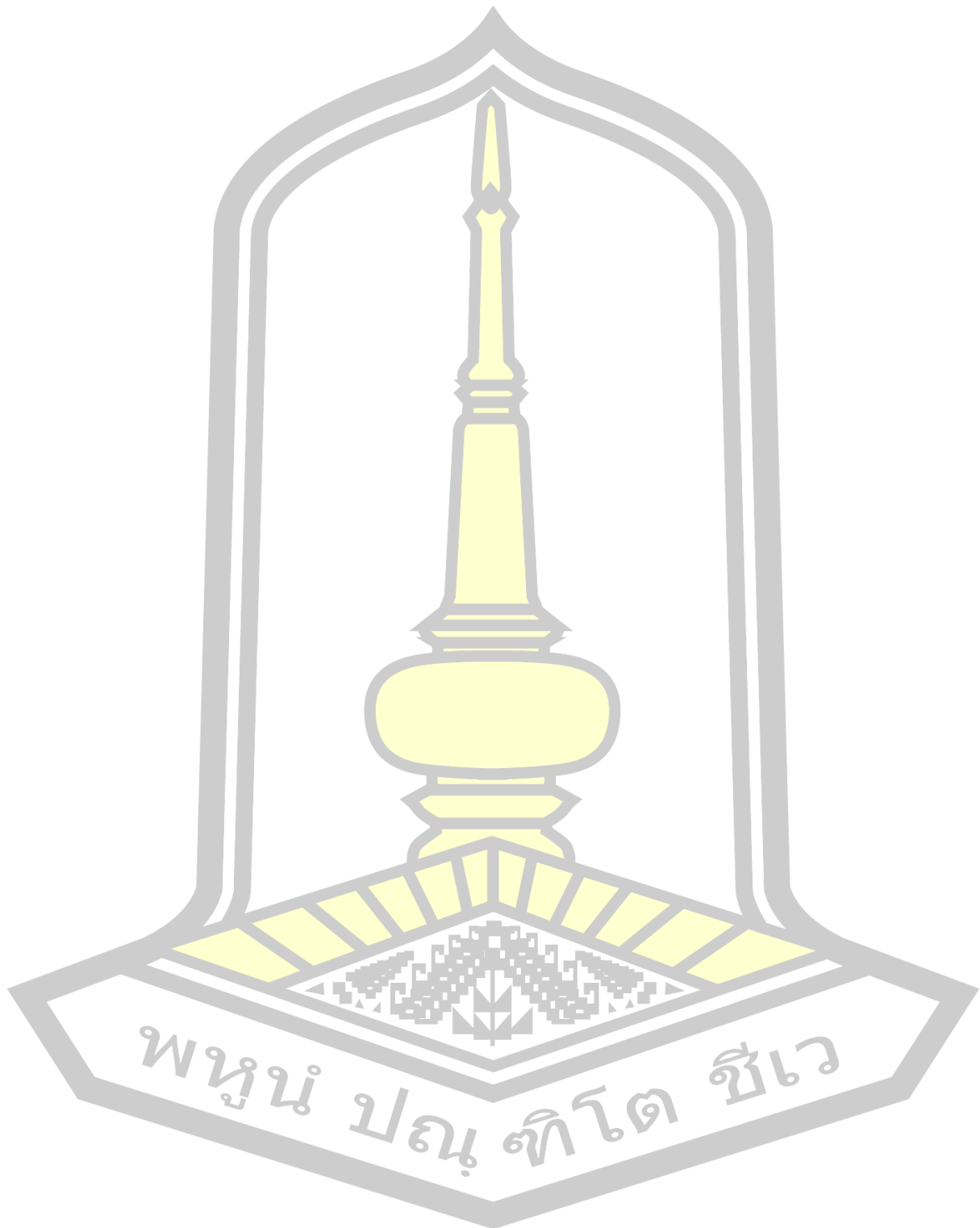
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำแนวทางพัฒนาครูการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ไปให้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาได้ทดลองใช้และปฏิบัติตามแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดจากการนำแนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไปใช้

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในปัจจุบันกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงว่ามีผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือไม่อย่างไร และควรวิจัยต่อไปว่าควรใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนแบบใดถึงจะเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษามากที่สุด

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมล ภู่อประเสริฐ. (2545). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิปส์พับบลลิเคชั่น.  
กรมวิชาการ. (2540). *การประเมินผลจากสภาพจริง*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.  
กรมวิชาการ. (2545). *แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.  
กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.  
กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.  
กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.  
กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2557). *การบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : อภิชาติ.  
กิตติมา ปรีดีติลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา.  
กิตติมา ปรีดีติลก. (2539). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธารนิเวศพิมพ์.  
เกษม สาหรัยทิพย์. (2531). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิษณุโลก : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
จรัญ คำยัง. (2540). *การประเมินตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.  
จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพ้อยท์.  
ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). *สู่ทิศทางใหม่ของการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ก้าวใหม่.  
ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ*. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.  
ณรงค์ พลยุทธ. (2552). *การพัฒนาครูในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนห้องแซงวิทยาคม อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.  
ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.  
दनัย เทียนพุ่ม. (2539). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ถวิล มาตรฐาน. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ :  
เสนาธรรม.
- ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2550). *เทคนิคการบริหารจัดการการศึกษา*. ชัยภูมิ : สถาบันบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ธีระพัฒน์ ฤทธิทอง. (2545). *30 รูปแบบการจัดกิจกรรมโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ*. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ : เจริญดี.
- ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ. (2536). *คู่มือปฏิบัติการเจ้าหน้าที่*. นครพนม : ไทยสากลเซ็นเตอร์  
กรุ๊ป.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บพิธ.
- นวลจิตต์ เขาวีระดิพงษ์ และคณะ. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการเรียนการสอน  
อาชีวศึกษา หน่วยที่ 4*. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2540). *เครื่องมือและเทคนิคในการวัดผล*. มหาสารคาม : อภิชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่ : สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- บุญยาพร สารมะโน. (2559). *การพัฒนารูปแบบการประเมินตามสภาพจริงที่มีผลต่อความสามารถใน  
การคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี  
บัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.
- ปฏิพัทธ์ สุวรรณศร. (2539). *การประเมินผลจากสภาพจริง*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เนติกุล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สุเนตรฟิล์ม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ สถาบันราชภัฏ  
สวนดุสิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2530). *การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบ  
ทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา*. อุบลราชธานี :  
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภิญโญ สาร. (2546). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการศึกษา*.  
มหาสารคาม : อภิชาติ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2542). การประเมินงานบุคคล-เอกสารการสอนชุดวิชา

หน่วยที่ 1-15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

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

รัตติยา ผลธรรมา. (2556). การพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนบ้านวัง

หินชา อำเภอสวรรคคูลา จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2531). หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐาน

การศึกษา (ฝ่ายวัดผลและวิจัย) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร.

วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). วิสัยทัศน์การศึกษา. นนทบุรี : SR PRINTING LTMTED PARTNERSHIP.

วิราพร พงศ์อาจารย์. (2527). การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา. พิษณุโลก : ทรูทูลไทย.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์องค์การทาง

การศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.

วีระพงศ์ ศรีอินทร์. (2552). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

โรงเรียนโนนกระสังวิทยาคม อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

(ม.ป.ป.). รูปแบบการประเมินโครงการ. [ออนไลน์]. [https://home.kku.ac.th/sompo](https://home.kku.ac.th/sompo_pu/spweb/evaluation/evaluation-model.pdf)

\_pu/spweb/evaluation/evaluation-model.pdf. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 กุมภาพันธ์

2562].

สนอง เครือมาก. (2539). คู่มือปฏิบัติการสอนผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

ประถมศึกษาแห่งชาติ. นครสวรรค์ : เรียงดี.

สมชาติ กิจจรยง และอาจารย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2551). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สมเดช สีแสง. (2549). คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา. ชัยนาท : เรียงดี.

สมนึก นนทิจันทร์. (2545). *การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลจากสภาพจริงของผู้เรียนโดยใช้*

*แฟ้ม สะสมงาน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมนึก ภัททิยธนี. (2537). *การวัดผลการศึกษา*. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2551). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สมบูรณ์ ต้นยะ. (2545). *การประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

สมบูรณ์ พรธนาภพ. (2521). *หลักการเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : พิเศษฐ์.

สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. (2545). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*.

เชียงใหม่ : The Knowledge Center.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2556). *การพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปี สำนักงานเขต*

*พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. กภาพสินธุ์ : สำนักงานเขต

*พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และ*

*การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง*

*กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ :

ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

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

กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน*

*คุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ :

คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม*

*หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์

การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตร*

*แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

- สุมาลี จันทร์ชลอ. (2543). *การวัดผลและประเมินผล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง. (2542). *การประเมินผลภาคปฏิบัติ*. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- เสริมวิทย์ ศุภเมธี. (2535). *การบริหารกิจการนักเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาสาธิตวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2550). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501702 การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุดม ศรีจันทร์. (2555). *การพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผล โรงเรียนวังไม้แดงพิทยาคม อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2539). *เอกสารชุดความรู้พื้นฐานการวางแผนสำหรับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา เรื่อง การวางแผนในหน่วยงานหรือองค์การ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2540). *การตีค่าความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนเพื่อปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ฟันนี้พับลิชชิง.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล และสุปรารถนา ยุกตะนันท์. (2546). *การออกแบบเครื่องมือวัดและประเมิน*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพ้อยท์.
- Ataç, B.A. (2012). Foreign Language Teachers' Attitude Toward Authentic Assessment in Language Teaching. *The Journal of Language and Linguistic Studies*, 8(2), 7-19.
- Azim, S. and M. Khan. (2012). Authentic Assessment : An Instructional Tool to Enhance Students Learning. *Academic Research International*, 2(3), 314-320.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- Kinay, I. (2018). Investigation of Prospective Teachers' Beliefs towards Authentic Assessment. *World Journal of Education*, 8(1), 75-85
- Lombardo, M.M and R.W. Eichinger. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.

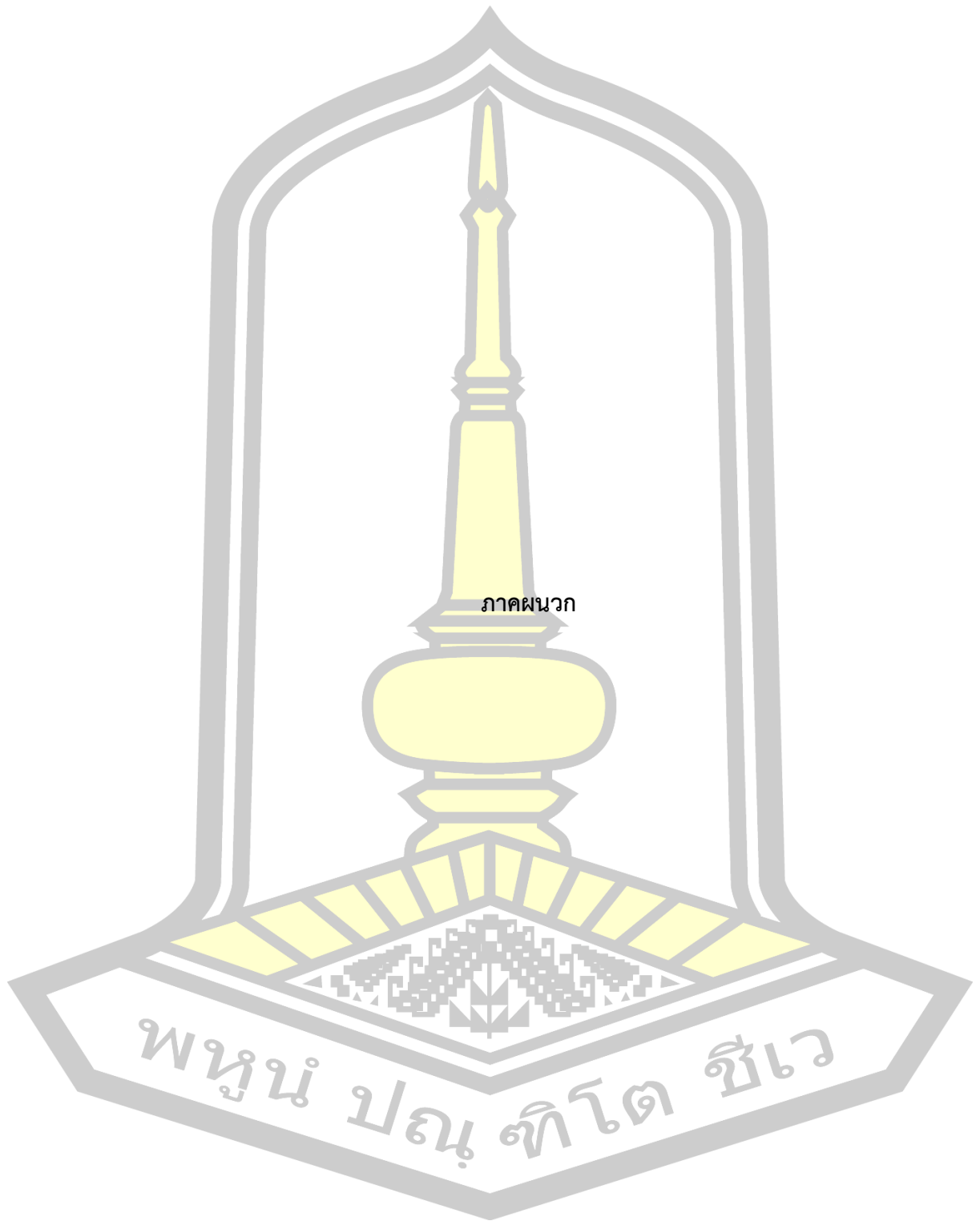
Ozan, C. (2019). Authentic Assessment Increased Academic Achievement and Attitude Towards the Educational Measurement of Prospective Teachers.

*International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(2), 299-312.

The ILAC Secretariat. (2006). *ILAC Guidelines on Qualifications and Competence of Assessors and Technical Experts*. Australia : ILAC-G11.







ภาคผนวก

พหุ ประดิษฐ์ ชัยเว



ภาคผนวก ก

แบบประเมินตัวบ่งชี้ การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตาม  
สภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

### แบบประเมิน

ความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

#### คำชี้แจง

การศึกษาตัวประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยจึงสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา และขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ดังนี้

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา
2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาซึ่งมีความสอดคล้องระดับใด
3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ
  - ตอนที่ 2 รายการตัวชี้วัดของขั้นตอนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขั้นตอนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงเชี่ยวชาญ

1. ชื่อผู้ให้ข้อมูล .....
2. ตำแหน่งทางบริหาร .....
3. ตำแหน่งทางวิชาการ .....
4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด .....
5. สถานที่ทำงาน .....







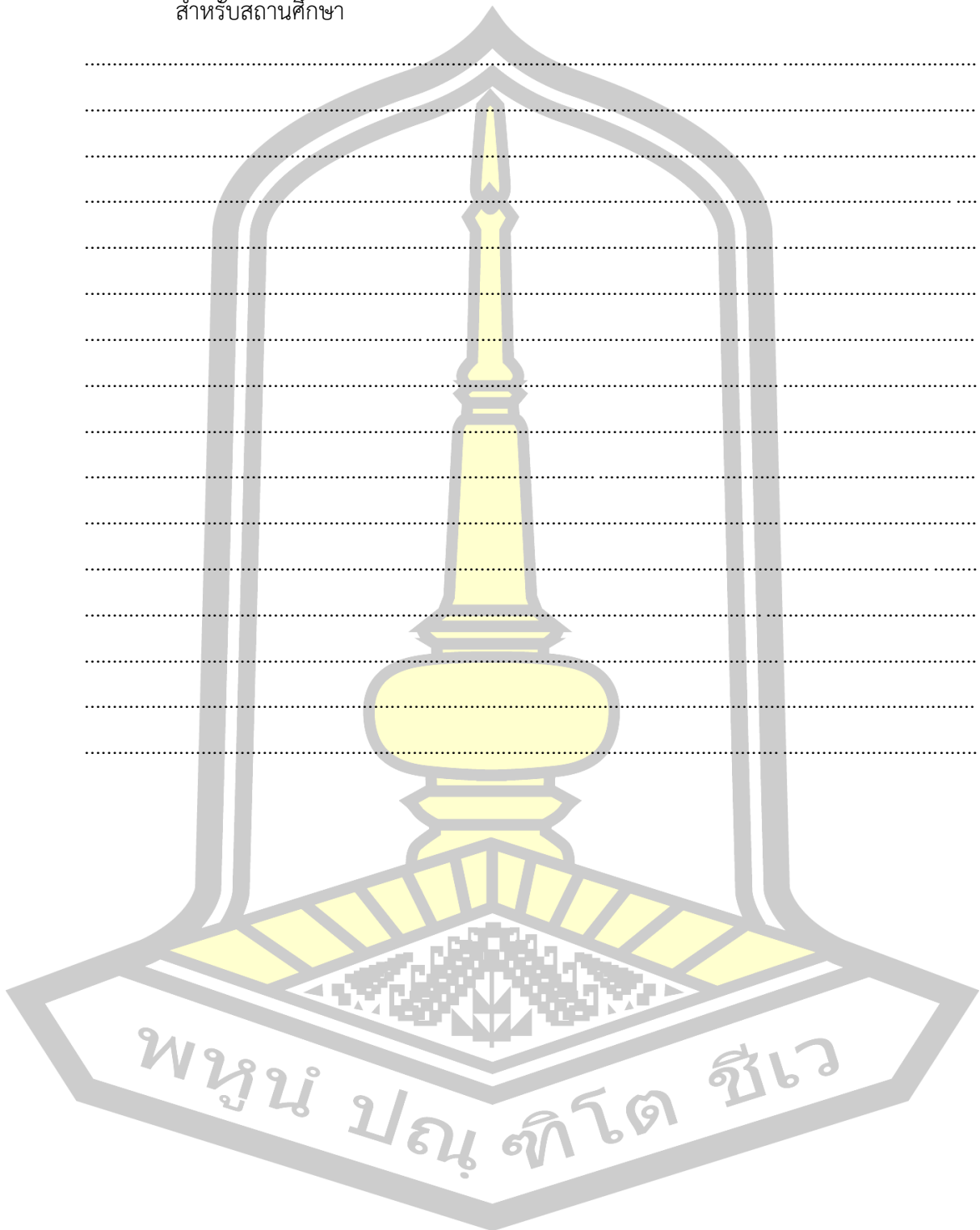








ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษา



### แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของขั้นตอนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง  
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective

Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
ศึกษา องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของ การวัดผล ประเมินผลการ เรียนรู้ตาม สภาพจริง สำหรับ สถานศึกษาแบ่ง ออกเป็น 7 ด้าน	1.ด้านกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				
	1.1 ครูผู้สอนมีการกำหนดจุดประสงค์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				
	1.2 ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางด้านการปฏิบัติเพื่อระบุสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องทำหรือปฏิบัติ				
	1.3 ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติโดยวัดจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน				
	1.4 ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติด้วยแบบทดสอบภาคปฏิบัติ หรือแบบสังเกตพฤติกรรม				
	1.5 ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการวัดความรู้ด้านเนื้อหาวิชา				
	1.6 ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอบปากเปล่า				
1.7 ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยการสอบเขียนข้อความโดยใช้การจำกัดคำตอบ					

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	1.8 ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ด้วยการสอบเขียนข้อความโดยใช้การไม่จำกัดคำตอบ				
	1.9 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ครูผู้สอนกำหนดขึ้นสามารถวัดหรือทดสอบความรู้ของผู้เรียนด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทั่วไปได้				
	1.10 ครูผู้สอนกำหนดแบบทดสอบ และกำหนดเครื่องมือในการทดสอบก่อนสอนเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนหรือจัดตำแหน่งของผู้เรียนในชั้นเรียน				
	1.11 ครูผู้สอนกำหนดการทดสอบย่อย (Formative Testing) ระหว่างเรียนเพื่อตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนและเก็บคะแนนไว้เป็นหลักฐาน				
	1.12 ครูผู้สอนกำหนดการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมหรือการทดสอบเพื่อประเมินผล การเรียน				
	1.13 ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความรู้ ความจำ				
	1.14 ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความเข้าใจ				
	1.15 ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการวิเคราะห์				
	1.16 ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการสังเคราะห์				

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	1.17 ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการประมาณ ค่า				
	2.ด้านกำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ				
	2.1ครูผู้สอนกำหนดภาระงานหรือแนว ทางการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของการเรียนแต่ละ รายวิชา				
	2.2ครูผู้สอนกำหนดขอบเขตของภาระชิ้นงาน ที่ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติ				
	2.3ครูผู้สอนพิจารณาความเชื่อมโยงของ จุดมุ่งหมายทางการเรียนกับพัฒนาการการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการเรียนรู้				
	2.4ครูผู้สอนมีความตระหนักในการสำรวจ สืบสวน และนำชิ้นงานที่นักเรียนปฏิบัติไปใช้ใ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้				
	2.5ครูผู้สอนกำหนดแนวทางของภาระชิ้นงาน ที่นักเรียนต้องปฏิบัติให้ครอบคลุมเป้าหมายด้าน ความรู้ของผู้เรียนตามรายวิชา				
	2.6ครูผู้สอนกำหนดแนวทางของภาระชิ้นงาน ที่นักเรียนต้องปฏิบัติให้ครอบคลุมเป้าหมายด้าน ทักษะกระบวนการของผู้เรียนตามรายวิชา				
	2.7ครูผู้สอนกำหนดแนวทางของภาระชิ้นงาน ที่นักเรียนต้องปฏิบัติให้ครอบคลุมเป้าหมายด้าน คุณลักษณะของผู้เรียน				
	3. ด้านการกำหนดรายละเอียดของงาน และ กำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน				
	3.1 ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน เพื่อการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง				

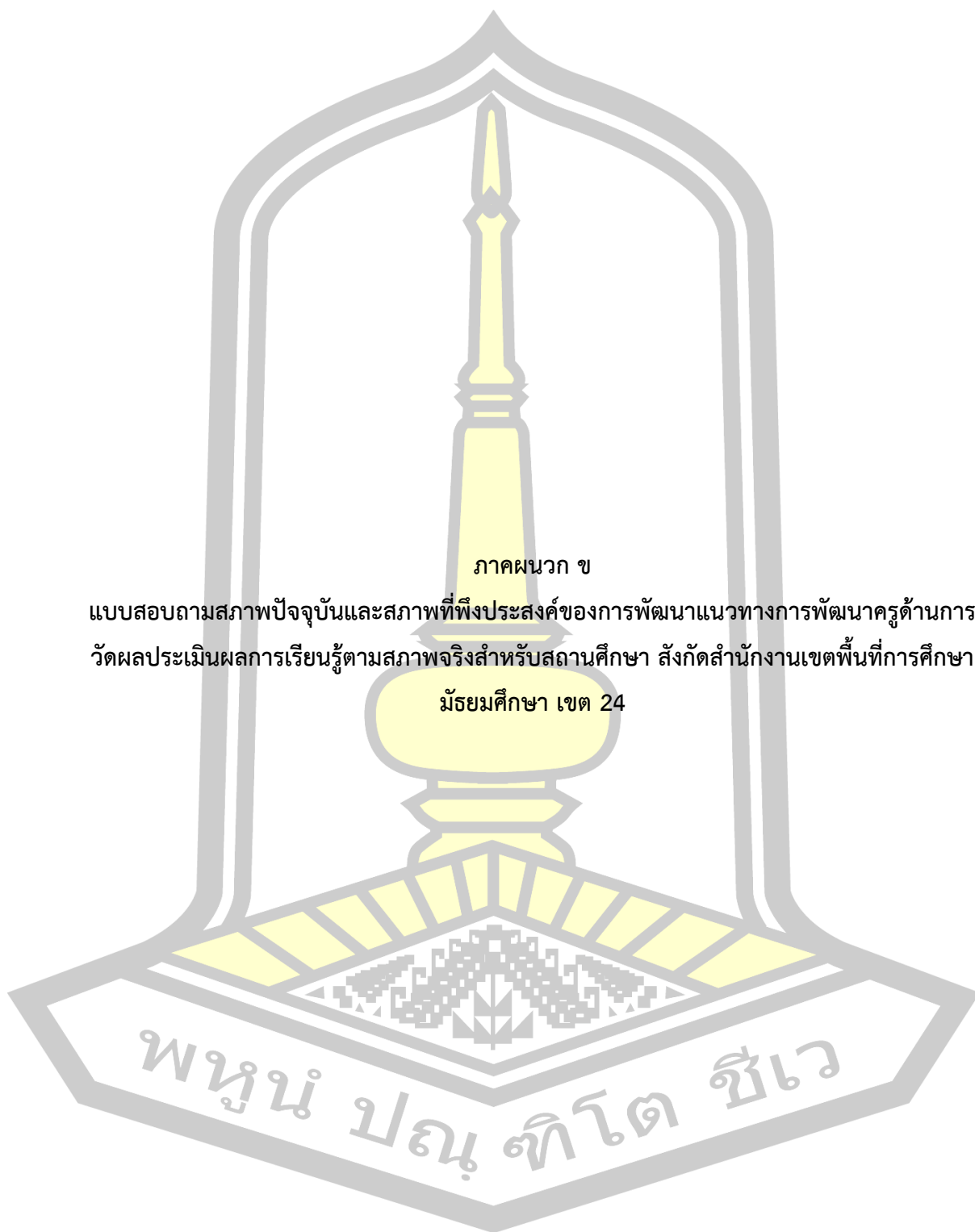
วัตถุประสงค์	เนื้อหา	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	3.2 ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียดของระยะเวลาในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่แน่นอน				
	3.3 ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียดของสถานที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้				
	3.4 ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ภาระชิ้นงานและผลงานเพื่อให้ผู้เรียนจัดทำ				
	3.5 ครูผู้สอนมีการแจ้งสถานที่และระยะเวลาการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า				
	3.6 ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของหลักฐานและชิ้นงานที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติและต้องจัดเก็บเพื่อใช้ในการจัดเก็บคะแนนวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง				
	4. ด้านกำหนดกรอบการประเมิน				
	4.1 ครูผู้สอนมีการกำหนดแบบแผนหรือกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง				
	4.2 ครูผู้สอนมีการกำหนดกระบวนการในการประเมินเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการเรียนรู้				
	4.3 ครูผู้สอนแสดงขั้นตอนหรือกระบวนการในการประเมินในการจัดการเรียนรู้				
	4.3 ครูผู้สอนกำหนดรูปแบบการประเมินเพื่อให้ทราบรายละเอียดของเนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้				
	4.4 ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์รูปแบบและมีวิธีการตรวจสอบการประเมินผลการเรียนรู้				

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	4.5 ครูผู้สอนจัดทำแนวทางข้อเสนอแนะวิธีการประเมินของแต่ละรายการหรือแต่ละชิ้นงาน				
	4.6 ครูผู้สอนระบุแนวทางขั้นตอนในการประเมินผลการเรียนรู้				
	4.7 ครูผู้สอนจัดทำแนวทางข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรตรวจสอบในการประเมินการเรียนรู้				
	5. ด้านกำหนดวิธีการประเมิน				
	5.1 ครูผู้สอนกำหนดวิธีการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน				
	5.2 ครูผู้สอนกำหนดการตรวจสอบขั้นตอนสุดท้ายในการประเมินเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่				
	5.3 ครูผู้สอนอธิบายวิธีการประเมินความสามารถของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงและเป็นธรรมชาติ				
	5.4 ครูผู้สอนนิยามคุณภาพของผลงานที่จะประเมิน				
	5.5 ครูผู้สอนกำหนดมิติและองค์ประกอบในการประเมิน				
	5.6 ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมิน				
	5.7 ครูผู้สอนรวบรวมตัวอย่างชิ้นงานของนักเรียนเพื่อจัดระดับคุณภาพของผลงาน				
	5.8 ครูผู้สอนจำแนกคุณลักษณะของชิ้นงานออกเป็นกลุ่ม				
	5.9 ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนพร้อมอธิบายลักษณะสำคัญของคะแนนแต่ละระดับ				
	5.10 ครูผู้สอนมีการนำผลงานของผู้เรียนมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้				

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	5.11 ครูผู้สอนนำผลการประเมินมาปรับปรุงรูปแบบหรือปรับปรุงเกณฑ์เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเกณฑ์การประเมินตรงกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน				
	6. ด้านการกำหนดตัวผู้ประเมิน				
	6.1 ครูผู้สอนหรือผู้ประเมินต้องมีวุฒิภาวะที่เหมาะสมในการประเมิน				
	6.2 ผู้ประเมินมีความสามารถในการควบคุมการประเมินได้				
	6.3 ผู้ประเมินมีความสามารถในการจัดสนใจในการประเมิน				
	6.4 ผู้ประเมินมีทักษะการวิเคราะห์ในการประเมิน				
	6.5 ผู้ประเมินมีจิตใจหนักแน่น ยืนหยัดในความถูกต้อง				
	6.6 ผู้ประเมินเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักช่างสังเกตในระหว่างการประเมิน				
	6.7 ผู้ประเมินเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะประเมิน				
	6.8 ผู้ประเมินเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์เกณฑ์การประเมิน				
	6.9 ผู้ประเมินมีอิสระในการประเมิน				
	6.10 ผู้ประเมินปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดมีประสิทธิภาพ				
	6.11 ผู้ประเมินปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับการประเมิน				
	6.12 ผู้ประเมินมีความรับผิดชอบในการประเมิน				
	6.13 ผู้ประเมินมีความเอาใจใส่การประเมิน				



วัตถุประสงค์	เนื้อหา	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
	6.14 ผู้ประเมินสนับสนุนกระบวนการประเมินอย่างเต็มความสามารถ				
	7. ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน				
	7.1 ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนชิ้นงาน				
	7.2 ครูผู้สอนกำหนดการปฏิบัติในลักษณะของคะแนนภาพรวม				
	7.3 ครูผู้สอนกำหนดเครื่องมือวัดผลเป็น Authentic test				
	7.4 ครูผู้สอนมีการอธิบายความหมายของคะแนนความประทับใจในเกณฑ์การประเมิน				
	7.5 ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นส่วนย่อย				
	7.6 ครูผู้สอนมีการอธิบายลักษณะการให้คะแนนเป็นส่วนย่อย				
	7.7 ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์เกณฑ์การให้คะแนนเป็นส่วนย่อย				
	7.8 ครูผู้สอนแตกย่อยคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานออกเป็นหลายๆด้าน				
	7.9 ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การประเมินจากเพิ่มสะสมงานเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียนในแต่ละด้าน				
	7.10 ครูผู้สอนวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้านของผู้เรียน				
	7.11 ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนภาพรวมความสำเร็จของผู้เรียน				



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการ  
วัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 24

พูน ปณ ทิโต ชีเว

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบ  
แบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารโรงเรียน           | <input type="checkbox"/> หัวหน้าวิชาการ |
| <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....     |

2. ขนาดโรงเรียน

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก | <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง      |
| <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ | <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่พิเศษ |

3. ระดับการศึกษา

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี       |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท         | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- |                                       |                                      |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี   |
| <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี   | <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป |

พูน ปณ ทิโต ชีเว

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงในสถานศึกษา

**คำชี้แจง** ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยมีการใช้การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ขอให้ท่านพิจารณาว่าสภาพและปัญหาการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้โรงเรียนของท่าน ได้ดำเนินการในเรื่องใดต่อไปนี้มากน้อย และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติจริง และปัญหาตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

#### ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สภาพการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	ระดับสภาพปัจจุบัน					ระดับสภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0	ครูผู้สอนมีการกำหนดจุดประสงค์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน			✓			✓				

#### คำอธิบาย

จากตัวอย่างจะเห็นว่า มีเครื่องหมาย ✓ ที่ช่องระดับสภาพปัจจุบันในระดับ **ปานกลาง** หมายความว่า ครูผู้สอนมีการกำหนดจุดประสงค์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับ **ปานกลาง** และเครื่องหมาย ✓ ที่ช่องระดับสภาพที่พึงประสงค์ในระดับ **มากที่สุด** หมายความว่า ครูผู้สอนมีการกำหนดจุดประสงค์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับ **มากที่สุด**















ข้อที่	การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	ระดับ สภาพปัจจุบัน					ระดับ สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	ครูผู้สอนแต่ก้อยู่คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน ออกเป็นหลายๆด้าน										
8	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การประเมินจากเพิ่ม สะสมงานเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียน ในแต่ละด้าน										
9	ครูผู้สอนวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้าน ของผู้เรียน										
10	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนภาพรวม ความสำเร็จของผู้เรียน										

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของขั้นตอนการพัฒนาครุภัณฑ์  
การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงแบ่งออกเป็น 7 ด้าน  
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ที่	รายการตัวชี้วัดของการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน									
1	ครูผู้สอนมีการกำหนดจุดประสงค์ในการวัดผล สัมฤทธิ์ทางการเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ ปฏิบัติเพื่อระบุสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องทำหรือปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติ โดยวัดจากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติ ด้วยแบบทดสอบภาคปฏิบัติ หรือแบบสังเกต พฤติกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการ วัดความรู้ด้านเนื้อหาวิชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจาก การเรียนรู้ด้วยวิธีการสอบปากเปล่า	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจาก การเรียนรู้ด้วยการสอบเขียนข้อความโดยใช้การ จำกัดคำตอบ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
8	ครูผู้สอนกำหนดการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อวัดความรู้ความสามารถอันเป็นผลมาจาก การเรียนรู้ด้วยการสอบเขียนข้อความโดยใช้การ ไม่จำกัดคำตอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการตัวชี้วัดของการวัดผลประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ครูผู้สอนกำหนดขึ้น สามารถวัดหรือทดสอบความรู้ของผู้เรียนด้วย เครื่องมือทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบวัด ผลสัมฤทธิ์ทั่วไปได้	-1	1	1	0	1	2	0.4	ใช้ไม่ได้
10	ครูผู้สอนกำหนดแบบทดสอบ และกำหนด เครื่องมือในการทดสอบก่อนสอนเพื่อตรวจสอบ ความรู้พื้นฐานของผู้เรียนหรือจัดตำแหน่งของ ผู้เรียนในชั้นเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
11	ครูผู้สอนกำหนดการทดสอบย่อย (Formative Testing) ระหว่างเรียนเพื่อตรวจสอบพัฒนาการ ของผู้เรียนและเก็บคะแนนไว้เป็นหลักฐาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ครูผู้สอนกำหนดการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนรวมหรือการทดสอบเพื่อประเมินผลการ เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความรู้ ความจำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความเข้าใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการ วิเคราะห์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้านการ สังเคราะห์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ครูผู้สอนกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนด้าน การประมาณค่า	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการตัวชี้วัดของการวัดผลประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 การกำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ									
1	ครูผู้สอนกำหนดภาระงานหรือแนวทางการ ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของการเรียนแต่ละ รายวิชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนกำหนดขอบเขตของภาระชิ้นงานที่ ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนพิจารณาความเชื่อมโยงของจุดมุ่งหมาย ทางการเรียนกับพัฒนาการการเรียนรู้ตาม หลักสูตรการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ครูผู้สอนมีความตระหนักในการสำรวจ สืบสวน และนำชิ้นงานที่นักเรียนปฏิบัติไปใช้ในการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้	1	1	0	1	1	3	0.8	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนกำหนดแนวทางของภาระชิ้นงานที่ นักเรียนต้องปฏิบัติให้ครอบคลุมเป้าหมายด้าน ความรู้ของผู้เรียนตามรายวิชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนกำหนดแนวทางของภาระชิ้นงานที่ นักเรียนต้องปฏิบัติให้ครอบคลุมเป้าหมายด้าน ทักษะกระบวนการของผู้เรียนตามรายวิชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ครูผู้สอนกำหนดแนวทางของภาระชิ้นงานที่ นักเรียนต้องปฏิบัติให้ครอบคลุมเป้าหมายด้าน คุณลักษณะของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านการกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และสถานที่ในการประเมิน									
1	ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของชิ้นงานเพื่อการ วัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียดของระยะเวลา ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ที่แน่นอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการตัวชี้วัดของการวัดผลประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3	ครูผู้สอนมีการกำหนดรายละเอียดของสถานที่ใช้ ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ที่แน่นอน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4	ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ภาระชิ้นงานและผลงาน เพื่อให้ผู้เรียนจัดทำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนมีการแจ้งสถานที่และระยะเวลาการ วัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ ล่วงหน้า	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของหลักฐานและ ชิ้นงานที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติและต้องจัดเก็บเพื่อใช้ ในการจัดเก็บคะแนนวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การกำหนดกรอบการประเมิน									
1	ครูผู้สอนมีการกำหนดแบบแผนหรือกรอบ แนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนมีการกำหนดกระบวนการในการ ประเมินเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการ เรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนแสดงขั้นตอนหรือกระบวนการในการ ประเมินในการจัดการเรียนรู้	-1	1	0	1	1	3	0.4	ใช้ ไม่ได้
4	ครูผู้สอนกำหนดรูปแบบการประเมินเพื่อให้ ทราบรายละเอียดของเนื้อหาที่ใช้ในการ ประเมินผลการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์รูปแบบและมีวิธีการ ตรวจสอบการประเมินผลการเรียนรู้	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนจัดทำแนวทางข้อเสนอแนะวิธีการ ประเมินของแต่ละรายการหรือแต่ละชิ้นงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการตัวชี้วัดของการวัดผลประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7	ครูผู้สอนระบุแนวทางขั้นตอนในการประเมินผล การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ครูผู้สอนจัดทำแนวทางข้อเสนอแนะสิ่งที่ควร ตรวจสอบในการประเมินการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การกำหนดวิธีการประเมิน									
1	ครูผู้สอนกำหนดวิธีการประเมินเพื่อตัดสินผลการ เรียน	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนกำหนดการตรวจสอบขั้นตอนสุดท้ายใน การประเมินเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนบรรลุ วัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนอธิบายวิธีการประเมินความสามารถ ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงและเป็นธรรมชาติ	-1	1	-1	1	1	1	0.2	ใช้ ไม่ได้
4	ครูผู้สอนนิยามคุณภาพของผลงานที่จะประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนกำหนดมิติและองค์ประกอบในการ ประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการ ประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ครูผู้สอนรวบรวมตัวอย่างชิ้นงานของนักเรียน เพื่อจัดระดับคุณภาพของผลงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ครูผู้สอนจำแนกคุณลักษณะของชิ้นงานออกเป็น กลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนพร้อม อธิบายลักษณะสำคัญของคะแนนแต่ละระดับ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
10	ครูผู้สอนมีการนำผลงานของผู้เรียนมาเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	ครูผู้สอนนำผลการประเมินมาปรับปรุงรูปแบบ หรือปรับปรุงเกณฑ์เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า เกณฑ์การประเมินตรงกับความสามารถที่แท้จริง ของผู้เรียน	0	1	1	1	1	3	0.8	ใช้ได้



ข้อ ที่	รายการตัวชี้วัดของการวัดผลประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 7 การกำหนดตัวผู้ประเมิน									
1	ครูผู้สอนหรือผู้ประเมินต้องมีวุฒิภาวะที่ เหมาะสมในการประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้ประเมินมีความสามารถในการควบคุมการ ประเมินได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้ประเมินมีความสามารถในการจัดสนใจในการ ประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้ประเมินมีทักษะการวิเคราะห์ในการประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้ประเมินมีจิตใจหนักแน่น ยืนหยัดในความ ถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้ประเมินเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักช่าง สังเกตในระหว่างการประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้ประเมินเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ จะประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้ประเมินเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ เกณฑ์การประเมิน	1	1	0	1	1	3	0.8	ใช้ได้
9	ผู้ประเมินมีอิสระในการประเมิน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
10	ผู้ประเมินปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดมี ประสิทธิภาพ	1	1	0	1	1	3	0.8	ใช้ได้
11	ผู้ประเมินปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับการ ประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้ประเมินมีความรับผิดชอบในการประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้ประเมินมีความเอาใจใส่การประเมิน	1	1	1	0	1	3	0.8	ใช้ได้
14	ผู้ประเมินสนับสนุนกระบวนการประเมินอย่าง เต็มความสามารถ	0	1	-1	0	1	1	0.2	ใช้ไม่ได้
ด้านที่ 7 การกำหนดเกณฑ์การประเมิน									
1	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนชิ้นงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนกำหนดการปฏิบัติในลักษณะของ คะแนนภาพรวม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการตัวชี้วัดของการวัดผลประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3	ครูผู้สอนกำหนดเครื่องมือวัดผลเป็น Authentic test	0	1	1	1	1	3	0.8	ใช้ได้
4	ครูผู้สอนมีการอธิบายความหมายของคะแนน ความประทับใจในเกณฑ์การประเมิน	-1	1	-1	1	1	1	0.2	ใช้ไม่ได้
5	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ส่วนย่อย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนมีการอธิบายลักษณะการให้คะแนนเป็น ส่วนย่อย	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
7	ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์เกณฑ์การให้คะแนนเป็น ส่วนย่อย	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
8	ครูผู้สอนแตกย่อยคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน ออกเป็นหลายๆด้าน	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
9	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การประเมินจากแฟ้ม สะสมงานเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียน ในแต่ละด้าน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
10	ครูผู้สอนวิเคราะห์ระดับความสำเร็จแต่ละด้าน ของผู้เรียน	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
11	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนภาพรวม ความสำเร็จของผู้เรียน	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง แบบประเมินความ  
เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24

การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
1. ด้านกำหนด ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน	<p>1. ประชุมชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้ครูผู้สอนทราบก่อนเปิดภาคเรียนหรือประชุมผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้(P)</p> <p>2. ครูผู้สอนจัดทำกรอบการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนหรือทำโครงสร้างการสอน ก่อนทำข้อตกลงร่วมกับผู้เรียนในชั้นเรียน(D)</p> <p>3. เมื่อได้กรอบการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแล้วครูผู้สอนทำการแจ้งภาระชิ้นงานที่ผู้เรียนพร้อมบอกเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเบื้องต้น(D)</p> <p>4. ผู้บริหารติดตามผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยให้เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผลทำการสำรวจการให้คะแนนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ (C)</p> <p>5. เมื่อมีการสำรวจและติดตามจากเจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผลแล้ว มีการดำเนินการรายงานให้ผู้บริหารทราบ (A)</p>	<p>1. ครูผู้สอนได้ทราบถึงนโยบายหรือแนวทางในการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้แก่แต่ละภาคเรียน</p> <p>2. ผู้เรียนสามารถทราบถึงภาระงานหลักๆตามกรอบในการวัดผลสัมฤทธิ์ว่าในภาคเรียนนั้นๆต้องส่งงานครูผู้สอนอะไรบ้าง</p> <p>3. ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบเกิดความตระหนักในการส่งงาน ทำให้การติด 0,ร,ม.ส. ลดลง</p> <p>4. ทำให้การวัดผลประเมินผลเป็นไปตามเวลาและตรงตามสภาพจริงมากที่สุด</p>
2. ด้านกำหนด แนวทางของงานที่ จะต้องปฏิบัติ	<p>1. ครูผู้สอนจัดทำแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติโดยการวิเคราะห์หลักสูตร</p> <p>2. ครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างรายวิชาที่สอน</p> <p>3. ครูผู้สอนกำหนดภาระชิ้นงานที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติหรือส่งในแต่ละภาคเรียนตาม</p>	<p>1. สามารถลดภาระงานของนักเรียนที่ซ้ำซ้อนได้</p> <p>2. ครูสามารถติดตามตรวจสอบงานแต่ละชั้นได้ว่าผู้เรียนส่งหรือไม่</p>

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24

การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	<p>มาตรฐานการเรียนรู้</p> <p>4. ครูผู้สอนทำการจัดส่งโครงการสอนและเจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผล ทำการตรวจสอบและหารือกับครูผู้สอนเพื่อดูว่างานแต่ละชิ้นหรือการปฏิบัติแต่ละอย่างนั้นมีความจำเป็นหรือขาดเหลือสิ่งใดหรือไม่ หากงานบางชิ้นมากหรือซ้ำซ้อนมากเกินไปก็ต้องตัดออก และนำไปประยุกต์ใช้ในวันเปิดบ้านวิชาการที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง</p> <p>5. เมื่อได้ข้อสรุปให้ครูผู้สอนปรับปรุงโครงการสอนและดำเนินการส่งหัวหน้างานวิชาการต่อไป</p>	<p>4. ครูผู้สอนและผู้เรียนเข้าใจถึงกรอบการทำงาน ภาระงานในแต่ละภาคเรียนอย่างมีทิศทาง และสามารถวางแผนการทำงานหรือการปฏิบัติในแต่ละภาคเรียนได้</p>
<p>3. กำหนดรายละเอียดของงานและกำหนดเวลาและสถานที่ในการประเมิน</p>	<p>1. งานวิชาการออกปฏิทินวิชาการโดยจะมีการระบุช่วงเวลาและภารกิจต่างๆในหัวง 1 ปีการศึกษา ซึ่งจะรวมถึงตารางในการวัดผลประเมินผลในแต่ละภาคเรียนด้วย</p> <p>2. สถานศึกษาทำการแจ้งให้ครูทราบและมีการออกคำสั่งในการปฏิบัติงานในแต่ละภาคเรียนตามตาราง</p> <p>3. ครูผู้สอนทราบคำสั่งและวิเคราะห์หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จัดทำโครงสร้างรายวิชา โครงการสอน และแผนการจัดการเรียนรู้พร้อมส่งงานวิชาการ</p>	<p>1. ครูผู้สอนทราบถึงแนวปฏิบัติในการมอบหมายงานให้กับผู้เรียน</p> <p>2. ผู้เรียนสามารถวางแผนในการจัดทำส่งงานครูผู้สอนในวันเวลาที่กำหนด</p> <p>3. ครูผู้สอนสามารถทราบรายละเอียดชิ้นงานและบริหารการเวลาในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามตารางหรือคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด</p>

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24

การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	<p>4. ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของชิ้นงานที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน ระบุวันเวลาในการจัดทำ การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ในโครงการสอน</p> <p>5. ครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้</p> <p>6. เมื่อถึงกลางภาคเรียนหรือปลายภาคเรียนเจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผลจะมีการสำรวจการสอบวัดผลประเมินผลการสอบในและนอกตาราง</p> <p>7. เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผลกำหนดวันเวลาการส่งข้อสอบและวันสอบ</p> <p>8. ในการสอบวัดผลการเรียนรู้กลางภาคและปลายภาคเรียนจะใช้กระดาษคำตอบกลางและใช้เครื่องตรวจข้อสอบและแจ้งให้ครูผู้สอนทราบ</p>	<p>4. ในการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามสาระและมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนสามารถตรวจสอบได้ตามขั้นตอน</p> <p>5. ครูผู้สอนได้มีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อสอบในการทดสอบคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
4. ด้านการกำหนดกรอบการประเมิน	<p>1. สถานศึกษาออกคำสั่งกำหนดปฏิทินบริหารงาน ปฏิทินวิชาการ หรือทำข้อตกลงร่วมกับครูผู้สอน ระบุวันเวลาที่ครูผู้สอนต้องจัดทำโครงการสอน</p> <p>2. ครูผู้สอนศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรรายวิชาเพื่อกำหนดกรอบที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามรายวิชา</p> <p>3. ครูผู้สอนจัดส่งงานวิชาการ</p> <p>4. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ เสนอแนะ เพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่อง</p>	<p>1. ครูผู้สอนมีกรอบในการวัดผลประเมินผลที่สามารถใช้ได้จริง</p> <p>2. กรอบการประเมินที่ใช้มีการปรับปรุงให้เข้ากับบริบทหรือสภาพการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้จริงในสถานศึกษา</p>

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24

การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	5. ครูผู้สอนปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่อง 6. นำกรอบการประเมินไปใช้จริง	
5. ด้านกำหนดวิธีการประเมิน	1. ครูผู้สอนศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางตามรายวิชาที่สอน 2. จัดทำโครงสร้างรายวิชา โครงการสอน และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3. กำหนดวิธีการประเมินตามรูปแบบเนื้อหาและสิ่งที่ต้องการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	1. การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้มีวิธีการวัดผลประเมินผลถูกต้องตามหลักการและวิธีการวัดผลประเมินผล การจัดการเรียนรู้ 2. วิธีการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามสภาพจริงที่และทำการวัดผลการเรียนรู้ที่ถูกต้อง
6. ด้านกำหนดตัวผู้ประเมิน	1. สถานศึกษาออกคำสั่งในการสอนให้ครูผู้สอนในแต่ละรายวิชา 2. สถานศึกษาทำการอบรมชี้แจงระเบียบวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ในต้นภาคเรียนเพื่อเป็นการทำความเข้าใจและทบทวนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนเข้าใจตรงกัน 3. เมื่อได้ครูผู้สอนประจำวิชาแล้วการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้จะให้ครูผู้สอนเป็นผู้วัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นหลัก 4. ในการออกข้อสอบหรือทดสอบกลางภาคและปลายภาคจะให้ครูผู้สอนทำการออกข้อสอบและทดสอบตามปฏิทินวิชาการที่กำหนดการวัดผลประเมินผลการ	1. ครูผู้สอนทำหน้าที่ในการวัดผลประเมินผลในแต่ละรายวิชาเกิดความเข้าใจในระเบียบวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ที่ถูกต้อง

แนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24

การดำเนินงาน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	เรียนรู้เว็บไซต์วิชาที่มีข้อสอบส่วนกลาง เช่น การสอบโอเน็ตนั้นก็จะมีการนำคะแนนมารวมตามสัดส่วนที่ส่วนกลางกำหนดไว้	
7. ด้านกำหนดเกณฑ์การประเมิน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูผู้สอนศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>2. ครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างรายวิชา โครงการสอน</li> <li>3. ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน</li> <li>4. ครูผู้สอนจัดส่งเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ให้เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและวัดผลเพื่อบันทึกข้อมูลในระบบ SGS และBookmark เพื่อใช้ในการประมวลผลจากการวัดผลประเมินผลตามรายวิชา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูผู้สอนได้เกณฑ์การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง</li> <li>2. เมื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนแล้วจะเป็นประโยชน์ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ การประมวลผลการจัดการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนในการประมวลผลการเรียนของผู้เรียนตลอดภาคเรียน</li> </ol>





แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตาม  
สภาพจริงสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

**คำชี้แจง** แบบประเมินฉบับนี้ใช้เพื่อการประเมิน ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบ  
ประเมินตามความเป็นจริง ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบประเมินทุกข้อ เพื่อ  
สามารถนำไปใช้ประโยชน์สูงสุด โดยคำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับและจะไม่มีผลใดๆ  
ต่อท่านโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแนวทาง โดยมีหลัก  
พิจารณา ดังนี้

- |                                   |                             |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด | 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย |
| 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง    | 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก  |
| 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด  |                             |

ลำดับ	ตัวบ่งชี้ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	ด้านกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
2	ด้านกำหนดแนวทางของงานที่จะต้องปฏิบัติ					
3	ด้านกำหนดรายละเอียดของงาน และกำหนดเวลา และ สถานที่ในการประเมิน					
4	ด้านกำหนดกรอบการประเมิน					
5	ด้านกำหนดวิธีการประเมิน					
6	กำหนดตัวผู้ประเมิน					
7	ด้านกำหนดเกณฑ์การประเมิน					

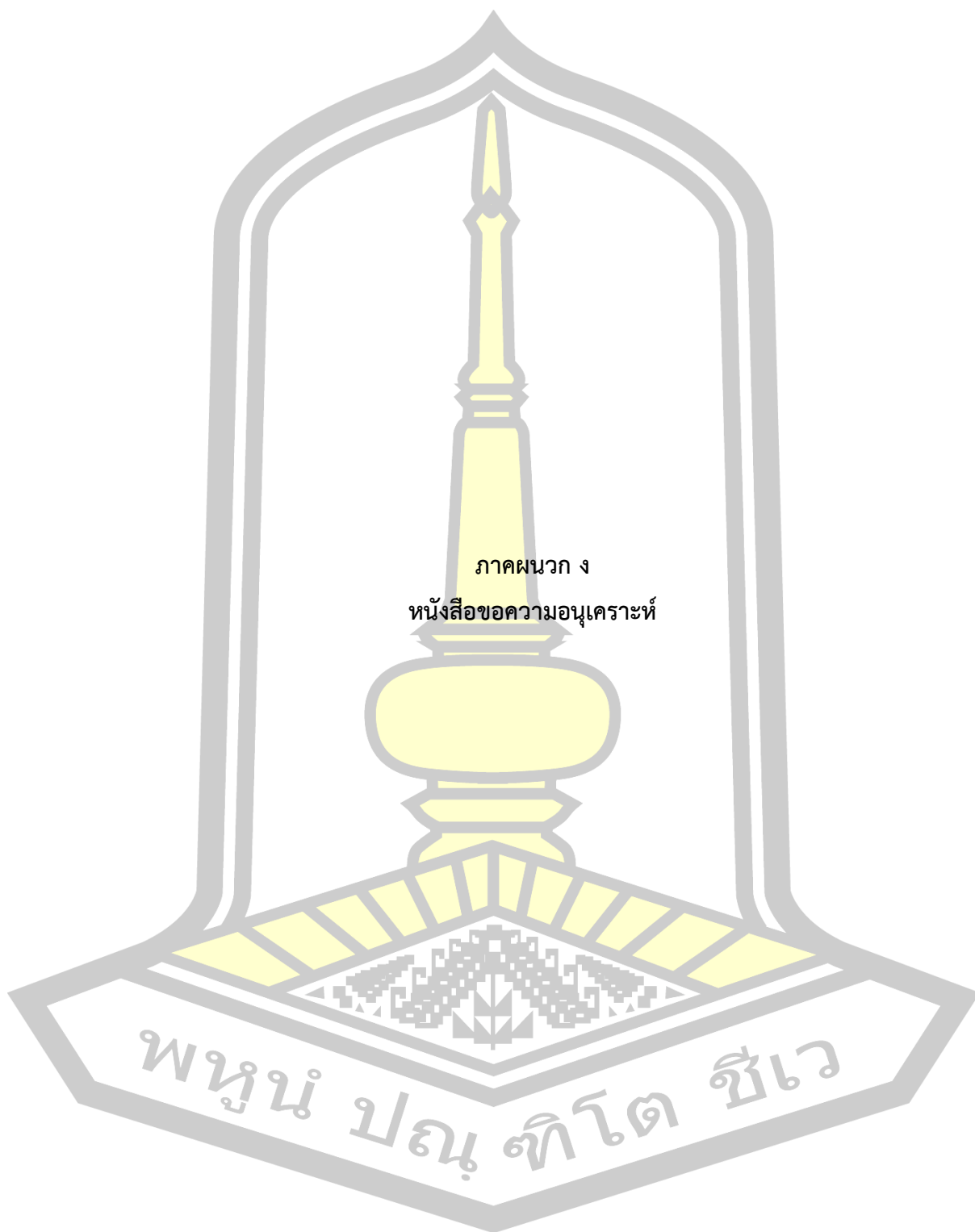
ข้อเสนอแนะ

.....  
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน



ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2) / 1176

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กรกฎาคม 2562

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**เรียน**

ด้วย นายเชิดเกียรติ แก้วพวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*อรุณ ใสใจ*

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พูน ปลูก ศึกษา



ที่ อว 0605.5(2) / 1177

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กรกฎาคม 2562

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

**เรียน** ผู้อำนวยการโรงเรียนกันทรวิชัย

ด้วย นายเชิดเกียรติ แก้วพวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเชิดเกียรติ แก้วพวง ทำการทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0955686599



ที่ อว 0605.5(2) / 1178

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กรกฎาคม 2562

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

**เรียน**

ด้วย นายเชิดเกียรติ แก้วพวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายเชิดเกียรติ แก้วพวง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0955686599



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6266

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2562

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ**เรียน**

ด้วย นายเชิดเกียรติ แก้วพวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0955686599

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายเชิดเกียรติ แก้วพวง
วันเกิด	วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 273 หมู่ที่ 3 ตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนนาแกวิทยาการ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว