



การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้
ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกระบบการณ
วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ดร.แซก บุญมาทัน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน
โดยผ่านความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2556



การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้
ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์

ดร.แขก บุญมาทัน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน
โดยผ่านความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2556

ดร.แขก บุญมาพันธ์. 2556. การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้
ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์.
สาขาวิชา วิจัยและพัฒนาการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพ จัดการความรู้ ศึกษาและแลกเปลี่ยน
เรียนรู้วัฒนธรรม พัฒนาศักยภาพ นำเสนอ ถ่ายทอดวัฒนธรรม และสร้างเครือข่ายด้านการวัดและ
ประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย
เป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล จัดการความรู้และ
ศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ครูคณะครุศาสตร์โดยดำเนินการกับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คนและ
โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน ประกอบด้วย 4 กิจกรรมดังนี้ 1. การสัมภาษณ์
เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่าย
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการ
สัมภาษณ์ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ทั้งในและนอกเวลาราชการ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 2. การสังเคราะห์เอกสาร เอกสารที่นำมา
สังเคราะห์ เป็นเอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ที่ได้ดำเนินการแล้ว เช่น แบบทดสอบทั้งรายชั่วโมง กลางภาคและปลายภาค
แบบสังเกต และแบบวัดผลอื่นๆ ทั้งที่ปรากฏและไม่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ของครู เครื่องมือที่ใช้
ในการสังเคราะห์เอกสาร เป็นแบบบันทึกผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของ
ครู มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 3.
การจัดการความรู้ด้านการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ เป็นใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้
โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียน
เครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้วิธีการจัดการความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์
เนื้อหา 4. การประเมินตนเองของโรงเรียนด้านการวัดและประเมินผล เครื่องมือคือ แบบประเมิน
ตนเองเรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เก็บรวบรวม
ข้อมูลโดยใช้วิธีการจัดการความรู้ วิเคราะห์โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2. พัฒนา
ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล การประชุมนำเสนอผลการศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล

และการประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติที่ดี โดยดำเนินการกับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากตาล จำนวน 19 คน และโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน ประกอบด้วยกิจกรรม 2 กิจกรรม ดังนี้ 1. การศึกษาดูงาน สถานที่ศึกษาดูงานคือโรงเรียนบ้านปาม่วง ตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดูงานคือ แบบสรุปความรู้จากการศึกษาดูงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสรุปอุปนัย 2. อบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และจัดทำชิ้นงานด้านการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งประยุกต์มาจากรายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในปี 2555 การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและการประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของความรู้ และชิ้นงานที่เกี่ยวข้อง 3. การประชุมนำเสนอผลการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบทดสอบ ชิ้นงานนักเรียน ฯลฯ วิธีดำเนินการวิจัยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอชิ้นงานที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและการประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของชิ้นงาน 4. การประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติที่ดี เครื่องมือที่ใช้ เป็นใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการจัดการความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง วิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลในเวทีทางวิชาการต่างๆ เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน ผู้เข้าร่วมประชุม เป็นครูจากโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ โรงเรียนและสถานศึกษาที่สนใจ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ เป็นแบบประเมินผลการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอนวัตกรรมทางการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบประเมินผลการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 4. การประชุมเพื่อจัดทำข้อตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผลเพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลของโรงเรียน/สถานศึกษาและเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลคณะครุศาสตร์ ผู้ร่วมประชุมเป็นผู้บริหารและคณะครูจากโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ โรงเรียนและ

สถานศึกษาที่สนใจ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอนวัตกรรมทางการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล

สรุปผลการวิจัย

1. ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย
2. แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผล คือ การพัฒนาคลังข้อสอบ ส่วนนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล คือการประเมินผลจากโครงงาน
3. ครูส่วนใหญ่ในแต่ละโรงเรียนมีพฤติกรรมและการกระทำด้านการวัดและประเมินผลเป็นไปในทางเดียวกัน คือ การวัดและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 3-5 ตัวเลือก มีการประเมินด้วยแบบฝึกทักษะ และการทำแบบฝึกหัด
4. การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูมีเวลาเข้าฝึกอบรม 100 % มีความรู้สามารถสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลโดยใช้หลักสูตรเป็นฐานและความรู้ความเข้าใจในการสร้างคลังข้อสอบ
5. ครู 100% นำเสนอแบบทดสอบปรนัย ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยเรียกเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ว่า แบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก โดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน
6. การถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน พบว่า ผลการประเมินการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก
7. การสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู พบว่า มีเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 9 โรงเรียน

Dr.Khak Boonmatun. 2013. Evaluation and Measurement Potentiality Development to Enhance Students's Learning in Education Reformation of the Teachers in Teaching Experience Training Network Schools of Faculty of Education.. Research in Research and Development Education, Faculty of Education, Phetchabun Rajabhat University.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze potentiality, manage knowledge, study and exchange innovation, develop potentiality, present and transfer innovation and, create networks of evaluation and measurement of the teachers in the Teaching Experience Training Network Schools of Faculty of Education. The research is implemented into 4 steps as follows: Step 1 is to analyze the potentiality of the evaluation and measurement, manage knowledge, study and exchange the innovation of the evaluation and measurement of the teachers in the teaching experience training network schools of Faculty of Education. The participants are 57 teachers from teaching experience training network schools of Faculty of Education,

8 from Ban Dongmoonlek School, 19 from Ban Thakoktarn, and 30 teachers from Thesabarn 3 (Charnwittaya) School. Step 1 comprises of 4 activities: 1. Interview. The tool used in this activity is the interview questionnaire about the potentiality of the evaluation and measurement of the teachers in teaching experience training network schools of Faculty of Education. The mean is around 0.80 -1.00. The researcher and the assistants interviewed the teachers in the teaching experience training network schools of Faculty of Education during and after office hours, then analyzed the retrieved data by analyzing and synthesizing the information. 2. Document synthesis. The synthesized document is the used document of the evaluation and measurement of the teachers in the teaching experience training network schools of Faculty of Education such as quizzes of each lesson, mid- term and final tests, observation forms and other evaluation forms which are and are not in the lesson plans of the teachers. The tool used to synthesize the document is the record forms of synthesis outcome of the document about the evaluation and measurement of the teachers of which the IOC value is between 0.80-1.00. The retrieved data is analyzed by analyzing and synthesizing the information. 3. Knowledge management of evaluation and measurement. The tool is worksheets and knowledge management activities by using telling story techniques: Effective approaches and innovation of evaluation and measurement of the teachers in the teaching experience training schools of Faculty of Education. The IOC value is from 0.80-1.00. The data is collected by using knowledge management technique of telling stories. The retrieved data is analyzed by analyzing and synthesizing the information. 4. Self-Evaluation of schools about the evaluation and measurement. The tool is self-evaluation form about the evaluation and measurement of students' learning performance. The IOC value is from 0.80-1.00. The data is collected by using knowledge management. The retrieved data is analyzed by analyzing and synthesizing the information. Step 2 is the development of the potentiality of evaluation and measurement, and organize the meetings to present potentiality development outcome of evaluation and measurement and the meetings to evaluate effective performance. The participants are 57 teachers from the teaching experience training network schools of Faculty of Education, 8 from Ban

Dongmoonlek School, 19 from Ban Thakoktarn, and 30 teachers from Thesabarn 3 (Charnwittaya) School. There are 2 activities in this step: 1. Field study. The study field is Ban Pamoang School, Thapon Sub-District, Muang District, Phetchabun Province. The tool used in the field study is the summary form of the knowledge gained from the field study. The retrieved data is analyzed by inductive conclusion. 2. Training Courses to develop knowledge and operation skills and make evaluation and measurement material. The tool is evaluation and measurement training course applied from the research entitled Training Course Development concerning the evaluation and measurement of learning performance implemented by the current researcher in 2012. In this process, the study uses a workshop training course to develop the evaluation and measurement potentiality of the teachers in the teaching experience training network school of Faculty of Education. The raw data is analyzed by analyzing frequency and percentage of knowledge and relevant material. 3. The presentation meetings of potentiality development of evaluation and measurement. The tool is examination, students' work etc. The study uses workshop training courses as an approach to present the material derived from potentiality development of evaluation and measurement of the teachers in the teaching experience training schools of Faculty of Education. The retrieved data is analyzed by analyzing the frequency and percentage of material. 4. Effective performance evaluation meeting. The tool is knowledge management worksheets and activities using telling story techniques: Effective approaches and innovation of evaluation and measurement of the teachers in the teaching experience training schools of Faculty of Education. The IOC value is from 0.80-1.00. The data is collected by knowledge management technique of telling stories. The raw data is analyzed by analyzing and synthesizing information. Step 3 is workshop meetings and presentations of innovation concerning evaluation and measurement in various academic symposiums in order to transfer the innovation of evaluation and measurement of the teachers in the teaching experience training schools of Faculty of Education to other education establishments and the public. 200 participants of the meetings are the teachers from the teaching experience training schools of Faculty of Education, and the teachers from other interested schools and education

establishments. The tool used in this step is an evaluation form of the presentation of innovation of evaluation and measurement. The IOC value is from 0.80-1.00. In this process, the workshop meetings are held to present the innovation of educational performance evaluation and measurement. The researcher and the assistants collected the data by distributing the evaluation forms of the presentation of innovation of evaluation and measurement and gathering the data by themselves. The retrieved data is analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation. Step 4 the meeting to make an agreement and cooperation in evaluation and measurement to create networks of evaluation and measurement development for schools/education establishments and evaluation and measurement networks of the Faculty of Education. 200 participants of the meeting are schools and education establishments that are the directors and teachers from the teaching experience training network schools of the Faculty of Education, other schools and education establishments that are interested in this issue. This process is a workshop meeting to present the innovation of educational performance evaluation and measurement. The data is collected by distributing agreement form of cooperation of evaluation and measurement.

Conclusion of the study

1. The potentiality of evaluation and measurement of the teachers in the teaching experience training network schools is in the low level.
2. Effective approaches about evaluation and measurement is the development of the collection of examination. The innovation of evaluation and measurement is the measurement from projects.
3. Most teachers in each school share common behaviors and actions about evaluation and measurement that are the evaluation and measurement using same kinds of multiple choice examinations with 3-5 choices, skill tests and doing exercises.
4. The potentiality development of the evaluation and measurement for education reformation of the teachers in the teaching experience training network

schools of Faculty of Education reveals that the teachers have time to participate in training courses 100%, have knowledge and are capable of making and finding evaluation and measurement tools with good quality based on curriculum and understanding to create collections of examinations.

5. 100% of the teachers provide multiple-choice tests regarding to learning contents of which they are in charge by naming the learning performance evaluation tools as the effective 4-choice examinations based on curriculum.

6. Transferring the innovation of the evaluation and measurement of the teachers in the teaching experience training network schools of the Faculty of Education to other education establishments and the public reveals that the outcome of the presentation evaluation of the innovation concerning the evaluation and measurement is in the high level.

7. The creation of networks of evaluation and measurement of teachers found that in 9 schools there were evaluation and measurement networks.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยการสนับสนุนของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ หน่วยงานที่สนับสนุนทุนสำหรับดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วย ผศ.ดร.ปกรณ์ ประจันบาน หัวหน้าภาควิชา การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.สายฝน วิบูลย์รังสรรค์ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี ดร.อรรณณ ณรงค์สรศักดิ์ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์และดร.ชัชพันธ์ สุขคุ้ม ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่ได้กรุณา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณคณะครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) โรงเรียนบ้านท่ากก ตาล โดรงเรียนเทศบาล 3(ชาญวิทยา) โรงเรียนบ้านปาม่วงและโรงเรียนเครือข่ายทุกท่านที่ได้กรุณา เข้าร่วมการวิจัยและให้ข้อมูลตลอดการดำเนินการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพ่อขุนผาเมือง พ่อที่เป็นศูนย์รวมใจของชาวมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พระพุทธมหารธรรมราชา ศูนย์รวมใจของชาว จังหวัดเพชรบูรณ์ หลวงพ่อทั้ง ศูนย์รวมใจของตำบลดงมูลเหล็ก บุพการีและบูรพาจารย์ตลอดจน ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความรักการสนับสนุนและความรู้จนสามารถดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้น

ดร.แขก บุญมาทัน
คณาจารย์คณะครุศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทที่ 1	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	4
4. ขอบเขตของการวิจัย	4
5. นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	8
2. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551	41
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์	67
4. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้	84
5. การปฏิรูปการศึกษา	94
6. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	95
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	120
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	121
1. ระยะที่ 1	124
2. ระยะที่ 2	129
3. ระยะที่ 3	132
4. ระยะที่ 4	133
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	135
1. ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ	135
2. ตอนที่ 2 ผลการจัดการความรู้	137

3. ตอนที่ 3 ผลการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	138
4. ตอนที่ 4 ผลการพัฒนาศักยภาพ	138
5. ตอนที่ 5 ผลการนำเสนอชิ้นงาน	140
6. ตอนที่ 6 ผลการถ่ายทอดนวัตกรรม	141
7. ตอนที่ 7 ผลการสร้างเครือข่าย	143
 บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ	144
1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	144
2. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	144
3. สรุปผลการวิจัย	147
4. อภิปรายผลการวิจัย	148
5. ข้อเสนอแนะ	152
 บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก	162
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	163
ภาคผนวก ข. เอกสารประกอบการพัฒนา	193
ภาคผนวก ค. รูปถ่ายประกอบการดำเนินการวิจัย	213
ประวัตินักวิจัย	221

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมิน ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์	136
ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐาน	141
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำเสนอ นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล	142

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กระบวนการประเมินผล	21
ภาพที่ 2 รูปแบบของกระบวนการเรียนการสอน	36
ภาพที่ 3 พีรามิดแสดงลำดับชั้นของความรู้	85
ภาพที่ 4 เปรียบเทียบความรู้ประเภท Explicit กับ Tacit	87
ภาพที่ 5 แสดง Knowledge spiral	88
ภาพที่ 6 ลำดับขั้นตอนของความรู้จากมุมมองของเดฟ สโนเดน (Dave Snowden)	89
ภาพที่ 7 มุมมองของ (Dave Snowden) เกี่ยวกับความรู้	90
ภาพที่ 8 แสดงกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย	120

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบการจัดการเรียนการสอน ผลจากการวัดและประเมินผล สามารถนำไปใช้สำหรับแก้ไข ปรับปรุงการเรียนการสอน และตัดสิน ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร การแนะแนว การศึกษาวิจัย เพื่อช่วยให้กิจกรรมทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง การวัดและ ประเมินผลที่ดี จึงจำเป็นต้องวัดได้ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและมั่นใจได้ว่าจะสามารถวัดสิ่งนั้นได้ แน่นนอน นักวัดผลจึงได้พยายามคิดค้นและพัฒนาวิธีการวัดและประเมินผลมาโดยตลอด นับตั้งแต่การ ใช้วิธีการสังเกต การสอบปากเปล่า การสอบด้วยแบบสอบถามแบบเรียง แบบถูกผิด แบบจับคู่ แบบ เลือกตอบและการสอบภาคปฏิบัติ และต่อมาในปัจจุบันได้มีการพัฒนาวิธีการวัดและประเมินผลให้ สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ผลการประเมินตรงกับสภาพจริงให้มากที่สุด การวัด และประเมินผลจึงสัมพันธ์กับการเรียนการสอนโดยไม่แยกออกเป็นเอกเทศจากกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ ว่า การทดสอบ ก็คือ การเรียนการสอนอย่างหนึ่งที่มีจุดประสงค์ไปในทิศทางเดียวกับการเรียนการ สอนตั้งแต่ระยะก่อนเรียน ระยะระหว่างเรียน และระยะหลังเรียน ในระยะก่อนเรียนใช้เพื่อวิเคราะห์ ปัญหาและกำหนดพื้นฐานของผู้เรียนเพื่อเตรียมการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระดับพื้นฐาน ในระยะระหว่างเรียนใช้เพื่อวัดความก้าวหน้าหรือวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเรียน และในระยะหลัง เรียนใช้เพื่อสรุปผลการเรียนรู้

การวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้จำแนก การวัดและประเมินผลที่สำคัญใน 3ระดับ คือ ระดับชั้นเรียน มีจุดหมายสำคัญของการวัดผลและ ประเมินผล คือ มุ่งหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการคุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ อันเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด ดังนั้นการวัด และประเมินจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการ เรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการ เรียนรู้ของนักเรียน โดยประเมินความประพฤติ พฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม และผลงาน จากโครงการหรือแฟ้มสะสมงาน ผู้ใช้ผลการประเมินในระดับชั้นเรียนที่สำคัญ คือ ตัวผู้เรียน ผู้สอน และพ่อแม่ ผู้ปกครอง ซึ่งจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และค้นหาข้อมูลเกณฑ์ ต่าง ๆ ที่จะทำให้สะท้อนให้เห็นภาพสัมฤทธิ์ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะทราบระดับ ความก้าวหน้าความสำเร็จของตน ครูผู้สอนจะเข้าใจความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนแต่ละกลุ่ม

สามารถให้ระดับคะแนนหรือจัดกลุ่มผู้เรียน รวมทั้งประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองได้ขณะที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง จะได้ทราบระดับความสำเร็จของนักเรียน สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

ส่วนการประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปีและช่วงชั้นสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำผลการประเมินรายช่วงชั้นไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเรียนการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย การประเมินคุณภาพระดับชาติ สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดต่อไป ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

บุคคลที่สำคัญที่สุดในการทำหน้าที่ในการวัดผลและประเมินผลคือ ครู ซึ่งครูในสถานศึกษาต้องดำเนินการวัดผลที่เชื่อถือได้เนื่องจากการวัดผลและประเมินผลมีความสำคัญดังกล่าวแล้วข้างต้น โดยเฉพาะครูในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นสถานที่ที่นักศึกษาครูใช้สำหรับฝึกประสบการณ์ที่เกี่ยวกับวิชาชีพครูทั้งระบบครบวงจร ตั้งแต่การนำความรู้ที่ได้รับในภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติในสภาพจริง บุคลิกลักษณะความเป็นครูทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ดังนั้นโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงต้องเป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพที่จะเป็นสถานที่สามารถหล่อหลอมความเป็นครูให้กับนักศึกษาครูทั้งทางด้านกายภาพและด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอาจเริ่มจากการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนต่อไป

ในสภาพปัจจุบันการวัดผลและประเมินการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ส่วนใหญ่นิยมใช้แบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบในการวัดและประเมินผล ซึ่งมีข้อจำกัดหลายอย่าง ในขณะที่เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้นมีมากมายแต่นำมาใช้ นอกจากนั้นแล้วการเรียนการสอนส่วนใหญ่จะวัดและประเมินผลในด้านผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียวทำให้ผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลเหล่านั้นไม่สะท้อนสภาพความเป็นจริงของนักเรียน (ราเมษ ว่างกระโทก ,2551 : 2)

ดังกล่าวแล้วข้างต้นว่านอกจากโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นโรงเรียนที่ต้องดำเนินการวัดผลและประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดแล้วยังเป็นโรงเรียนที่ถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ และสถานที่ที่ใช้ฝึกหัดวิชาชีพครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอีกด้วย ดังนั้นครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงควรมีศักยภาพด้านการวัดผลและประเมินที่สามารถถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้และสามารถถ่ายทอดสู่นักศึกษาครูได้

จากการสัมมนาโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับวิธีการวัด เครื่องมือที่ใช้วัดผล การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและการนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนานักเรียน ซึ่งครูมีความต้องการในการพัฒนาด้านการวัดและประเมินเป็นอย่างมาก และการพัฒนาที่ครูต้องการควรดำเนินการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งมีการดำเนินการพัฒนาต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมที่ครูมีอยู่ ดังนั้นก่อนการพัฒนาในครั้งนี้ จึงควรมีการศึกษาถึงสิ่งที่มีอยู่ และทำการพัฒนาซึ่งถือว่าเติมเต็ม จากนั้นควรมีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับในรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสร้างเครือข่าย การนำเสนองาน การหาแนวปฏิบัติที่ดี (ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. : 68) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแก้วตา ฉัตรนุสรณ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการวัดและประเมินผล พบว่า อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือในการวัดผลภาคทฤษฎี คือ แบบทดสอบแบบเลือกตอบ สำหรับการวัดผลภาคปฏิบัติ ใช้แบบบันทึกกิจกรรมและคุณภาพของผลงาน การวัดด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ใช้แบบสังเกตและการวัดความรู้ความสามารถของนักเรียน และอาจารย์ผู้สอนมีปัญหาการวัดและประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ผู้สอนมีปัญหาของการวัดและประเมินผลโดยพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติอาจารย์ที่มีเพศต่างกันและสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีปัญหาในการวัดและประเมินผลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไพศาล คงภิรมย์ขึ้น (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีสภาพปัญหาในการประเมินผลในด้านการประเมินผลการเรียนกลุ่มสาระ แนวทางในการปฏิบัติการประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียน และการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการสร้างเครื่องมือและการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้และ

ในด้านความช่วยเหลือในการประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมาก ส่วนความต้องการในด้านแนวปฏิบัติ และวิธีการในการประเมินผลการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยเป็นคณาจารย์ในกลุ่มทดสอบและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ตระหนักถึงความสำคัญของโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการวัดผลและประเมินผล จึงต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดผลและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้ครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีศักยภาพด้านการวัดผลและประเมินผลซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักเรียนในโรงเรียนและเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาครูที่สำคัญของคณะครุศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
2. เพื่อจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
3. เพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
4. เพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฎิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
5. เพื่อนำเสนอวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
6. เพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน
7. เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีความรู้และการดำเนินด้านการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
2. โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์มีเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
3. นักเรียนมีการเรียนรู้และได้รับการวัดและประเมินผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

4. ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
5. มีนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล
6. มีการเผยแพร่ นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลสู่สถานศึกษาและสาธารณชน
7. ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ได้รับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านผู้เข้าร่วมการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 3 โรงเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นปี ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามความสมัครใจของโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) จัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาล 1 – 2 ประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีจำนวน 8 ห้องเรียน มีครูจำนวน 8 คน
2. โรงเรียนท่ากกตาล จัดการศึกษาในระดับ อนุบาล 1 – 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 และมัธยม 1 – 3 มีจำนวน 11 ห้องเรียน มีครูจำนวน 19 คน
3. โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีจำนวน 18 ห้องเรียน มีครูจำนวน 30 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการวัดและประเมินผลให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยพัฒนาศักยภาพของครูด้านการวัดและประเมินผลเฉพาะมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ทุกกลุ่มสาระและทุกชั้นปี

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยเป็นเวลา 2 ภาคเรียน คือภาคเรียนที่ 1-2 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งเริ่มดำเนินการในระหว่างเดือน เมษายน 2556 - มีนาคม พ.ศ. 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิบัติการศึกษาศาสตร์ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลและกระตุ้นให้ครูที่ทำหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2556 จำนวน 57 คน ในโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) จำนวน 8 คน โรงเรียนท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาลวิทยายา) จำนวน 30 คน แสดงออกถึงความรู้และทักษะด้านการวัดและประเมินผลออกมาในรูปแบบของชิ้นงาน

การเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิบัติการศึกษาศาสตร์ หมายถึง การพัฒนานักเรียนใน 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัยและจิตพิสัยตามที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ศักยภาพ หมายถึง สิ่งที่มีมาก่อนในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นอาจนำออกมาใช้หรือไม่ก็ได้

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การเพิ่มพูนสิ่งที่มีอยู่ในบุคคลและกระตุ้นให้บุคคลนั้นๆ แสดงสิ่งที่มีออกมาในรูปแบบของชิ้นงาน

ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2556 จำนวน 57 คน ในโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) จำนวน 8 คน โรงเรียนท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาลวิทยายา) จำนวน 30 คน

ประสิทธิภาพของเครื่องมือวัดผล หมายถึง คุณภาพของข้อคำถามในแบบทดสอบปรนัย ชนิดเลือกตอบ ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง แบบทดสอบที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง แบบทดสอบที่สามารถให้คะแนนได้คงที่ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง คือ เด็กเก่ง ได้คะแนนมาก เด็กอ่อนได้คะแนนน้อย เมื่อวัดซ้ำเด็กเก่งได้คะแนนมาก และเด็กอ่อนได้คะแนนน้อยเหมือนเดิม
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความเหมาะสมในการนำแบบทดสอบไปใช้มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติการสอบ ได้แก่ การดำเนินการสอบ เวลาที่ใช้ในการสอบ การตรวจให้คะแนน การแปลผลและการนำผลไปใช้
4. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบ 3 ประการ คือ
 - 4.1 คำถามชัดเจน อ่านคำถามแล้วเข้าใจตรงกัน
 - 4.2 ตรวจให้คะแนนเป็นมาตรฐานเดียวกัน
 - 4.3 แปลความหมายของคะแนนเป็นอย่างเดียวกัน

5. ความยุติธรรม (Fair) หมายถึง แบบทดสอบที่ให้ความเสมอภาคแก่นักเรียนทุกคนถามในเรื่องที่เรียนไปแล้ว ไม่เปิดโอกาสให้เด็กเก่งใช้ไหวพริบเดาได้ถูก หรือเด็กอ่อนเก่งข้อสอบได้

6. คำถามยั่ว (Exemplary) หมายถึง แบบทดสอบที่คำถามมีลักษณะท้าทายให้อยากคิดอยากทำ การใช้รูปภาพเป็นคำถาม ทำให้ข้อสอบน่าสนใจมากขึ้น

7. ถามจำเพาะเจาะจง (Specification) หมายถึง แบบทดสอบที่มีคำถามชัดเจน เฉพาะเรื่อง นักเรียนอ่านแล้วเข้าใจทันทีว่า ต้องการให้ตอบอย่างไร

8. ถามลึกซึ้ง (Searching) หมายถึง แบบทดสอบที่วัดพฤติกรรมที่สูงกว่าความจำพยายามให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ฯลฯ

9. ระดับความยาก (Difficulty) หมายถึง แบบทดสอบที่ข้อสอบแต่ละข้อมีนักเรียนตอบถูกประมาณครึ่งหนึ่งของนักเรียนทั้งหมด ข้อสอบที่ยากมากหรือง่ายมาก ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ เพราะเปรียบเทียบความแตกต่างของเด็กไม่ได้

10. อำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง แบบทดสอบที่สามารถแยกนักเรียนเก่ง อ่อนออกจากกันได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน นั่นคือต้องการคำถามที่นักเรียนเก่งตอบถูกนักเรียนอ่อนตอบผิด

การวัดผล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้มาซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่งที่กำหนดเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์อันมีความหมายแทนขนาด สมรรถภาพ หรือนามธรรมที่ต้องการวัดในบุคคลหรือสิ่งของที่จะวัด

ประเมินผล หมายถึง การนำเอาข้อมูลที่ได้มาจากการวัดมาใช้ในการตัดสินใจ โดยการหาข้อสรุป ตัดสิน ประเมินค่า หรือตีราคาโดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่นๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างมีระบบและมีหลักเกณฑ์

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการในการสร้างและจัดหาความรู้ (Create & Acquisition) มีการจัดการและเก็บความรู้ (Knowledge organization & storage) และการกระจายความรู้ (Knowledge distribution) เป็นการประยุกต์ความรู้เพื่อการใช้งาน (Knowledge application) โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ ดังนี้ 1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน 2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ 3. เพื่อปรับปรุงเทคนิคกระบวนการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 4. เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ 5. เพื่อผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม 6. เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคคล

การจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ วิธีการ วัสดุและอุปกรณ์

การนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ หมายถึง ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ได้นำเสนอสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ วิธีการ วัสดุและอุปกรณ์

การถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน หมายถึง การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ได้นำเสนอสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ วิธีการ วัสดุและอุปกรณ์

การสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู หมายถึง การเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ได้นำเสนอสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ วิธีการ วัสดุและอุปกรณ์ และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิพากษ์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการวัดและประเมินผลของครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล

ตอนที่ 2 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้และการปฏิรูปการศึกษา

ตอนที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล

การวัดและประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำหลังจากมีการจัดกระทำบางอย่างเกิดขึ้น ซึ่งในทางการศึกษาจะเป็นสิ่งที่ต้องกระทำหลังจากมีการจัดการเรียนรู้ ผู้ที่ต้องดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินผลจึงควรมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ดังนี้

ความหมายของการวัดและการประเมินผล

นักวิชาการให้ความหมายของการวัดและประเมินผลไปในทิศทางเดียวกันดังนี้

ความหมายของการวัดผล

กิจกรรมหลังจากการจัดการเรียนรู้ คือ การวัดผล และมีผู้ให้ความหมายของการวัดผลที่มีลักษณะคล้ายกัน ดังนี้

ชวาล แพรัตกุล (2518 : 40) ว่าการวัดผล คือ กระบวนการใดๆ ที่จะได้มาซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่งอันมีความหมาย แทนขนาด สมรรถภาพ นามธรรมที่นักเรียนผู้นั้นมีอยู่ในตน ถ้าใช้แบบทดสอบ

เป็นเครื่องมือกระตุ้น ก็ถือเอาจำนวนผลงานที่นักเรียนแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบออกมาเป็นเครื่องชี้บอก เขามีสมรรถภาพในเรื่องนั้น ๆ เพียงใด

จำนง พรายแย้มแข (2529 : 5) สรุปความหมายของการวัดผลว่า เป็นกระบวนการในการ กำหนด หรือหาปริมาณแทนคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือแทนพฤติกรรมหรือสมรรถภาพของ บุคคลโดยใช้เครื่องมือช่วยในการวัด และผลของการวัดจะออกมาเป็นตัวเลข หรือคะแนนว่ามีจำนวนหรือ ปริมาณเท่าใด

อุทุมพร จามรมาน (2530 : 6) กล่าวว่า การวัดผลได้ใช้กันอย่างแพร่หลายก่อนคำว่า ประเมินผล ตามปกติการวัดจะหมายถึง กระบวนการ หรือตัวเลขหรือสัญลักษณ์ จะถูกนำมาเกี่ยวข้องกับ ลักษณะของวัตถุ คน หรือสิ่งที่จะวัด การวัดจึงมีคุณสมบัติต่อไปนี้ 1. ต้องมีกลุ่มของวัตถุหรือคน 2. ต้องมีคุณสมบัติของสิ่งที่จะวัด 3. ต้องมีการกระทำโดยการใช้ตัวเลขหรือสัญลักษณ์

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์ (2535 : 16) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการบอก ปริมาณ หรือคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวเลข หรือสัญลักษณ์ใด ๆ ที่ตกลงกันไว้แล้ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ คุณลักษณะของสิ่งที่จะวัดและวัตถุประสงค์ของการวัด

ภัทรา นิคมานนท์ (2540 : 8) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการซึ่งเรียกว่า เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อศึกษาค้นหา หรือตรวจสอบคุณลักษณะของบุคคล ผลงาน หรือสิ่งใด สิ่งหนึ่งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของสิ่งของ หรือบุคคลที่ต้องการ ศึกษา

เพลินพิศ ธรรมรัตน์ (2540 : 4) ได้ให้ความหมายว่า การวัดผล คือกระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือ หรือวิธีการ เพื่อหาตัวเลขหรือปริมาณจากคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2540 : 50) ได้ให้ความหมายของการวัดผลคือ กระบวนการบ่งชี้ผลผลิต หรือคุณลักษณะที่วัดได้จากเครื่องมือวัดผลประเภทใดประเภทหนึ่งอย่างมีระบบ

อารีย์ วชิรวารการ(2542 : 26) ได้สรุปว่า การวัดผล คือ การกำหนดค่าตัวเลขให้กับสิ่งถูก วัดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เสนอ ภิรมจิตรผ่อง (2542 : 1) ให้ความหมายว่า เป็นการกำหนดตัวเลขเพื่อใช้แทนปริมาณ ของลักษณะของบุคคล หรือสิ่งของที่จะวัด โดยที่ลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของที่จะวัดนั้นต้องวัดด้วย เครื่องมือที่สอดคล้องกันและใช้มาตรการวัดที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นเครื่องมือที่เชื่อถือได้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543: 15) ได้นิยามว่า การวัดผลเป็นกระบวนการเชิงปริมาณใน การกำหนดค่าเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะของสิ่งที่จะวัดโดยอาศัย กฎเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ศิริเดช สุขีวะ (2546 : 52) กล่าวว่า การวัด หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งที่วัดอย่าง มีกฎเกณฑ์ เป็นระบบและเป็นที่ยอมรับ

กึ่งแก้ว อาริรักษ์ (2546 : 12) กล่าวว่า การวัดผล คือ การตรวจสอบพัฒนาการทางสมอง ร่างกาย จิตใจ และสังคมของผู้เรียน การวัดผลที่ดีต้องวัดได้ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและมั่นใจว่า สามารถวัดสิ่งนั้นได้แน่นอน

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2549 : 5-6) กล่าวว่า การวัดผลหมายถึง กระบวนการบ่งชี้ผลผลิตและ คุณลักษณะที่วัดได้จากเครื่องมือวัดผลประเภทใดประเภทหนึ่งอย่างมีระบบซึ่งนิยามของการวัดผล คือ การกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้จะเห็นได้ว่าการวัดผลเป็นกระบวนการทาง วิทยาศาสตร์ซึ่งเน้นที่ปริมาณเป็นตัวเลขวมากกว่าการบรรยายในเชิงคุณศัพท์ และให้ความหมายของ การวัดผลทางการศึกษาว่าเป็นกระบวนการค้นหาระดับที่แสดงปริมาณของคุณลักษณะใดลักษณะ หนึ่งในตัวบุคคลหรือสิ่งของ หรือสถานการณ์

Guilford (1954: 4) ให้นิยามว่า การวัดผลเป็นการจัดค่าตัวเลขให้แก่วัตถุหรือเหตุการณ์โดย มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน

Ebel (1965: 3) ให้นิยามว่า การวัดผลเป็นกระบวนการกำหนดจำนวนให้กับสมาชิกของ สิ่งของหรือบุคคล

Smit & Adams (1966: 20) ให้นิยามว่า การวัดผลเป็นการรวบรวมข้อมูล ข้อความ หรือ ข่าวสารอย่างมีระบบ

Gronlund & Linn (1990: 5) ให้นิยามว่า การวัดผลเป็นกระบวนการให้คำอธิบายที่เป็น ตัวเลขตามระดับที่แตกต่างกันแก่คุณลักษณะของแต่ละบุคคล

สรุป การวัดผล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้มาซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่งที่กำหนดเป็น ตัวเลขหรือสัญลักษณ์ อันมีความหมายแทนขนาด สมรรถภาพ หรือนามธรรมที่ต้องการวัดในบุคคล หรือสิ่งของที่จะวัด

ส่วนการประเมินผลเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องจากการวัดผล นักวิชาการได้ให้ความหมาย ในทางเดียวกันดังนี้

ความหมายของการประเมินผล

การประเมินผลมีความหมายตามมุมมองของนักวิชาการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 56) ให้ความหมายว่า กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งของ หรือการกระทำใดๆโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานในแง่การเรียนการสอน การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ตัดสินใจว่า ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตาม เป้าหมายของการสอนหรือไม่เพียงใด การประเมินผลการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นที่เอื้อกับบุคคลมิใช่ความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล กล่าวคือ ควรเน้นว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์การสอนและในปี 2544 (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2544 : 20 – 21) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการใช้ดุลพินิจ (Judgement) ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการเปรียบเทียบผลที่วัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดัง สมการ

$$\text{การประเมิน} = \text{การวัด} + \text{ดุลพินิจ}$$

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2527 : 6) ให้ความหมายว่าการประเมินคือ กระบวนการที่กระทำต่อจากการวัดผลแล้ววินิจฉัยตัดสินลงสรุปค่าที่ได้จากการวัดอย่างมีกฎเกณฑ์

จำนง พรายยิ้มแซ (2529 : 5) สรุปว่า การประเมินผล คือ กระบวนการในการตัดสินใจหรือวินิจฉัย เพื่อตีราคาหรือสรุปคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือพฤติกรรมของคนใดคนหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบ ประกอบการพิจารณา

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์ (2535 : 16) กล่าวว่า การประเมินผล คือ กระบวนการประเมินค่าขั้นสุดท้ายว่า วัตถุประสงค์ทางการศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงไร ทั้งนี้โดยการพิจารณาผลที่ได้จากผลการวัด และส่วนประกอบอื่นเพื่อการประเมินค่าที่เหมาะสม เสนอ

สมนึก ภัททิยธนี (2537 : 3) ว่าการประเมินคือ การตัดสินหรือวินิจฉัยหรือตีราคาของสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดโดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง

ภัทรา นิคมานนท์ (2540 : 8) สรุปว่า การประเมินผล คือ การนำเอาข้อมูลทั้งหลายที่ได้มาจากการวัดมาใช้ในการตัดสินใจ โดยการหาข้อสรุปตัดสินประเมินค่า หรือตีราคาโดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 144) สรุปว่าการประเมินผล คือ เป็นกระบวนการของการตัดสินใจ วินิจฉัย การตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์โดยอาศัยความยุติธรรม ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน

เพลินพิศ ธรรมรัตน์ (2542 : 10) การประเมินผล หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินหรือสรุปผลคุณภาพ คุณค่า คุณลักษณะการกระทำต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลว่าผลที่ได้นั้น ดี - เลว สูง - ต่ำ มาก - น้อย กว่าเกณฑ์ที่กำหนดหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้เพียงใด ฉะนั้นการประเมินผลจะเชื่อถือได้หรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับผลการวัดผล

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 151) ได้สรุปว่า การประเมินผลคือ กระบวนการในการแสวงหา รวบรวมและจัดเตรียมสารสนเทศเพื่อตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าบังเกิดผลดีเพียงใด โดยดำเนินการอย่างมีระบบและมีหลักเกณฑ์

เสนอ ภิรมจิตผ่อง (2542 : 2) สรุปการประเมินผลว่า เป็นกระบวนการสังเคราะห์สารสนเทศที่รวบรวมมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน แล้วนำมา

เปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการตัดสินคุณค่าหรือทางเลือกของสิ่งที่ประเมิน หรือเพื่อนำมาตีค่า เป็นความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543: 15) ได้นิยามว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการในการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อสรุปว่าสิ่งนั้นดี-เลวปานใด

ศิริเดช สุชีวะ (2546 : 52) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตีค่า หรือการให้ความหมายของสิ่งที่ต้องการวัด เช่น การตีค่าคะแนน ที่วัดได้ออกมาเป็นระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือการตีค่าน้ำหนักหรือส่วนสูงที่วัดได้ออกมาเป็นระดับความสมบูรณ์ของสุขภาพ เป็นต้น ดังนั้นการประเมินผล จึงเป็นการใช้ผลการวัดเข้าสู่การพิจารณาเพื่อตีค่าผลการวัด

ฐิติมา นันทศักดิ์ (2546 : 18) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินผล หรือการตีค่าจากการวัดอย่างมีระบบและกฎเกณฑ์

สุชาสินี แสงมุกดา (2549 : 11) ให้ความหมายของการประเมินผลว่า การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งวัดไปในทางใดทางหนึ่งว่าดีหรือไม่ดี ใช่หรือไม่ใช่ ผ่านหรือไม่ผ่าน โดยอาศัยข้อมูลจากการวัด และการพิจารณาจากเกณฑ์หรือกลุ่มอ้างอิงเพื่อตัดสินคุณค่าของผลการวัดนั้นออกมา

Guilford (1954: 5) ได้นิยามว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินคุณค่าของการกระทำ

Good (1959: 307) ได้นิยามว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการในการตัดสินความสำคัญของปรากฏการณ์อย่างหนึ่งกับปรากฏการณ์อีกอย่างหนึ่ง โดยใช้มาตรฐานที่กำหนดไว้

Green (1970: 15) ได้นิยามว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าข้อมูลที่ได้จากการวัดอย่างมีระบบ

Stufflebeam. (1973 : 128-150) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า เป็นการแสวงหารวบรวม และจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์มาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจหาทางเลือกต่าง ๆ

Gronlund & Linn (1990: 5-6) ได้ให้นิยามว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินค่าของผลที่ได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

Hart. (1994 : 1) ให้ความหมายว่า การประเมินผล (Assessment) เป็นกระบวนการที่รวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน เช่น การสังเกตผู้เรียน การตรวจสอบกระบวนการทำงานของผู้เรียน การทดสอบความรู้และทักษะการถามคำถามที่สำคัญ และในการประเมินจะค้นหาว่าผู้เรียนเรียนรู้อะไร และเรียนรู้ได้อย่างไร

Tyler (อ้างถึงใน เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2549 : 9) กล่าวถึงเรื่องการประเมินผลว่า เป็นการตัดสินความสอดคล้องระหว่างการกระทำและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Stufflebeam (อ้างถึงใน เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2549 : 9) ให้ความหมายการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการรวบรวมและเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่เป็นไปได้หลายๆทาง

สรุป การประเมินผล หมายถึง การนำเอาข้อมูลที่ได้มาจากการวัดมาใช้ในการตัดสินใจ โดยการหาข้อสรุป ตัดสิน ประเมินค่า หรือตีราคาโดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างมีระบบและมีหลักเกณฑ์

วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้การสอน

นักวิชาการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้การสอนไว้ดังนี้

สมนึก ภัททิยธนี (2546 : 17) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้การสอนดังนี้

1. วัดผลเพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน หมายถึง การวัดผลเพื่อดูว่านักเรียนบกพร่องหรือไม่เข้าใจในเรื่องใด อย่างไร แล้วครูพยายามอบรมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีความเจริญงอกงามตามศักยภาพของนักเรียน จุดมุ่งหมายการวัดผลการศึกษาข้อนี้ นับว่า เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุด หรือกล่าวได้ว่าเป็น ปรัชญาของการวัดผลการศึกษา ดังนั้นผู้ที่ทำการวัดผลควรได้ตระหนักว่าทำการวัดผลนักเรียนเพื่อดูว่า นักเรียนคนใดยังไม่เข้าใจ และหาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. วัดผลเพื่อวินิจฉัย (Diagnosis) หมายถึง การวัดผลเพื่อค้นหาจุดบกพร่องของนักเรียนที่มีปัญหาว่า ยังไม่เกิดการเรียนรู้ตรงจุดใด เพื่อหาทางช่วยเหลือ จุดมุ่งหมายข้อนี้ ถือเป็นสิ่งสำคัญเช่นกันเพราะจะช่วยให้ นักเรียนเจริญงอกงาม บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ จัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้การสอนสำคัญที่ครูจะนำไปใช้ในการจัดสอน ซ่อมเสริม ได้ถูกต้อง

3. วัดผลเพื่อจัดอันดับหรือจัดตำแหน่ง (Placement) หมายถึง การวัดผลเพื่อจัดอันดับความสามารถของนักเรียนในกลุ่มเดียวกันว่าใครเก่งกว่า ใครควรได้อันดับที่ 1, 2, 3 หรือสอบผ่าน-ไม่ผ่าน เป็นต้น

4. วัดผลเพื่อเปรียบเทียบหรือทราบพัฒนาการของนักเรียน (Assessment) หมายถึง การวัดผลเพื่อเปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนเอง (ไม่ได้เปรียบเทียบกับนักเรียนคนอื่น) ว่าเจริญงอกงามขึ้นจากเดิมมากน้อยเพียงใด เช่น การทดสอบก่อนเรียน (Pretest) และหลังเรียน (Posttests) หรือการวัดในแต่ละภาคเรียนแล้วนำมาผลมาเปรียบเทียบกัน

5. วัดผลเพื่อพยากรณ์ (Prediction) หมายถึง การวัดเพื่อนำผลที่ได้ไปคาดคะเนหรือทำนายเหตุการณ์ในอนาคต เช่น เรื่องของการแนะแนว ว่านักเรียนคนใดควรเรียนสาขาใด อาชีพใดจึงจะเรียนได้สำเร็จ หรือนำผลการวัดมาพิจารณาว่านักเรียนคนใดควรจะได้รับคัดเลือกเข้าเรียนต่อ เป็นต้น แบบทดสอบวัดความถนัด (Aptitude Test) แบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญา (Intelligence Test) หรือแบบทดสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ มีลักษณะของการวัดผลเพื่อพยากรณ์

6. วัดผลเพื่อประเมิน (Evaluation) หมายถึง การวัดเพื่อนำผลที่ได้มาตัดสิน หรือสรุปคุณภาพของการจัดการศึกษาว่ามีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ หลักสูตรเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร รวมทั้งนำไปวิเคราะห์ผลบางอย่าง เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมหรือไม่ เป็นต้น

พิชิต ฤทธิจรูญ (2548 : 19) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการประเมินผลว่ามีหลายประการ ซึ่งครูอาจเลือกใช้ให้ตรงกับความต้องการดังนี้

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน
2. เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน
3. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
4. เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง
5. เพื่อตัดสินผลการเรียน
6. เพื่อจัดตำแหน่งหรือจัดประเภท
7. เพื่อเปรียบเทียบระดับพัฒนาการ
8. เพื่อพยากรณ์หรือทำนาย
9. เพื่อประเมินค่า

สรุป **วัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สำคัญ**คือ เป็นการศึกษาผู้เรียนแต่ละคนว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามสิ่งที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด และสมควรที่จะพัฒนาสมรรถภาพในด้านใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

หลักการในการวัดและประเมินผล

นักวิชาการเสนอหลักการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

ภัทรา นิคมานนท์ (2543 : 25-27) เสนอหลักการในการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. วัดให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการวัดแต่ละครั้ง ถ้าผลของการวัดไม่ตรงกับคุณลักษณะที่เราต้องการจะวัดแล้ว ผลของการวัดจะไม่มี ความหมายและก่อให้เกิดความผิดพลาดในการนำไปใช้ ถ้าจุดมุ่งหมายทางการศึกษาต่างกัน เครื่องมือที่ใช้วัดก็ควรมีความแตกต่างกัน วิธีการก็แตกต่างกัน ความผิดพลาดที่อาจทำให้การวัดไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ มีหลายประการ คือ

1.1 ไม่เข้าใจในคุณลักษณะที่ต้องการวัด นั่นคือ ผู้วัดมีความเข้าใจในสิ่งที่จะวัดไม่แจ่มแจ้งเพียงพอหรือเข้าใจสิ่งที่วัดผิด ทำให้การให้ความหมายหรือคำจำกัดความของสิ่งที่วัดนั้นไม่ตรงตามความต้องการ อันเป็นผลส่งผลให้การวัดผลคลาดเคลื่อนไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ได้

1.2 ใช้เครื่องมือไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่จะวัด การเลือกใช้เครื่องมือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับนักวัดผลอย่างมากเพราะการใช้เครื่องมือถูกต้องเหมาะสมย่อมทำให้ผลการวัดน่าเชื่อถือและ

สอดคล้องกับความต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าใช้เครื่องมือไม่ถูกต้องผลการวัดอาจทำให้ขาดความน่าเชื่อถือได้

1.3 วัดได้ไม่ครบถ้วน การวัดที่ดีต้องวัดคุณลักษณะได้ครอบคลุมครบถ้วนตามลักษณะของตัวแปรนั้นๆ การวัดเพียงบางส่วนหรือเพียงบางองค์ประกอบย่อมทำให้ผลการวัดนั้นคลาดเคลื่อน ไม่แน่นอนและไม่สามารถสรุปผลได้อย่างมั่นใจ

1.4 เลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะวัดไม่เหมาะสม ในบางครั้งผู้วัดมีความรู้ในสิ่งที่จะวัด รู้วิธีวัดที่ถูกต้องและมีเครื่องมือดีมีความเที่ยงตรง สามารถวัดได้ครอบคลุมพฤติกรรมหรือคุณลักษณะนั้นๆ แต่กลับไปเลือกวัดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ถูกต้องหรือกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีคุณลักษณะนั้นๆ ผลการวัดก็ย่อมไม่ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์เช่นกัน

2. ใช้เครื่องมือดี มีคุณภาพ ผลของการวัดจะเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วัด ถ้าหากเครื่องมือที่ใช้วัดมีคุณภาพไม่ดีพอแล้ว การวัดนั้นก็ให้ผลที่ไม่เกิดคุณค่าใดๆ เช่น ถ้าใช้ข้อสอบที่มีคุณภาพไม่ดีพอไปทดสอบเด็ก ผลหรือคะแนนที่ได้ก็ไม่มี ความหมาย บอกอะไรเราไม่ได้ยิ่งกว่านั้นถ้านำผลจากการวัดโดยใช้ข้อสอบที่มีคุณภาพไม่ดีไปใช้ในการตัดสินใจใดๆ ก็อาจทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดอาจเกิดผลเสียต่อสิ่งที่ถูกประเมินนั้นได้

3. มีความยุติธรรม การวัดผลการศึกษาคือว่า เป็นการวัดตัวแปรทางด้านจิตวิทยาหรือทางสังคมศาสตร์นั้นจะได้ผลดีต้องมีความยุติธรรมในการวัด สิ่งที่ถูกวัดต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นไปเหมือนกัน หรือไม่มีความลำเอียงเลือกที่รักมักที่ชัง

4. แปลผลได้ถูกต้อง การวัดผลโดยทั่วไป ผลของการวัดมักออกมาในรูปของคะแนนหรืออันดับที่แล่นำผลนั้นไปอธิบายหรือเปรียบจึงทำให้ผลการวัดนั้นมีความหมาย และเกิดประโยชน์ ซึ่งการแปลผลจะได้ผลดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ในการแปลผลว่าสมเหตุสมผลมากน้อยเพียงใดโดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่มีอยู่แล้วหรือนำไปเปรียบเทียบกับคะแนนคนอื่นหรือผลงานอื่น ที่วัดคุณลักษณะเดียวกันโดยเครื่องมือเดียวกัน ซึ่งการเปรียบเทียบเหล่านี้จะมีความหมายอย่างไรขึ้นอยู่กับหน่วยของการวัดหรือมาตรการวัดเป็นสำคัญ

5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า การวัดที่ดีนอกจากจะเป็นการตรวจสอบว่าสิ่งที่วัดมีคุณภาพเช่นไรแล้ว ยังมุ่งหวังที่จะนำผลที่ได้จากการวัดไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษาให้ดีขึ้นด้วย ฉะนั้น ในการวัดผลการศึกษาคควรมุ่งหมายของการวัดผลหลายๆด้าน และพยายามใช้ผลการวัดนั้นให้สนองจุดมุ่งหมายที่วัดเหล่านั้นให้มากที่สุด เช่น ผลจากการสอบของนักเรียนอาจใช้เป็นเครื่องมือชี้แนะและปรับปรุงการเรียนการสอนของครู นำไปใช้ในการแนะแนวการเรียนสำหรับนักเรียนหรือใช้ปรับปรุงระบบการบริหารภายในโรงเรียน เป็นต้น

สมนึก ภัททิยธนี (2546 : 12) และพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2548 : 16) กล่าวถึงหลักในการวัดผลไว้สอดคล้องกันดังนี้

1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย

การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการตรวจสอบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ได้จัดให้กับผู้เรียนนั้น ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลแต่ละครั้งจึงต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการวัด หากการวัดแต่ละครั้งไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด ผลของการวัดก็จะไม่มีความหมายและก่อให้เกิดความผิดพลาดในการนำผลการวัดไปใช้ ความผิดพลาดที่ทำให้การวัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายมีดังนี้

1.1 ไม่ศึกษาหรือนิยามคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดให้ชัดเจน บางครั้งผู้วัดไม่เข้าใจสิ่งที่จะวัดแจ่มแจ้งเพียงพอ หรือเข้าใจสิ่งที่วัดผิด ทำให้วัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะวัด ข้อมูลที่ได้จากการวัดไม่สามารถแปลความหมายได้อย่างมั่นใจ ดังนั้นเพื่อให้การวัดตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัดและเป็นรูปธรรม ผู้วัดควรนิยามหรือให้ความหมายคุณลักษณะที่จะวัดชัดเจนก่อน

1.2 ใช้เครื่องมือไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลมีหลายชนิด เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการวัดคุณลักษณะที่ต่างกันออกไป หากเลือกใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด ข้อมูลจากผลการวัดย่อมมีความเชื่อถือได้น้อยอันจะก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลตามไปด้วย

1.3 วัดได้ไม่ครบถ้วน ในทางการศึกษาคุณลักษณะหนึ่ง ๆ อาจมีองค์ประกอบหลายอย่าง การวัดผลจำเป็นต้องวัดให้ครอบคลุมทุกส่วนของคุณลักษณะนั้น ๆ หากวัดเพียงบางส่วนหรือด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านแต่ไม่ครอบคลุม ย่อมทำให้ผลการวัดนั้นคลาดเคลื่อนและการประเมินก็คลาดเคลื่อนตามไปด้วย ดังนั้นเพื่อให้การวัดสมบูรณ์มากที่สุดควรใช้เครื่องมือหลาย ๆ ชนิดช่วยเพราะไม่มีเครื่องมือชนิดใดที่จะวัดผลได้ครบถ้วน

1.4 เลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะวัดไม่เหมาะสม การเลือกกลุ่มตัวอย่างในที่นี้หมายถึงกลุ่มตัวอย่างของเนื้อหา และพฤติกรรมที่ต้องการวัด หากเลือกไม่เหมาะสม เช่น เลือกเอารายละเอียดปลีกย่อยมากเกินไปแทนที่จะใช้สาระหลักขององค์ประกอบนั้น ๆ ผลการวัดที่ได้ย่อมไม่ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่จะวัดและการแปลความหมายของผลการประเมินย่อมขาดความเชื่อถือ

2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ แม้ว่าจะมีจุดประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน เลือกเครื่องมือวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์แล้วก็ตาม แต่หากเครื่องมือขาดคุณภาพ ผลการวัดก็ขาดคุณภาพไปด้วย

3. คำนึงถึงความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล เป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึงทุกครั้งที่ทำกรวัดและประเมินผล กล่าวคือ ต้องไม่ลำเอียงหรืออคติ ตัดสินตามหลักวิชา เช่น การตรวจสอบข้อสอบโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน จัดกระทำให้ผู้ถูกวัดอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน ตัดสินผลการวัดโดยใช้เกณฑ์เดียวกัน เป็นต้น

4. การแปลผลให้ถูกต้อง การวัดและประเมินผลการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้อธิบายหรือเปรียบเทียบกันในกลุ่มลักษณะนั้น ๆ ดังนั้นการแปลผลที่ได้จะต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะลงข้อสรุปโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ

5. ใช้ผลของการวัดและประเมินให้คุ้มค่า การวัดและประเมินผลแต่ละครั้งเป็นงานที่ต้องลงทุนทั้งในด้านพลังความคิด กำลังกาย และงบประมาณ เพื่อให้สามารถวัดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผลการวัดที่ครูนำมาเพียงตัดสินได้ตกให้ผู้เรียนเท่านั้นนับว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า เพราะการวัดและประเมินผลสามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างอื่นได้อีก เช่น ใช้ในการวินิจฉัยข้อบกพร่องในการเรียนของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนของผู้เรียน เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาการเรียนการสอนของครู เป็นข้อมูลสำหรับแนะแนวผู้เรียน และผู้ปกครอง เป็นต้น

เอมอร์ จังศิริพรกรณ์ (2550 : 4) เสนอหลักการวัดผลดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลให้ชัดเจน ต้องตอบคำถามว่าวัดและประเมินผลไปทำไม จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล มีหลายประการ เช่น เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง เพื่อเปรียบเทียบระดับพัฒนาการ หรือเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และจุดประสงค์การสอน เพื่อนำไปใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. วิเคราะห์เป้าหมายของการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้น หลักสำคัญในขั้นตอนนี้คือ ต้องตอบคำถามให้ได้ว่าสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผลคืออะไร เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ความรู้สึก หรือทักษะการปฏิบัติ ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอนของครูผู้สอน

3. เลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสม หลักสำคัญของขั้นตอนนี้คือ ต้องตอบคำถามว่า ควรวัดและประเมินอย่างไร ตั้งแต่การเลือกใช้เครื่องมือ การออกแบบสร้างเครื่องมือ ลงมือสร้างเครื่องมือ ทดลองใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4. นำเครื่องมือไปทดสอบ โดยการคำนึงถึงปัจจัยโดยรอบที่จะมีอิทธิพลต่อการแสดงความสามารถของผู้เรียน เช่น สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นต้น

5. ตรวจให้คะแนน เป็นขั้นตอนที่ต้องคำนึงถึงคือ ความยุติธรรม ต้องทำด้วยใจที่เป็นกลาง ไม่ลำเอียงหรืออคติ ตรวจให้คะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

6. ตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ หลักสำคัญของขั้นตอนนี้คือ ต้องตอบคำถามว่าควรตัดสินผลด้วยวิธีใด ซึ่งต้องพิจารณาให้รอบคอบ ก่อนที่จะสรุปผลการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ

7. รายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้อย่างไร เช่น ใช้สำหรับกา รปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อย่างไรของผู้เรียน ปรับปรุงพัฒนาการสอนของครู เป็นต้น

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2551ก : 26) กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสาเรีจนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสาเรีจทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

Gronlund & Linn (1990 : 6-8) ได้เสนอหลักทั่วไปของการประเมินผลดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนว่า ต้องการประเมินอะไรและอะไรต้องทำก่อนหลังในกระบวนการประเมินผล สิ่งทีประเมินคืออะไร และใช้เทคนิคอะไรต้องอธิบายสิ่งที่ประเมินอย่างชัดเจน ใช้เทคนิคที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน ก่อนที่จะเลือกใช้เครื่องมือ
2. กระบวนการประเมินต้องมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะหรือการแสดงออกที่ต้องการวัด การเลือกกระบวนการประเมินต้องเลือกบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ความสะดวก การตัดสินมีความสำคัญแต่ก็เป็นอันดับสองรองจากกระบวนการ
3. การประเมินที่ดีต้องใช้กระบวนการที่หลากหลาย
4. การประเมินต้องคำนึงถึงข้อจำกัดของวิธีการและเครื่องมือในแต่ละประเภท
5. การประเมินต้องมีความหมายเมื่อสิ้นสุดการประเมิน นั่นคือ การนำผลการประเมินมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป หลักการในการวัดและประเมินผล ดังนี้ วัดให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความยุติธรรม แปลผลได้ถูกต้อง รายงานและใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า

ประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอีกทั้งยังมีประโยชน์ในการตรวจสอบคุณภาพการสอนของครู จึงนับว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนดังนี้

สมนึก ภัททิยธนี (2546 : 23) กล่าวว่า กระบวนการวัดผลการศึกษาต้องอาศัยงบประมาณ เวลา แรงกาย และพลังความคิดทั้งในส่วนของครูผู้สอน และนักเรียนในฐานะผู้ถูกวัด ประโยชน์ที่พึงได้รับจากการดำเนินงานจะคุ้มค่าเพียงใด เป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงดังนี้

ประโยชน์ต่อนักเรียน

1. ช่วยให้นักเรียนได้ทราบว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ เด่น-ด้อยเพียงใด มีความสามารถอยู่ในระดับใด และหากมีข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไข
2. ช่วยให้นักเรียนเห็นความสามารถและความถนัดของตนเอง ทำให้เข้าใจตนเองยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนและเข้าใจบทเรียนเพิ่มขึ้น

ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

1. เป็นข้อมูลให้ครูได้เตรียมการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น
2. ช่วยให้ครูได้รู้จักนักเรียนในด้านต่าง ๆ ละเอียดยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้ครูสามารถรายงานผลการศึกษาให้นักเรียน ผู้ปกครอง อาจารย์ฝ่ายแนะแนว และสถาบันการศึกษาที่นักเรียนจะไปเรียนต่อทราบ

ประโยชน์ต่อฝ่ายแนะแนว

1. ฝ่ายแนะแนวจะนำผลการเรียนไปประกอบการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียน
2. ช่วยให้ฝ่ายแนะแนวแนะนำการเรียน หรือแนะแนวอาชีพได้ถูกต้อง
3. ช่วยให้ฝ่ายแนะแนว เสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร

ประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร

1. ช่วยในการวางแผนการเรียนการสอน และการบริหารโรงเรียนให้ถูกต้องยิ่งขึ้น เช่น การจัดครูเข้าชั้น การส่งเสริมการสอนเด็กเรียนช้า การจัดการสอนซ่อมเสริม เป็นต้น
2. ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ การเลื่อนชั้น การรับนักเรียนเข้าใหม่ การจัดชั้นเรียน และแนวทางการใช้หลักสูตร

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2548 : 26) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลที่สำคัญ คือ มุ่งนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผลจากการประเมินจะคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องจะนำไปใช้กับใคร ในกิจการใด และอย่างไรซึ่งในที่นี้จะพิจารณาประโยชน์ของการประเมินดังนี้

ประโยชน์ต่อผู้เรียน

1. ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในแนวทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากผลการประเมินความสามารถของตนเอง
2. ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะรักษามาตรฐานไว้และช่วยให้ผลการเรียนดีขึ้นตามลำดับ

3. ทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะการสอบแต่ละครั้งทำให้ผู้เรียนต้องอ่านหนังสือทบทวนเนื้อหา มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

4. ทำให้ทราบจุดมุ่งหมายในการเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะก่อนสอนครูจะแจ้งจุดประสงค์ที่จะประเมินให้ทราบ

ประโยชน์ต่อครู

1. ทำให้ครูได้ทราบผลการเรียนของผู้เรียนว่าเก่ง-อ่อนเพียงใด เพื่อหาทางช่วยเหลือ
2. ทำให้ครูทราบผลการบรรลุจุดประสงค์การเรียนของผู้เรียนว่า มีผู้เรียนผ่านจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพียงใดเทคนิควิธีสอนที่ครูใช้เหมาะสมเพียงใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงตนเองของครู

3. ผลการประเมินจะทำให้ครูใช้เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้ครูได้ตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบว่ามีความยากง่ายเพียงใด มีค่าอำนาจ

จำแนก ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเพียงใด

ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

1. ทำให้ทราบมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น มาตรฐานความสามารถของผู้เรียน มาตรฐานความสามารถของครู เป็นต้น
2. ใช้เป็นข้อมูลในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ผู้ปกครองและประชาชนได้ทราบ
3. ใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา พัฒนา และดำเนินงานบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง

1. ทำให้ทราบความสามารถ หรือสมรรถภาพในการเรียนของบุตรหลาน
2. ช่วยทำให้ผู้ปกครองรู้จักและเข้าใจบุตรหลานได้ดียิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้ปกครองในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน หรือการศึกษาต่อของบุตรหลาน

ประโยชน์ต่อการแนะแนว

1. ใช้เป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้เรียนทั้งในด้านการเลือกอาชีพ การศึกษาต่อและปัญหาส่วนตัว

2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับโรงเรียนใช้ในการประชาสัมพันธ์หรือแนะนำโรงเรียน

ประโยชน์ต่อการวิจัย

1. เครื่องมือในการวัดและประเมินผลสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยได้
2. ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยต่อไป

Mehrens and Lehmann (1973: 10) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก สรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อครู ช่วยให้ทราบพฤติกรรมของนักเรียน ปรับปรุงกระบวนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบการตัดสินใจของครู เป็นต้น
2. ประโยชน์ต่อนักเรียน ช่วยกระตุ้นเป็นข้อมูลย้อนกลับให้การเรียนของนักเรียนมีประสิทธิภาพ
3. ประโยชน์ต่อการแนะแนวในด้านต่างๆ ให้แก่นักเรียนและครู
4. ประโยชน์ต่อการบริหารเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นต้น

สรุป **ประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน** ได้ดังนี้ ประโยชน์ต่อนักเรียน ประกอบด้วย ช่วยให้นักเรียนได้ทราบว่าตนเองมีความรู้ความสามารถเพียงใดและหากมีข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไข ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน ทราบวัตถุประสงค์ของการเรียนและเข้าใจบทเรียนเพิ่มขึ้น ประโยชน์ต่อครูผู้สอน ประกอบด้วย เป็นข้อมูลให้ครูได้เตรียมการเรียนการสอน ช่วยให้ครูรู้จักนักเรียน ช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง ช่วยให้ครูสามารถรายงานผลการศึกษานักเรียน ผู้ปกครอง อาจารย์ฝ่ายแนะแนวและสถาบันการศึกษาที่นักเรียนจะไปเรียนต่อทราบ ประโยชน์ต่อฝ่ายแนะแนว ประกอบด้วย นำผลการเรียนไปประกอบการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียน ช่วยให้ฝ่ายแนะแนวแนะนำการเรียน หรือแนะแนวอาชีพได้ถูกต้อง ช่วยให้ฝ่ายแนะแนวเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร ประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย ช่วยในการวางแผนการเรียนการสอน และการบริหารโรงเรียนให้ถูกต้องยิ่งขึ้น ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง ประกอบด้วย ทราบความสามารถหรือสมรรถภาพในการเรียนของบุตรหลาน รู้จักและเข้าใจบุตรหลานได้ดียิ่งขึ้น เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน หรือการศึกษาต่อของบุตรหลาน ประโยชน์ต่อการวิจัย ประกอบด้วย ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยได้ และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยต่อไป

กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

การวัดและการประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งนักวิชาการได้เสนอกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพ ดังนี้

บุญธรรม กิจปรีดาภิรุต (2543: 238-240) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการวัดและประเมินผลว่า กระบวนการวัดผลการศึกษาสามารถแบ่งได้ 8 ขั้นตอนดังนี้

1. ตั้งวัตถุประสงค์ ก่อนที่จะวัดและประเมินผลจะต้องตั้งวัตถุประสงค์เสียก่อนว่า ต้องการจะวัดอะไร วัดแค่ไหน และจะวัดเพื่ออะไร หรือจะวัดไปทำไม จะต้องกำหนดไว้ให้ชัดเจนแน่นอน การตั้งวัตถุประสงค์นี้ควรจะเป็น 2 ลักษณะคือ วัดทุกประสงค์ทั่วไป และวัดทุกประสงค์เฉพาะสำหรับวัดทุกประสงค์เฉพาะนั้นจะต้องเขียนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ และแสดงได้ว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความเจริญงอกงามหรือพัฒนาขึ้นตามที่ต้องการ

2. เลือกสถานการณ์ ปัญหา และกิจกรรมที่จะใช้สอบ ขั้นตอนนี้เป็นทางเลือกเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่จะใช้ในการสอบว่ามีอะไรบ้าง โดยจะต้องพยายามเลือกให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่ต้องการสอบหรือที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ไว้ก่อนสอบ และจะต้องเลือกกำหนดพฤติกรรมที่จะวัดว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งตามข้อเสนอของบลูม (Benjamin J. Bloom) พฤติกรรมที่ต้องการวัดมี 3 ประการ คือ ความรู้ (Cognitive Domain) ความรู้สึก (Affective Domain) และทักษะ (Psychomotor Domain)

3. ร่างและเขียนข้อสอบ จากสถานการณ์ ปัญหา และกิจกรรมที่เลือกไว้ในข้อ 3 ก็สร้างและเขียนเป็นตัวข้อสอบขึ้น ผู้เขียนข้อสอบจะต้องเลือกชนิดข้อสอบที่ต้องการว่าต้องการข้อสอบชนิดใด เพราะข้อสอบที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการศึกษานั้นมีหลายชนิด หลายแบบจะต้องพยายามเลือกชนิดที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดให้มากที่สุด เช่น การวัดระดับความรู้ ความจำ ความเข้าใจ และการนำไปใช้ อาจใช้ข้อสอบปรนัย ถ้าวัดความรู้ระดับการวิเคราะห์ และการสังเคราะห์อาจใช้ข้อสอบอัตนัย เป็นต้น

4. จัดดำเนินการสอบวัด เมื่อเขียนข้อสอบ และพิมพ์เรียบร้อยแล้ว ก็ถึงขั้นการสอบวัด คือนำข้อสอบนั้นไปวัด ซึ่งจะต้องมีการจัดเตรียมสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อให้ นักเรียนได้ทำข้อสอบหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นได้อย่างเต็มความสามารถ ไม่ให้มีเสียงรบกวน รวมทั้งต้องกำหนดเวลาสอบให้พอเหมาะ จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการแก้ปัญหาไว้อย่างพร้อมเพรียง เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

5. กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ข้อสอบที่ใช้วัดทุกข้อเป็นการให้ผู้ตอบแสดงพฤติกรรมความสามารถออกมา ฉะนั้นจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้คะแนนไว้ให้ชัดเจน และมีความหมาย เช่น ถ้าเป็นข้อสอบปรนัย นิยมกำหนดว่า ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 นอกจากนั้นยังต้องกำหนดต่อไปอีกว่าคะแนนที่ได้แต่ละข้อเมื่อนำมารวมกันแล้วจะรายงานผลอย่างไร เป็นร้อยละหรือเป็นระดับคะแนน เป็นต้น

6. ตรวจข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ เป็นการตรวจให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และรายงานผล ส่วนข้อสอบก็นำไปวิเคราะห์หาคุณภาพของข้อสอบว่า ดี เลว อย่างไร ซึ่งอาจจะเริ่มต้นจากการหาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก เป็นต้น

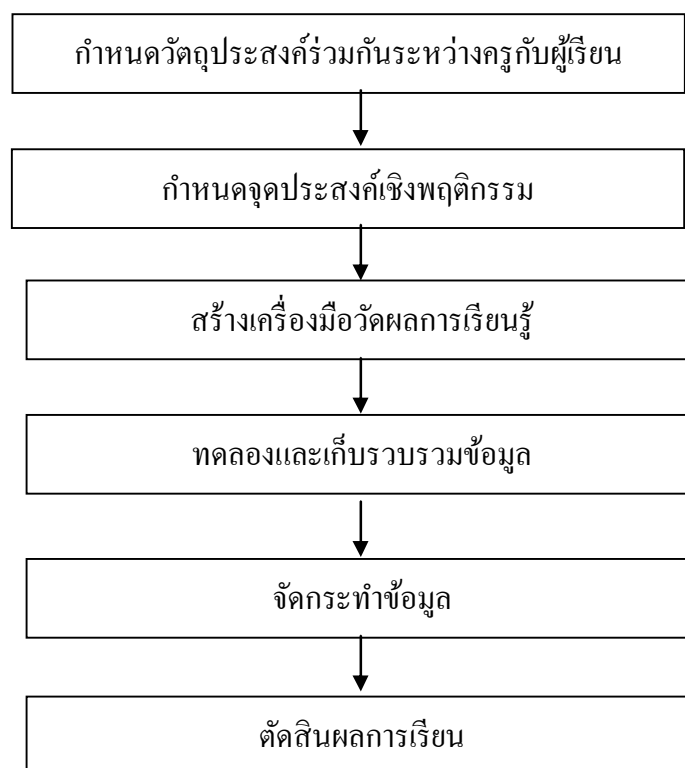
7. อภิปรายข้อสอบและผลการทดสอบ นำผลการสอบและผลการวิเคราะห์ข้อสอบไปอภิปรายร่วมกับนักเรียนที่สอบ เพื่อเป็นผลย้อนกลับให้นักเรียนได้ทราบว่าตนทำผิด ทำถูกอย่างไร

ตรงไหน ทำไมจึงผิด จะได้พยายามทำความเข้าใจสิ่งที่ผิดเหล่านั้น ชักถามข้อสงสัย เพื่อให้ข้อสอบนั้นมีความหมายชัดเจน และเป็นปรนัยยิ่งขึ้น

8. ปรับปรุงข้อสอบ นำผลการวิเคราะห์ข้อสอบและผลการอภิปรายข้อสอบของนักเรียนไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อสอบที่มีคุณภาพไม่ดี หรือถ้ามีคุณภาพไม่ดีมาก ๆ อาจจะตัดทิ้งไปและเขียนเพิ่มเติมใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อสอบมีคุณภาพดี เหมาะสมยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

กระบวนการของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนทั้ง 8 ประการ มิใช่ว่าจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับนี้เสมอไป บางขั้นตอนอาจทำพร้อมกันไปได้ และกระบวนการทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นลูกโซ่หมุนเวียนเรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด

พิชิต ฤทธิจรูญ (2548 : 56) กล่าวถึง กระบวนการประเมินผลการศึกษาว่ามีความเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายการศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน ครู และผู้เรียน การประเมินผลมีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการประเมินผล

รายละเอียดของกระบวนการประเมินผลแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน ขั้นนี้เป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียนก่อนเริ่มจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยครูจะนำเอาเอกสารที่เป็นสาระและกิจกรรมตลอดทั้งภาคเรียน ซึ่งเรียกว่าแผนการสอน (Course Syllabus) เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันพิจารณาและตกลงกันตั้งแต่ต้นภาคเรียนว่าจุดประสงค์ของวิชานี้เป็นอย่างไร กิจกรรมการเรียนการสอนต้องทำอะไรบ้าง เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนมีวิธีอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพตลอดทั้งภาคเรียน และมีสิทธิ์ที่จะขอเพิ่ม หรือลด หรือปรับสาระและกิจกรรมที่ครูนำเสนอได้

2. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ขั้นนี้เป็นการแปลงจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีความชัดเจนในพฤติกรรม และคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และเพื่อให้สามารถวัดได้ สังเกตได้จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยเงื่อนไขที่แสดงพฤติกรรมและเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

3. สร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ขั้นนี้ครูต้องรู้ว่าเครื่องมือวัดผลมีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะ ข้อดีและข้อจำกัดอย่างไรเพื่อที่จะเลือกใช้ให้เหมาะกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะวัด เครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติ แบบสังเกต เป็นต้น

4. ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครูสร้างเครื่องมือเสร็จแล้วก็นำไปรวบรวมข้อมูล ควรมีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ หลังจากนั้นก็นำไปรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

5. จัดกระทำข้อมูล ในขั้นนี้ครูจะต้องรู้ว่าจะจัดกระทำข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ใด เพื่อบรรยายเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือต้องการบรรยายเป็นกลุ่ม หากต้องการบรรยายเป็นกลุ่มจะบรรยายเฉพาะกลุ่ม หรือจะสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มใหญ่โดยอาศัยกลุ่มที่ศึกษานี้เป็นกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่วัดมาได้นี้อยู่ในระดับมาตราใด บอกประเภท ลำดับที่ หรือบอกช่วง นั่นคือครูต้องมีความรู้เรื่องเรื่องมาตราการวัดและมีความรู้เรื่องสถิติ ทั้งสถิติบรรยายและสถิติอ้างอิง

6. ตัดสินผลการเรียน การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่ปฏิบัติกันมากในปัจจุบันก็คือการตัดเกรดหรือการให้ระดับผลการเรียนซึ่งกระทำเมื่อประเมินภายหลังสิ้นสุด และอาจกระทำเฉพาะสิ้นสุดการเรียนการสอนแต่ละตอนก็ได้ เช่น ให้เกรดในการสอบย่อยแต่ละครั้ง ให้เกรดผลงานการให้เกรดตอนท้ายของบทเรียน เป็นต้น ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักในการตัดเกรด และวิธีการตัดเกรดที่ดี

สรุป กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ดังนี้ 1. ตั้งวัตถุประสงค์ 2. เลือกสถานการณ์ ปัญหา และกิจกรรมที่จะใช้สอบ 3. ร่างและเขียนข้อสอบ 4. จัดดำเนินการสอบ 5. กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน 6. ตรวจข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ 7. ตัดสินผลการเรียน 8. อภิปรายข้อสอบและผลการทดสอบ 9. ปรับปรุงข้อสอบ

เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผลการเรียนเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อตรวจสอบว่านักเรียนสัมฤทธิ์ผลในสิ่งที่เรียนไปแล้วมากน้อยเพียงใด การวัดผลการศึกษาในปัจจุบันถ้าจะวัดให้ครอบคลุมสมรรถภาพทั้งหมดของผู้เรียนแล้วจะต้องวัดความสามารถให้ครบทั้ง 3 ด้านคือ

1. ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)
2. ด้านจิตพิสัย (Affective Domain)
3. ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

การที่จะวัดคุณภาพของนักเรียนให้ครบทั้ง 3 ด้านนั้น จำเป็นที่ครูจะต้องใช้เครื่องมือวัดหลาย ๆ ชนิดประกอบกัน เครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผลมีหลายอย่าง และหลายวิธี แต่ละวิธีมีลักษณะ วิธีใช้ และคุณประโยชน์ต่างกัน ผู้นำไปใช้จะต้องทราบว่าเครื่องมือชนิดใดมีลักษณะอย่างไร ควรใช้ในโอกาสหรือสถานการณ์ใดจึงจะเหมาะสม มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงชนิดของเครื่องมือวัดผลการศึกษา ดังนี้

ภัทรา นิคมานนท์ (2532 :) ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องมือวัดผลที่นิยมใช้กันมีดังนี้

1. แบบทดสอบ (Test)
2. การสังเกต (Observation)
3. แบบสำรวจรายการ (Check List)
4. การบันทึกย่อ (Anecdotal Record)
5. การจัดอันดับคุณภาพ (Rating)
6. การสัมภาษณ์ (Interviewing)
7. แบบสอบถาม (Questionnaire)
8. สังคมมิติ (Sociometry)
9. การให้ปฏิบัติจริง (Situation Test)
10. การศึกษารายกรณี (Case Study)
11. การให้จินตนาการ (Projective Technique)

รายละเอียดของเครื่องมือแต่ละประเภทมีดังนี้

แบบทดสอบ (Test)

แบบทดสอบเป็นเครื่องมือวัดผลที่สำคัญยิ่งและใช้มากที่สุดในโรงเรียน แบบทดสอบที่ดีจะช่วยให้ครูทราบสภาพภาพของนักเรียน และของครูเอง ว่าเป็นเช่นไร มีด้านใดดี หรือควรปรับปรุงอย่างไร

แบบทดสอบหมายถึง ชุดของคำถาม หรือกลุ่มของงานใดๆ ที่สร้างขึ้นแล้วนำไปเร้าให้ผู้สอบ แสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการออกมา โดยผู้สอนสามารถสังเกตและวัดได้

ประเภทของแบบทดสอบ

แบบทดสอบที่ใช้ในทางการศึกษามีแตกต่างกันหลายประเภท แล้วแต่หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการ จำแนกดังนี้

1. จำแนกตามกระบวนการในการสร้าง จำแนกได้ 2 ประเภทคือ

1.1 แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง (Teacher Made Tests) เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้น เฉพาะคราวเพื่อใช้ทดสอบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีใช้กันทั่วไปในโรงเรียน แบบทดสอบประเภทนี้ สอบเสร็จก็ทิ้งไปเมื่อจะสอบใหม่ก็สร้างขึ้นใหม่ หรือเอาของเก่ามาเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ไม่มีการ วิเคราะห์ว่าข้อสอบนั้นดี-เลวประการใด ฉะนั้นแบบทดสอบประเภทนี้จึงยังไม่อาจรับรองคุณภาพได้

1.2 แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized Tests) เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นด้วย กระบวนการ หรือวิธีการที่ซับซ้อนมากกว่าแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น แบบทดสอบชนิดนี้เมื่อสร้างแล้ว จะนำไปทดลองสอบ แล้วนำผลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหลายครั้ง เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพดี มีความเป็นมาตรฐาน สามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางกว่าแบบแรก

แบบทดสอบมาตรฐานจะมีความเป็นมาตรฐานอยู่ 2 ประการคือ

1. มาตรฐานในการดำเนินการสอบ ไม่ว่าผู้ใดจะใช้แบบทดสอบมาตรฐานเมื่อใด ก็ตามมา ดำเนินการสอบจะปฏิบัติเหมือนกันทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นการเตรียมตัวก่อนการสอบ วิธีปฏิบัติขณะ สอบและวิธีปฏิบัติเมื่อสอบเสร็จแล้ว ทั้งนี้เพื่อควบคุมตัวแปรที่จะมีผลกระทบต่อคะแนนของผู้สอบ ฉะนั้นข้อสอบมาตรฐานจึงจำเป็นต้องมีคู่มือดำเนินการสอบไว้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ใช้ข้อสอบ

2. มาตรฐานในการแปลความหมายของคะแนน ไม่ว่าข้อสอบนั้นจะใช้สอบที่ไหน เมื่อไรก็ ตามก็ต้องแปลความหมายได้ตรงกันว่า ใครเก่ง อ่อน เพียงไร ทั้งนี้เพราะข้อสอบมาตรฐานมีเกณฑ์ สำหรับเปรียบเทียบคะแนนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเรียกว่า เกณฑ์ปกติ (Norm)

แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง มีข้อดีตรงที่ครูวัดได้ตรงจุดมุ่งหมายเพราะผู้สอนเป็นผู้ออก ข้อสอบเอง แต่แบบทดสอบมาตรฐานมีข้อดีตรงที่คุณภาพของแบบทดสอบเป็นที่เชื่อถือได้สามารถนำ ผลที่ได้ไปเปรียบเทียบได้กว้างขวางกว่า

2. จำแนกตามจุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์ จำแนกได้ 3 ประเภทดังนี้

2.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดปริมาณความรู้ ความสามารถ ทักษะเกี่ยวกับด้านวิชาการที่ได้เรียนรู้มาว่ารับรู้ได้มากน้อยเพียงใด โดยทั่วไปแล้วมักใช้วัดหลังจากทำกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว เพื่อประเมินการเรียนรู้การสอนว่าได้ผลเพียงไร

2.2 แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มา แบบทดสอบความถนัดนี้ส่วนมากใช้ในการทำนายสมรรถภาพทางสมองของบุคคลว่าสามารถเรียนได้เพียงไร แบบทดสอบประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพยากรณ์อนาคตของเด็กโดยอาศัยข้อเท็จจริงทั้งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในอดีตเป็นรากฐานการทำนายแบบทดสอบวัดความถนัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

2.2.1 แบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test) หมายถึง แบบทดสอบวัดความถนัดทางด้านวิชาการต่างๆ เช่น ความถนัดทางภาษา ด้านคณิตศาสตร์เหตุผล เป็นต้น แบบทดสอบประเภทนี้ ใช้วัดเพื่อทำนายว่าเด็กแต่ละคนจะสามารถเรียนต่อไปในสาขาใดจึงจะดี และจะเรียนได้มากน้อยเพียงใด

2.2.2 แบบทดสอบความถนัดเฉพาะอย่างหรือความถนัดพิเศษ (Specific Aptitude Test) หมายถึง แบบทดสอบวัดความถนัดเกี่ยวกับอาชีพหรือความสามารถพิเศษที่นอกเหนือจากความสามารถด้านวิชาการ เช่น ความถนัดเชิงกล ความถนัดทางดนตรี ศิลปะ กีฬา เป็นต้น ซึ่งความถนัดประเภทนี้มีความสัมพันธ์กับความถนัดทางการเรียนด้วย

2.3 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personal Social Test) มีหลายประเภท เช่น

2.3.1 แบบทดสอบวัดทัศนคติ (Attitude Test) ใช้วัดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ สังคม ประเทศ ศาสนาและอื่น ๆ

2.3.2 แบบทดสอบวัดความสนใจ (Interest Test) ใช้วัดความสนใจในสิ่งต่าง ๆ เช่น ความสนใจในอาชีพ งานอดิเรกหรือในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

2.3.3 แบบทดสอบวัดความสามารถในการปรับตัว (Adjustment Test) เช่น วัดสถานภาพทางอารมณ์ วัดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

3. จำแนกตามรูปแบบคำถามและวิธีการตอบ จำแนกได้ 2 ประเภทดังนี้

3.1 แบบทดสอบอัตนัย (Subjective Test) แบบทดสอบประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้สอบได้ตอบยาว ๆ แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ผู้สอบมีความรู้ในเนื้อหาที่ถามมากน้อยเพียงใดก็ให้เขียนออกมาให้หมดภายในเวลาที่กำหนดให้ แบบทดสอบประเภทนี้เหมาะสำหรับวัดความสามารถหลายๆ ด้านในแต่ละข้อ เช่น วัดความสามารถในด้านความคิดเห็น การแสดงออกทางอารมณ์ ความสามารถในการใช้ภาษา เป็นต้น

3.2 แบบทดสอบปรนัย (Objective Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งให้ผู้สอบตอบสั้น ๆ ในแต่ละข้อวัดความสามารถเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงเรื่องเดียว ได้แก่ แบบทดสอบแบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ก. แบบถูก-ผิด (True-False)
- ข. แบบเติมคำ (Completion)
- ค. แบบจับคู่ (Matching)
- ง. แบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

4. จำแนกตามลักษณะการตอบ จำแนกได้ 3 ประเภทดังนี้

4.1 แบบทดสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) ได้แก่ข้อสอบภาคปฏิบัติทั้งหลาย เช่น วิชาพลศึกษา ให้แสดงท่าประกอบเพลง วิชาคหกรรมศาสตร์ให้ทำอาหาร เป็นต้น การให้คะแนนจากการทดสอบประเภทนี้ครูจะต้องพิจารณาทั้งด้านคุณภาพของผลงาน ความถูกต้องของวิธีการ ปฏิบัติรวมทั้งความคล่องแคล่วและปริมาณของผลงานด้วย นั่นคือ พิจารณาทั้งปริมาณ คุณภาพ และวิธีการ

4.2 แบบทดสอบเขียนตอบ (Paper-Pencil Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้การเขียนตอบทุกชนิด ได้แก่ แบบทดสอบปรนัย และอัตนัยที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในโรงเรียน รวมทั้งการเขียนรายงานซึ่งต้องใช้กระดาษ ดินสอ หรือปากกา เป็นเครื่องมือสำคัญในการสอบ

4.3 แบบทดสอบด้วยวาจา (Oral Test) เป็นแบบทดสอบที่ผู้สอบใช้การโต้ตอบด้วยวาจาแทนที่จะเป็นการเขียนตอบ หรือปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น การสอบสัมภาษณ์ การสอบท่องจำ การท่องบทอาขยาน เป็นต้น

5. จำแนกตามเวลาที่กำหนดให้ตอบ จำแนกได้ 2 ประเภทดังนี้

5.1 แบบทดสอบวัดความเร็ว (Speed Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดทักษะความคล่องแคล่วในการคิด ความแม่นยำในความรู้เป็นสำคัญ แบบทดสอบประเภทนี้มีลักษณะค่อนข้างง่าย แต่มีจำนวนมากข้อ และให้เวลาทำน้อย ได้แก่ ข้อสอบวัดทักษะในการบวกเลข แบบทดสอบเขาวัวบางประเภท เป็นต้น

5.2 แบบทดสอบวัดความสามารถสูงสุด (Power Test) เป็นการสอบวัดความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่าผู้สอบมีอยู่มากน้อยเพียงใด โดยให้เวลานาน ๆ ให้ผู้สอบทำจนสุดความสามารถหรือจนกระทั่งทุกคนทำจนสำเร็จ เช่น การให้ค้นคว้าเขียนรายงาน การทำวิทยานิพนธ์

6. จำแนกตามจำนวนคนสอบ แบ่งได้ 2 ชนิด ได้แก่

6.1 แบบทดสอบทีละคน (individual test) หรือสอบคนเดียว ส่วนใหญ่จะเป็นแบบทดสอบให้ปฏิบัติหรือแบบทดสอบของสแตนด์ฟอร์ด เป็นต้น

6.2 แบบทดสอบที่ใช้สอบเป็นกลุ่ม (group test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้กระดาษดินสอเป็นหลัก การคุมสอบไม่จำเป็นต้องดูแลรายละเอียดเป็นบุคคลโดยตรง

7. จำแนกตามลักษณะของแบบทดสอบ แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

7.1 แบบทดสอบที่ใช้ภาษา (verbal test) แบบทดสอบประเภทนี้ประกอบไปด้วยข้อความหรือประโยคต่างๆ หรืออาจมีชุดของตัวเลขอยู่ด้วยในแบบทดสอบแต่ละข้อ

7.2 แบบทดสอบที่ไม่ใช้ภาษา (nonverbal test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้รูปภาพหรือสัญลักษณ์หรือให้ปฏิบัติจริง ผู้ที่ไม่ได้เรียนมาจะไม่สามารถดำเนินการทำข้อสอบได้

8. จำแนกตามวิธีการทดสอบ แบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่

8.1 แบบทดสอบแบบเขียนตอบ (paper and pencil) แบบทดสอบประเภทนี้กำหนดให้ผู้ตอบเขียนลงในกระดาษคำตอบ อาจจะเขียนบรรยายหรือเลือกจากคำตอบที่กำหนดให้ ซึ่งอาจเป็นแบบทดสอบความเรียงหรือเลือกตอบก็ได้

8.2 แบบทดสอบปากเปล่า (oral test) แบบทดสอบประเภทนี้จะให้ผู้สอบตอบคำถามโดยการอธิบายหรือบอกให้ฟัง ซึ่งไม่ต้องเขียนตอบ

8.3 แบบทดสอบภาคปฏิบัติ (performance test) เป็นแบบทดสอบที่ต้องการให้ผู้ตอบได้ลงมือกระทำจริงๆ ในการทดสอบจะมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ให้ปฏิบัติ เช่น การถ่ายภาพ การเรียงลำดับ การพับ การตัดกระดาษ เป็นต้น

9. จำแนกตามประโยชน์ที่ได้รับ แบ่งได้ 5 ประเภท ได้แก่

9.1 แบบทดสอบคัดเลือก (selection test) แบบทดสอบแบบนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้สอบคัดเลือกคนทำงาน เรียนต่อ หรือเพื่อกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งตามต้องการ แบบทดสอบแบบนี้ต้องมีความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

9.2 แบบทดสอบการจัดตำแหน่ง (placement test) แบบทดสอบประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ตรวจสอบความสามารถพื้นฐานว่า นักเรียนมีความรู้ในวิชาที่จะเรียนมากน้อยเพียงใด ถ้ามีพื้นฐานความรู้มากแล้วจัดให้ไปเรียนในรายวิชาชั้นสูงต่อไป ไม่ต้องมาเรียนในรายวิชานี้ให้เสียเวลา แบบทดสอบประเภทนี้มีลักษณะเหมือนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

9.3 แบบทดสอบเพื่อการวินิจฉัย (diagnostic test) เป็นแบบทดสอบเพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนบกพร่องในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แบบทดสอบชนิดนี้ใช้ศึกษาเด็กที่มีปัญหาบางประการ เช่น การอ่านออกเสียงผิดวิธี คิดเลขบกพร่อง เป็นต้น

9.4 แบบทดสอบเพื่อการพยากรณ์ (prediction test) แบบทดสอบแบบนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพยากรณ์ผลภายหน้าของผู้สอนว่าน่าจะไปเรียนอะไร หรือประกอบอาชีพอะไรจึงจะเหมาะสมกับความสามารถของตน แบบทดสอบแบบนี้มักเป็นชุด (battery) ซึ่งมีหลายฉบับ และมีสมการสำหรับพยากรณ์ด้วย

9.5 แบบทดสอบเพื่อการประเมิน (prediction test) เป็นแบบทดสอบเพื่อใช้ในการประเมินหรือตัดสินว่าผู้สอบควรได้หรือตก ผ่านหรือไม่ผ่าน โดยมีเกณฑ์ไว้ให้เทียบเคียง มีลักษณะคล้ายกับแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ใช้สอบปลายภาค

10. จำแนกตามลักษณะการใช้ แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

10.1 แบบทดสอบย่อย (formative test) เป็นแบบทดสอบที่วัดความรู้ในแต่ละเนื้อหาย่อยหรือแต่ละจุดประสงค์การเรียนรู้ เมื่อทราบว่านักเรียนไม่ผ่านจุดประสงค์ใด จะได้ปรับปรุงแก้ไข ในภาคเรียนนั้นๆ

10.2 แบบทดสอบรวม (summative test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้สอบรวมยอดเพื่อสรุปผลการเรียนที่เรียนผ่านมาใน 1 ภาคเรียนหรือจะเป็น 1 ปี ก็ได้เพื่อต้องการประเมินว่า แต่ละจุดประสงค์การเรียนรู้ในการเรียนนั้น นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในวิชานั้นๆมากน้อยเพียงใด

11. จำแนกตามการอ้างอิง แบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่

11.1 แบบทดสอบอิงกลุ่ม (norm-referenced test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างโดยยึดเนื้อหากว้าง มุ่งวัดความสามารถของนักเรียนคนหนึ่งเพื่อเปรียบเทียบกับนักเรียนทั้งกลุ่มว่าตนเองอยู่ในระดับใดของกลุ่ม แบบทดสอบนี้ยึดความยากและค่าอำนาจจำแนกเป็นสิ่งสำคัญ การสอนแบบนี้ทำให้เด็กแข่งขันกับเพื่อนๆ การแปลผลคะแนนมักจะเป็นอันดับ หรือใช้คะแนนมาตรฐาน คะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ ใช้เกณฑ์ปกติ (norm) ไว้เขียนเส้นภาพ (profile) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถแต่ละด้าน

11.2 แบบทดสอบอิงเกณฑ์ (criterion-referenced test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นโดยยึดการเรียนรู้เพื่อความรู้ สอบเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นหลัก แบบทดสอบประเภทนี้จะกำหนดจุดตัดเพื่อจะได้ผลการสอบมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ว่าผ่านหรือไม่ผ่าน เนื้อหาในการสร้างแบบทดสอบมักเป็นวงแคบ และเน้นความครอบคลุมเนื้อหา และจุดประสงค์ แบบทดสอบแบบนี้มุ่งสอบเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถเด็ก

11.3 แบบทดสอบอิงขอบข่าย (domain-referenced test) เป็นแบบทดสอบที่จะค้นหาว่าในขอบข่ายหนึ่งนั้น ผู้สอบมีความรู้ ความเข้าใจมากเพียงใด แบบทดสอบอิงขอบข่าย จึงเป็นแบบทดสอบที่ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เป็นตัวแทนของชิ้นงานเฉพาะ (tasks) ที่นิยามประชากรของงานได้อย่างดี กล่าวคือ ถ้าเอาเนื้อหาหนึ่งมาแยกย่อยอย่างดีแล้วจะสามารถเขียนข้อสอบได้มากมาย

12. จำแนกตามคุณลักษณะการวัด แบ่งเป็น 6 ประเภท ได้แก่

12.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (achievement test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดเนื้อหาวิชาที่เรียนผ่านมาแล้ว ว่านักเรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงใด เช่น แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 สาระ

12.2 แบบทดสอบเชาว์ปัญญา (intelligent test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้วัดเชาว์ปัญญาตามที่นักจิตวิทยานิยามไว้ ถ้านิยามว่า เชาว์ปัญญาเป็นความสามารถด้านภาษา ตัวเลข และมีติสัมพันธ์ แบบทดสอบจะวัดความสามารถตามที่นิยามไว้ แล้วนำผลการสอบมาแปลความหมายว่า คะแนนขนาดไหน เรียกว่า เชาว์ปัญญาสูง และคะแนนเท่าไร เรียกว่าเชาว์ปัญญาต่ำ

12.3 แบบทดสอบวัดความถนัด (attitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้ตรวจสอบความถนัดของคน เช่น ความถนัดด้านตัวเลข ด้านเหตุผล ด้านการรับรู้ ฯลฯ การแปลคะแนนจะแปลเป็นด้านๆ ดูว่าด้านใดสูงต่ำ กว้างกันเพื่อเสนอแนะต่อผู้สอบ

12.4 แบบทดสอบวัดความสนใจ (interesting test) เป็นแบบทดสอบที่ตรวจสอบดูว่าใครสนใจกิจกรรมใดมากที่สุด เช่น ด้านวิชาการ ด้านกีฬา ด้านศิลปะ หรืออาชีพทั่วไป เป็นต้น ดังนั้น ในแบบทดสอบความสนใจจะแยกกิจกรรมมากมาย แล้วให้ผู้สอบเลือกกิจกรรมที่ตนเองชอบมากที่สุดหรือสนใจอะไรลงมา ตามลำดับ

12.5 แบบทดสอบวัดเจตคติ (Attitude test) เป็นแบบทดสอบวัดความรู้สึกรับชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แบบทดสอบนี้มีวิธีการวัดหลายอย่าง เช่น แบบเทอร์สโตน แบบลิเคิร์ต แบบออสกูทหรือแบบต่างๆ ตามแต่จะสร้างเพื่อวัดความรู้สึกต่อเป้าหมายของเจตคติ

12.6 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (personality test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดคุณลักษณะของคน เช่น การเก็บตัว การแสดงออก ความก้าวร้าว ความวิตกกังวล ความเมตตาปราณี ฯลฯ คุณลักษณะที่รวมตัวกันจะประกอบเป็นบุคลิกภาพของคนนั้น การวินิจฉัยต้องระวังว่าจะไม่ได้สิ่งที่ต้องการวัดก็ได้

การสังเกต (Observation)

การสังเกตเป็นเครื่องมือวัดผลชนิดหนึ่งที่นิยมใช้กันมาก เครื่องมือชนิดนี้ครูหรือตัวบุคคลทำหน้าที่ในการวัดโดยใช้ประสาทสัมผัสเป็นเครื่องมือสื่อความหมายในการเรียนการสอนสิ่งที่ครูจะสังเกตผู้เรียนคือ ผลงานและพฤติกรรมของผู้เรียน เช่น สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในขณะที่เรียนว่ามีความสนใจในบทเรียนเพียงใด มีความขยันหมั่นเพียรหรือไม่ ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มมากน้อยแค่ไหน เป็นต้น ผลงานของผู้เรียนที่จะสังเกตได้ เช่น สมุดแบบฝึกหัดของผู้เรียน สมุดรายงาน ตลอดจนงานฝีมือต่าง ๆ เช่น สมุดวาดเขียน เป็นต้น

การสังเกตมี 2 ระบบ ได้แก่

1. การสังเกตตัวอย่างพฤติกรรม ที่เป็นตัวแทนของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงซึ่งแต่ละคนย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกัน การสุ่มตัวอย่างพฤติกรรมที่ดีต้องไม่กำหนดเวลาสังเกตที่ไม่แน่นอนตายตัวแต่เป็นการสังเกตโดยสุ่มเวลา (Time Sampling) สุ่มสถานที่ซึ่งจะให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้

2. การสังเกตระบบมาตรฐาน (Standard Observation System) การสังเกตระบบนี้ ผู้สังเกตจะกำหนดสถานการณ์ในการสังเกตให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทุกคนที่ถูกสังเกตจะถูกจัดให้อยู่ในสถานการณ์แบบเดียวกัน ซึ่งทำให้สามารถควบคุมสถานการณ์หรือตัวแปรแทรกซ้อนอื่น ๆ ที่จะทำให้พฤติกรรมของผู้ถูกสังเกตเปลี่ยนไป เป็นการทำให้พฤติกรรมของผู้ถูกสังเกตเป็นระบบแบบแผนอย่างเดียวกัน สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้มากกว่าที่จะปล่อยให้ไปตามปกติ

การสังเกตจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมเหล่านี้คือ

1. ความตั้งใจ (Attention) การสังเกตจะได้ผลดีถ้าผู้สังเกตมีความตั้งใจจริงและสนใจเฉพาะเรื่องที่กำลังสังเกต รวมทั้งพยายามตัดอคติหรือความลำเอียงต่าง ๆ ออกไป

2. ประสาทสัมผัส (Sensation) ได้แก่ ประสิทธิภาพและความเฉียบคมของประสาทสัมผัส การสังเกตควรสังเกตในสภาพที่ประสาทสัมผัสของผู้สังเกตดีพอ เช่น ไม่สังเกตในขณะที่ง่วงนอน เมา มีอารมณ์หงุดหงิดหรือโมโห ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถสังเกตข้อมูลได้ตรงกับสภาพแท้จริงของสิ่งที่กำลังสังเกตนั้น

3. การรับรู้ (Perception) การรับรู้ของผู้สังเกตจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความสามารถของผู้สังเกต ผู้ที่มีประสบการณ์และมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สังเกตย่อมจะรับรู้และสามารถทำความเข้าใจกับเรื่องที่สังเกตได้ดี

หลักการสังเกตที่ดี

1. สังเกตและให้ความสนใจเรื่องที่กำลังสังเกตเท่านั้น
2. สังเกตอย่างมีจุดมุ่งหมายไม่ใช่ดูไปเรื่อย ๆ
3. สังเกตอย่างพินิจพิเคราะห์จนเข้าใจรายละเอียด
4. มีการจดบันทึกสิ่งที่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการสังเกตไว้อย่างครบถ้วน
5. ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตต้องตรวจสอบจนมั่นใจ ซึ่งทำได้หลายอย่าง เช่น หลายคนเห็นตรงกัน การสังเกตหลายครั้งได้ผลตรงกัน หรือใช้เครื่องมืออื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย

ข้อดีของการสังเกต

1. ได้ข้อมูลที่เป็นปฐมภูมิ คือได้มาจากแหล่งข้อมูลจริง ๆ
2. การสังเกตไม่ได้รับกวน หรือก่อความรำคาญให้กับผู้ถูกสังเกตมากนัก
3. ข้อมูลที่ได้มักจะเป็นข้อมูลที่แท้จริง
4. ผู้สังเกตสามารถบันทึกเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมต่างๆ ในขณะที่สังเกตได้ทันที

ข้อเสียของการสังเกต

1. ข้อมูลจากการสังเกตขึ้นอยู่กับความสามารถ และประสบการณ์ส่วนตัวของผู้สังเกตอย่างมาก
2. การสังเกตไม่สามารถทำได้ทุกเรื่อง เรื่องที่จะสังเกตมักอยู่ในวงจำกัด บางที่ไม่แน่นอนว่าสิ่งที่ต้องการสังเกตจะเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เรากำลังสังเกตหรือไม่

3. มีบ่อย ๆ ที่ผลการสังเกตได้ไม่ตรงกัน จนยากที่จะหาข้อสรุปที่แน่นอนได้
4. อาจมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันเกิดขึ้น ซึ่งเหตุการณ์นั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อการสังเกตได้ เช่น พฤติกรรมของเด็ก ถ้าเด็กได้รับการฉีดยาก่อนที่ผู้สังเกตจะเข้าไปทำการสังเกต เด็กอาจซึมหรือเจ็บปวดขณะที่สังเกตได้ ซึ่งจะทำให้ข้อมูลไม่ตรงกับสภาพที่แท้จริง
5. ผู้สังเกตไม่สามารถที่จะเข้าใจสิ่งที่สังเกตได้ทุกแง่มุม หรือข้อมูลนั้นไม่สามารถสังเกตเห็นได้เสมอไป โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภายใน

แบบสำรวจรายการ (Check List)

แบบสำรวจรายการเป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบการสังเกตอย่างหนึ่ง แบบสำรวจนี้จะมีรายการของสิ่งที่ผู้สังเกตต้องการสังเกต โดยผู้สังเกตจะกาเครื่องหมายลงในรายการที่สังเกตเห็น แม้ว่าผู้สังเกตต้องการทราบว่าพฤติกรรมนั้นมีอยู่หรือไม่ก็ตาม การสร้างแบบสำรวจรายการต้องกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตให้จำเพาะเจาะจงลงไปให้ชัดเจนเพื่อผู้สังเกตจะได้สังเกตพฤติกรรมได้ถูกต้อง

การบันทึกย่อ (Anecdotal Record)

การบันทึกย่อ เป็นการบันทึกพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่สังเกตได้ในการบันทึกผู้สังเกตจะบันทึกข้อความสั้น เกี่ยวกับสิ่งที่สังเกตได้ตามความเป็นจริง การบันทึกควรกระทำทันทีทันใดหลังจากที่ได้สังเกตเหตุการณ์นั้น ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการบันทึกและรวบรวมข้อมูล การบันทึกย่อ ผู้สังเกตจะบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่ถูกสังเกตซึ่งเกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่ง หรือกิจการใดกิจการหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนมากจะบันทึกในสิ่งที่เด่น ๆ สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจน

การจัดอันดับคุณภาพ (Rating)

การจัดอันดับคุณภาพเป็นการพิจารณาเรียงอันดับปริมาณหรือคุณภาพอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเปรียบเทียบกับบุคคล หรือสิ่งที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือประเภทเดียวกันในการเรียนการสอนนั้นตามปกติจะเป็นการพิจารณา เกี่ยวกับความสามารถของนักเรียน เช่น ความสามารถในการวาดเขียน การเล่นดนตรี การพูด เป็นต้น

เครื่องมือที่ช่วยในการจัดอันดับคุณภาพที่นิยมมากที่สุดได้แก่ มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) มาตรฐานประมาณค่าที่รู้จักกันทั่วไปมี 3 แบบ ดังนี้

1. มาตรฐานประมาณค่าเป็นตัวเลข (Numerical Rating Scale) เป็นการให้ผู้ตอบจัดอันดับจากข้อความที่มีตัวเลขกำกับไว้ และกำหนดความหมายของตัวเลขไว้ เช่น

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	”	มาก

3	”	ปานกลาง
2	”	น้อย
1	”	น้อยที่สุด

2. มาตรการส่วนประมาณค่าเป็นกราฟ (Graphic Rating Scale) เป็นการให้ผู้ตอบจัดอันดับตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้บนเส้นตรง โดยอ่านข้อความแล้วลงความเห็นบนจุดที่กำหนดไว้ตัวอย่างนักเรียนให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนเพียงใด

3. มาตรการส่วนประมาณค่าจากความหมายทางภาษา (Semantic Differential Scale) เป็นการให้ผู้ตอบตัดสินใจจัดอันดับโดยตัดสินตามความหมายของคำ 2 คำ ที่มีความหมายตรงกันข้าม ตัวอย่าง

การบรรยายของวิทยากร

น่าสนใจ 3 2 1 0 1 2 3 น่าเบื่อ

เหมาะสม 3 2 1 0 1 2 3 ไม่เหมาะสม

เนื่องจากแบบจัดอันดับคุณภาพคล้ายกับแบบสอบถามดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้นจึงมีหลักการสร้างข้อดีและข้อเสียส่วนใหญ่คล้ายกัน ส่วนประโยชน์ของแบบจัดอันดับคุณภาพ ที่สำคัญมีดังนี้

1. เป็นแบบวัดที่สามารถนำคุณลักษณะของนักเรียนมาเปรียบเทียบกันได้
2. เป็นแบบวัดที่ช่วยในการประเมินผลพฤติกรรมของผู้สังเกตได้
3. ทำให้การประเมินค่าสิ่งที่เป็นนามธรรมมีความถูกต้อง เหมาะสมมากขึ้น

การสัมภาษณ์ (Interview)

เครื่องมือนี้ใช้สำหรับวัดความคิดเห็นของบุคคล โดยการสนทนา ซักถามโต้ตอบระหว่างบุคคล ลักษณะตัวต่อตัว การสัมภาษณ์ดีกว่าการสังเกต เพราะผู้สัมภาษณ์สามารถใช้ตา หู และปาก ในขณะที่สัมภาษณ์ได้ ผู้สัมภาษณ์ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้ถูกสัมภาษณ์โดยสร้างความเชื่อถือ รักษาอารมณ์ให้มั่นคง แสดงความสนใจและสัมภาษณ์ และบันทึกผลการสัมภาษณ์อย่างตรงไปตรงมา

หลักการสร้างแบบสัมภาษณ์

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ ให้แน่นอนและชัดเจนว่า จะถามเรื่องอะไร ก็ข้อถามจากใคร
2. ศึกษาเรื่องที่จะสัมภาษณ์ให้ละเอียด เพื่อเตรียมสร้างคำถามให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์

3. นำคำถามที่สร้างไปทดลองสัมภาษณ์ผู้ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับผู้ที่ถูกสัมภาษณ์เพื่อปรับปรุงคำถามให้เหมาะสม รัดกุม

4. วางรูปแบบของแบบสัมภาษณ์ให้ง่ายและสะดวกในการจดบันทึก
ข้อดีของแบบสัมภาษณ์

1. ใช้ได้กับบุคคลทุกระดับ
2. ได้ข้อมูลด้านทัศนคติ ความสนใจ การควบคุมอารมณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ ซึ่งนำมาใช้ในการแนะแนวการเรียน การเลือกอาชีพ

3. ข้อมูลนำมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านสุขภาพ อารมณ์ การปรับตัวเข้ากับสังคมเศรษฐกิจ และทัศนคติ

4. ถ้าคำถามไม่ชัดเจน ผู้ถูกสัมภาษณ์มีโอกาสซักถามได้
ข้อเสียของแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์ที่ดีสร้างยาก
2. ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่มีอิสระที่จะตอบตามลำพังได้
3. ผู้สัมภาษณ์ต้องมีความรู้ความสามารถในการสัมภาษณ์ และการแปลผลการสัมภาษณ์
4. ใช้เวลามาก

แบบสอบถาม (Questionnaires)

เป็นข้อคำถามต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อต้องการทราบข้อเท็จจริง และความคิดเห็นจากผู้ตอบ แบบสอบถามเปิดโอกาสให้ตอบอย่างอิสระ โดยผู้ตอบวินิจฉัยด้วยตนเอง การตอบมีหลายแบบ คือ เลือกตอบ เต็มคำสั้น ๆ หรือข้อความยาว ๆ ดังนี้

1. แบบปลายเปิด เป็นคำถามกว้าง ๆ ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ตัวอย่าง นักเรียนมีวิธีช่วยพัฒนาสังคมได้อย่างไร ?

2. แบบปลายปิด เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามรายการที่กำหนดให้มีหลายชนิด คือ

2.1 แบบให้เลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก ตัวอย่าง ท่านคิดว่า การฝึกอบรมการเป็นผู้นำครั้งนี้ได้ผลหรือไม่ได้ผล ไม่ได้ผล

2.2 แบบให้เลือกตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก ตัวอย่าง ท่านคิดว่า ผู้มีอิทธิพลต่อท่านในการเลือกเรียนวิทยาลัยครู คือใคร (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

บิดา มารดา

บิดา-มารดา ผู้ปกครอง

ครู- อาจารย์ เพื่อน

หลักการสร้างแบบสอบถาม

1. กำหนดขอบข่ายของสิ่งที่จะสอบถามเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ เช่น ต้องการวัดทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อวิทยาลัย แบ่งให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นเป็นด้านต่าง ๆ คือ สิ่งแวดล้อมในวิทยาลัยการสอนของอาจารย์ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดในวิทยาลัย การบริหาร และการบริการต่าง ๆ ในวิทยาลัย
2. กำหนดข้อความคำถามเพื่อถามรายละเอียดให้ครอบคลุมในแต่ละเรื่อง ผู้เขียนข้อความคำถามต้องศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด และพยายามเลือกเฉพาะคำถามที่จำเป็น
3. เรียงลำดับข้อความคำถามให้ต่อเนื่องเป็นเรื่องเดียวกัน และเรียงคำถามจากง่ายไปยาก
4. เขียนคำชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นความสำคัญของการตอบแบบสอบถาม อธิบายวิธีตอบให้ชัดเจน อาจมีตัวอย่างประกอบการตอบ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การวางรูปแบบของแบบสอบถามให้ตอบง่ายและน่าตอบ
5. ควรมีการทดลองใช้แบบสอบถามนั้นก่อนใช้จริง เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ข้อดีของแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามธรรมดาสร้างไม่ยากนัก
2. ใช้ง่าย สะดวก ผู้ตอบใช้เวลาตอบไม่มาก และไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้งเหมือน

แบบทดสอบ

3. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายได้ง่าย เพราะแบบสอบถามมีโครงสร้างแน่นอน

ข้อเสียของแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามที่ดี สร้างยาก
2. ใช้ได้เฉพาะผู้ที่อ่านหนังสือออก
3. ข้อมูลที่ได้อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือไม่ครอบคลุมข้อความคำถาม เพราะปัญหาเกี่ยวกับภาษาที่ใช้และความร่วมมือของผู้ตอบ

สังคมมิติ (Sociometry)

เป็นเครื่องมือสำหรับพิจารณาความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างนักเรียนในชั้นเดียวกันว่าใครจับกลุ่มกับใคร หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีประโยชน์มากสำหรับใช้ประกอบการบริหารห้องเรียน จัดกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม จัดที่นั่งให้เหมาะสม ตั้งหัวหน้าห้อง ฯลฯ จากการทำแผนภาพสังคมมิติจะทราบว่า ใครเป็นผู้ที่เพื่อนชอบมากที่สุด หรือรองลงมา และผู้ที่ไม่ใครชอบเลย ครูต้อง

ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเฉพาะคนนั้น เพื่อหาทางแก้ไขให้สถานภาพทางสังคมของเขาดีขึ้น ครูอาจศึกษาสาเหตุจากสิ่งต่อไปนี้ เช่น

1. นักเรียนเข้ากับเพื่อนที่โรงเรียนไม่ได้ เข้ากับเพื่อนที่บ้านได้หรือไม่
2. นักเรียนคนนั้นเป็นนักเรียนใหม่ในชั้นหรือไม่
3. นักเรียนคนนั้นมีอายุแตกต่างจากเพื่อนร่วมชั้นมากน้อยเพียงใด
4. นักเรียนเกิดความสะเทือนใจในการที่ถูกเพื่อนทอดทิ้งหรือไม่

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า การปรับตัวทางสังคมของเด็กเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญอีกอย่างหนึ่งของการศึกษา การปรับตัวของเด็กขึ้นอยู่กับความสามารถของเด็กในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เด็กพบจากการได้สัมผัสกับผู้อื่น หรือสิ่งแวดล้อม การที่ครูทราบว่าเด็กคนหนึ่งได้รับเลือกจากเพื่อนนั้นเท่ากับได้ทราบความต้องการทางสังคม ความสนใจและการตัดสินใจของเด็ก ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้เป็นประโยชน์แก่ครูที่จะศึกษาปัญหาการปรับตัวของเด็กในชั้นเรียน และครูสามารถช่วยเด็กให้ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้

ความสำคัญของเครื่องมือนี้ขึ้นอยู่กับคำตอบที่เที่ยงตรงและจริงใจของเด็ก และครูควรระลึกเสมอว่า แผนภาพสังคมมิติของเด็กกลุ่มหนึ่ง ๆ จะมีความแตกต่างกัน อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และสิ่งแวดล้อมทางสังคม

การให้ปฏิบัติจริง (Situation Test)

เครื่องมือการวัดผลประเภทนี้เป็นการหาข้อมูลโดยการให้ปฏิบัติจริง เป็นการวัดความสามารถขั้นการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหลังจากได้มีการเรียนการสอนแล้วหลักการให้คะแนนควรพิจารณา 3 ด้านคือ

1. ปริมาณของการปฏิบัติ ใช้เวลามาก-น้อยเพียงไร ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาหรือไม่
2. คุณภาพ หมายถึง ความถูกต้อง ความเรียบร้อย คุณค่าของผลงานนั้น
3. วิธีปฏิบัติ ถูกต้องตามขั้นตอนหรือไม่ เลือกใช้เครื่องมือได้เหมาะสมกับหน้าที่ของ

เครื่องมืออื่น ๆ หรือไม่

ตัวอย่าง การวัดทักษะในการเขียนหรือการคัดลายมือ การวัดด้านปริมาณได้แก่ การเขียนได้เร็ว สามารถเขียนได้เสร็จก่อนคนอื่น โดยได้ปริมาณเท่ากัน หรือเขียนได้ในปริมาณที่มากกว่าในเวลาเท่ากัน

ด้านคุณภาพ ได้แก่ ความสามารถในการเขียนตัวอักษรได้สวยงาม เว้นช่องไฟได้ เหมาะสม เขียนถูกต้องตามอักขระวิธี เป็นต้น

ด้านวิธีปฏิบัติ ได้แก่ การวัดว่าเขียนพยัญชนะได้ถูกวิธีการหรือไม่ การจับปากกา เป็นต้น

การศึกษากรณี (Case Study)

หน้าที่ของครูอีกประการหนึ่ง คือ ต้องช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหา หรือเด็กที่ไม่พัฒนาเหมือนคนอื่น โดยศึกษาถึงสาเหตุของปัญหานั้น ๆ การศึกษาเด็กรายบุคคล เป็นการศึกษาประวัติของเด็กอย่างละเอียด เช่น ญาติ – พี่น้อง การเรียน อุปนิสัย สุขนิสัยในการกินการนอนและสิ่งแวดล้อมทางบ้าน ซึ่งข้อมูลบางส่วนอาจได้จากกระเปาะสนทนา การทดสอบวัดความสามารถทางสติปัญญา การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก นำข้อมูลที่ได้อามาตีความหมายอย่างระมัดระวัง เพื่อดำเนินการแก้ไขและเมื่อทำการแก้ไขอย่างไรแล้ว ต้องคอยติดตามผลว่า ได้ผลดีขึ้นหรือไม่ ถ้าไม่ดีขึ้นอาจใช้วิธีการอื่นต่อไปเช่น ปรึกษาจิตแพทย์ ถ้ามีปัญหารุนแรงอาจมอบให้เป็นหน้าที่ของจิตแพทย์แก้ปัญหาต่อไป

การสร้างจินตนาการ (Projective Techniques)

เป็นวิธีการสำรวจทัศนคติ ความสนใจทางบุคลิกภาพ และแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งเป็นการวัดทางจิตวิทยามีประโยชน์โดยตรงกับจิตแพทย์และนักจิตวิทยาใช้ในการค้นหาสภาพทางจิตใจด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข โดยเฉพาะบุคคลที่มีสภาพจิตใจทางสังคมที่ไม่เหมาะสมให้ดีขึ้น วิธีการนี้มีหลักการพื้นฐานว่า “เมื่อบุคคลมีโอกาสดังกล่าวจะแสดงปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเสรี บุคคลนั้นย่อมแสดงบุคลิกภาพของตนต่อปฏิกิริยานั้น ๆ ด้วย”

การสร้างจินตนาการมีจุดประสงค์ให้บุคคลนั้นแสดงความรู้สึกนึกคิดอย่างอิสระต่อสถานการณ์และสิ่งเร้าที่จัดให้ รวมถึงการตอบคำถามอย่างสบายใจ เพราะไม่มีการให้คะแนนถูก หรือ ผิด โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคล ดังนี้

1. บุคคลจะแสดงบุคลิกภาพของตนออกมาโต้ตอบกับสถานการณ์ อันเป็นสิ่งเร้านั้น เสมือนหนึ่งมีความหมายสำหรับตนโดยเฉพาะ
2. ปฏิกิริยาที่ผู้รับการทดสอบแสดงออก โดยไม่ต้องอาศัยความรู้ สติปัญญา แต่แสดงให้เห็นถึงทัศนคติ ความรู้สึก และบุคลิกภาพของผู้ตอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการสร้างจินตนาการ ดังนี้

1. ภาพสิ่งเร้าทางตา ที่นิยมใช้ คือ

1.1 Thematic Apperception Test (T A T) เป็นแบบทดสอบที่ประกอบด้วยภาพชุดที่ไม่ชัดเจน ให้ผู้ตอบบรรยายเหตุการณ์จากภาพนั้น ๆ ออกมาเป็นเรื่องราวตามความคิดของตนเอง

1.2 Rorschach Inkblot Test เป็นแบบทดสอบที่ประกอบด้วยภาพชุดจากหยดน้ำหมึกให้ผู้ตอบบรรยายว่า ภาพนั้นเป็นภาพอะไร ส่วนไหน มีลักษณะคล้ายอะไร

2. การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เป็นแบบทดสอบที่กำหนด คำนามและคำที่เกี่ยวข้องกับ คำนาม ให้ผู้ตอบหาความสัมพันธ์ของคำเหล่านั้น เพื่อศึกษาความรู้สึก ทัศนคติ และอารมณ์ เช่น พ่อ น่ารัก เลียด งู หนัก โต๊ะ น่ารัก

3. การแสดงออก เป็นวิธีการที่ให้ผู้ถูกทดสอบแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่น การเล่น การแสดงละครอย่างไม่มี การเตรียมตัวล่วงหน้า การวาดภาพ การระบายสี วิธีนี้ได้ผลดี โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาทางจิตใจ ซึ่งจะแสดงออกถึงความต้องการ ความสนใจอย่างเต็มที่เครื่องมือที่ใช้ในการวัดบุคลิกภาพเหล่านี้เป็นแบบทดสอบมาตรฐานที่มีคู่มือการใช้และมาตรฐานในการแปลความหมายพฤติกรรมแบบต่าง ๆ

สรุป เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีหลายประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะวิธีใช้ และประโยชน์ต่างกัน เพื่อให้ผู้ใช้เลือกใช้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดผล โดยมีหลักว่า พฤติกรรมบางพฤติกรรมอาจใช้เครื่องมือวัดหลายเครื่องมือและเครื่องมือวัดบางเครื่องมือ อาจวัดได้หลายพฤติกรรม ผู้ใช้เครื่องมือวัดผลแต่ละชนิดจึงต้องทราบลักษณะประโยชน์และข้อจำกัดต่าง ๆ ของเครื่องมือวัดผล จึงสามารถใช้เครื่องมือวัดผลในการรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามสภาพจริงของเด็กมากที่สุด

ลักษณะของเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ดี

เครื่องมือวัดผลทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล การใช้เครื่องมือที่ดีในการรวบรวมข้อมูล ย่อมทำให้ได้ข้อมูลที่ตีความคุณภาพ เชื่อถือได้ ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินผลที่ดีด้วย นักวิชาการกล่าวถึงลักษณะที่ดีของเครื่องมือวัดผลเป็นหนึ่งเดียวกันที่ ภัทรา นิคมานนท์ กล่าวไว้ ดังนี้ (ภัทรา นิคมานนท์.มปป. : 62-78)

1. ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง แบบทดสอบที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง แบบทดสอบที่สามารถให้คะแนนได้คงที่ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง คือ เด็กเก่ง ได้คะแนนมาก เด็กอ่อนได้คะแนนน้อย เมื่อวัดซ้ำเด็กเก่งได้คะแนนมาก และเด็กอ่อนได้คะแนนน้อยเหมือนเดิม
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความเหมาะสมในการนำแบบทดสอบไปใช้มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติการสอบ ได้แก่ การดำเนินการสอบ เวลาที่ใช้ในการสอบ การตรวจให้คะแนน การแปลผลและการนำผลไปใช้
4. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบ 3 ประการ คือ
 - 4.1 คำถามชัดเจน อ่านคำถามแล้วเข้าใจตรงกัน
 - 4.2 ตรวจให้คะแนนเป็นมาตรฐานเดียวกัน
 - 4.3 แปลความหมายของคะแนนเป็นอย่างเดียวกัน

5. ความยุติธรรม (Fair) หมายถึง แบบทดสอบที่ให้ความเสมอภาคแก่นักเรียนทุกคนถามในเรื่องที่เรียนไปแล้ว ไม่เปิดโอกาสให้เด็กเก่งใช้ไหวพริบเดาได้ถูก หรือเด็กอ่อนเก่งข้อสอบได้
6. คำถามยั่ว (Exemplary) หมายถึง แบบทดสอบที่คำถามมีลักษณะท้าทายให้อยากคิดอยากทำ การใช้รูปภาพเป็นคำถาม ทำให้ข้อสอบน่าสนใจมากขึ้น
7. ถามจำเพาะเจาะจง (Specification) หมายถึง แบบทดสอบที่มีคำถามชัดเจน เฉพาะเรื่อง นักเรียนอ่านแล้วเข้าใจทันทีว่า ต้องการให้ตอบอย่างไร
8. ถามสืบค้น (Searching) หมายถึง แบบทดสอบที่วัดพฤติกรรมที่สูงกว่าความจำ พยายามให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ฯลฯ
9. ระดับความยาก (Difficulty) หมายถึง แบบทดสอบที่ข้อสอบแต่ละข้อมีนักเรียนตอบถูกประมาณครึ่งหนึ่งของนักเรียนทั้งหมด ข้อสอบที่ยากมากหรือง่ายมาก ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ เพราะเปรียบเทียบความแตกต่างของเด็กไม่ได้
10. อำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง แบบทดสอบที่สามารถแยกนักเรียนเก่ง – อ่อนออกจากกันได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน นั่นคือต้องการคำถามที่นักเรียนเก่งตอบถูก นักเรียนอ่อนตอบผิด

ความสัมพันธ์ระหว่างการวัดผลกับกระบวนการเรียนการสอน

การจัดการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีระบบ ต้องเริ่มต้นจากปรัชญาหรือหลักการ โดยยึดเป็นหลักในการจัดการศึกษา จากนั้นจึงกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของแต่ละระดับ (ประถม มัธยม หรืออุดมศึกษา) ซึ่งไม่เหมือนกัน ครูผู้มีหน้าที่ให้การศึกษาแก่นักเรียนในระดับนั้น ๆ จะต้องศึกษาให้ถี่ถ้วน และยึดแนวปฏิบัติ เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จุดมุ่งหมายดังกล่าวจะระบุถึงลักษณะที่ต้องการอย่างกว้าง ๆ พิจารณาทำความเข้าใจยาก จึงต้องแยกเป็นจุดมุ่งหมายประจำกลุ่มวิชาหรือรายวิชาเพื่อให้ผู้สอนรายวิชานั้น ๆ ได้มองเห็นเป้าหมายของการสอนเด่นชัดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะบรรจุไว้ในหลักสูตร ของระดับนั้น ๆ

เมื่อจะทำการสอน ครูต้องจัดทำโครงการสอน เป็นรายบท และตั้งชื่อเรื่องที่จะเตรียมการสอนแต่ละครั้งตามตารางสอน นอกจากนี้ยังต้องทำโครงการวัดผล ตามจุดประสงค์ประจำบทเรียน ตั้งแต่ต้นภาคเรียน และเมื่อถึงระยะใกล้สอน ครูต้องจัดทำแผนการสอนให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งในการทำแผนการสอนที่ดี ต้องทำตามลำดับขั้น ดังนี้

1. เนื้อหา ต้องเขียนเป็นรายคาบหรือรายชั่วโมงตามตารางสอน โดยเขียนให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องที่อยู่ในโครงการสอน และเขียนเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญ พอสังเขป
2. ความคิดรวบยอด (Concept) หรือสรุปหลักการสำคัญ ต้องเขียนให้ตรงกับเนื้อหาที่จะสอน ส่วนนี้ถือเป็นหัวใจของเรื่อง ครูต้องทำความเข้าใจเนื้อหาที่จะสอนจนเข้าใจอย่างถ่องแท้จึงจะสามารถเขียนความคิดรวบยอดได้อย่างมีคุณภาพ

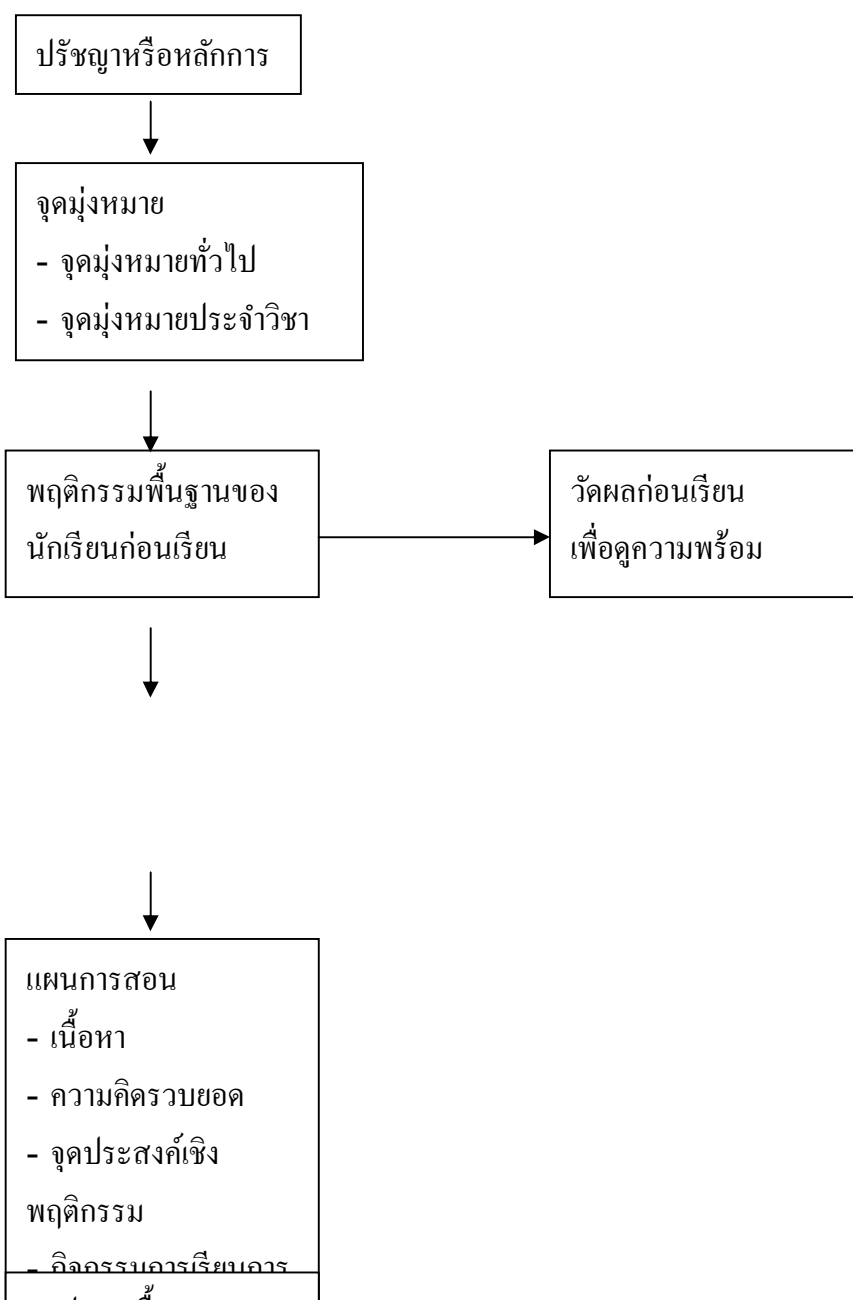
3. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ต้องเขียนให้สอดคล้องกับความคิดรวบยอด มิใช่เขียนตามอำเภอใจ หรือเขียนสอดคล้องเฉพาะเนื้อหาที่จะสอนเท่านั้น เพราะถ้าเป็นเช่นนั้นจะได้จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่เป็นเพียงพื้นฐาน หรือเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความรู้ความจำเท่านั้น

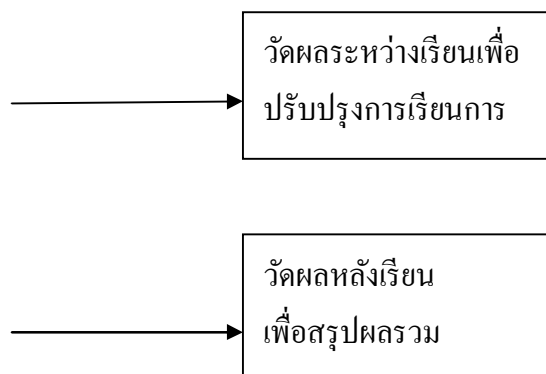
4. กิจกรรมการเรียนการสอน ในขั้นนี้ควรเขียนตามลำดับขั้นตอนที่คาดว่าจะสอนจริง ๆ โดยยึดเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

5. สื่อที่ใช้ ควรเลือกใช้หรือจัดทำให้สอดคล้องกับเนื้อหา โดยยึดหลักที่ว่า สื่อดังกล่าวต้องช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาได้ง่าย

6. วัดผล โดยคำนึงถึงเนื้อหา ความคิดรวบยอด จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม และช่วงที่ทำการวัด (วัดก่อนเรียน ระหว่างเรียน หรือหลังเรียน) ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบทุกกระยะว่า การสอนของครูบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ถ้าสรุปรูปแบบของกระบวนการเรียนการสอน จะได้ดังในภาพที่ 2





ภาพที่ 2 รูปแบบของกระบวนการเรียนการสอน

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า กระบวนการเรียนการสอนของครู มีขั้นตอนดังนี้

1. พิจารณา ปรัชญา หรือหลักการที่ระบุไว้ในหลักสูตร
 2. วิเคราะห์ จุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายประจำวิชา หรือกลุ่มวิชา ซึ่งครูต้องวิเคราะห์ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนเตรียมการสอน
 3. วิเคราะห์พฤติกรรมพื้นฐานของนักเรียนก่อนเรียนว่ามีความรู้ความสามารถเพียงใดเพื่อเตรียมให้ต่อเนื่องกับความรู้ใหม่ ในขั้นนี้จะมีการวัดผลก่อนเรียน
 4. ทำแผนการสอน โดยเริ่มจากการเตรียมเนื้อหาที่จะทำการสอน เขียนความคิดรวบยอด จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ และการวัดผลขณะทำการสอนและอาจจะวัดผลประจำบทเรียนหรือวัดตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับบทเรียน ในขั้นนี้เป็นการวัดผลระหว่างเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
 5. ทำการวัดผลปลายภาคเรียน หรือปลายภาค ซึ่งเป็นการวัดผลตามเนื้อหาที่ทำการเรียนการสอน รวมตลอดภาคเรียนหรือปี เรียกว่าวัดผลหลังเรียน เป็นการสรุปรวมเพื่อตัดสินผลการเรียน
- จากภาพที่ 2 เมื่อพิจารณาเฉพาะบทบาทของการวัดผลการศึกษาตามรูปแบบนี้ จะเห็นว่า การวัดผลการศึกษา เข้าไปเกี่ยวข้องในกระบวนการเรียนการสอน 3 ตอน คือ

1. การวัดผลก่อนการเรียนการสอน การวัดผลในตอนนี้เพื่อประเมินผลว่านักเรียนแต่ละคนมีพฤติกรรมพื้นฐานอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสภาพการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับพื้นฐานของนักเรียน จุดประสงค์ของการวัดผลในขั้นนี้คือ

1.1 นักเรียนมีความรู้พื้นฐานที่จะประสานต่อเนื่องกับสิ่งที่จะเรียนใหม่มากน้อยเพียงใด

1.2 วางแผนการสอนอย่างไรจึงจะเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของนักเรียน

1.3 จะเพิ่มเติมความรู้ และทักษะที่จำเป็นอะไรบ้าง สำหรับการเรียนต่อไปโดยอยู่ในรูปของการสอนเสริมความรู้ หรือการให้งานพิเศษ เป็นต้น

2. การวัดผลระหว่างเรียนหรือการวัดผลย่อย (Formative Measurement) ในขั้นนี้การวัดผลมีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะผลจากการประเมินแต่ละหน่วยย่อยผ่านไปแล้ว จะทำให้ครูทราบได้ว่าควรซ่อมเสริมนักเรียนคนใดในเรื่องใดบ้าง จุดประสงค์ในการวัดขั้นนี้คือ

2.1 มีใครบ้างที่ไม่ผ่านหน่วยการเรียนรู้และบกพร่องอย่างไร

2.2 เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในหน่วยนั้น ๆ ก่อนจะเรียนในหน่วยต่อไป ควรจัดการซ่อมเสริมอย่างไรให้กับผู้ที่ไม่ผ่าน

2.3 ควรจะสอนเพิ่มเติมความรู้ความคิดในแง่มุมใด

3. การวัดผลภายหลังสิ้นสุดการเรียนการสอนหรือการวัดผลรวม (Summative Measurement) การวัดผลในขั้นนี้จะกระทำหลังจากการเรียนการสอนจบภาคเรียนเพื่อประเมินผลการเรียนโดยสรุปรวมทั้งหมด จุดประสงค์ของการวัดผลในขั้นนี้คือ

3.1 นักเรียนมีความสำเร็จในการเรียนรู้ไปแล้วโดยสรุปผลรวมเท่าไร

3.2 ผู้สอนจะตัดสินผลการเรียนอย่างไร

3.3 ผู้สอนจะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเรียนการสอนโดยส่วนรวมอย่างไร

นอกจากนี้ ทิวัตต์ มณีโชติ (2549 : 34) ได้กล่าวถึงการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ว่า คำ 3 คำนี้มีความเกี่ยวเนื่องกันแต่แตกต่างกันที่ระยะเวลาและจุดประสงค์ของการวัดและประเมิน ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลก่อนเรียน

การวัดและประเมินผลก่อนเรียนมีจุดประสงค์เพื่อทราบสภาพของผู้เรียน ณ เวลา ก่อนที่จะเรียน เช่น ความรู้พื้นฐานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ก่อนเรียนอาจหมายถึง

1.1 ก่อนเข้าเรียน ซึ่งอาจจะตั้งแต่มก่อนเรียนระดับปฐมวัย หรือก่อนจะเริ่มเรียนหลักสูตรสถานศึกษานั้น เช่น สถานศึกษาที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ก่อนเรียนในที่นี้ อาจหมายถึงก่อนเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เป็นต้น

1.2 ก่อนเรียนช่วงชั้น หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับช่วงชั้น ให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเมื่อจบแต่ละช่วงชั้น ก่อนเรียนในที่นี้จึงหมายถึงก่อนจะเริ่มเรียนช่วงชั้นใดช่วงชั้นใดช่วงชั้นหนึ่ง

1.3 ก่อนเรียนแต่ละชั้น ถึงแม้จะมีการกำหนดเป็นช่วงชั้นแต่ชั้นเรียน หรือการเรียนแต่ละปีก็มีความสำคัญ โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา การเรียนแต่ละชั้น/ปี อาจหมายถึง การเรียนกับครูคนใดคนหนึ่ง (กรณีที่ครูคนเดียวสอนนักเรียนทั้งชั้นทุกวิชาหรือเกือบทุกวิชาโดยทั่วไปจะ

เป็นครูประจำชั้น) หรือเรียนครูกลุ่มหนึ่ง (สอนแยกรายวิชา) การวัดและประเมินผลก่อนเรียนแต่ละชั้นจะเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตลอดทั้งปี

1.4 ก่อนเรียนแต่ละรายวิชา มีลักษณะเช่นเดียวกับก่อนเรียนแต่ละชั้น การวัดและประเมินผลก่อนเรียนแต่ละชั้นอาจจะวัดและประเมินในภาพรวมหลาย ๆ วิชา แต่การวัดและประเมินผลประเภทนี้ แยกวัดและประเมินผลแต่ละรายวิชา โดยทั่วไปจะสอนโดยครูแต่ละคน สำหรับระดับมัธยมศึกษา รายวิชาส่วนใหญ่จัดการเรียนรู้เป็นรายภาคเรียน

1.5 ก่อนเรียนแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้เป็นการจัดหมวดหมู่เนื้อหาในสาระการเรียนรู้เดียวกัน โดยจัดเนื้อหาเรื่องเดียวกันหรือสัมพันธ์กันไว้ในหน่วยเดียวกัน การวัดและประเมินผลก่อนเรียนแต่ละหน่วย เพื่อให้ได้ข้อมูลความรู้พื้นฐานของผู้เรียนในเรื่องหรือหน่วยนั้น ซึ่งทั้งผู้เรียนและครูผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยนั้นได้อย่างเหมาะสม

1.6 ก่อนเรียนแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ คือ การวัดและประเมินผลก่อนเรียนแต่ละครั้งในหนึ่งหน่วยการเรียนรู้มักจะมีสาระที่จะเรียนรู้แยกย่อยสำหรับการสอนมากกว่า 1 ครั้งแต่ละครั้งจะมีแผนการจัดการเรียนรู้

การวัดและประเมินผู้เรียนก่อนเข้าเรียน แต่ละชั้น อาจจะดำเนินการโดยสถานศึกษา คณะครู หรือครูที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าว จุดประสงค์หลักเพื่อจัดตำแหน่งหรือแบ่งกลุ่มผู้เรียน วิธีการและเครื่องมือวัดไม่จำเป็นต้องใช้แบบทดสอบเพียงอย่างเดียว ควรใช้วิธีการและเครื่องมือวัดอย่างหลากหลาย เช่น การสังเกต การสอบถาม-สนทนา (ทั้งผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง) รวมทั้งการศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน สิ่งที่ไม่ควรละเลยคือ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถพิเศษ และข้อจำกัดหรือจุดบกพร่องของผู้เรียน

ส่วนการวัดและประเมินความสามารถของผู้เรียนก่อนที่จะเรียนเรื่องต่าง ๆ นั้นโดยทั่วไปเป็นหน้าที่ของครูผู้สอน จุดประสงค์เพื่อวินิจฉัยผู้เรียนว่ามีความรู้ความสามารถพื้นฐานในเรื่องที่จะเรียนระดับใด ซึ่งครูจะได้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีการและเครื่องมือวัดก็ควรมีความหลากหลายเช่นกัน โดยทั่วไปสาระของการวัดและประเมินก่อนเรียนประกอบด้วยดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 16-23)

1. การวัดและประเมินความพร้อมและพื้นฐานของผู้เรียน

การวัดและประเมินก่อนเรียนเป็นการตรวจสอบความรู้และทักษะพื้นฐาน และประเมินความพร้อมของผู้เรียนที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ การประเมินนี้จะทำให้ทราบระดับความรู้และทักษะพื้นฐานและความพร้อมของผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมหรือมีระดับความรู้และทักษะพื้นฐานไม่เพียงพอที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ ครูผู้สอนจะต้องเตรียมความพร้อมให้เพียงพอ นอกจากนี้ครูผู้สอนยังใช้ข้อมูลระดับความรู้และทักษะพื้นฐาน เป็นฐานในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม

กับผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวต่อไปได้เป็นอย่างดี การประเมินความพร้อมและพื้นฐานของผู้เรียนก่อนเรียนมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ความรู้และทักษะที่เป็นพื้นฐานของเรื่องที่จะต้องเรียน

1.2 เลือกวิธีการและจัดทำเครื่องมือสำหรับประเมินความรู้ และทักษะพื้นฐาน
อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.3 ดำเนินการประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้เรียน

1.4 นำผลการประเมินไปดำเนินการปรับปรุงผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐาน
อย่างเพียงพอก่อนดำเนินการสอน

1.5 จัดการเรียนการสอนในเรื่องที่จัดเตรียมไว้

2. การประเมินความรอบรู้ในเรื่องที่จะเรียน

เป็นการประเมินผู้เรียนในเรื่องที่จะทำการสอน เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะในเรื่องที่จะเรียนนั้นมากน้อยเพียงไร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้เรียนแต่ละคนว่าเริ่มต้นเรียนเรื่องนั้น ๆ โดยมีความรู้เดิมอยู่เท่าไรจะได้นำไปเปรียบเทียบกับผลการเรียน ภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนตามแผนการเรียนรู้แล้ว ว่าเกิดพัฒนาการหรือเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพียงไร ซึ่งจะ
ทำให้ทราบศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน และประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียน

2. การวัดและประเมินระหว่างเรียน

จุดประสงค์ของการวัดและประเมินผลระหว่างเรียน เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากการเรียนรู้และการร่วมกิจกรรมของผู้เรียน โดยเทียบกับผลการวัดและประเมินก่อนเรียน การวัดและประเมินระหว่างเรียนจะทำให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะเดียวกันยังสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูด้วย ข้อมูลจากการวัดและประเมินระหว่างเรียนจะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้เรียน ผู้สอน สถานศึกษา และผู้ปกครอง สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนาผู้เรียนให้สามารถบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การวัดและประเมินผลระหว่างเรียนมีแนวทางดังนี้

1. การวางแผนการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลระหว่างเรียน

2. เลือกวิธีการวัดและประเมินที่สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมหลักที่กำหนดให้
ผู้เรียนปฏิบัติ

3. กำหนดสัดส่วนการประเมินระหว่างเรียนกับประเมินหลังเรียน

4. จัดทำเอกสารบันทึกข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน

3. การวัดและประเมินผลหลังเรียน

การวัดและประเมินผลหลังเรียน คือ วัดและประเมินเมื่อจบหลักสูตร จบช่วงชั้น จบชั้น

เรียน สิ้นสุดรายวิชา แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจุดประสงค์ของการวัดและประเมินผลหลังเรียนเพื่อตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียน โดยเทียบกับจุดประสงค์หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังหรือมาตรฐานการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลหลังเรียน โดยทั่วไปมีจุดประสงค์เพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน ในขณะเดียวกันทำให้ได้ข้อมูลบ่งบอกถึงพัฒนาการของผู้เรียน และสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้การวัดและประเมินผลหลังเรียนอาจจะเป็นข้อมูลก่อนการเรียนในระดับต่อไป จึงเป็นประโยชน์ทั้งผู้เรียน และครูผู้สอน สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์

การวัดและประเมินผลหลังเรียนแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดและประเมินผลหลังเรียน จบหน่วยการเรียนรู้ หรือการประเมินหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียน โดยเทียบกับจุดประสงค์หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประโยชน์ เช่น

1.1 ปรับปรุงแก้ไข ซ่อมเสริมผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง หรือมาตรฐานการเรียนรู้

1.2 ปรับปรุงแก้ไขวิธีเรียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน

2. การวัดและประเมินผลหลังจบชั้นเรียนหรือจบการเรียนรายวิชา การวัดดังกล่าวเทียบได้กับการประเมินผลการเรียนปลายปี/ปลายภาคเรียน ซึ่งเป็นการประเมินในภาพรวมหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรอบ 1 ปีการศึกษาหรือ 1 ภาคเรียน เพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีจุดประสงค์หลัก คือ

2.1 ตัดสินคุณภาพของผู้เรียนในการเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคเรียน

2.2 เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงแก้ไข ซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชา

2.3 เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สรุป ความสัมพันธ์ระหว่างการวัดผลกับกระบวนการเรียนการสอน ดังนี้ ในทางการศึกษานั้นกิจกรรมที่เกิดขึ้นคือการจัดการเรียนการสอน จากนั้นต้องทำการวัดผลการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนนั้นและนำผลการวัดไปสู่การประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่เกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลดังนี้

ความนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ให้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ โดยกำหนดจุดหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) พร้อมกันนี้ได้ปรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ท้องถิ่นและสถานศึกษาได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของท้องถิ่น (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542)

จากการวิจัย และติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรในช่วงระยะ 6 ปีที่ผ่านมา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2546 ก., 2546 ข., 2548 ก., 2548 ข.; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547; สำนักผู้ตรวจราชการและติดตามประเมินผล, 2548; สุวิมล ว่องวานิช และนางลักขณ์ วิรัชชัย, 2547; Nutravong, 2002; Kittisunthorn, 2003) พบว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีจุดดีหลายประการ เช่น ช่วยส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษา ทำให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และมีแนวคิดและหลักการในการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวยังได้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่เป็นปัญหาและความไม่ชัดเจนของหลักสูตรหลายประการทั้งในส่วนของเอกสารหลักสูตร กระบวนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ และผลผลิตที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ได้แก่ ปัญหาความสับสนของผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดสาระและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้มาก ทำให้เกิดปัญหาหลักสูตรแน่น การวัดและประเมินผลไม่สะท้อนมาตรฐาน ส่งผลต่อปัญหาการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาและการเทียบโอนผลการเรียน รวมทั้งปัญหาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้ มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวการพัฒนาคน

ดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมี คุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

จากข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่ผ่านมา ประกอบกับข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคนในสังคมไทย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนา เยาวชนสู่ศตวรรษที่ 21 จึงเกิดการทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อ นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มีความเหมาะสม ชัดเจน ทั้งเป้าหมายของหลักสูตรในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การ ปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดหมาย สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็น ทิศทางในการจัดทำหลักสูตร การเรียนการสอนในแต่ละระดับ นอกจากนั้นได้กำหนดโครงสร้างเวลา เรียนขั้นต่ำของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละชั้นปีไว้ในหลักสูตรแกนกลาง และเปิดโอกาสให้ สถานศึกษาเพิ่มเติมเวลาเรียนได้ตามความพร้อมและจุดเน้น อีกทั้งได้ปรับกระบวนการวัดและ ประเมินผลผู้เรียน เกณฑ์การจบการศึกษาแต่ละระดับ และเอกสารแสดงหลักฐานทางการศึกษาให้มี ความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และมีความชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติ

เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นี้ จัดทำขึ้นสำหรับท้องถิ่น และสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในเอกสารนี้ ช่วยทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในทุกระดับเห็นผลคาดหวังที่ต้องการในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ชัดเจนตลอดแนว ซึ่งจะ สามารถช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่นและสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาหลักสูตรได้อย่าง มั่นใจ ทำให้การจัดทำหลักสูตรในระดับสถานศึกษามีคุณภาพและมีความเป็นเอกภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยัง ช่วยให้เกิดความชัดเจนเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และช่วยแก้ปัญหาการเทียบโอน ระหว่างสถานศึกษา ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติจนกระทั่งถึง

สถานศึกษา จะต้องสะท้อนคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเป็นกรอบทิศทางในการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ และครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังได้ ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องทั้งระดับชาติ ชุมชน ครอบครัว และบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบ โดยร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ในการวางแผน ดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุน ตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

วิสัยทัศน์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

หลักการ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสดำเนินการศึกษ้อย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ
3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

จุดหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม
2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้ เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง

มาตรฐานการเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมองและพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

1. ภาษาไทย
2. คณิตศาสตร์
3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นมาตรฐานการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระบุสิ่งที่นักเรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการเรียนรู้ มีความเฉพาะเจาะจงและมีความเป็นรูปธรรม นำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน และเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับการวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน

1. ตัวชี้วัดชั้นปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละชั้นปีในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3)
2. ตัวชี้วัดช่วงชั้น เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4- 6)

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว

เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิด ตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

2. กิจกรรมนักเรียน

เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันกัน เอื้ออาทร และสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย

2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร

2.2 กิจกรรมชุมนุม ชมรม

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

ระดับการศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดระดับการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน มีทักษะในการคิดวิจารณ์ คัดสรรสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้ง

ด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) การศึกษาระดับนี้เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำ และผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ

การจัดเวลาเรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียนขั้นต่ำสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมได้ตามความพร้อมและจุดเน้น โดยสามารถปรับให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาและสภาพของผู้เรียน ดังนี้

1. ระดับชั้นประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายปี โดยมีเวลาเรียนวันละ ไม่เกิน 5 ชั่วโมง

2. ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค มีเวลาเรียนวันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียนมีค่าน้ำหนักวิชา เท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.)

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค มีเวลาเรียน วันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักวิชา เท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.)

การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ กระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

- 4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
- 4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
- 4.1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน
- 4.1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

- 4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง
- 4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ
- 4.2.3 ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ
- 4.2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู
- 4.2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุง เลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียง เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้าและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก

2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอนรวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ
5. ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะๆ และสม่ำเสมอ

ในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษาควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหามีความถูกต้องและทันสมัย ไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่าย และน่าสนใจ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิด

โอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ผ่านตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม

การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง ปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน

1. การตัดสิน การให้ระดับและการรายงานผลการเรียน

1.1 การตัดสินผลการเรียน

ในการตัดสินผลการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คณิตศาสตร์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้น ผู้สอนต้องคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนเป็นหลัก และต้องเก็บข้อมูลของผู้เรียนทุกด้านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในแต่ละภาคเรียน รวมทั้งสอนซ่อมเสริมผู้เรียนให้พัฒนาจนเต็มตามศักยภาพ

ระดับประถมศึกษา

1. ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด
2. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
3. ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา
4. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่

สถานศึกษากำหนด ในการอ่าน คณิตศาสตร์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ระดับมัธยมศึกษา

1. ตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมดในรายวิชานั้น ๆ
2. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
3. ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา

4. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ในการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพิจารณาเลื่อนขั้นทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ถ้าผู้เรียนมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย และสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่าสามารถพัฒนาและสอนซ่อมเสริมได้ ให้อยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษาที่จะผ่อนผันให้เลื่อนขั้นได้ แต่หากผู้เรียนไม่ผ่านรายวิชาจำนวนมาก และมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาต่อการเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น สถานศึกษาอาจตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้เรียนซ้ำชั้นได้ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงวุฒิภาวะและความรู้ความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 การให้ระดับผลการเรียน

ระดับประถมศึกษา ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา สถานศึกษาสามารถให้ระดับผลการเรียนหรือระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียน เป็นระบบตัวเลข ระบบตัวอักษร ระบบร้อยละ และระบบที่ใช้คำสำคัญสะท้อนมาตรฐาน

การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ให้ระดับผลการประเมินเป็น ดีเยี่ยม ดี และผ่าน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องพิจารณาทั้งเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

ระดับมัธยมศึกษา ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา ให้ใช้ตัวเลขแสดงระดับผลการเรียนเป็น 8 ระดับ

การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ให้ระดับผลการประเมินเป็น ดีเยี่ยม ดี และผ่าน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องพิจารณาทั้งเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

1.3 การรายงานผลการเรียน

การรายงานผลการเรียนเป็นการสื่อสารให้ผู้ปกครองและผู้เรียนทราบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาต้องสรุปผลการประเมินและจัดทำเอกสารรายงานให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ หรืออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

การรายงานผลการเรียนสามารถรายงานเป็นระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียนที่สะท้อนมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้

2. เกณฑ์การจบการศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเกณฑ์กลางสำหรับการจบการศึกษาเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.1 เกณฑ์การจบระดับประถมศึกษา

1. ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน และรายวิชา/กิจกรรมเพิ่มเติมตามโครงสร้างเวลาเรียนที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
2. ผู้เรียนต้องมียุทธการประเมินรายวิชาพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินตามสถานศึกษาที่กำหนด
3. ผู้เรียนมียุทธการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามสถานศึกษาที่กำหนด
4. ผู้เรียนมียุทธการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามสถานศึกษาที่กำหนด
5. ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมียุทธการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินตามสถานศึกษาที่กำหนด

2.2 เกณฑ์การจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1. ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมไม่เกิน 81 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมตามสถานศึกษาที่กำหนด
2. ผู้เรียนต้องได้หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 14 หน่วยกิต
3. ผู้เรียนมียุทธการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ในระดับผ่าน เกณฑ์การประเมินตามสถานศึกษาที่กำหนด
4. ผู้เรียนมียุทธการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามสถานศึกษาที่กำหนด
5. ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมียุทธการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินตามสถานศึกษาที่กำหนด

2.3 เกณฑ์การจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1. ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติม ไม่น้อยกว่า 81 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 39 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมตามสถานศึกษาที่กำหนด
2. ผู้เรียนต้องได้หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 39 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติม ไม่น้อยกว่า 38 หน่วยกิต

3. ผู้เรียนมีผลการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ในระดับผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

4. ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

5. ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามที่สถานศึกษากำหนด

สำหรับการจบการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น การศึกษาเฉพาะทาง การศึกษา สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การศึกษาทางเลือก การศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส การศึกษาตามอัธยาศัย ให้คณะกรรมการของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ในแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เอกสารหลักฐานการศึกษา

เอกสารหลักฐานการศึกษา เป็นเอกสารสำคัญที่บันทึกผลการเรียน ข้อมูลและสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. เอกสารหลักฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.1 ระเบียบแสดงผลการเรียน เป็นเอกสารแสดงผลการเรียนและรับรองผลการเรียน ของผู้เรียนตามรายวิชา ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ผลการประเมินคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของสถานศึกษา และผลการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องบันทึก ข้อมูลและออกเอกสารนี้ให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เมื่อผู้เรียนจบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6) จบการศึกษามัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6) หรือเมื่อลาออกจากสถานศึกษาในทุกกรณี

1.2 ประกาศนียบัตร เป็นเอกสารแสดงวุฒิการศึกษาเพื่อรับรองศักดิ์และสิทธิของผู้ จบการศึกษา ที่สถานศึกษาให้ไว้แก่ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษา และผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา เป็นเอกสารอนุมัติการจบหลักสูตรโดยบันทึก รายชื่อและข้อมูลของผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษา บัณฑิตชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6)

2. เอกสารหลักฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด

เป็นเอกสารที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อบันทึกพัฒนาการ ผลการเรียนรู้ และข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับผู้เรียน เช่น แบบรายงานประจำตัวนักเรียน แบบบันทึกผลการเรียนประจำรายวิชา ระเบียบสะสม ใบรับรองผลการเรียน และ เอกสารอื่น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการนำเอกสารไปใช้

การเทียบโอนผลการเรียน

สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนในกรณีต่างๆได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคันและขอกลับเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้าศึกษาต่อในประเทศ นอกจากนี้ ยังสามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ เช่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนา สถาบันการฝึกอบรบอาชีพ การจัดการศึกษาโดยครอบครัว

การเทียบโอนผลการเรียนควรดำเนินการในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนแรก หรือต้นภาคเรียนแรก ที่สถานศึกษาและผู้ขอเทียบโอนเป็นผู้เรียน ทั้งนี้ ผู้เรียนที่ได้รับการเทียบโอนผลการเรียนต้องศึกษาต่อเนื่องในสถานศึกษาที่รับเทียบโอนอย่างน้อย 1 ภาคเรียน โดยสถานศึกษาที่รับผู้เรียนจากการเทียบโอนควรกำหนดรายวิชา/จำนวนหน่วยกิตที่จะรับเทียบโอนตามความเหมาะสม

การพิจารณาการเทียบโอน สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา และเอกสารอื่น ๆ ที่ให้ข้อมูลแสดงความรู้ความสามารถของผู้เรียน
2. พิจารณาจากความรู้ ความสามารถของผู้เรียนโดยการทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติ
3. พิจารณาจากความสามารถและการปฏิบัติในสภาพจริง

การเทียบโอนผลการเรียนให้เป็นไปตาม ประกาศ หรือ แนวปฏิบัติ ของกระทรวงศึกษาธิการ

หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมินที่ตรงตามความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผล การเรียนรู้รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอก ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษา, กรมวิชาการ,

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน และตัดสินผลการเรียน
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้
5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้
7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ
8. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้อย่างงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

ภารกิจในการวัดและประเมินผลการเรียน

ภารกิจในการวัดและประเมินผลการเรียนมีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2551ข : 15-31)

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนกลุ่มสาระทั้ง 8
2. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นการประเมินศักยภาพของผู้เรียนในการอ่านหนังสือ เอกสาร และสื่อต่าง ๆ เพื่อหาความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อความสุนทรีย์และประยุกต์ใช้แล้วนำเนื้อหาสาระที่อ่าน มาคิดวิเคราะห์ นำไปสู่การแสดงความคิดเห็น การสังเคราะห์ สร้างสรรค์ การแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ และถ่ายทอดความคิดนั้นด้วยการเขียนที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผลและลำดับขั้นตอนในการนำเสนอสร้างความเข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจนตามระดับความสามารถ

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

4. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน และเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละกิจกรรม และใช้เป็นข้อมูลประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

5. การประเมินตัดสินพิจารณาเลื่อนชั้นเรียนระดับประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการประเมินให้ผู้เรียนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์เลื่อนชั้นเรียน

6. การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

7. การสอนซ่อมเสริม เป็นการสอนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง กรณีที่ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ กระบวนการ หรือเจตคติ / คุณลักษณะ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดสถานศึกษาต้องจัดสอนซ่อมเสริมเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือไปจากการสอนตามปกติเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ เป็นการให้โอกาสแก่ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนา โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

8. การเทียบโอนผลการเรียน เป็นการประเมินผลการเรียน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้เรียนที่ศึกษาจากสถานศึกษาอื่นหรือรูปแบบการศึกษาอื่น ให้เป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

9. การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เป็นการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการดำเนินการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องและเป็นเอกสารหลักฐานแสดงวุฒิการศึกษาของผู้เรียน

10. การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียน เป็นการวางระบบและแผนงานการตรวจสอบการดำเนินการประเมินผลการเรียนของผู้มีหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นทันเหตุการณ์

11. การรายงานผลการประเมินผลการเรียน เป็นรายงานผลการดำเนินงานการเรียนรู้อย่างไรก็ตาม ผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้รับทราบความก้าวหน้าและผลการเรียนของผู้เรียนเพื่อให้ทุกฝ่ายใช้เป็นข้อมูลร่วมกับการปรับปรุงการเรียนของผู้เรียน การจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

12. การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประเมินผลของสถานศึกษาเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการดำเนินการประเมินผลการเรียนและภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ให้การประเมินผลการเรียนของสถานศึกษามีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกต้อง ยุติธรรมและมีผลการดำเนินงานที่น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับทั้งด้านสังคมและกฎหมายจากทุกฝ่ายซึ่งสถานศึกษาอาจจัดทำเป็นระเบียบของสถานศึกษาได้

แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

เป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียน รวมทั้งนำไปใช้ในการพิจารณาตัดสินความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียนด้วย

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย(กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2551 : 45-87)

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม
 2. การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน
 3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 4. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ
1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1 การประเมินผลก่อนเรียน เป็นการประเมินผลผู้เรียนก่อนที่จะทำการสอนเพื่อตรวจสอบความรู้และทักษะพื้นฐานที่ครูจะได้เตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป
 - 1.2 การประเมินผลระหว่างเรียน ดำเนินการดังนี้
 - 1.2.1 วางแผนการเรียนรู้และการประเมินผลระหว่างเรียนโดยครูผู้สอน
 - 1.2.2 เลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมหลักที่กำหนดให้นักเรียนปฏิบัติ แบ่งเป็น

1.2.2.1 การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล ได้แก่ การถามตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้ การสนทนาพบปะพูดคุยกับนักเรียน การสอบปากเปล่าเพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ การอ่านบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ของนักเรียน การตรวจแบบฝึกหัดและการบ้าน

1.2.2.2 การประเมินจากการปฏิบัติ ได้แก่ ภาระงานหรือกิจกรรมที่ครูกำหนดให้นักเรียนปฏิบัติเป็นรายบุคคล/กลุ่ม ภาระงานหรือกิจกรรมที่นักเรียนปฏิบัติเป็นปกติในชีวิตประจำวันและประเมินด้วยวิธีการสังเกต จดบันทึกเหตุการณ์เกี่ยวกับนักเรียน การสาธิต การทำโครงการ

1.2.2.3 การประเมินสภาพจริง ได้แก่ การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้นักเรียนปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง

1.2.2.4 การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน โดยการให้นักเรียนได้เก็บรวบรวมผลงานจากการปฏิบัติจริง

1.2.3 กำหนดสัดส่วนการประเมินระหว่างเรียนกับการประเมินรายภาคเรียนหรือรายปี ตามสัดส่วนและแนวดาเนินการในระเบียบที่สถานศึกษากำหนด

1.2.4 จัดทำเอกสารบันทึกข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน โดยครูผู้สอน

1.3 การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียน ประกอบด้วย

1.3.1 การประเมินหลังเรียน เพื่อตรวจสอบว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้หรือไม่ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินก่อนเรียนแล้วนักเรียนเกิดการพัฒนาก้าวหน้าขึ้นมากน้อยเพียงใด

1.3.2 การประเมินผลการเรียนรายปี/รายภาค เพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดชั้นปีหรือตัวชี้วัดช่วงชั้น ใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินได้อย่างหลากหลาย ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด เนื้อหาสาระกิจกรรม และช่วงเวลาในการประเมิน

2. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ขั้นตอนการดาเนินการในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน มีดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการพัฒนาและประเมินความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนของสถานศึกษา ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน และผู้แทนนักเรียน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ประเมินปรับปรุงแก้ไข และตัดสินผลการประเมินความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนรายปี (ระดับประถมศึกษา) รายภาค (ระดับมัธยมศึกษา) และจบการศึกษาแต่ละระดับ

2.2 ศึกษาปริมาณหรือความหมายของความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน กำหนดขอบเขต และตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนให้สอดคล้องกับบริบท และจุดเน้นของสถานศึกษาในแต่ละระดับการศึกษา

2.3 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันศึกษา หลักการประเมิน และพิจารณากำหนดรูปแบบ วิธีการพัฒนาและประเมินความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของสถานศึกษา

2.4 กำหนดแนวทางการพัฒนาและประเมินความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนให้สอดคล้องกับขอบเขตและตัวชี้วัดที่กำหนดในข้อ 2.2 และกำหนดระดับคุณภาพ หรือ เกณฑ์ในการประเมินเป็น 4 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดี ผ่าน และไม่ผ่าน เพื่อใช้ในการตัดสินผลรายปี(ระดับ ประถมศึกษา) รายภาค(ระดับ-มัธยมศึกษา) และจบการศึกษาแต่ละระดับ

2.5 ดำเนินการพัฒนา ประเมินและปรับปรุงแก้ไขความสามารถในการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง

2.6 สรุปและตัดสินผลการประเมิน บันทึกและรายงานผลการประเมินความสามารถ ในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ต่อผู้เกี่ยวข้อง

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ สถานศึกษา เพื่อดำเนินการดังนี้

3.1.1 กำหนดแนวทางในการพัฒนา แนวทางการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขปรับพฤติกรรม

3.1.2 พิจารณาตัดสินผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์รายปี (ระดับ ประถมศึกษา) รายภาค(ระดับมัธยมศึกษา) และการจบการศึกษาแต่ละระดับ

3.1.3 จัดระบบการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับพฤติกรรมด้วยวิธีการที่เหมาะสม และ ส่งต่อข้อมูลของผู้เรียนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 พิจารณานิยามหรือความหมายของแต่ละคุณลักษณะ พร้อมทั้งกำหนด ตัวชี้วัด หรือพฤติกรรมบ่งชี้ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละคุณลักษณะ และหากสถานศึกษาได้กำหนด คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติม สถานศึกษาต้องจัดทำนิยามพร้อมทั้งตัวชี้วัดเพิ่มเติมด้วย

3.3 กำหนดเกณฑ์และแนวทางการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้สอดคล้องกับ บริบทและจุดเน้นของสถานศึกษา กำหนดระดับคุณภาพ หรือเกณฑ์ในการประเมินตามที่หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ 4 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดี ผ่าน และไม่ผ่าน กำหนดประเด็นการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.4 แจ้งให้ครูผู้สอน ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประเมินและส่งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายทะเบียนวัดผล

3.5 ฝ่ายทะเบียนและวัดผลประมวลผลตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ กำหนด สรุปผลการประเมินและบันทึกข้อมูลลงใน ปพ.1 แล้วส่งครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น

3.6 ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นแจ้งผลการประเมินต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง

3.7 คณะกรรมการฯ นำข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาวางแผนงานต่อไป

4. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีวิธีการดำเนินงานต่อไปนี้

4.1 กำหนดตัวชี้วัดคุณลักษณะและความสามารถในการร่วมกิจกรรมโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจ วุฒิภาวะของผู้เรียน สอดคล้องกับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ

4.2 กำหนดเวลาให้สอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษาและเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม ทั้งนี้ เวลาเรียนสำหรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีละ 120 ชั่วโมงและชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 360 ชั่วโมง เป็นเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

4.3 ออกแบบแผนการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด

4.4 จัดกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดอย่างหลากหลาย น่าสนใจโดยเน้นเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม พฤติกรรมการปฏิบัติ และผลงาน / ชิ้นงาน

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2551 : 92-108) กล่าวถึงแนวปฏิบัติของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม ผู้สอนวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายวิชาตามตัวชี้วัดในรายวิชาพื้นฐานและตามผลการเรียนรู้ในรายวิชาเพิ่มเติม

ตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ ผู้สอนใช้วิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลาย ๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน โดยวัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน โดยสังเกตพัฒนาการและความประพฤติของผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม ผู้สอนควรเน้น การประเมินตามสภาพจริง การประเมินระหว่างเรียน มากกว่าการประเมินรายปี/รายภาค และใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินผลในลักษณะดังกล่าวต่อไป

1.1 การประเมินผลก่อนเรียน เป็นหน้าที่ของครูในแต่ละรายวิชาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต้องประเมินผลก่อนเรียน เพื่อหาสารสนเทศของนักเรียนในเบื้องต้น สำหรับนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพื้นฐานของนักเรียน ตามแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ แต่จะไม่นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการเรียน การประเมินผลก่อนเรียนประกอบด้วย การประเมินดังต่อไปนี้

1.1.1 การประเมินความพร้อมและพื้นฐานของนักเรียน เป็นการตรวจสอบความรู้ ทักษะ และความพร้อมต่าง ๆ ของนักเรียนที่เป็นพื้นฐานของเรื่องใหม่ ๆ ที่นักเรียนต้องเรียน โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อจะได้ทราบว่านักเรียนมีความพร้อมและพื้นฐานที่จะเรียนทุกคนหรือไม่ แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง ซ่อมเสริม หรือเตรียมนักเรียนให้มีความพร้อมและพื้นฐานที่พอเพียงทุกคน ซึ่งจะช่วยให้การเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนได้เป็นอย่างดี การประเมินความพร้อมและพื้นฐานของนักเรียนก่อนเรียนจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่ครูทุกคนจะต้องดำเนินการเพื่อเตรียมนักเรียนให้มีความพร้อมในการเรียนทุกครั้ง จึงจะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดหวังความสำเร็จได้อย่างแน่นอน การประเมินความพร้อมและพื้นฐานของนักเรียนก่อนเรียนมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1.1.1 วิเคราะห์ความรู้และทักษะที่เป็นพื้นฐานของเรื่องที่จะต้องเรียน

1.1.1.2 เลือกวิธีการและจัดทำเครื่องมือสำหรับประเมินความรู้ และทักษะพื้นฐานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.1.1.3 ดำเนินการประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของนักเรียน

1.1.1.4 นำผลการประเมินไปดำเนินการปรับปรุงนักเรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานอย่างเพียงพอก่อนดำเนินการสอน

1.1.1.5 จัดการเรียนการสอนในเรื่องที่จัดเตรียมไว้

1.1.2 การประเมินความรอบรู้ในเรื่องที่จะเรียนก่อนเรียน เป็นการประเมินนักเรียนในเรื่องที่จะทำการสอน เพื่อตรวจสอบว่านักเรียนมีความรู้และทักษะในเรื่องที่จะเรียนนั้นมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นของนักเรียนแต่ละคนว่าเริ่มต้นเรียนเรื่องนั้น ๆ โดยมีความรู้

เดิมอยู่เท่าไรจะได้นำไปเปรียบเทียบกับผลการเรียนที่เกิดขึ้นภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แล้วว่าการพัฒนาการเรียนหรือเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะทำให้ครูทราบถึงศักยภาพในการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนซึ่งจะใช้เป็นประโยชน์ในการสนองตอบการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มต่อไปได้ แต่ประโยชน์ที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นของการประเมินผลก่อนเรียนก็คือครูสามารถผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดเตรียมวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความรู้เดิมของนักเรียนว่าจะต้องจัดอย่างเข้มข้นหรือมากน้อยเพียงใดจึงจะทำให้แผนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสามารถทำให้การเรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาต่าง ๆ ตามตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้ ทุกคนหรือไม่ ในขณะที่ไม่ทำให้นักเรียนที่มีพื้นฐานความรู้เดิมอยู่แล้วเกิดความรู้สึกละเลยและเสียเวลาในสิ่งที่ตนรู้แล้ว การประเมินความรอบรู้ก่อนเรียนมีขั้นตอนการปฏิบัติเหมือนกับการประเมินความพร้อม แต่ต่างกันเฉพาะความรู้และทักษะที่จะประเมินเท่านั้น

1.2 การประเมินระหว่างเรียน เป็นการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบพัฒนาการของนักเรียนว่าบรรลุตามตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้ ในการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูได้วางไว้หรือไม่ ทั้งนี้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียนและส่งเสริมนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถให้เกิดพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ

การประเมินผลระหว่างเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 วางแผนการเรียนรู้และการประเมินผลระหว่างเรียน ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และแนวทางการประเมินผลให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งในแผนการจัดการเรียนรู้ควรระบุภาระงาน/ชิ้นงาน ที่จะทำให้นักเรียนบรรลุตามตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ด้วย

1.2.2 เลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมหลักที่กำหนดให้นักเรียนปฏิบัติ วิธีการประเมินที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการประเมินระหว่างเรียน ได้แก่ การประเมินจากสิ่งที่นักเรียนได้แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนมีสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นผลจากการเรียนรู้ ตามที่ครูได้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้วิธีการประเมินที่ครูสามารถเลือกใช้ในการประเมินระหว่างเรียน มีดังนี้

1.2.2.1 การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล ได้แก่ การถามตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้ การสนทนาพบปะพูดคุยกับนักเรียน การสอบปากเปล่าเพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ การอ่านบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ของนักเรียน การตรวจแบบฝึกหัดและการบ้าน พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.2.2.2 การปฏิบัติจากการปฏิบัติ เป็นวิธีการประเมินที่ครูมอบหมายงานหรือกิจกรรมให้นักเรียนปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด การประเมินจากการปฏิบัติครูต้องเตรียมการในสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระงานหรือกิจกรรมที่จะให้

นักเรียนปฏิบัติ และเกณฑ์การให้คะแนนแบบมิตินภาพ ซึ่งวิธีการปฏิบัติจะเป็นไปตามลักษณะงาน แบ่งออกเป็น ภาระงานหรือกิจกรรมที่ครูกำหนดให้นักเรียนปฏิบัติเป็นรายบุคคล/กลุ่ม จะประเมิน วิธีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและผลงานของนักเรียน ภาระงานหรือกิจกรรมที่นักเรียนปฏิบัติเป็น ปกติในชีวิตประจำวันจะประเมินด้วยวิธีการสังเกต จดบันทึกเหตุการณ์เกี่ยวกับนักเรียนการสาธิตและ การทำโครงการ การประเมินจากการปฏิบัติครูจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ประกอบการประเมิน เช่น แบบวัดภาคปฏิบัติ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบตรวจสอบรายการ รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนน แบบมิตินภาพ (rubrics)

1.2.2.3 การประเมินสภาพจริง (authentic assessment) เป็นการประเมินจาก การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้นักเรียนจะเป็นงาน หรือสถานการณ์ที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริงจึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน และเป็นองค์ รวมมากกว่างานปฏิบัติงานกิจกรรมการเรียนรู้ทั่วไป วิธีการประเมินสภาพจริงไม่มีความแตกต่างจาก การประเมินจากการปฏิบัติ เพียงแต่อาจมีความยุ่งยากในการประเมินมากกว่า เนื่องจากเป็น สถานการณ์จริงหรือต้องจัดสถานการณ์ให้ใกล้เคียง แต่จะเกิดประโยชน์กับนักเรียนมากเพราะจะทำให้ ทราบความสามารถที่แท้จริงของนักเรียน ว่ามีจุดเด่นและข้อบกพร่องในเรื่องใด อันจะนำไปสู่การ แก้ไขที่ตรงประเด็นที่สุด

1.2.2.4 การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (portfolio assessment) เป็นวิธีการ ประเมินที่ช่วยส่งเสริมให้การประเมินตามสภาพจริงมีความสมบูรณ์ สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของ นักเรียนมากขึ้น โดยการให้นักเรียนได้เก็บรวบรวมผลงานจากการปฏิบัติจริง ทั้งในชั้นเรียนหรือใน ชีวิตจริงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มาจัดแสดงอย่างเป็นระบบโดยมี จุดประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นความพยายาม เจตคติ แรงจูงใจ พัฒนาการ และผลสัมฤทธิ์ของการ เรียนรู้ของนักเรียนการวางแผนดำเนินการประเมินด้วยแฟ้มสะสมงานที่สมบูรณ์จะช่วยให้ครูสามารถ ประเมินจากแฟ้มสะสมงานแทนการประเมินจากการปฏิบัติจริงได้

1.2.3 กำหนดสัดส่วนการประเมินระหว่างเรียนกับการประเมินผลรายภาคเรียนหรือ รายปี เพื่อมุ่งนาสารสนเทศมาพัฒนานักเรียนและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู การ ประเมินระหว่างเรียนที่ดำเนินการอย่างถูกต้อง เข้มงวดและจริงจัง จะให้ผลการประเมินที่สะท้อนภาพ ความสำเร็จ และศักยภาพของนักเรียนได้ถูกต้อง สมบูรณ์และน่าเชื่อถือ ดังนั้นควรให้น้ำหนัก ความสำคัญของการประเมินระหว่างเรียนในสัดส่วนที่มากกว่าการประเมินรายภาคเรียนหรือรายปี ทั้งนี้โดยคำนึงถึงธรรมชาติของวิชาและตัวชี้วัดเป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามในการประเมินเพื่อตัดสิน ผลการเรียนรู้รายวิชารายภาคเรียนหรือรายปี ต้องนาผลการประเมินระหว่างเรียนไปใช้ในการตัดสินผล การเรียนรู้ด้วย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามสัดส่วนและแนวดำเนินการในระเบียบที่สถานศึกษากำหนด

1.2.4 การจัดทำเอกสารบันทึกข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน ครูต้องจัดทำเอกสารบันทึกข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการประเมินผลระหว่างเรียนอย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมนักเรียน ใช้เป็นหลักฐานสำหรับการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และใช้เป็นหลักฐานสำหรับตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความยุติธรรมในการประเมินทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด ข้อมูลหลักฐานการประเมินระหว่างเรียนที่พึงแสดง ได้แก่ วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เกี่ยวกับความสามารถของนักเรียนตามวิธีการประเมิน เช่น บันทึกการสังเกตพฤติกรรม บันทึกคะแนนผลจากการประเมินชิ้นงาน บันทึกคะแนนการประเมินโครงการ บันทึกเกี่ยวกับการประเมิน แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

1.3 การประเมินสรุปผลการเรียน เป็นการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของนักเรียน เมื่อผ่านการเรียนรู้ในช่วงเวลาหนึ่งหรือสิ้นสุดการเรียนรู้รายวิชา รายภาคเรียน/รายปี ประกอบด้วย

1.3.1 การประเมินหลังเรียน เป็นการประเมินนักเรียนในเรื่องที่ได้เรียนจบแล้ว เพื่อตรวจสอบว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้หรือไม่เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินก่อนเรียนแล้วนักเรียนเกิดการพัฒนาก้าวหน้าขึ้นมากน้อยเพียงใด ทำให้สามารถประเมินได้ว่านักเรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้เพียงใดและกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นมีประสิทธิภาพในการพัฒนานักเรียนหรือไม่เพียงใด ข้อมูลจากการประเมินภายหลังเรียน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากมาย เช่น ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมนักเรียนให้บรรลุตัวชี้วัดหรือจุดประสงค์ของการเรียน ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินหลังเรียนนี้ถ้าจะให้สอดคล้องกับการประเมินก่อนเรียนเพื่อเปรียบเทียบพัฒนาการของนักเรียนสำหรับการวิจัยในชั้นเรียนควรใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินชุดเดียวกันหรือคู่ขนานกัน

1.3.2 การประเมินผลการเรียนรายปี/รายภาค เป็นการประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดชั้นปีหรือตัวชี้วัดช่วงชั้น นอกจากจะมีจุดประสงค์เพื่อการสรุปตัดสินความสำเร็จของนักเรียนในการเรียนสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาคเป็นสำคัญแล้ว ยังใช้เป็นข้อมูลสำหรับการแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริม นักเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลตัวชี้วัดของรายวิชาให้เกิดพัฒนาการและมีผลการเรียนตามตัวชี้วัดอย่างครบถ้วนด้วย

การประเมินผลการเรียนรายปี/รายภาค สามารถใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินได้อย่างหลากหลาย ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด เนื้อหาสาระ กิจกรรมและช่วงเวลาในการประเมิน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การประเมินดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์และสนับสนุนการเรียนการสอน จึงให้นำผลการประเมินผลระหว่างเรียนไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลการเรียนรายปี/รายภาค โดยสัดส่วนการประเมินผลระหว่างเรียนมากกว่าการประเมินผลรายปี/รายภาค

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ 2551ก : 26-27) กล่าวถึงสาระสำคัญการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ 4 ระดับ คือ

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนในรายวิชา/กิจกรรมที่สอนในการประเมินเพื่อพัฒนา ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเป้าหมายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การแสดงออกในการปฏิบัติ ผลงาน การแสดงกริยาอาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตลอดเวลาที่จัดกิจกรรม เพื่อดูว่าบรรลุตัวชี้วัดหรือมีแนวโน้มว่าจะ-

บรรลุตัวชี้วัดเพียงใด แล้วแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง การประเมินเพื่อตัดสินเป็นการตรวจสอบ ณ จุดที่กำหนดแล้วตัดสินว่าผู้เรียนมีผลอันเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่และมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บคะแนนของหน่วยการเรียนรู้ หรือของการประเมินผลรายภาค หรือรายภาคตามรูปแบบการประเมินที่สถานศึกษากำหนด ผลการประเมินนอกจากจะให้เป็นคะแนนหรือระดับผลการเรียนแก่ผู้เรียนแล้ว ต้องนำมาเป็นข้อมูลใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไปอีก

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คณิตศาสตร์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบายหลักสูตรโครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานซึ่งจัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดและหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการได้ด้วยการตรวจสอบข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันเวลาที่ อันเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

นอกจากนี้แล้วหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551(กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. 2551ข : 15-32) ยังได้กล่าวถึง การประเมินระดับชั้นเรียนว่า เน้นการประเมินตามสภาพจริง และเพื่อให้ครอบคลุมการประเมินทั้ง 4 ด้าน คือ การประเมินกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งแต่ละเรื่องมีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ มุ่งเน้นการประเมิน 3 ระยะคือ

1.1 ประเมินก่อนเรียน เพื่อวิเคราะห์ความพร้อมและพื้นฐานของผู้เรียนก่อนเรียน ทักษะพื้นฐานของเนื้อหาที่จะเรียนของผู้เรียนแต่ละคน นำไปเป็นข้อมูลวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 ประเมินระหว่างเรียน มุ่งพัฒนาตามสภาพจริงเพื่อตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนให้สอดคล้องเป็นไปตามตัวชี้วัด/มาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งนี้การประเมินจะต้องหลากหลายรูปแบบ เช่น การประเมินจากการสื่อสารส่วนบุคคลการประเมินจากการปฏิบัติ การประเมินสภาพจริง การประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน การประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม

1.3 ประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียนว่ามีพัฒนาการทางการเรียนรู้เพียงไร ศักยภาพการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการพัฒนารวมถึงตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ เป็นแนวทางปรับปรุงวิธีเรียนของผู้เรียน ตลอดจนสรุปตัดสิน

ความสำเร็จของผู้เรียนในการเรียนสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค หากผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่สถานศึกษากำหนด เช่น ไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ จะต้องดำเนินการซ่อมเสริมจึงผ่านรายวิชาในกลุ่มสาระนั้น ๆ

2. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นการประเมินศักยภาพของผู้เรียนในการอ่านหนังสือ เอกสาร และสื่อต่าง ๆ เพื่อหาความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อความสุนทรีย์และประยุกต์ใช้แล้วนำเนื้อหาสาระที่อ่านมาคิดวิเคราะห์นำไปสู่การแสดงความคิดเห็น การสังเคราะห์ สร้างสรรค์ การแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ และถ่ายทอดความคิดนั้นด้วยการเขียนที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผลและลำดับขั้นตอนในการนำเสนอสร้างความเข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจนตามระดับความสามารถในแต่ละระดับชั้นการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสรุปผลเป็นรายปี/รายภาค เพื่อวินิจฉัยและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียนและประเมินการเลื่อนชั้นเรียนตลอดจนการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 คุณลักษณะ ในการประเมินให้ประเมินแต่ละคุณลักษณะ แล้วรวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมินทุกฝ่ายและแหล่งข้อมูลหลายแหล่งเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาสู่การสรุปผลเป็นรายปี/รายภาคและใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

4. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน และเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละกิจกรรม และใช้เป็นข้อมูลประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ ในกรณีที่ผู้เรียนได้ผลการเรียน “มผ” สถานศึกษาต้องจัดซ่อมเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมในส่วนที่ผู้เรียนไม่ได้เข้าร่วมหรือไม่ได้ทำจนครบถ้วน แล้วจึงเปลี่ยนผลการเรียนจาก “มผ” เป็น “ผ” ได้ทั้งนี้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในปี การศึกษานั้น ยกเว้นมีเหตุสุดวิสัยให้อยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา

สรุป จากการทบทวนสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พบว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือ

1. การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน
2. การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุก

ระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษาเนื่องจากเป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้กับบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช(2527 : 279) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรคือการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากขึ้น หรือการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การให้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร หรือการพัฒนาบุคลากรคือการให้การศึกษา ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ในการพัฒนาบุคลากรนั้น อาจมีความหมายครอบคลุมใน 2 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรในขณะที่กำลังปฏิบัติงานอยู่แล้ว

ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์และคณะ(2536 : 175) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรให้มี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือจะปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปฏิบัติ งานเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน หรือองค์กรในที่สุด

สนอง เครือมาก (2536 : 1074) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่าการดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงาน ต้องการ หรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ดิลก พัฒน์วิชัยโชติ (2539 : 199) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคคลคือ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการในหน้าที่ ให้มากขึ้น หรือการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การให้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร หรือการพัฒนาบุคลากรคือ การให้การศึกษาความรู้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากขึ้น เหมาะสมกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือเพิ่มพูนทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการกล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความมุ่งหมายต่าง ๆ ดังนี้

สนอง เครือมาก (2536 : 1074) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่ เข้างานใหม่หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลก่อนที่ จะเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ งานให้สูงขึ้นเพื่อที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : 15-16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่

2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

3. เพื่อเพิ่มการผลิต

4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เขามีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่เขา

สรุป ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติให้สูงขึ้นเพื่อที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน และเพิ่มการผลิต

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

หน่วยงานต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมากดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

สนอง เครือมาก (2536 : 1074-1075) ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มาปฏิบัติงานใหม่แม้จะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาแล้วก็ตาม เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ รวมทั้งนโยบายของหน่วยงาน หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นก่อน โดยการจัดการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง

2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ จะมีลักษณะงานที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบวิธี การทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนบุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ

3. แม้บุคคลได้ปฏิบัติ หน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานจนถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นก็ตามแต่เนื่องจากนาน ๆ เข้าก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบวิธี การทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ถือว่าวิธีการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่ หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งมีความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ

4. โดยปกติกรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งบริหารใหม่ ๆ บุคคลเหล่านั้นมักจะมีปัญหาเนื่องจากไม่มีความรู้การ ฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง การฝึกอบรม (โดยมากเรียกใหม่เสียว่า“สัมมนา”) นักบริหารระดับสูง เป็นต้น

5. แม้บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้วก็ตามเนื่องจากในปัจจุบันนี้เป็น โลกแห่งการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนา งานของตนเองให้มี ผลงานสูงและประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไปเสมอ วิธีหนึ่ง ที่นิยมดำเนินการคือการ พัฒนาบุคคลในหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 155) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับคัดเลือกแล้ว

3. ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

สรุป **ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร** ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อหน่วยงานและบุคคล กล่าวคือ หน่วยงานได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในระดับบุคคล คือ บุคคลได้รับการพัฒนา ทำให้มีความรู้ ทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายวิธีดังที่นักวิชาการนำเสนอ ดังนี้ พันธ์ หันนาคิ นทร์(2526 : 135-139) สรุปกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน

1. การกำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา
2. การวางโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร
3. การจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2535 : 156) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนา
2. การวางแผนในการพัฒนา
3. การดำเนินการพัฒนา
4. การประเมินผลการพัฒนา

เมธี ปิณฑนันทน์ (2529 : 108) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากร ว่ามี 6 ขั้นตอน

คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนาบุคคล
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

สรุป **กระบวนการพัฒนาบุคลากร** ได้ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนา
2. การกำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา
3. การวางแผนในการพัฒนา

4. การดำเนินการพัฒนา

5. การประเมิน ผลการพัฒนา

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาครูในครั้งนี้ โดยใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอนข้างต้น

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

ในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีเทคนิควิธีหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาหลากหลายวิธีให้เลือกใช้ในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การฝึกอบรม

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2538 : 3) อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญและทัศนคติที่เหมาะสมให้ เกิดขึ้นแก่บุคลากรอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

พัฒนา สุขประเสริฐ (2540 : 4) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงานรวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้นมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2540 : 5-7) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์ 3 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge)
2. พัฒนาทักษะ (Skill)
3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude)

เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติแล้วอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน เมื่อกลับไปปฏิบัติ งานจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเจตคติในการปฏิบัติ งานทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น

1. เพิ่มพูนความรู้หรือสติปัญญาหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานบุคคล การเข้าใจการจัดการบริหาร รูปแบบการบริหาร ทำให้มีความรู้ คือ รู้ว่าสิ่งนั้น

เป็นอะไร และสามารถจดจำไว้ได้มีความรู้ ความเข้าใจ คือ รู้ในเหตุและผลของสิ่งที่ได้รู้นั้น สามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้องและแจ่มชัด สามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ นอกเหนือจากนี้แล้ว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ ได้เป็นลำดับความสัมพันธ์กัน สามารถสังเคราะห์ จัดเรียบเรียงและรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กระเจายกกันอยู่ เข้าเป็นแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ได้ และที่สำคัญที่สุดคือสามารถประเมินค่า คือ ตัดสินคุณค่าของสิ่งใดตามเกณฑ์ที่กำหนดได้

2. พัฒนาทักษะ การพัฒนาความชำนาญเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและพัฒนา มาช้านานรวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ ได้อย่างถูกต้องและคล่องตัว จนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำได้เองในสถานการณ์จริงของท้องถิ่นและความพร้อมของตน การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ ในการปฏิบัติ ทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูงขึ้นนั้น ก่อให้เกิดความมั่นใจได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง

3. การเปลี่ยนแปลงเจตคติ เมื่อสร้างเจตคติที่ดี เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีกำลังใจหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดี และพอใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานและเพิ่มทักษะความชำนาญการ แต่ละเลยการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติ งานในหน้าที่ให้เกิดผลดีขึ้น ทั้งที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงาน แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่นำความรู้ และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาไม่นำความรู้ และทักษะที่ได้รับมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้การฝึกอบรมไม่เกิดผลตามที่กำหนดไว้

1.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 11-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม โดยสรุปดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง
2. การฝึกอบรมจะมีวัตถุประสงค์หลักอยู่สองประการ คือ ประการแรก มีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และประการที่สองมีวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มพูนความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. การฝึกอบรมนั้นจะมีระเบียบวิธี การดำเนินการในทำนองเดียวกันกับการให้การศึกษา แต่จะแตกต่างกันอยู่ที่การฝึกอบรมจะจัดในระยะสั้น นกว่าการศึกษาและการฝึกอบรม

จะมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงกว่าการศึกษาคือ การฝึกอบรมจะสร้างความสามารถของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือเสริมความสามารถให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจะฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความชำนาญงาน ความเข้าใจ หรือทัศนคติที่ถูกต้องอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างพร้อม ๆ กันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาของแต่ละบุคคลที่จะฝึกอบรมหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะหน่วยงานเป็นสำคัญ

4. การฝึกอบรมนั้นสามารถดำเนินการได้ อย่างกว้างขวางหลายหลักสูตรตามความจำเป็น เช่น การอบรมบุคคลบรรจุใหม่หรือปฐมนิเทศ การอบรมก่อนการทำงาน การอบรมก่อนที่จะแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยหน่วยงานจัดทำขึ้นเองหรือหน่วยงานอาจส่งบุคคลไปรับการฝึกอบรมที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นก็ได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533 : 337) ได้กล่าวสรุปถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองทั้งเวลา แรงงานและงบประมาณ จึงถือว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กร และเป็นการลงทุนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่าโดยส่วนรวม ดังนั้นทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถเพิ่มผลผลิต ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน และก่อให้เกิดความมั่นคงขององค์กร

สมคิด บางโม (2538 : 16) กล่าวว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในเรื่องการเพิ่มผลผลิต การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน ลดเวลาในการเรียนรู้งาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

1.4 เทคนิคการฝึกอบรม

ลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมที่เป็นที่นิยมแพร่หลายที่สุด มีรายละเอียดดังนี้ (สมชาย หิรัญกิตติ . 2541 : 162)

1. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (One-the-Job Training : OJT) เป็นการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับวิธีการที่พนักงานทำงาน และให้พนักงานทำงานภายใต้การควบคุมของผู้ฝึกอบรม (สมชาย หิรัญกิตติ. 2541 : 162 อ้างอิงมาจาก Ivancevich. 1998 : 214) โดยความเป็นจริงแล้วพนักงานทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งในบริษัทจำนวนมากการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานเป็นเพียงวิธีการอย่างหนึ่งโดยจะมอบหมายให้พนักงานใหม่เรียนรู้มีหลายวิธี ซึ่งวิธีที่นิยมใช้ คือ

1.1 วิธีสอนงาน(Coaching) หรือการศึกษา(Under Study)

1.2 การหมุนเวียน(Jop Rotation)

1.3 การฝึกอบรมด้วยการฝึกงาน(Apprenticeship Training)

2. การฝึกอบรมแบบสอนงาน (Job Instruction : JTI) เป็นการฝึกอบรมโดยตรงจากการทำงาน (On the Job Training : OJT) (สมชาย หิรัญกิตติ . 2541 : 163 ; อ้างอิงมาจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2540 : 369) มีงานจำนวนมากที่ต้องทำตามลำดับขั้นตอนซึ่งการสอนที่ดีที่สุดคือการสอนแบบเป็นขั้น ๆ ไป กระบวนการดังกล่าวจะต้องเริ่มตั้งแต่การเขียนขั้นตอนทั้งหมดที่จำเป็นในงานโดยเรียงลำดับว่าควรทำอะไร แล้วเขียนจุดสำคัญเพื่อแสดงวิธีการและเหตุผลที่ต้องทำในแต่ละขั้นตอน

3. วิธีการบรรยาย (Lectures) เป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียว ซึ่งผู้สอนใช้ในการนำเสนอข้อมูลโดยใช้วิธีการพูดเป็นส่วนใหญ่การบรรยายมีข้อดีหลายประการ เช่น เป็นวิธีการที่รวดเร็วและง่ายในการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มใหญ่โดยอาจใช้สิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือและคู่มือเพื่อประกอบการบรรยาย

4. เทคนิคการใช้สื่อดัดแปลงเป็นการใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการฝึกอบรม เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วงจรปิด เทปวิทยุ วีดิโอเทป

1.5 ประเภทของการฝึกอบรม

กิตติมา ปริติติลล (2532 : 120-121) ได้เสนอประเภทของการฝึกอบรมไว้ 5 ประเภท คือ

1. การปฐมนิเทศ จัดขึ้นในกรณีที่มีการบรรจุคนเข้าทำงานใหม่เพื่อให้ทราบถึงแนวปฏิบัติ งานในองค์การ การวางตัว และรู้จักดำเนินงานในองค์การ

2. การฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรม โดยการลงมือปฏิบัติ งาน

3. ฝึกอบรมเทคนิคในการปฏิบัติ งานเฉพาะอย่างจะจัดให้มีขึ้นในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในองค์การหรือมีเครื่องมือใช้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น

4. ฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน การฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้บังคับบัญชาเพื่อเตรียมคนให้เหมาะสมกับการขยายงานขององค์การ

5. การฝึกอบรมระดับนักบริหาร เป็นวิธีการที่จะช่วยให้นักบริหารได้รับความชำนาญ ความถนัด ความรู้ และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 183-185) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน
2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ
3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว

4. การฝึกอบรมก่อนที่จะได้ เลื่อนตำแหน่ง

1.6 วิธีการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 33) ได้กำหนดวิธีการอบรมที่สำคัญๆ ไว้ดังนี้

1. การบรรยาย
 2. การอภิปราย
 3. การสัมมนา
 4. การระดมสมอง
 5. การสาธิต
 6. การแสดงบทบาทสมมติ
 7. ทัศนศึกษาและการศึกษาบทเรียนสำเร็จรูป
2. การประชุมเชิงปฏิบัติ การ

2.1 ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ภิญโญ สาร(2526 : 54) กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติ การ(Workshop) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติที่ได้เรียนรู้อา ท่กับได้ประยุกต์ทฤษฎีอย่างเต็มที่ทันทีที่ ได้เรียนรู มาใหม่ ๆ โอกาสจะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 28) กล่าวว่า มีการฝึกอบรมชนิดหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวั ตุประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคดังกล่าว คือ การประชุมฝึกปฏิบัติ การ(Workshop) เพราะว่าเทคนิคนี้ เป็นทางด้านวิชาการหรือ ทฤษฎี(Theory) และด้านปฏิบัติ (Practice) สำหรับทางด้านปฏิบัตินี้ นกัคงคำนึงสถานการณ์หรือ โลกอันแท้จริง (Real Situation or Real Word) ของเขา

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528 : 44) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติ การแก้ปัญหา ภาคปฏิบัติวิธีดำเนินการจึงมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย กล่าวคือ กาวางแผนและการดำเนินงาน เป็นไปตามความต้องการของส่วนรวม เป็นการนำเอากระบวนการของหมู่พวกแบบประชาธิปไตย มาใช้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ ควรพิจารณา เพื่อเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการคือ สถานที่ประชุม วิทยากรที่จะมาดำเนินการ สถานที่พักของวิทยากรและผู้ เข้าร่วมประชุม และการ จัดบริการต่าง ๆ รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประชุม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2534 : 5) กล่าวว่า การประชุมเชิง ปฏิบัติ การ เป็นการประชุม หรืออบรม โดยเน นให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจและ ทักษะทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ อย่างแท้จริง รู้จักแก้ปัญหา และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การ

ประชุมเชิงปฏิบัติ การเป็นการประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาวิธี การแก้ปัญหาหรือกำหนดมาตรการ อย่างใดอย่างหนึ่ง การปฏิบัติ ประกอบด้วยการประชุมย่อย การประชุมใหญ่ผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งหมดจะได้นำเอาความรู้ ประสบการณ์ไปเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

2.2 จุดเน้นของการประชุมเชิงปฏิบัติ การ

2.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธี การที่ จะปรับปรุงการศึกษาโดยทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง และอาศัยการเรียนรู้ จากผลสืบเนื่องของการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น

2.2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ต้องนำตัวเองเข้าไปร่วมในกิจกรรม เป็นการประชุม ที่บุคคลจะต้องดำเนินการเพื่อที่ จะปรับปรุงงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ (และใช้ แนวทางปฏิบัติของบุคคลอื่นเป็นข้อมูลหุติยภูมิ)

2.2.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการดำเนินการผ่านขั้นตอนของการสะท้อนภาพตนเอง ในลักษณะเกลียวสว่าน ซึ่งมีวัฏจักรของการวางแผน การดำเนินการ(การใช้แผนดำเนินงาน) การ สังเกต(อย่างมีระบบ) การสะท้อนข้อมูล และหลังจากนั้น ก็ย้อนกลับไปวางแผน การดำเนินการ การสังเกตและการสะท้อนข้อมูลเพื่อการวางแผนต่อไปใหม่การเริ่มต้นประชุมเชิงปฏิบัติ การที่ดีวิธี หนึ่งอาจทำได้โดยการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นที่ เกี่ยวกับเรื่องราวที่สนใจทั่ว ๆ ไป(ในลักษณะของ การสำรวจทั่วไปเพื่อหาข้อมูล) หลังจากนั้นก็พิ จารณาว่าข้อมูลเหล่านั้นสามารถสะท้อนให้เห็น อะไรได้บ้าง แล้วนำมาวางแผนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนหรืออาจจะเริ่มต้นด้วยการ ค้นคว้าหาสิ่งที่ควรจะเปลี่ยนแปลง รวบรวมข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็น ภาพลักษณ์และสร้างแผนงานที่ดีเพื่อการปฏิบัติการ ซึ่งการเริ่มต้นทั้งสองกรณีนี้คือ การทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาในด้านหนึ่ง และการปฏิบัติงานอีกด้านหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาและปฏิรูปโดย ผ่านกระบวนการของการประชุมเชิงปฏิบัติ ดำเนินการตามขั้น ortonและมีระบบ โดยผ่านการ กลั่นกรองวิพากษ์ วิเคราะห์จากกลุ่มผู้ดำเนินงานร่วมกัน

2.2.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการร่วมมือกันทำงาน การวิจั ยประเภทนี้ต้องม ีความรับผิดชอบในการกระทำในการปรับปรุงให้ดีขึ้น ขยายขอบเขตของความร่วมมือระหว่างกลุ่ม ที่ทำงานด้วยกันโดยตรงไปให้กว้างที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่ ื่อผลของการปฏิบัติที่ จะตามมา

2.2.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการก่อให้เกิดช ุมชนแบบพัฒนาตัวเอง โดยสมาชิกจะ เข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือทุกขั้น ortonของกระบวนการประชุม (การวางแผน การปฏิบัติ งานตามแผน การสังเกต และการสะท้อนข้อมูล) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างชุมชนให้พึ่งตนเองม ีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองในด้านความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ปฏิบัติ และผลสืบเนื่องที่ คามมามีความเป็นอิสระในการที่ จะคิดเกี่ยวกับสถาบันและตนเอง เพื่อที่จะสร้างกฎระเบียบ และ คุณค่าทางสังคมของตนเองขึ้น

2.2.6 การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีระบบที่บุคคล ปฏิบัติการตามเจตนาที่ไตร่ตรองแล้ว ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำโดยบังเอิญ หรือไม่มี แผนงานแต่เป็น กระบวนการของการใช้สติปัญญาอย่างรอบคอบเพื่อจะดำเนินการใด ๆ ในการพัฒนาศึกษาให้เป็น ที่ยอมรับ (มีข้อมูลพร้อมเพรียงที่จะยอมรับในการปฏิบัติตัว) โดยผ่านแนวทางของชีวิตที่ แน่นนอน

2.2.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับบุคคลในการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการ ปฏิบัติ สอบถามถึงความสัมพันธ์ที่ เกี่ยวข้องระหว่างเหตุการณ์ การกระทำ และผลสืบเนื่องที่ เกิดขึ้นทำให้เข้าใจสภาพความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลของการกระทำต่อชีวิตของเขา ซึ่งทฤษฎีของการประชุมเชิงปฏิบัติการได้พัฒนาตามแนวหลักการนี้ กล่าวคือ ใช้ผลของการ กระทำเป็นแนวทางในการพินิจ วิเคราะห์เพื่อพัฒนาการกระทำที่ผ่านกระบวนการของการประชุม เชิง ปฏิบัติการ

2.2.8 การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการเปิดให้บุคคลทำการปฏิบัติตามแนวคิดของ ข้อสมมติเกี่ยวกับสถาบันที่ไปทดสอบ โดยเก็บรวบรวมกิจกรรมจากแนวปฏิบัติที่ผ่าน มา ซึ่งมี ความผิดพลาดมาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติในครั้งต่อไป

2.2.9 การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการเปิดใจกว้างในการรวบรวมเหตุการณ์โดย ไม่เพียงแต่เก็บรายละเอียดที่จะอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนถูกต้องมากที่สุดเท่านั้น แต่จะ รวบรวมและวิเคราะห์ด้วยตนเองพร้อมทั้งการตัดสินใจชี้ ขาดปฏิกิริยาโต้ตอบและความประทับใจ กับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้นด้วย

2.2.10 การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการเก็บเรื่องราวส่วนตัว ซึ่งเราสามารถจะ บันทึกความก้าวหน้าและการสะท้อนความคิดเห็นของเราเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2 ชุด คู่ขนานกัน คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ เรากำลังศึกษาอยู่ และการเรียนรู้ เกี่ยวกับกระบวนการของ การศึกษา

2.2.11 การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการทางการเมือง เพราะการวิจัย นี้ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อผู้อื่นด้วยเหตุผลนี้ การประชุมเชิง ปฏิบัติการจะทำให้เกิด การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทั้ง ในตัวของผู้วิจัยและผู้อื่นอีกด้วย

2.2.12 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับคนในการวิเคราะห์ขั้นวิกฤติเกี่ยวกับ สถานการณ์ (ชั้นเรียน โรงเรียน ระบบ) ที่เขากำลังดำเนินการอยู่สถานการณ์เหล่านี้ เป็นระบบ ของสถาบันหรือแบบของการต่อต้านที่นักประชุมเชิงปฏิบัติการพบก็คือ การเปลี่ยนแปลงแนว ปฏิบัติที่ จะเกิดการต่อต้านที่นักประชุมเชิงปฏิบัติการพบก็คือ การเปลี่ยนแปลงแนวทางการ ปฏิบัติที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างแนวทางใหม่กับแนวทางเดิมที่ได้รับการยอมรับในสถาบันนั้น อยู่แล้ว (การยอมรับในแง่ของการสื่อสารการปฏิบัติการตัดสินใจ และงานด้านการศึกษาด้วยการ วิเคราะห์อย่างวิกฤติในสถาบันหนึ่งนั้น นักประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถจะเข้าถึงรากฐานของ

การต่อต้าน และความขัดแย้ง โดยมีการแข่งขันระหว่างการปฏิบัติ แนวคิดด้านการศึกษาค้นคว้า ด้านองค์กรและการตัดสินใจซึ่งความเข้าใจนี้จะช่วยให้นักวิจัยปฏิบัติ การสามารถผ่านพ้นอุปสรรคและการต่อต้านนี้ไปได้

2.2.13 การประชุมเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นด้วยงานเล็กๆโดยการทำงานผ่านกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงสามารถจะลองทำได้และขยายงานต่อไปเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นการวิพากษ์ วิเคราะห์แนวคิดหรือสถาบันซึ่งจะนำไปสู่ การปฏิรูปนโยบายหรือแนวปฏิบัติในชั้นเรียน โรงเรียน หรือระบบในวงกว้างต่อไป

2.2.14 การประชุมเชิงปฏิบัติการเริ่มจากวัฏจักรเล็กๆ ของการวางแผนการปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนภาพ ซึ่งจะช่วยให้นิยามประเด็นปัญหาแนวคิด และข้อตกลงเบื้องต้นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การนิยามปัญหาที่มีพลังสูงขึ้น เมื่อการดำเนินงานก้าวหน้าต่อไป

2.2.15 การประชุมเชิงปฏิบัติการเริ่มจากผู้ทำงานร่วมมือกันในกลุ่มเล็ก ๆ แต่จะกว้างขวางในการปฏิบัติงานชุมชน จนขยายผลของการปฏิบัติออกไป

2.2.16 การประชุมเชิงปฏิบัติการจะช่วยให้เราสามารถรวบรวมบันทึกความก้าวหน้าต่าง ๆ(ก) บันทึกเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงด้านกิจกรรมและการปฏิบัติ (ข) บันทึกความเปลี่ยนแปลงของสื่อภาษา(ค) บันทึกการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคม และรูปแบบขององค์กรที่อธิบายคุณลักษณะของการปฏิบัติของเรา และ(ง) บันทึกพัฒนาการในการรอบรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการของเรา

2.2.17 การประชุมเชิงปฏิบัติ การทำให้เราให้เหตุผลเกี่ยวกับงานด้านการศึกษากับบุคคลอื่นได้โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงเหตุการณ์ที่เรานำมาใช้การวิเคราะห์และการตรวจสอบเหตุผลว่าเรากำลังทำอะไรในการพัฒนาเหตุผลเหล่านี้ เราอาจจะขอให้ผู้อื่นพิจารณาการปฏิบัติงานของเราในแง่ของทฤษฎีและหลักฐาน เพื่อการสะท้อนผลการปฏิบัติด้วยตนเองอีกด้วย

3. การนิเทศ

3.1 ความหมายของการนิเทศงาน

วิลาศ สิงหวิสัย (2536 : 88-89) ได้กล่าวถึงการนิเทศงานว่าเป็นทั้ง งานบริหาร และงานบริการทางวิชาการ ลักษณะทั่วไปของการนิเทศงานอาจมองได้เป็น 3 ลักษณะ คือ มองในแง่ของกระบวนการทางสังคม(Social Process) กล่าวคือ การนิเทศงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในแบบปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร การนิเทศงานจะมองในแง่ภารกิจหน้าที่ (Function) ก็ได้คือช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง ผู้ปฏิบัติขาดความกระตือรือร้นช่วยให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานได้ชัดเจน ซึ่งก่อให้เกิดความยินดี และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมของหน่วยงาน การนิเทศงานจะมองในลักษณะหนึ่งในแง่ของผู้นำทางวิชาการ

ผู้นิเทศย่อมจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างการแนะหรือกรุยทางให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มหรือเป็นผู้เป็นที่ปรึกษาในกิจกรรมการทำงานอีกทั้งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมตามความคิดของตนเองอย่างต่อเนื่องกันมากยิ่งขึ้นด้วยการนิเทศงานเป็นวิธีการที่จำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาข้าราชการครูและถ้ากระทำอย่างถูกวิธี และเป็นระบบต่อเนื่องแล้วอาจได้ผลต่องานดีกว่าวิธีอื่น ๆ อีกด้วย การนิเทศงานช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 148) ได้ให้ความเห็นว่าการนิเทศเป็นสิ่งที่ผู้บริหารชั้นเหนือได้กระทำอยู่เป็นประจำต่อผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่า เช่น การแนะนำให้คำปรึกษา คำหารือช่วยแก้ปัญหา ซึ่งอาจจะทำได้หลายรูปแบบ เช่น การประชุม ปรึกษาหารือ การประชุมชี้แจงหรืออาจเป็นไปในลักษณะเป็นกันเอง เช่นการสนทนายามว่าง ในยามรับประทานอาหาร สิ่งที่ต้องพึงระมัดระวังก็คือ การนิเทศนั้นเป็นการดูแลเพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ การนิเทศไม่ใช่เป็นการไปจับผิดแล้วรายงานผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ปัญหาที่เรามักจะพบในเรื่องการนิเทศการศึกษาคือเราอาจจะได้ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ แต่ขาดประสบการณ์ในทางปฏิบัติ คำแนะนำจึงมักจะไม่เป็นไปตามความเป็นจริงเท่าที่ควร การนิเทศควรจะเริ่มจากการพิจารณาถึงปัญหาที่มีอยู่แล้วจึงเสนอความคิดหรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเหล่านั้นตามสภาพความเป็นจริงซึ่งไม่ใช่ของง่ายที่จะทำจึงมักจะนำไปสู่ ความไม่ได้ผลในการนิเทศอยู่เสมอในหลายแห่งการนิเทศคือการไปตรวจดูงานประจำ (Routine Work) มากกว่าการที่จะช่วยให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์

นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2534 : 193) ได้ให้ความหมายการนิเทศงาน คือ การพัฒนาและปรับปรุงวิธีทำงานของบุคลากรแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีที่สุด โดยการจัดกิจกรรมเสริมสมรรถภาพด้วยวิธี การต่าง ๆ ไม่ว่าเขาจะอยู่ในบทบาทหน้าที่อย่างไรและระดับใดของหน่วยงาน อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ซารี มณีสรี(2538 : 19) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามอย่างหนึ่งในหลาย ๆ อย่างที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษาที่มีคุณภาพทั้งด้านการเรียนและการสอน

ชาญชัย อาจิณสมภาร (2538 : 5) ได้ให้คำจำกัดความของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของเขาเอง และสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาที่พึงประสงค์

3.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่ จะช่วยครูให้เป็นครูที่สอนดียิ่งขึ้น ช่วยเด็กให้ เรียนดีขึ้นและปรับปรุงโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญได้แก่

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนางานการนิเทศการศึกษาให้มี เป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นี้ ก็เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้ การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางาน ซึ่งได้แก่การสอนนั่นเอง
3. เพื่อสร้างการประชาสัมพันธ์ การสร้างการประชาสัมพันธ์นั้นเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนการเป็นผู้นำ- ผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำภายใต้การถูกบีบบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจนั้นถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการนิเทศ ทั้งนี้ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานหากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

3.3 หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาก็มุ่งหมายที่จะส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาให้ดีขึ้นและยังช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนก็คล้ายกับการบริหารการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยหลักในการให้ การนิเทศเป็นสำคัญเพื่อจะให้มีผลความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันผู้ที่จะนำวิธีการของการนิเทศการศึกษาไปใช้จำเป็นจะต้องคำนึงถึงหลักการของการนิเทศการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ ได้แก่

ซารี มณีศรี (2538 : 27 – 28) กล่าวว่า หลักการนิเทศเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จในการช่วยครู นักเรียนและโรงเรียน ให้เป็นนักเรียน ครูและโรงเรียนที่มีคุณภาพสาระสำคัญของหลักการนิเทศการศึกษา มีดังนี้

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงาน การแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป อาจทำได้โดย จัดให้มี การฝึกอบรมด้านวิชาชีพเพื่อให้ครูได้ทราบหลักการสอน พัฒนาหลักวิชาความรู้ใช้เทคนิควิธี สอนให้มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในการสอน มีประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน พัฒนาเจตคติในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ดี ปรับปรุงแบบประมวลการเรียนการสอน โครงการสอน จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรอันเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้ เรียน จัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ทั้งที่หาได้ในโรงเรียนและท้องถิ่น เข้าใจเทคนิคการประเมินผล ช่วยให้มีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่าง ๆ สรุปผลการวัด วางแผนช่วยเด็กเรียนล้าหลัง

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษา(ด้านวิชาการ) มากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ครูได้ใช้ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนของเด็กให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการวางแผน อำนาจหน้าที่ เป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ อำนาจย่อมเปลี่ยนแปลงตามครองครองธรรมทุกคนมีโอกาสที่จะเป็นผู้นำหากมีความสามารถ ความร่วมมือกันระหว่างครู ครูใหญ่คือ การช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ควรหลีกเลี่ยงการบังคับการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน การกะประเมินค่าเข้มงวดตรวจตรา จัดมาตรฐานและพิธีรีตอง สร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ และครูอยากจะทำสร้างสรรค์ หากเขามีความรู้สึกล้มเหลว ปล่อยให้ครูได้คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน งานนิเทศและงานพัฒนาหลักสูตรไม่ แยกกัน การนิเทศเกี่ยวข้องกับปัญหาของการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวางแผนพัฒนาหลักสูตร

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ยอมรับนับถือบุคคลอื่นเป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เห็นอกเห็นใจคนอื่น ตรงไปตรงมา หาโอกาสให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรีกับคนอื่น

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ ขวัญกำลังใจของครูสูงย่อมทำให้การสอนของครูดีไปด้วย สมรรถผลการเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้ขวัญและกำลังใจของครูดีการเรียนของเด็กจะดีตามไปด้วย ครูเหมือนวิชาชีพอื่น คือ ต้องการได้รับการยกย่องชมเชย การบำรุงขวัญ กิจกรรมบางอย่างต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ไม่ควรขอร้องให้ครูทำในสิ่งที่เขาไม่สามารถทำได้ไม่ขอร้องให้ครูทำในสิ่งที่ แม้ตัวเองก็ไม่ปรารถนาจะทำ

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยเฉพาะในชนบท ศึกษาและวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชนบท สำรวจการใช้แหล่งทรัพยากรในชนบทให้เกิดประโยชน์ ร่วมมือกับผู้นำ ในชนบทในการวางแผนปรับปรุงโรงเรียนและชุมชน ช่วยครูในการพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับสภาพของชนบท ปรับปรุงเทคนิคให้วิธีการสอนเหมาะสมกับเด็กในชนบท ส่งเสริมให้ครูจัดแสดงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสาธิตการเกษตร สืบสานศิลปวัฒนธรรม การอยู่แคมป์ เป็นต้น

3.4 กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานในการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ การดำเนินการนิเทศจะประสบความสำเร็จได้จะต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้ (สัจจอุทรานันท์. 2530 : 112 – 113)

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Planning-P) เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการ จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการนิเทศ

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน(Informing – I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่ จะดำเนินการว่า จะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปอย่างไม่ได้ผลหรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่ พอใจซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้ง

ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติงาน(Doing – D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะคือ

1. การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการดำเนินการในขั้นที่ 2
2. การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนด
3. การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ 4 สร้างเสริมกำลังใจ(Reinforcing – R) ขั้นนี้เป็นขั้นเสริมกำลังใจของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ได้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กันกับที่ผู้บริหารนิเทศกำลังปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

ขั้นที่ 5 ประเมินผลการนิเทศ(Evaluating – E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินการซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล ก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจจะทำได้โดยการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำใหม่อีกครั้งหนึ่ง

สำหรับกรณีที่ผลงานออกมายังไม่ถึงขั้นพอใจ หรือดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมด

สำหรับกรณีการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผล และถ้าหากประเมินผลพบว่าประสบผลสำเร็จที่ตั้งไว้ หากจะดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำได้เลยโดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องนั้นอีก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2533 : 42 – 53) ได้กำหนด
กระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ การนิเทศ

ขั้นที่ 4 การสร้างสื่อ เครื่องมือและวิธีการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงาน

การดำเนินการนิเทศตามวัฏจักรนี้ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้ว ต้องการจะหยุดกระบวนการทำงาน ก็ถือว่ากรณีนี้ได้สิ้นสุดลงแล้ว ครั้นต้องการเริ่มนิเทศในสิ่งใหม่หรือตั้งเป้าหมายใหม่ก็จะต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มแรก นั่นคือ วางแผนการทำงานให้มีความรู้ในสิ่งที่จะทำหลังจากนั้นจึงลงมือปฏิบัติงานโดยมีการนิเทศควบคู่ไปด้วยขณะเดียวกันผู้บริหารก็ต้องสร้างขวัญและกำลังใจระหว่างการทำงานและหลังการทำงาน และในขั้นสุดท้ายก็ดำเนินการประเมินผล

3.5 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งในประเทศอเมริกาและประเทศอื่น ๆ เพราะการนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการมีส่วนร่วมในการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศการดำเนินงานนั้นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น ความจริง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กระบวนการนิเทศแบบคลินิกยังมีลักษณะประชาธิปไตยที่ เป็นการนิเทศที่ยึดเอาครูเป็นศูนย์กลางในขณะเดียวกันก็จะประสานผลประโยชน์ของครูและโรงเรียนไว้ด้วยกัน ซึ่งหมายความว่าขณะที่การนิเทศมุ่งจะพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคลแต่ก็ต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของโรงเรียน (นิพนธ์ ไทยพานิช. 2532 : 25 – 26)

1. การนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบของโกลด์แฮมเมอร์ การนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบของโกลด์แฮมเมอร์นั้น (นิพนธ์ ไทยพานิช. 2532 : 99) ได้แบ่งขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมปรึกษา หลักสำคัญในการประชุมปรึกษาก่อนนิเทศ

เพื่อจัดสรรให้ เกิดภาพพจน์และขอบข่ายของวิธีการดำเนินนิเทศเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องแต่ละขั้นตอน ถึงแม้ว่าหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะมีความแตกต่างกัน เวลาลงมือปฏิบัติจริงก็เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศให้เกิดความเข้าใจซึ่งกัน เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกัน และแก้ไขสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทาง ข้อมูลจะถูกเก็บรวบรวมโดยวิธีที่ถูกต้องเหมาะสม ข้อมูลนั้นจะต้องเป็นข้อมูลที่ เกิดขึ้นจริงมีความตรงแม่นยำและมีความสมบูรณ์แบบสะท้อนให้เห็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดให้เป็นระเบียบ แยกแยะให้เป็นหมวดหมู่ให้มีระบบสามารถจัดการกับข้อมูลได้ เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศลงมือกระทำร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีความเสมอภาค เชื่อมั่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้รับการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมนิเทศ เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศ การหาข้อสรุปร่วมกันในการปรับปรุงข้อมูลให้ดีขึ้น การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นวิธี การประชุมนิเทศเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จะร่วมกันศึกษาหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์นิเทศ ในหลักของการนิเทศแบบคลินิคนั้นผู้รับการนิเทศมีสิทธิที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับต่อผู้นิเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์นิเทศของเขาที่จะช่วยให้ผู้นิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาทักษะในการนิเทศของเขาให้มีประสิทธิภาพ

2. การนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบของโอบานและโคพลแลนด์ (นิพนธ์ ไทยพานิช . 2532 : 154-161) ได้แบ่งการนิเทศแบบคลินิกไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประชุมก่อนการนิเทศ ขั้นตอนนี้ทำให้ครูจำกัดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นความกังวลห่วงใย ผู้นิเทศพยายามคลี่คลายให้กระจ่างขึ้นโดยช่วยเหลือให้ครูได้ชี้แจงและระบุถึงกิจกรรมที่ เฉพาะเจาะจงที่ เขามีความเป็นห่วง และกังวลใจในการนิเทศขั้นตอนนี้ เป็นการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมหรือตกลงร่วมกันสร้างเครื่องมือการนิเทศขึ้นมาที่จะช่วยให้สามารถเก็บบันทึกรวบรวมข้อมูลของพฤติกรรมที่ เกิดขึ้น

ตอนที่ 2 การสังเกต ผู้นิเทศจะลงมือสังเกตโดยใช้ เครื่องมือสังเกตที่ได้ตกลงกันไว้และบันทึกพฤติกรรมที่ เกิดขึ้นเฉพาะเจาะจงในเรื่องนั้น ๆ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผู้นิเทศจะจัดรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกตให้เป็นระเบียบและเป็นระบบที่สามารถชี้แจงอธิบายได้อย่างชัดเจน เพื่อพร้อมที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับต่อครูผู้นิเทศจะต้องลงมือทำการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นอย่างสมบูรณ์แบบเพื่อจะได้แปลหรือตีความหมายให้ชัดเจน

ตอนที่ 4 การประชุมหลังการนิเทศในขั้นนี้ผู้นิเทศนำข้อมูลมาจากการสังเกตมาชี้แจงต่อครูให้ครูมีโอกาสเห็นข้อมูลเหล่านั้น ให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะที่ครูมีโอกาสที่จะเข้าใจข้อมูลเหล่านั้นได้ และมีโอกาสที่จะวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นด้วย กรณีที่ผู้นิเทศวิเคราะห์ข้อมูล

เหล่านี้ แล้วจะไม่ เสนอผลการวิเคราะห์แต่จะพยายามใช้ทักษะในการนิเทศอย่างระมัดระวังและให้ข้อมูลป้อนกลับต่อตัวเขาเองด้วย

3. การนิเทศแบบคลินิกตามรูปแบบของแอคคีสันและแกลด์ (นิพนธ์ ไทยพานิช . 2532 : 161-164) ได้เสนอรูปแบบของการสอนแบบคลินิกได้อย่างกระชับรัดชัดเจน โดยให้ความคิดเห็นว่า วิธีนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการตามขั้นตอนการนิเทศซึ่งเรียกว่า“วัฏจักร” การนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดของแอคคีสันและแกลด์ ได้เสนอไว้ 3 วัฏจักร ดังนี้

วัฏภาคที่ 1 การประชุมปรึกษาหารือกัน ผู้นิเทศจะเริ่มกระบวนการนิเทศโดยจัดให้มีการประชุมปรึกษาร่วมกัน ในขณะทำการประชุมผู้นิเทศจะเปิดโอกาสที่ แท้ จริงและจริงจังให้ผู้รับการนิเทศได้ระบายชี้แจงถึงความวิตกกังวลที่มีอยู่ บทบาทของผู้นิเทศในขั้นนี้ คือต้องเป็นผู้รับฟังจากผู้รับการนิเทศอย่างจริงจัง แสดงความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือคลายซักถาม ปลอดภัยพยายามหาภาพพจน์ที่แท้จริงว่า จุดมุ่งหมายในการนิเทศที่แท้จริงคืออะไร ให้ผู้รับการนิเทศทำอย่างไร

วัฏภาคที่ 2 การสังเกต ผู้นิเทศจะทำการสังเกตบันทึกพฤติกรรม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสังเกตแบบต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมและใช้ได้ผลดีที่ได้ตกลงกันไว้ วิธีการเก็บข้อมูลการพิจารณาแล้วผู้ศึกษาให้ความสนใจที่จะพัฒนาสารสนเทศงานวิชาการโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศตามที่ กล่าวมาแล้ว

3.6 เทคนิคการนิเทศ

เทคนิคการนิเทศ หมายถึง วิธีนำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติ งานอย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาหรือสถานการณ์นั้น ๆ การนิเทศสมัยใหม่เน้นลักษณะผู้นิเทศที่เป็นทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้คงแก่เรียน ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี การที่จะนำเทคนิคการนิเทศไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบด้วยผู้มีความรู้พื้นฐานในการนิเทศ มีความเยียบแหลม และมีความมูมานะพากเพียร ซึ่งเทคนิคการนิเทศมีหลายอย่าง แต่ที่จะกล่าวถึงในที่นี้ เพียงบางอย่างเท่านั้น คือ

1. การประชุมปฏิบัติการ(Workshop) หรือการประชุมกลุ่มเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศที่จะช่วยในการนิเทศเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์รู้จักการแก้ปัญหาการหาข้อยุติให้ได้ การได้รับประสบการณ์และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การประชุมกลุ่มเพื่อการทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหาโดยลงมือปฏิบัติ การประชุมปฏิบัติการนี้ สามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว เพราะสามารถจัดให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ปัญหาและความต้องการ โดยมีวิธีการเตรียมสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก ประชุมปฏิบัติการ รายงานการประชุมและประเมินผล

2. การระดมความคิด (Brain Storming) หรือการระดมสมอง หมายถึง เทคนิค

ที่จะทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ จากการประชุมโดยให้ผู้ร่วมประชุมเสนอความคิดเห็นออกมาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดไว้แล้ว เพื่อการแก้ปัญหาหรือการกำหนดแนวทาง

ปฏิบัติสำหรับเรื่องนั้น ๆ มีวิธีการ ดังนี้

- 2.1 ประธานเสนอหัวข้อหรือปัญหาให้กลุ่มพิจารณา
- 2.2 ประธานอธิบายให้กลุ่มเข้าใจปัญหา
- 2.3 สมาชิกพิจารณาข้อเสนอด้วยการแสดงความคิดเห็น
- 2.4 สรุปให้ที่ประชุมจะเป็นผู้พิจารณา

3. การจัดทัศนศึกษา(Field Trip) การจัดทัศนศึกษาหรือการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นวิธีการนิเทศอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสนใจมากและนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง เป็นการนำผู้รับการนิเทศไปยังสถานที่ที่ปฏิบัติจริง เพื่อศึกษาสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองว่าเรื่องนั้นปฏิบัติอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร อาจมีการบรรยายสรุปหรืออธิบายประกอบการศึกษาดูงานโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ ก็ได้ (นงลักษณ์ สิ้นสืผล. 2542 : 106) มีวิธีการ ดังนี้

- 3.1 เลือกหน่วยงานที่จะไปศึกษาดูงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับ
- 3.2 ติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงาน
- 3.3 เตรียมกำหนดการ ยานพาหนะและประสานงานกับทุกฝ่าย
- 3.4 ปฏิบัติกิจกรรมการศึกษาดูงาน
- 3.5 ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานสรุปผลการศึกษาดูงาน

4. การประชุมกลุ่ม(Group Conference) การประชุมกลุ่มเป็นการพบปะระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งอาจจัดเป็นกลุ่มย่อย ๆ เช่น คณะกรรมการกลุ่มทำงาน กลุ่มสัมมนา หรืออาจจะจัดเป็นการประชุมใหญ่ ๆ เช่น การประชุมระดับโรงเรียน ระยะเวลาของการจัดอาจจัดเป็นเวลาสั้นๆ หรืออาจจัดเป็นเวลานาน ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดการประชุม เป็นวิธีที่ให้ผลในการปรับปรุงงานวิธีหนึ่ง วิธีการปฏิบัติ แตกต่างกัน หลักสำคัญในการประชุม ดังนี้

- 4.1 การประชุม ควรมีความมุ่งหมายที่แน่นอน
- 4.2 ควรวางแผนการประชุม อย่างดีทั้งในเรื่องเนื้อหาและวิธีการ
- 4.3 สร้างทัศนคติที่ดี ให้เห็นคุณค่าของการประชุม
- 4.4 เรื่องที่ประชุมเป็นเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน
- 4.5 ควรมีผู้นำที่ดีตลอดเวลาและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น
- 4.6 ควรจบลงด้วยการสรุปและแผนที่จะกระทำข้างหน้า

สรุป กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาในครั้งนี้ ใช้ การศึกษาดูงาน การประเมินตนเอง การฝึกอบรม และการนิเทศในระหว่างการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้และการปฏิรูปการศึกษา

ในการจัดการสมัยใหม่ในยุคแห่งสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based society) มองความรู้ว่าเป็นทุนทางปัญญาใช้สร้างคุณค่า และมูลค่า (Value) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการใช้ทุนทางปัญญาไปสร้างมูลค่าและคุณค่า และในขณะเดียวกันทุนทางปัญญาก็เพิ่มพูนขึ้นด้วยกระบวนการนี้เป็นวงจรไม่รู้จบ มีการหมุนเป็นเกลียวความรู้ (Knowledge – based society) ยกระดับเป็นพลวัต

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำหรับใช้และสร้างเสริมพลังที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์ คือ พลังสร้างสรรค์และพลังปัญญาของกลุ่มที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยที่กลุ่มมีทักษะในการใช้พลังปัญญาทั้งของบุคคลภายในกลุ่ม และบุคคลภายนอกกลุ่ม

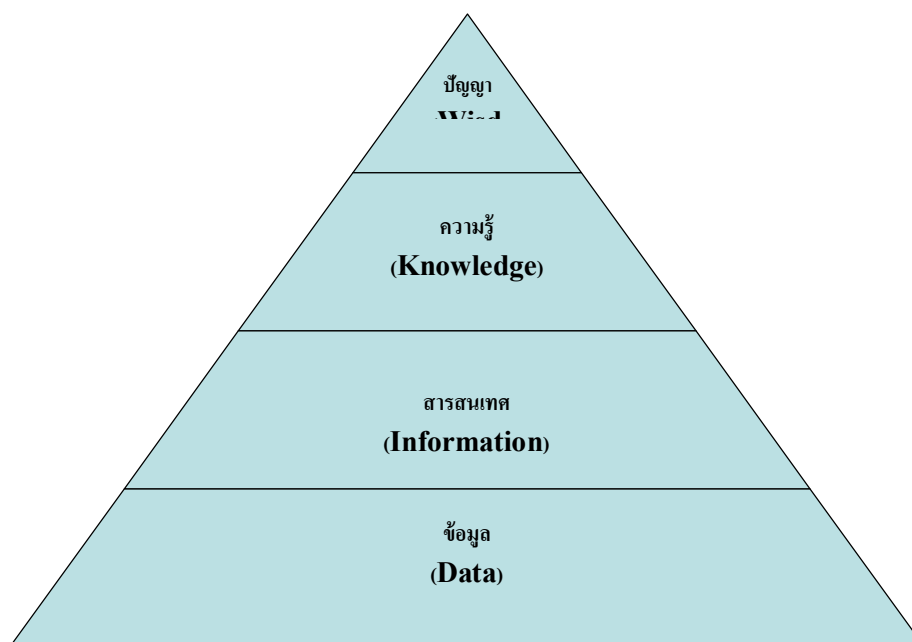
หัวใจของการจัดการความรู้ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกันเกี่ยวกับคำ 3 คำ คือ คน งาน และความรู้ การจัดการความรู้เริ่มต้นที่งาน คือ การกำหนดเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสูงส่ง หรือน่าภาคภูมิใจ โดยกลุ่มผู้ร่วมงานเป็นผู้กำหนดโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ทำให้ทุกคนเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันที่จะฟันฝ่าเพื่อบรรลุความสำเร็จนั้นกลุ่มคนเหล่านั้นจึงร่วมกันสร้าง เสาะหา และยกระดับความรู้สำหรับนำไปใช้ปรับปรุงงาน และในกระบวนการทำงานนั้นเองก็หมั่นสังเกตเก็บข้อมูล และร่วมกันตีความประสบการณ์จากการทำงาน กลั่นหรือตกผลึกออกมาเป็นความรู้ที่ยกระดับขึ้น สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน วนเวียนเป็นวัฏจักรไม่มีวันจบสิ้น

ความหมายของการจัดการความรู้

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นภาพของการจัดการความรู้ที่ชัดเจน จึงควรมีความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับนิยามของความรู้และการจัดการความรู้จากหลากหลายมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายรวมถึงวิวัฒนาการของ การจัดการ ความรู้ในช่วงเวลาต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพความต่อเนื่อง เชื่อมโยงของการจัดการความรู้ และประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างการจัดการความรู้และเครื่องมือหรือแนวทางการจัดการอื่นๆ อันจะเป็นพื้นฐานที่ดีในการศึกษากระบวนการในการจัดการความรู้ต่อไป

นิยามของ“ความรู้”

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่า การจัดการความรู้ที่ดีนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร โดยรวม ทั้งนี้เมื่อศึกษาแนวคิดหรือนิยามของ คำว่า “ความรู้” จะพบว่ามีความรู้หลายท่านที่ได้ให้นิยามไว้หลากหลายดังนี้



ภาพที่ 3 พีระมิตแสดงลำดับขั้นของความรู้

ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548 : 9)

ฮิเดโอะ ยามาซากิ(Hideo YamaZaki) อ้างถึงสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ .2548:9) ผู้เชี่ยวชาญญี่ปุ่นได้ให้คำจำกัดความ ของความรู้ ในรูปของปิรามิต ดังภาพที่ 1 โดยให้ความหมายของ “ข้อมูล” ว่าเป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่างๆ ที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความส่วน “สารสนเทศ” เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ และตัดสินใจ มีบริบทซึ่งเกิดจากความเชื่อ สามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้นๆ โดยมักจะอยู่ในรูปของข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้ อย่างไรก็ตามสารสนเทศอาจมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาที่ใช้ และขอบข่ายของงานที่จะนำมาใช้ในขณะที่ “ความรู้” คือสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา หรือกล่าวได้ว่าสารสนเทศก่อให้เกิดประโยชน์กับเราใน

การนำไปใช้งานและ “ปัญญา” คือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวตน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ขอยกตัวอย่างต่อไปนี้

1. ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งมีการเก็บข้อมูลการซื้อสินค้าของผู้บริโภคในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา สิ่งที่ได้จากการจัดเก็บถือเป็นข้อมูล

2. เมื่อมีการนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์พบว่า ลูกค้าส่วนใหญ่ที่มาซื้อของขวัญมักจะซื้อบัตรอวยพรควบคู่ไปด้วยเสมอๆ ทั้งนี้ในการซื้อมักจะซื้อของขวัญก่อน จากนั้นจึงมาซื้อบัตรอวยพรโดยวิเคราะห์จากช่วงเวลาในการออกใบเสร็จ หรือการรูดบัตรเครดิต และส่วนใหญ่มักจะซื้อในช่วงเทศกาลสำคัญ เช่น วันเกิด ปีใหม่ และวาเลนไทน์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังนิยมให้ห้างสรรพสินค้าห่อของขวัญให้ด้วย ซึ่งข้อมูลที่ผ่านมากระบวนการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นสารสนเทศที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

3. หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริหารห้างสรรพสินค้าจึงตัดสินใจปรับเปลี่ยนผังของห้างฯ ใหม่โดยย้ายแผนกจำหน่ายบัตรอวยพร ซึ่งเดิมอยู่ชั้น 2 ติดกับแผนกจำหน่ายของขวัญ รวมทั้งให้มีแผนกห่อของขวัญมาร่วมด้วย ประโยชน์ที่ได้จากการย้ายผังทำให้เพิ่มความสะดวกแก่ลูกค้ามากขึ้น ปริมาณการซื้อสินค้าประเภทบัตรอวยพร และของขวัญเพิ่มมากขึ้น การที่ผู้บริหารตัดสินใจย้ายผังดังกล่าวจัดเป็นความรู้ที่ได้จากการนำสารสนเทศมาใช้

4. หลังจากประสบความสำเร็จในเรื่องบัตรอวยพรแล้ว ผู้บริหารห้างฯ จึงได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรม การซื้อของลูกค้าในกลุ่มสินค้าประเภทอื่นๆ และพบว่า สินค้าบางกลุ่มก็มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรม การซื้อเช่นกัน จึงได้จัดผังห้างฯ ในส่วนอื่นๆ ใหม่โดยให้สินค้าที่มีความเชื่อมโยงกันอยู่ใกล้ๆ กัน เพื่อความสะดวกของลูกค้า รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายสินค้าดังกล่าวสูงขึ้นอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน การที่ผู้บริหารห้างฯ นำความรู้ในเรื่องพฤติกรรม การซื้อของลูกค้าไปใช้กับสินค้ากลุ่มอื่นๆ จนประสบความสำเร็จนั้น ทำให้ผู้บริหารห้างฯ เกิด “ปัญญา” ว่าพฤติกรรม การซื้อสินค้าของลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องนำมาวิเคราะห์และใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การจัดผังห้างฯ การวางแผนผังส่งเสริมการขาย เป็นต้น ตัวอย่างข้างต้นแสดงให้เห็นถึงการนำความรู้มาใช้จนเกิดปัญญา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับเรื่องอื่นๆ ต่อไปได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

จะเห็นได้ว่า ความรู้เริ่มมีอิทธิพลหรือบทบาทในการตัดสินใจและเพิ่มอำนาจในการแข่งขันมากขึ้น สำหรับโลกยุคปัจจุบันซึ่งต่างจากเดิมที่คนให้ความสำคัญกับข้อมูลมากถือว่าใครมีข้อมูลคนนั้นเป็นผู้คุมอำนาจต่างๆ แต่เมื่อช่องทางการเข้าถึงข้อมูลทำได้สะดวกมากขึ้นมีระบบอินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูล ทำให้คนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น การมีข้อมูลเพียงอย่างเดียวจึงไม่ถือเป็นจุดแข็งแต่ละประการใด สิ่งสำคัญเหนือกว่าข้อมูล คือ ต้องสามารถนำข้อมูลมาสังเคราะห์ พัฒนา วิจัย และนำมาประยุกต์ใช้ หรือทำให้เป็นประโยชน์ในแง่ของการแปลงข้อมูลเป็นความรู้เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้ความรู้ที่ได้หรือนำมาใช้ ควรเป็นความรู้ที่ผ่านการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ความรู้ที่

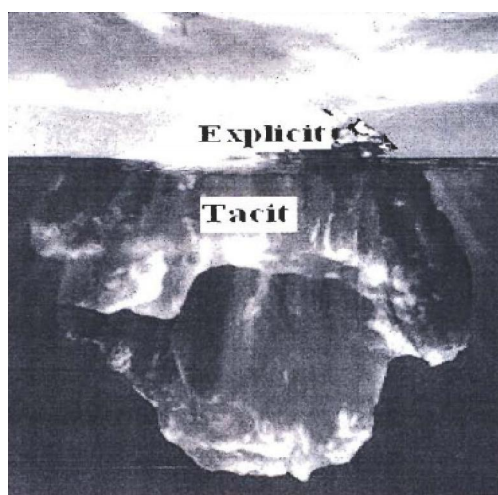
เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ได้จริงด้วย อย่างไรก็ตามการพัฒนาความรู้ที่เหนือกว่าการวิจัย คือการทำให้เกิดปัญญา ซึ่งต้องมาจากระบวนการเรียนรู้ทั้งจากการศึกษาและประสบการณ์ อย่างครบถ้วนถูกต้อง โดยกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย 1)การแสวงหาความรู้ 2)การแปลความหมาย ทำความเข้าใจกับความรู้ และ 3)การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มี

อีกหนึ่งแนวคิดที่น่าสนใจเป็นของ ไมเคิล โพลันยี และอิคุซอโร โนนาเกะ (Michael Polanyi and Ikujiro Nonaka.อ้างในบุญดี บุญญาภิ และคณะ.2547:12) ซึ่งเริ่มจากแนวคิดในการจำแนกความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ Tacit และ Explicit knowledge ซึ่งได้รับความนิยมและนำมาใช้อย่างแพร่หลาย โดยได้ให้คำจำกัดความของความรู้ทั้ง 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล (Tacit Knowledge) คือความรู้ เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่าง ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตร หรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก ความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งกันได้ และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล (Explicit knowledge) คือความรู้ที่สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และรายงานต่างๆซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

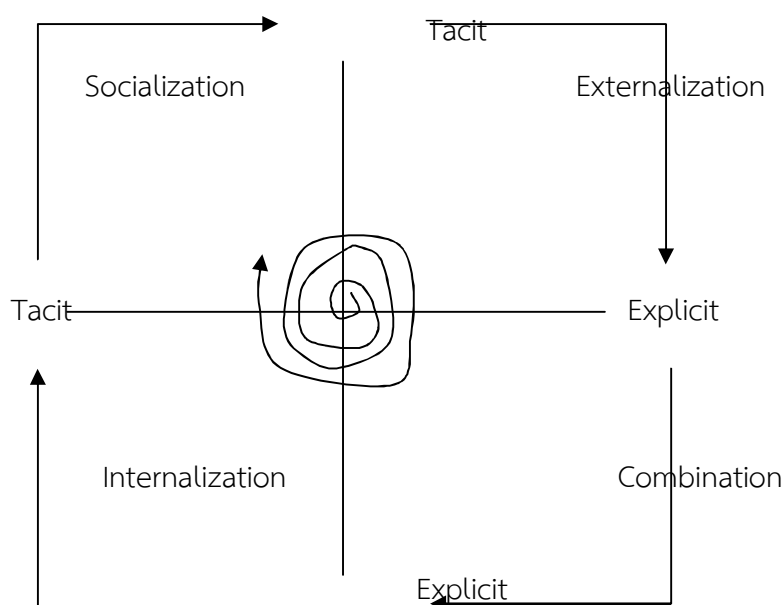
เมื่อพิจารณาสัดส่วนความรู้ทั้ง 2 ประเภท จะพบว่าความรู้ในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้ประเภทที่อยู่ในตัวบุคคล มากกว่าความรู้ประเภทเป็นเหตุเป็นผล หลายเท่า โดยอาจเปรียบเทียบเป็นอัตราส่วนระหว่างความรู้ในตัวบุคคล : ที่เป็นเหตุผล เป็น 80 : 20 หรือ เช่นเดียวกับผู้ที่เชี่ยวชาญหลายท่านกล่าวไว้ว่า ถ้าจะเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์ ธรรมชาติ เช่น ภูเขาน้ำแข็ง เราสามารถเปรียบเทียบได้ว่า Explicit เปรียบเสมือนส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่โผล่พ้นน้ำขึ้นมา ซึ่งเป็นส่วนน้อยมาก (ประมาณร้อยละ 20 ของทั้งหมด) เมื่อเทียบกับส่วนของภูเขาที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งมากถึงร้อยละ 80 (เป็นส่วนของ Tacit)ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 เปรียบเทียบความรู้ประเภท Explicit กับ Tacit

ที่มา : บุญดี และคณะ (2547 : 12)

ความรู้ทั้ง 2 ประเภท สามารถเปลี่ยนสถานะระหว่างกันได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ โดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่า Knowledge spiral หรือ SECI Model ซึ่งคิดค้น โดยอิกุชิโร โนนากะ (Ikujiro Nonaka) และ ทาเคอุชิ (Takuchi) (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ .2547 12) ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดง Knowledge spiral

ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

จากกระบวนการข้างต้นการปรับเปลี่ยนและสร้างความรู้จะเกิดขึ้นได้ 4 รูปแบบคือ Socialization Externalization Combination และ Internalization

1. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Socialization) การแบ่งปันและสร้าง Tacit knowledge จาก Tacit knowledge ของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตรง เช่น ผู้จัดการฝ่ายขายของทีม A ได้เรียนรู้เทคนิคการขายใหม่ๆ จากผู้จัดการฝ่ายขายของทีม B ที่

ประสบความสำเร็จในการขาย โดยการพูดคุยปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันก็จะได้รับความรู้จากผู้จัดการฝ่ายขายทีม B มาเป็นความรู้ของตนเองเพื่อใช้ในการทำงาน

2. ความรู้ภายนอก (Externalization) การสร้างและแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีและเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการแปลงจาก Tacit knowledge จาก Explicit knowledge เช่นกรณีผู้จัดการฝ่ายขายทีม A ซึ่งหลังจากเรียนรู้เทคนิคการขายจากช่างต้นก็นำมาเขียนเป็นหนังสือเอกสารหรือรายงานต่างๆ เพื่อเผยแพร่ให้ผู้สนใจทั่วไป

3. การหลอมรวมความรู้ (Combination) เป็นการหลอม Explicit knowledge จาก Explicit knowledge โดยรวบรวมความรู้ประเภท Explicit ที่เรียนรู้มาสร้างเป็นความรู้ประเภท Explicit ใหม่ๆ เช่น กรณีผู้จัดการฝ่ายขายทีม A ซึ่งต่อมาได้ไปศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการขายจากตำราต่างๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลายแล้วสรุปและเผยแพร่เป็นเทคนิคการขายรูปแบบใหม่ ซึ่งเกิดจากการรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ และความรู้ของตนเอง

4. ความรู้ภายใน (Internalization) เป็นการแปลง Explicit knowledge มาเป็น Tacit knowledge มักจะเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติ เช่น หลังจากผู้จัดการฝ่ายขายทีมอื่นๆ เช่น ทีม C D และ E เป็นต้น ศึกษาการขายจากตำราหรือคู่มือต่างๆ ที่มีอยู่ (ซึ่งอาจรวมถึงหนังสือที่เขียนโดยผู้จัดการทีม A ก็ได้) แล้วนำไปปรับใช้ในการทำงานของตนเองจนทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในเรื่องเทคนิคการขายจนกลายเป็น Tacit knowledge ของตนเองในที่สุดและเมื่อเกิดความรู้แล้วไปแลกเปลี่ยนกับลูกค้าหรือผู้จัดการรายอื่นๆ ต่อไปก็จะเกิดกระบวนการที่เรียกว่า Socialization คือ การแปลง Tacit knowledge จากผู้จัดการรายนั้นๆ ไปเป็น Tacit knowledge ของคนอื่นต่อไปเป็นกระบวนการที่หมุนเวียนไปเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ ได้แก่ ลีฟ เอ็ดวินสัน (Leif Edvinsson.อ้างถึงในสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ .2547 : 13) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ประเภท คือ ความรู้เฉพาะบุคคล ความรู้ขององค์กรและความรู้ที่เป็นระบบ ดังนี้

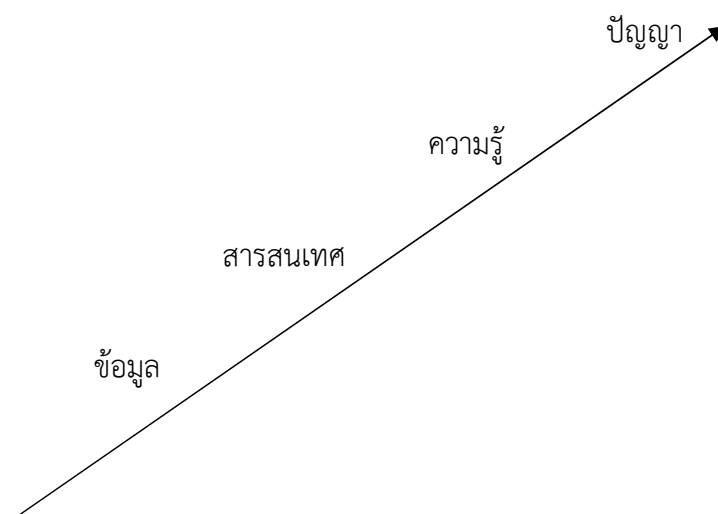
1. ความรู้ขององค์กรและความรู้ที่อยู่ในตัวพนักงานแต่ละคนหรือเป็นความรู้ที่อยู่ในหัวของพนักงาน (Individual knowledge)

2. ความรู้ขององค์กร (Organizational knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่อยู่ในกลุ่มหรือฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กร ทำให้เกิดเป็นความรู้โดยรวมขององค์กร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานขององค์กรโดยรวมได้มากขึ้น

3. ความรู้ที่เป็นระบบ (Structural knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากการสร้างหรือต่อยอดองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการคู่มือและจรรยาบรรณต่างๆ ในองค์กร ทั้งนี้ความรู้ทั้ง 3 ประเภทข้างต้น สามารถเป็นได้ทั้งในรูปของ Tacit knowledge และ Explicit knowledge

ทั้งนี้ ความรู้ทั้ง 3 ประเภทข้างต้น สามารถเป็นได้ทั้งในรูปของ Tacit knowledge และ Explicit knowledge

เดฟ สโนว์เดน (Dave Snowden .2003 : 28) มีมุมมองที่แตกต่างออกไปว่าความรู้เป็นสิ่งที่ซับซ้อนไม่สามารถจัดเป็นระบบที่แน่นอนได้ หรือไม่สามารถกล่าวได้ว่าพัฒนาการของข้อมูลจะนำไปสู่การเป็นสารสนเทศความรู้และปัญญาตามลำดับเสมอไป โดยให้เหตุผลว่าสารสนเทศที่แม้จะผ่านกระบวนการวิเคราะห์ที่มีบริบทรายละเอียดที่ครบถ้วน แต่หากไม่ใช่สารสนเทศในเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่เราหรือเราไม่สามารถนำไปใช้ได้ก็ไม่เรียกว่า เป็นความรู้สำหรับเรา ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ลำดับขั้นตอนของความรู้จากมุมมองของเดฟ สโนว์เดน (Dave Snowden)

ที่มา : สถาบันเพิ่มเติมผลผลิตแห่งชาติ (2548 : 14)

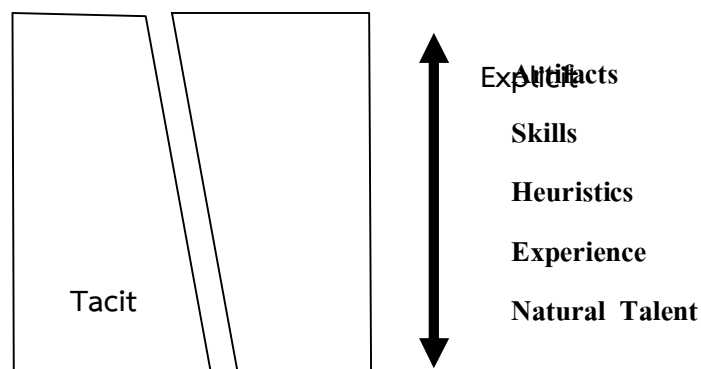
การจัดการความรู้ต้องอาศัยหลักศิลปะหรือธรรมชาติมากกว่าหลักการทางวิทยาศาสตร์ โดยให้แนวคิดว่าความรู้มีตั้งแต่ประเภทที่เป็นนามธรรมยากต่อการบริหารจัดการจนกระทั่งถึงที่เป็นรูปธรรมหรือเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน สามารถจัดการได้ง่ายเรียกว่า “ASHEN” ซึ่งมาจากคำว่า

1. ความรู้ที่อยู่ในรูปของเอกสาร สายลักษณ์อักษร (Artifacts)
2. ความรู้ที่เป็นทักษะหรือสิ่งที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้หรือประสบ

ความสำเร็จ (Skills)

3. ความรู้ซึ่งเกิดจากเหตุผลต่างๆ ที่มี (Heuristics)
4. ความรู้อันเกิดจากประสบการณ์ ซึ่งยากในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากเป็นเรื่องเฉพาะตน (Experientcc)

5. ความรู้อันเกิดจากพรสวรรค์ (Natural Talent)



ภาพที่ 7 มุมมองของ (Dave Snowden) เกี่ยวกับความรู้
ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548 :14)

อีกหนึ่งนิยามที่น่าสนใจเกี่ยวกับความรู้ คือ มุมมองของดาเวนพอร์ตและ พรูแซก (Davenport and Pruzad.1998 :1-24) ซึ่งกล่าวว่า ความรู้เป็นสิ่งที่อธิบายได้ค่อนข้างยาก แม้ปัจจุบันก็ยังเป็นที่สับสนในเรื่องนิยามอย่างก็ตาม ความรู้ในมุมมองของทั้งสองท่าน คือ การที่เราใช้ประสบการณ์ค่านิยมสารสนเทศความชำนาญ และสัญชาตญาณในตัวเรา เพื่อกำหนดสิ่งแวดล้อมและกรอบการรวบรวมและประเมินสารสนเทศความชำนาญ และสัญชาตญาณในตัวเรา เพื่อกำหนดสิ่งแวดล้อมและกรอบการรวบรวมและประเมินสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งวิธีการจะขึ้นกับแต่ละคน โดยพบว่าในหลายๆ องค์การบ่อยครั้งที่ความรู้ไม่ได้อยู่ในรูปของเอกสารที่เก็บไว้เพียงอย่างเดียว แต่อาจอยู่ทั้งในรูปของการทำงานประจำ กระบวนการ วิธีปฏิบัติและความเชื่อในองค์กรนั้นๆ ดังนั้นการที่จะสร้างความรู้หรือเรียนรู้ต่างๆ จึงต้องทำให้เหมาะกับองค์กร และประเภทของความรู้

อย่างไรก็ตาม จากนิยามของความรู้ที่หลากหลายข้างต้น แม้จะยังไม่มีบทสรุปที่ชัดเจนแต่สิ่งที่องค์กรควรให้ความสนใจมากกว่าการพยายามตีความคำว่า ความรู้ ก็คือ การทำความเข้าใจว่าความรู้ชนิดใดเป็นความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร และจะนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างไร

นิยามของ “การจัดการความรู้”

มีนักวิชาการให้ความหมายของการจัดการความรู้ได้ทั้งที่แตกต่างและเหมือนกัน ดังนี้

เดฟ สโนเดน (Dave Snowden.อ้างถึงในสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. 2546 :122-126) กล่าวว่า องค์กรต้องมีการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการตัดสินใจในองค์กร และเพื่อสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้การจัดการความรู้มีอยู่ 3 ประเภท คือ

1. การจัดการเนื้อหาสาระ (Content management) คือ การจัดการความรู้ประเภท Explicitโดยเน้นการจัดระเบียบเอกสารหรือโครงสร้างต่างๆ

2. การจัดการเล่าเรื่อง (Narrative management) เป็นการจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องที่รู้มาภายใต้แนวคิดที่ว่าเราไม่สามารถเขียนทุกเรื่องออกมา เป็นลายลักษณ์อักษรได้ เนื่องจากข้อจำกัดในการเขียนดังกล่าวที่ว่า “We know more then we can say, we’ll always say more then we can write down : เรารู้มากกว่า เราพูดและเรารู้มากกว่าเขียน “การใช้เทคนิคนี้ต้องเชื่อมต่อระหว่างวิธีการสื่อสารที่น่าสนใจและเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อ

3. การจัดบริบท (Context management) เป็นการจัดการความรู้โดยใช้กิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยเครือข่ายทางสังคม

การจัดการความรู้ในแนวคิดนี้เน้นทั้งด้านการจัดการกับสาระ และการสร้างการแลกเปลี่ยนไหลเวียนของความรู้ ดังนั้นจะให้ความสำคัญกับการในลักษณะบริบท และคำบรรยายเล่าเรื่องมากกว่าการจัดเนื้อหา

โอเดล และเกรสัน (O’ Dell and Grayson .1998 : 3-9) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสมรวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติ เพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้

เบอร์เทลส์ โทมัส (Bertels Thomas อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา,2547 :28) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่การสร้างฐานความรู้แห่งองค์กรใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่ การสร้าง โครงสร้างองค์กรที่ให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่อยู่ในองค์กร หรือแม้กระทั่งการสร้างเครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการเผยแพร่ความรู้

กัชชา (Kucza,2001 อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา,2547:29) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ กล่าวโดยทั่วไปจะรวมถึง การระบุสภาพปัจจุบัน การกำหนดความต้องการ และการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุถึงความต้องการ

นอกจากความหมายของการจัดการความรู้ข้างต้น แล้วยังมีอีกหลากหลายนิยามที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่น่าสนใจได้แก่

ยุทธนา แซ่เดียว (2547 : 245-246) กล่าวว่า แม้จะมีแนวคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับการจัดการความรู้แต่สิ่งที่คล้ายคลึงกัน คือเป็นการจัดการเพื่อนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาความรู้ ได้แก่

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตของตนเอง
2. การเรียนรู้จากการทดลอง โดยเป็นการตั้งสมมุติฐานและทดลองเพื่อให้ทราบผลตามต้องการ
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เช่น การทำ Benchmarking การจ้างคนมีความสามารถสูงมาร่วมงาน การหาพันธมิตรเพื่อพัฒนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ (Alliances) การร่วมกิจกรรม(Joint Venture) การรวมและควบกิจการ (Merger & Acquisition) เป็นต้น
4. การเรียนรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนาต่างๆ

วิจารณ์ พานิช (อ้างถึงในสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ .2547 :27) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา โดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวางไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ดังนั้นต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

1. การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูล และด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้
2. การจัดการความรู้เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความพยายาม ในการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรมพลวัต และวิถีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการความรู้อย่างยิ่ง
3. การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการเตรียมและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้น กิจกรรมเกี่ยวกับคนได้แก่ การดึงดูดคนดีและเก่ง การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้
4. การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้น เพราะมีความเชื่อจะช่วยสร้างควมมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้องค์กร ประเมินต้นทุนทางปัญญาและผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้อย่างได้ผลหรือไม่

กระทรวงกลาโหมสหรัฐอเมริกา (2001 อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 : 30) สรุปว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบสำหรับการได้รับการสร้างการบูรณาการ การแบ่งปัน และการใช้สารสนเทศ รวมทั้งความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและประสบการณ์เพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547: 30) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการ อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลความรู้ สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจน ประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือวัตรกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูล ที่ บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนา ผลผลิตและองค์กร

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547 :15-16) กล่าวว่า การจัดการความรู้ มาจากคำว่า Knowledge และ Management หมายถึง การจัดการสารสนเทศ (Information) และการบริหารคน (People) ในทุกองค์กรมีการใช้สารสนเทศ ที่จัดเก็บไว้ในรูปดิจิทัล และจัดเก็บความรู้ใหม่ที่บุคคลในองค์กรมี เพื่อเผยแพร่และแบ่งปัน การใช้สารสนเทศในองค์กร จึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตและโซลูชัน กรุปแวร์เป็นเครื่องมือ โดยการจัดเก็บความรู้ นั้นไม่เพียงเฉพาะความรู้ ในองค์กร แต่เป็นความรู้นอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรด้วย

ยีน ฌูวรวรรณ (2548 : ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเทคนิคที่ผสมผสาน วิธีการต่างๆ เข้าด้วยกัน ตั้งแต่เรื่องการจัดการฐานข้อมูล ดาต้าแวร์เฮาส์ (Data warehouse) ดาต้ามายนิ่ง (Data mining) ระบบปัญญาประดิษฐ์ เพื่อตอบสนองการใช้งานของผู้ใช้ในองค์กร ใน ระบบการจัดการองค์กร มี CIO คือ Chief Information Officer หรือผู้ทำหน้าที่ดูแลระบบ สารสนเทศ

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2548 : ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการความรู้ (Knowledge management) เป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่จะทำให้รู้จักหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) อยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้เป็นคนที่มีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับรู้ถึงข้อดีข้อเสียจากการเลือกปฏิบัติใน แนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่างๆ เหล่านี้จะสะท้อนถึงคุณค่า (Value) ของตัวบุคคล ในฐานะของพนักงานอาจไม่เห็นผลชัดเจนในช่วงเวลานี้ แต่หากเติบโตก้าวหน้าเป็นผู้บริหาร ความสามารถต่างๆ นี้จะทำให้มีข้อได้เปรียบเหนือกว่าคนอื่น และนั่นก็หมายความว่า จะมีผลการ ปฏิบัติงานที่ดี และมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2548 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่ม บุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547 : 23) กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น

สรุป **การจัดการความรู้** หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการในการสร้างและจัดหาความรู้ (Create & Acquisition) มีการจัดการและเก็บความรู้ (Knowledge organization & storage) และการกระจายความรู้ (Knowledge distribution) เป็นการประยุกต์ความรู้เพื่อการใช้งาน (Knowledge application) โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ
3. เพื่อปรับปรุงเทคนิคกระบวนการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
4. เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ
5. เพื่อผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม
6. เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคคล

การปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงการศึกษาที่ค่อยเป็นค่อยไปเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังที่นักวิชาการให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาดังนี้

ประเวศ วะสี (2539 : 2) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การยกเครื่องทางปัญญา การสร้างความเข้มแข็งทางปัญญาในทุกส่วนของสังคมอย่างก้าวกระโดดอย่างรวดเร็ว โดยจัดระบบการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างสมดุลทั้งทางเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมืองและการพัฒนาสถาบันต่าง ๆ ของสังคม และแนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับความเห็นของสีปนนท์ เกตุทัต (2538 : 3) ที่ ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การรื้อปรับกระบวนการทางการศึกษาและปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกันไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนศักยภาพของชุมชนและสังคมให้ก้าวมันทันโลก แต่ในมุมมอง สุทธิวิรัชสีพล (2539 : 3 - 11) ได้ให้ความหมายที่แตกต่างว่า การปฏิรูปการศึกษาการปรับปรุงการ

ดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลงและเพิ่มแนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมด้วยตามความคาดหวังที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบาง หรือหมดไปและสามารถพัฒนาการศึกษาให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายความเป็นเลิศทางวิชาการ และวิทยาการ เชิงมูล (2541 : 226) ยังให้ความหมายที่แตกต่างว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง กระบวนการค้นคว้าวิจัย เรียนรู้เผยแพร่และการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งสังคมที่ทำให้นักเรียนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน และประชาชนทุกคนมีโอกาสเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ และจิตสำนึกเข้าใจความจำเป็นที่ต้องปฏิรูปสังคม เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมในระยะยาว ซึ่งองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 10 - 12) ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ 4 ด้าน คือ

1. การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน
2. การปฏิรูปหลักสูตร
3. การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการปฏิรูปวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลโดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของคณะครุศาสตร์และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ดังนี้

ประวัติความเป็นมาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2516 รับนักเรียนรุ่นแรกในปีการศึกษา 2519 คณะครุศาสตร์มีหัวหน้าคณะวิชาคนแรก คือ นายบรรจง หมายมั่น ตั้งแต่ พ.ศ.2519 รวมมีหัวหน้าคณะวิชาจำนวน 9 ท่าน

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครู 36 แห่ง

พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ เปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2547 โดยคณะครุศาสตร์ มีหน้าที่ ผลิตบัณฑิตเฉพาะสาขาวิชาชีพครู

พ.ศ. 2548 เปลี่ยนจากตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา เป็น คณบดี และคณบดีคนแรก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิต บุญเอก

พ.ศ. 2552 ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต จำนวน 5 วิชาเอก คือ
 วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และพลศึกษาและสุขศึกษา
 ผลิตบัณฑิตระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 2 หลักสูตร คือ สาขาวิชาชีพครูและ
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโท จำนวน 3 หลักสูตร คือ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และสาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

สถานที่ตั้ง :

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตั้งอยู่ริมถนนสายเข้ามหาวิทยาลัยราชภัฏ
 เพชรบูรณ์ด้านทิศใต้ ตรงข้ามลานพ่อบุญเมือง

ตั้งอยู่เลขที่ 83 หมู่ 11 ถนนสระบุรี – หล่มสัก ตำบลสะเดียง อำเภอเมือง จังหวัด
 เพชรบูรณ์ 67000 โทรศัพท์ (056)717147 โทรสาร (056)717147 อินเทอร์เน็ต
<http://www.edu.pcru.ac.th>

สีประจำคณะ : สีฟ้า

ปรัชญา : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

ปณิธาน : คณะครุศาสตร์ผลิตครูดี มีคุณธรรมนำความรู้

วิสัยทัศน์ : คณะครุศาสตร์เป็นองค์กรการผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณธรรม
 คุณภาพ สร้างสรรค์ความรู้สู่ท้องถิ่นและสังคม

พันธกิจ :

1. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาครูที่ได้มาตรฐานวิชาชีพตรงกับความต้องการของสังคม
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย ที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการวิชาการตามความต้องการของสังคม
4. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี และค่านิยมที่พึงประสงค์
5. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อมูลหลักสูตรและสาขาที่เปิดสอน

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีหลักสูตรและสาขาที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 7 หลักสูตร คือ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรวิทยาศาสตร์ หลักสูตรคณิตศาสตร์ หลักสูตรภาษาอังกฤษ หลักสูตรพลศึกษา หลักสูตรภาษาไทย และหลักสูตรการงานพื้นฐานอาชีพทั้งหมด

การผลิตบัณฑิต ดำเนินการตามหลักสูตร 7 หลักสูตรข้างต้น ซึ่งหลักสูตรส่วนใหญ่กำหนดสาระที่สำคัญ 5 ส่วน คือ การจัดการศึกษาเพื่อสร้างคุณลักษณะ/ทักษะชีวิต ซึ่งปรากฏในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป การจัดการศึกษาในหมวดวิชาชีพครู การจัดการศึกษาในหมวดวิชาเฉพาะ การจัดการศึกษาในหมวดวิชาเลือกเสรี และเมื่อมีการดำเนินการจัดการศึกษาในหมวดวิชาต่างๆ แล้วเสร็จ สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งนักศึกษาต้องไปดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ เป็นเวลาอย่างน้อย 2 ภาคเรียน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ดังนี้

โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีทั้งสิ้น 93 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และโรงเรียนสมัครเข้าร่วมเป็นโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้ นักศึกษาเลือกเป็นสถานที่หรือโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งในปีการศึกษา 2554 มีจำนวนทั้งสิ้น 93 โรงเรียน (ข้อมูลจากฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ณ. วันที่ 12 กรกฎาคม 2554) โรงเรียนดังกล่าวกระจายอยู่ทั่วทั้งจังหวัดเพชรบูรณ์

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย จำนวน 3 โรงเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกชั้นปี ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) จัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาล 1 – 2 ประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีจำนวน 8 ห้องเรียน มีครูจำนวน 8 คน
2. โรงเรียนท่ากกตาล จัดการศึกษาในระดับ อนุบาล 1 – 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 และมัธยม 1 – 3 มีจำนวน 11 ห้องเรียน มีครูจำนวน 19 คน
3. โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีจำนวน 18 ห้องเรียน มีครูจำนวน 30 คน

ทั้งนี้ เป็นข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลา เนื้อหาและบุคลากรที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เน้นสร้างองค์ความรู้จากการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการวัดและประเมินผลเพื่อนำไปเผยแพร่ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความสำคัญกับการประกอบอาชีพครูเป็นอย่างมาก ดังที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้

บทบาทและความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

นักศึกษาในโปรแกรมการศึกษาทุกคนที่เรียนตามหลักสูตรบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จะต้องได้รับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทุกคนตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ใน 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการศึกษาและสังเกต
2. ขั้นการมีส่วนร่วม
3. ขั้นทดลองสอน
4. ขั้นออกฝึกประสบการณ์สอน

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการฝึกให้กับนักศึกษา จะช่วยให้การผลิตครูมีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นครู นักศึกษาจึงต้องได้รับการฝึกประสบการณ์ในภาคปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อให้โอกาสนักศึกษาได้เรียนรู้ไปทีละขั้นตอนเพื่อพัฒนาความสามารถของตน ดังนั้นสถาบันการฝึกหัดครูจึงกำหนดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ในหลักสูตร โดยกำหนดระยะเวลา และหน่วยกิตไว้ เพื่อให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การฝึกสอนเป็นไปในทางที่ดี และได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริม สร้างคุณลักษณะที่ดีของครู และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูให้นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ตามหลักสูตรในระดับที่สอนได้แจ่มแจ้งจากการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ประสบการณ์ฝึกในสถานการณ์จริงในรูปแบบต่างๆ
3. เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ทฤษฎีใหม่และปฏิบัติให้สอดคล้องเพื่อนำไปปฏิบัติในหน้าที่ของตนให้เหมาะสม
4. เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ตนเองและรู้จักการพัฒนาตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
5. เพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนและเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่
6. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2527 : 8) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ

1. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสนำความรู้ในวิชาชีพครูและวิชาชีพเฉพาะไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนและในโรงเรียนโดยมีการทดลองสอนและปฏิบัติงานภายใต้การนอเทศ

2. เพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสกับชีวิตจริงในโรงเรียนและนักเรียน คำนึงเกี่ยวกับบรรยากาศและหน้าที่ของครู คำนึงกับนักเรียน คำนึงกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรม ตลอดจนทราบแนวทางแก้ปัญหา

3. เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้งานต่างๆ ในหน้าที่ครู ฝึกความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีระเบียบวินัยและจรรยาบรรณครู

4. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมที่จะประกอบอาชีพครูหรือไม่และมีโอกาสสร้างบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับอาชีพครู

Devor (1971 : 6-9) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้าง และการจัดระบบการศึกษา
2. เพื่อให้นักศึกษาได้ปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการเป็นครูที่ดีในอนาคต
3. เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกการนำเทคนิค วิธีสอนแบบต่างๆ ไปทดลองใช้
4. เพื่อให้นักศึกษาได้มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมกับบทเรียน
5. เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกการมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น
6. เพื่อให้นักศึกษาได้เทคนิคในการวัด- ประเมินผล

กรมการฝึกหัดครู (2531 : 7) ได้มีนโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพการผลิตครูด้วยกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยยึดหลักการดังนี้

1. มุ่งประสานการเรียนรู้จากทฤษฎีและทางปฏิบัติให้ควบคู่กันอยู่โดยตลอด
2. มุ่งฝึกปฏิบัติและหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด
3. มุ่งสร้างความคุ้นเคยและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่องกันตลอด

หลักสูตร

4. มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์ครบถ้วนมากที่สุด

5. มุ่งประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานผลิตครู และหน่วยงานผู้ใช้ครูให้ร่วมมือกันฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้ได้ครูใหม่ที่มีคุณภาพ

ประทีป เมธาคณวุฒิ (2526 : 113-115) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานของการจัดประสบการณ์วิชาชีพไว้ 3 ประการ คือ

1. การทดสอบทฤษฎีในสถานการณ์จริง ประสบการณ์วิชาชีพเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามาก มีการประสานกันระหว่างทฤษฎีและสถานการณ์จริง และนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ทำให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ได้ ช่วยให้แต่ละคนมีสมรรถภาพที่สูงขึ้น

2. การสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดประสบการณ์วิชาชีพจะเป็นไปตามความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ในด้านความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาแต่ละคนแสดงสมรรถภาพได้ในเวลาที่เหมาะสม

3. พัฒนาตนเอง เมื่อนักศึกษามีโอกาสได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ก็จะเริ่มคิดถึงตนเองในด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและสังคมซึ่งจะพัฒนาความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเอง

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปแบบ

บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู จำแนกได้ 2 ประเภท คือ ประเภทที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย และประเภทที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัย

พิจารณาโครงสร้างการบริหารงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในปัจจุบันมีลักษณะการจัดคณะกรรมการรับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้

1.1 คณะกรรมการดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย

1. หัวหน้าคณะวิชาครู เป็นประธาน
2. รองหัวหน้าคณะวิชาครูฝ่ายฝึกประสบการณ์ เป็นรองประธาน
3. หัวหน้าภาควิชาที่สอนวิชาชีพครู
4. ผู้บริหารโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
5. หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอนเป็น เลขานุการ
6. หัวหน้าสำนักงานคณะ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่รับผิดชอบ

คณะกรรมการดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพครู มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. วางแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และทุกขั้นตอนของนักศึกษาทุกระดับและทุกเอกตลอดหลักสูตรที่เรียน
2. จัดอาจารย์นิเทศประจำวิชาและอาจารย์นิเทศประจำโรงเรียนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทุกขั้นตอน
3. เสนอรายชื่อโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและวันเวลาออกนิเทศการสอนให้สำนักงานเพื่อประสานการดำเนินงานและจัดทำตารางนิเทศ
4. จัดทำแบบฝึกหัด แบบประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
5. จัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6. ประชุมทำความเข้าใจกับอาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศประจำวิชา และอาจารย์นิเทศประจำโรงเรียน การนิเทศ การประเมินผลและอื่นๆ

7. กำหนดบทบาทหน้าที่อาจารย์นิเทศประจำวิชา อาจารย์ประจำโรงเรียนและอาจารย์พี่เลี้ยง

8. ประมวลผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

9. ปรับปรุงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพคุณภาพนักศึกษาครู

1.2 อาจารย์ประจำฝ่ายฝึกวิชาชีพครู

หน้าที่รับผิดชอบ

1.2.1 งานข้อมูลและสถิติ มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูในเรื่องต่อไปนี้

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เช่น สถานที่ฝึก จำนวนนักศึกษาที่ออกฝึก โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นกิจกรรมวิชาชีพเสริม

2. จัดทำสถิติและแผนภูมิเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทุกขั้นตอนของนักศึกษาทุกระดับและทุกวิชาเอก

3. จัดทำแผนที่จังหวัดส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เส้นทาง และระยะทางจากมหาวิทยาลัยไปยังโรงเรียน

4. ประสานแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งมหาวิทยาลัย

5. จัดทำปฏิทินและตารางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทุกลักษณะและทุกขั้นตอนในแต่ละปีการศึกษา

1.2.2 งานบริการและติดต่อ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูในเรื่องต่อไปนี้

1. จัดทำตารางนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตลอดจนอำนวยความสะดวกในเรื่อง การไปนิเทศ

2. ติดต่อ ประสานงานเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและพาหนะที่จะออกไปนิเทศ

3. จัดปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4. จัดสัมมนาการฝึกและหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5. จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

1.2.3 งานประเมินผลและติดตามผล มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูในเรื่องต่อไปนี้

1. การจัดทำระเบียบบันทึกผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทุกขั้นตอนของนักศึกษา

2. จัดทำเอกสารคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3. ติดตามผลการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในทุกสิ้นปีการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

อาจารย์นิเทศ

อาจารย์นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

1. เตรียมให้นักศึกษาได้ทราบปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนล่วงหน้า
2. เตรียมให้นักศึกษาได้ทราบระบบบริหารของโรงเรียน
3. เตรียมให้นักศึกษามีบุคลิกภาพ และสมรรถภาพที่ดีก่อนไปทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
4. วางแผนร่วมกับโรงเรียนที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
5. ประชุมกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและ

หลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

6. วางแผนร่วมกับครูพี่เลี้ยง
7. ควบคุมและนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
8. เป็นผู้นำในการวัดผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
9. รับฟังการประเมินผลความก้าวหน้าของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาจาก

อาจารย์พี่เลี้ยง

10. ให้คำแนะนำพิเศษแก่นักศึกษา เช่น การจัดบรรยากาศในห้องเรียน การจัดกิจกรรมนักเรียน การวัดผลและการควบคุมชั้นเรียน เป็นต้น

2. บุคลากรของโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้มีรูปแบบ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานแทน

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งจำแนกหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1 ให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการผลิตครู เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ครู

1.2 ให้ใช้โรงเรียนเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.3 ร่วมเป็นกรรมการดำเนินงานการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อร่วมวางแผนให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และเข้าประชุมกับคณะกรรมการดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ด้านการปฐมนิเทศนักศึกษา

2.1 แนะนำเกี่ยวกับสถานที่และสภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชน

2.2 แนะนำให้รู้จักบุคลากรของโรงเรียน เช่น ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ประจำชั้น อาจารย์ผู้สอน อาจารย์พี่เลี้ยง ตลอดจนบุคลากรอื่นๆ ของโรงเรียน

2.3 ชี้แจงเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียนและสภาพปัญหาของโรงเรียน

2.4 ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือกติกาของโรงเรียนที่ต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

2.5 แนะนำเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการต่างๆ ของโรงเรียนและสถานที่ทำงานของนักศึกษา

2.6 หาโอกาสให้แนะนำ รู้จักกับบุคคลสำคัญในท้องถิ่น ชนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของท้องถิ่น

3. ด้านการจัดอาจารย์ผู้ประสานงาน อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศของโรงเรียน จัดบุคลากรของโรงเรียนคนใดคนหนึ่งให้เป็นผู้ประสานงานกับมหาวิทยาลัย อาจารย์นิเทศและนักศึกษาที่มาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามขั้นตอนต่างๆ สนับสนุนบุคลากรตามข้อ 3.1 และ 3.2 ได้เข้าประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

4. ด้านการประสานงานกับมหาวิทยาลัย

4.1 อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและการนิเทศนักศึกษาของอาจารย์นิเทศ

4.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์นิเทศและอาจารย์ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.3 ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ดียิ่งขึ้น

5. ด้านเกี่ยวกับนักศึกษา

5.1 มอบหมายงานตามขั้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้กับนักศึกษา

5.2 นิเทศและติดตามผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.3 ควบคุม ดูแล แก้ไขปัญหาในด้านการปฏิบัติตัวของนักศึกษา

5.4 ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.5 จัดสวัสดิการที่จำเป็นแก่นักศึกษา

5.6 พิจารณาและอนุมัติโครงการต่างๆ ที่นักศึกษาจัดทำขึ้น

5.7 ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.8 ให้ความคุ้มครอง ดูแลทุกข์สุขและอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษาในกรณีที่นักศึกษาพักที่โรงเรียนหรือบริเวณใกล้เคียง

6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาและบุคลากรของโรงเรียน

6.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

6.2 จัดให้มีการประชุมสัมมนาระหว่างนักศึกษาและบุคลากร

6.3 จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ในโอกาสอันควร

2.2 อาจารย์นิเทศของโรงเรียน

อาจารย์นิเทศของโรงเรียน หมายถึง อาจารย์ที่สอนประจำในโรงเรียนซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นอาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกสอน

หน้าที่รับผิดชอบ

1. เป็นผู้มอบหมายงานด้านการสอนให้กับนักศึกษาโดยกำหนดรายวิชา เนื้อหา รายละเอียดต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนให้ทราบล่วงหน้าเพื่อจัดทำแผนการสอน
2. สังเกตการณ์สอนของนักศึกษาและให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่อง
3. เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกสอนและครูพี่เลี้ยง
4. เป็นกรรมการในคณะกรรมการประเมินผลการสอน เก็บรวบรวมข้อมูล รายงานต่างๆ เกี่ยวกับการวัดผลและส่งให้คณะกรรมการประเมินผลการสอน
5. ปรึกษาหารือและร่วมวางแผนกับอาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา งานของนักศึกษาฝึกสอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเรียนรู้วิธีการดำเนินงานและผลผลิตของงานวิจัย ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการวัดและประเมินผล

บังอร เครือประกอบและจุรีรัตน์ สว่างพลกรัง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน เครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน และทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 110 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบความแปรปรวนและการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1. ครูที่เลี้ยงที่มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์สอนอยู่ระหว่าง 21-30 ปี 2. ครูที่เลี้ยงมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ยกเว้นด้านวิชาการและด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับเห็นด้วย 3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่เลี้ยงที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า 3.1 ครูที่เลี้ยงทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3.2 ครูที่เลี้ยงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านวิชาการ ด้านการสอนด้านคุณธรรมและความประพฤติ มีความแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.3 ครูที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แก้วตา ฉัตรนุสรณ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการวัดและประเมินผล พบว่า อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือในการวัดผลภาคทฤษฎี คือ แบบทดสอบแบบเลือกตอบ สำหรับการวัดผลภาคปฏิบัติ ใช้แบบบันทึกกิจกรรมและคุณภาพของผลงาน การวัดด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ใช้แบบสังเกตและการวัดความรู้ความสามารถของนักเรียน ส่วนใหญ่วัดระดับการนำไปใช้ การประเมินผลการเรียนจะทำภายหลังสิ้นสุดการสอนเพื่อใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและตัดสินผลการเรียนของนักเรียน สำหรับการตัดสินผลการเรียนใช้ทั้งแบบอิงกลุ่มและอิงเกณฑ์ และพบว่าอาจารย์ผู้สอนมีปัญหาการวัดและประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและอาจารย์ผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน จะมีปัญหาของการวัดและประเมินผลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ผู้สอนมีปัญหาของการวัดและประเมินผลโดยพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติอาจารย์ที่มีเพศต่างกันและสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีปัญหาในการวัดและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเครื่องมือและบริการจากหน่วยงาน ไม่พบความแตกต่าง

ไพศาล คงภิรมย์ขึ้น (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนมากทำการประเมินก่อนเรียนโดยใช้แบบทดสอบ การประเมิน

ระหว่างเรียน ครูส่วนมากใช้วิธีการประเมินด้วยการถามตอบระหว่างการทำกิจกรรมการเรียน การมอบหมายภาระงานให้นักเรียนทำเป็นรายบุคคล ให้ผู้เรียนแสดง สาธิต และปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนด การปฏิบัติจากสถานการณ์ที่เป็นจริง การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ส่วนวิธีการประเมินที่ครูใช้น้อย ได้แก่ การทำโครงการรายบุคคล ส่วนการประเมินหลังเรียนครูส่วนมากใช้แบบทดสอบในการประเมิน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูมีสภาพปัญหาในการประเมินผลในด้านการประเมินผลการเรียน กลุ่มสาระ แนวทางในการปฏิบัติการประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียน และการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการสร้างเครื่องมือและการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้และในด้านความช่วยเหลือในการประเมินผลการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการในด้านแนวปฏิบัติและวิธีการในการประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนีย์ สิงหวงศ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาครู โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงค่อนข้างน้อย ไม่มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรม หลังการดำเนินการพัฒนา โดยใช้การศึกษา ค้นคว้าด้วยตัวเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ดำเนินการ 2 วงจร พบว่า ปัจจุบันครูมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเพิ่มมากขึ้น แต่ยังมีปัญหาในการพัฒนาครูในครั้งนี้ คือ กลุ่มเป้าหมายจำนวน 3 คนยังขาดความชัดเจนอย่างถ่องแท้ ในการนำวิธีการประเมินตามสภาพจริง 2 วิธี ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถที่เป็นจริง และการใช้แฟ้มสะสมงานไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างจำกัด มีภาระงานมากและครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ซึ่งการพัฒนาครูในครั้งนี้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาทุกคนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริงมากขึ้น โดยสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนและสามารถประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างเที่ยงตรงตามสภาพที่แท้จริง รวมทั้งทำให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ช่วยให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ได้ผลเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง ซึ่งควรส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับครูในการพัฒนาครั้งต่อไป

สมภูมิ อัจฉริยพรหม (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง โรงเรียนชุมชนบ้านเหลื่อม อำเภอบ้านเหลื่อมจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหา ก่อนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงโรงเรียนชุมชนบ้านเหลื่อม ขาดความรู้ความเข้าใจและไม่สามารถจะทำการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงควบคู่กันไปกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ เนื่องจากการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาทั้ง 5 กลยุทธ์ คือ การมอบหมายให้ศึกษา เอกสาร การประชุมปฏิบัติการการศึกษา ดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติ และการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่า ผลการทดสอบก่อน-หลัง การศึกษาเอกสารได้คะแนนก่อนการศึกษาเอกสารเฉลี่ยร้อยละ 49.00 หลังจากศึกษาเอกสารแล้วได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 61.00 มีคะแนนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 12.00 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้แบบทดสอบแบบเขียนตอบก่อนการประชุมปฏิบัติการได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.00 และหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 63.00 คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.00 จากคะแนนที่เพิ่มขึ้นจากการทดสอบทั้งสองครั้งสรุปได้ว่าครูมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น แต่ยังมีกิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนบางกิจกรรมที่ยังไม่เข้าใจ จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงจรรอบที่ 2 ผลของการดำเนินการตามกลยุทธ์ ปรากฏว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการปฏิบัติได้ถูกต้องและมั่นใจยิ่งขึ้น โดยสรุปผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การมอบหมายให้ศึกษาเอกสาร การประชุมปฏิบัติการ การศึกษา ดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติ และการนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน ทำให้บรรลุเป้าหมาย คือ บุคลากรครูมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในชั้นเรียนได้อย่างมีความมั่นใจ และนักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลกระบวนการเรียนรู้ของครูมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จรรยารัตน์ จันทร์กลับ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาหว้า การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวัดผลการเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาหว้า ตามตัวแปรคุณวุฒิการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์สอน และชั้นที่สอนประจำกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 54 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาหว้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับดีปาน

กลาง ซึ่งเมื่อแยกด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านความรู้/ประสบการณ์ ด้านการใช้วิธีการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก 2. ครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาหวีมีปัญหาในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง 3. ครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาหวี ที่มีคุณวุฒิ การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปโดยรวมและมีปัญหาในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาหวี ที่มีสาขาที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์สอนและสอนชั้นที่สอนประจำ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและปัญหาการวัดประเมินผลตามสภาพจริง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

นันทพงศ์ พรณขาม (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินการดำเนินงาน เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่า สถานศึกษามีการปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดระบบการดำเนินงาน ด้านการประเมินผลการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการ ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และด้านการประเมินการ อ่านคิด วิเคราะห์และเขียนโดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัญหาการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีปัญหากับ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานและ ประเมินผลการเรียนและการวัดและประเมินผลการเรียน ไม่สอดคล้องตามสภาพที่แท้จริง และแนวทาง แก้ไขปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ ความเห็นว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจะต้องได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการดำเนิน งานวัดและประเมินผลการเรียน เพื่อให้เข้าใจระบบการประเมินที่ตรงกัน เน้นการประเมินผลจาก สภาพจริง

ภัทรธัญญา ยางนอก (2549 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง สภาพ และปัญหาการวัด และประเมินผลการเรียนในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มี วัดอุปประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนในระดับอุดมศึกษาของ มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวัดและประเมินผลการ เรียนในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่สอนในระดับอุดมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 แห่ง จำนวน ทั้งสิ้น 352 คน และได้รับกลับ จำนวน 254 คิดเป็น 72.57 % โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ 1. สภาพ และปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครใช้รายงาน/การบ้านมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 94.88 % ในการประเมินผลการเรียนด้านเนื้อหาวิชาหรือภาคทฤษฎี รองลงมาคือ การวัดและการประเมินผลภาคปฏิบัติโดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือการทดสอบภาคปฏิบัติจะเน้นการประเมินคุณภาพของผลงาน ส่วนใหญ่ไม่มีการวัดด้านเจตคติ ถ้ามีการวัดจะใช้แบบประเมินตนเองเป็นเครื่องมือในการวัดด้านเจตคติ ในการสร้างแบบทดสอบแต่ละครั้งเพื่อวัดความรู้ความสามารถของนักเรียนจะใช้ความเข้าใจเป็นหลักโดยทำการวัดภายหลังสิ้นสุดการสอน ซึ่งจะนำไปใช้ในการให้เกรดนักศึกษา การสร้างและพัฒนาข้อสอบจะศึกษาวัตถุประสงค์ของหลักสูตรก่อนและการตัดเกรดผลการเรียนจะใชการผสมผสานระหว่างคะแนนที่ได้กับคะแนนของคนในกลุ่มเป็นหลัก 2. ปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนในระดับอุดมศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจปัญหาด้านเครื่องมือและบริการจากหน่วยงานและปัญหาด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน 3. อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการสอนและคณะที่สอนต่างกันมีปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อังคณา ตุงคะสมิต. (2550 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาศรีดงเค็ง จังหวัดขอนแก่น.การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ประการคือ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาระบบ สร้างระบบ ศึกษาประสิทธิภาพในการใช้ระบบ ประเมินและปรับปรุงระบบ ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนาโดยประยุกต์ใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยดำเนินการที่โรงเรียนบ้านนาศรีดงเค็ง จังหวัดขอนแก่นเป็นกรณีศึกษา ขั้นตอนการวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 การสร้างระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน ขั้นที่ 3 การทดลองใช้ระบบโดยการนำระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติ ขั้นที่ 4 การประเมินและปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน ในการดำเนินการผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของระบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยระบบย่อยซึ่งดำเนินการต่อเนื่องเป็นวงจร 4 ระบบ ได้แก่ ระบบวางแผน (Plan) ระบบปฏิบัติการ (Act) ระบบตรวจสอบ

(Observe) ระบบสะท้อนผล(Reflect) ซึ่งทุกระบบมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการ ขั้นตรวจสอบ และขั้นสะท้อนผล 2. ผลการใช้ระบบโดยการนำระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติด้านการใช้ประโยชน์ของระบบ มีความชัดเจนในทุกขั้นตอนตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่ายและทำให้เกิดการพัฒนาการสอนของครูและการเรียนของผู้เรียน ผลการประเมินเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในการร่วมมือแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงเป็นที่ยอมรับ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย ด้านความเหมาะสม ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมิน เป็นธรรม โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ผู้เรียนเป็นหลัก ดำเนินการด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ ด้านความถูกต้องน่าเชื่อถือ มีความสอดคล้องกับความสำคัญและความจำเป็นในการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน วัตถุประสงค์สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบรรยายกระบวนการดำเนินการชัดเจน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ประเมินผู้เรียนในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านการวัดและประเมินผล ทำให้ครูได้ใช้การวัดการประเมินที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาใช้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการสอน และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนและการสอนของครู

รสริน ศรีรักษานนท์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี (2) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือครูสอนวิชาสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2550 จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน และค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนก่อนเริ่มสอน และพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนหลังสิ้นสุดการสอน ครูมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนในระหว่างดำเนินการสอน และพฤติกรรมในเชิงตรวจสอบและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน พบว่า ครูมีพฤติกรรมอยู่ใน

ระดับปานกลาง ตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีเพียง 1 ตัวแปรเท่านั้น คือ ประสบการณ์ทางการวัดผลและประเมินผล โดยครูที่สำเร็จการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ วิชาเอกหรือวิชาโท สาขาการวัดและประเมินผล มีพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนแตกต่างจากครูที่สำเร็จการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรนี้สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้ ร้อยละ 9.0

วิสิษฐ์ และอิม. (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการดำเนินการการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ใน 4 ด้านได้แก่ ด้านการประเมินผลการเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และด้านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสบการณ์การสอน ความรู้เรื่องการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และทัศนคติต่อการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดย แบบสอบถามการดำเนินการการวัดและประเมินผล การเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่น .9816 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี The Least Significant Difference (LSD) ผลการศึกษาพบว่า 1. การดำเนินการการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการประเมินผลการเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน และด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. การเปรียบเทียบการดำเนินการการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน พบว่า 2.1 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ประสบการณ์การสอน ไม่แตกต่างกัน 2.2 จำแนกตามความรู้เรื่องการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูที่มีความรู้มาก มีการดำเนินการการวัดและประเมินผล การเรียนรู้มากกว่าครูที่มีความรู้น้อยและปานกลาง และครูที่มีความรู้ปานกลาง มีการดำเนินการการวัดและประเมินผล การเรียนรู้มากกว่าครูที่มีความรู้ที่น้อย 2.3 จำแนกตามทัศนคติต่อการวัดและประเมินผล

การเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูที่มีทัศนคติสนับสนุน มีการดำเนินการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มากกว่าครูที่มีทัศนคติคัดค้าน และเป็นกลาง และครูที่มีทัศนคติเป็นกลางมีการดำเนินการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มากกว่าครูที่มีทัศนคติคัดค้าน

พรศรี พัวพิมลศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความรู้และปัญหาการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 อยู่ในระดับค่อนข้างดี 2. ครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 อยู่ในระดับปานกลาง 3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความรู้ของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จาแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้ 3.1 ครูระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.2 ครูระดับประถมศึกษาที่มีอายุการปฏิบัติต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านปัญหาของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จาแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุการปฏิบัติงานปรากฏผลดังนี้ 4.1 ครูระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4.2 ครูระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4.3 ครูระดับประถมศึกษาที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4.4 ครูระดับประถมศึกษาที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ความรู้และปัญหาที่มีต่อการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูระดับประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิบูลย์ สิทธิมงคล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนเทศบาล 6 โลอองส์อุทิศ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นให้มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาความคิดพฤติกรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนด ซึ่งผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงในห้องเรียนได้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนเทศบาล 6 โลอนส่ออุทิศ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 3 ด้าน คือ หลักการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยึดรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) โดยใช้ขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าตามวงจรการพัฒนา งาน P-A-O-R (Planning–Action–Observation–Reflection) ซึ่งดำเนินการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ และสุขศึกษา ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล 6 โลอนส่ออุทิศ รายวิชาละ 1 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 42 คน ประกอบด้วย วิทยากร จำนวน 2 คน นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 40 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลยึดหลักการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า(Triangulation) และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงบรรยายผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรในโรงเรียนยังขาด ความรู้ ความเข้าใจ หลักการ กระบวนการ และวิธีวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ขาดทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนที่ไม่หลากหลาย ใช้การทดสอบเป็นหลัก ซึ่งไม่ครอบคลุมการประเมินผล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความสามารถบางประการของนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน ทำให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงมากยิ่งขึ้นโดยผลของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ กระบวนการหรือขั้นตอน วิธีการของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยวิธีการบรรยายให้ความรู้ การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ และกลยุทธ์การนิเทศการสอนด้วยวิธีการสังเกตการณ์สอน การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ หลักการ กระบวนการ และวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเพิ่มขึ้น สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ สามารถวัดและประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมแต่ยังต้องปรับปรุงเรื่องการแจ้งวิธีและเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลให้นักเรียนทราบก่อนเริ่มกิจกรรมการ

เรียนการสอนและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอน ด้วยวิธีการสังเกตการณ์สอนการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน และการให้คำปรึกษาแนะนำหลังการจัดกิจกรรม พบว่าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถวัดและประเมินผลให้นักเรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการแจ้งวิธีและเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลให้นักเรียนทราบก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง นักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอีกทั้งขอวิธีการจัดกิจกรรมและวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอนเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ วัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการพัฒนาครั้งนี้ยังมีจุดอ่อนที่ควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ การสร้างความตระหนักและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรครู การวิเคราะห์กิจกรรมที่เหมาะสม และการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสนับสนุนให้บุคลากรครูนำความรู้ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สู่คุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น อันเป็นผลให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้มาตรฐานการเรียนรู้

ลือชัย ใจเดียว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา การดำเนินงานตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t-test) ผลการศึกษา พบว่า 1. สภาพการดำเนินงานตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านรายงานผู้ปกครองและสาธารณชน ด้านประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ด้านกำหนดรูปแบบ ระบบระเบียบ ด้านประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ด้านรายงานผลการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านประเมินเพื่อซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน และด้านเทียบโอนประสบการณ์ และผลการเรียนรู้ 2. ปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาการดำเนินการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านเทียบโอนประสบการณ์ และผลการเรียนรู้ ด้านประเมินเพื่อซ่อม

เสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ด้านประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ด้านกำหนดรูปแบบ ระบบ ระเบียบ ด้านรายงานผลการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านรายงานผู้ปกครองและสาธารณชน 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ธนวุฒิ รัตนดอน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลโรงเรียนบ้านดู่ (สหราษฎร์วิทยา) อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผล มีความสำคัญต่อการวางแผนการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากหากมีระบบสารสนเทศที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้มีการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผล โรงเรียนบ้านดู่ (สหราษฎร์วิทยา) อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ให้ถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน เรียกใช้ข้อมูลได้สะดวก โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการเป็น 2 วงรอบแต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) โดยใช้กลยุทธ์คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายใน และการนิเทศกำกับติดตาม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญการเขียนโปรแกรม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 13 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 12 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึก แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต การตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าโดยวิธีพรรณนา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้โรงเรียนมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้านการวัดและประเมินผลสำหรับการใช้งานในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการสอบของนักเรียน และทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้านการวัดและประเมินผล แต่ยังคงประสบปัญหาในเรื่องการใช้โปรแกรม ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าบางคนยังขาดทักษะในการใช้โปรแกรมไม่สามารถใช้โปรแกรมได้คล่อง กลุ่มผู้ร่วมศึกษา

ค้นคว้าจึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศกำกับติดตาม กำหนดให้มีพี่เลี้ยงคอยติดตาม ดูแล ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่ยังขาดทักษะในการใช้งาน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้านการวัดและประเมินผลของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตระหนักเห็นความจำเป็น และเห็นความสำคัญของข้อมูลมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ทำให้โรงเรียนมีระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผล ถูกต้อง สมบูรณ์เป็นปัจจุบัน เรียกใช้ข้อมูลได้สะดวก บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยสรุป การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผล โรงเรียนบ้านดู่ (สหราษฎร์วิทยา) อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายใน และการนิเทศกำกับ ติดตาม ทำให้ระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกใช้ได้สะดวก บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ดังนั้นจึงควรส่งเสริม สนับสนุนให้นำกลยุทธ์ดังกล่าวมาแล้วไปใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลโรงเรียนอื่นต่อไป

พรสวรรค์ ชันด้วง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โรงเรียนอาจสามารถวิทยา อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาจสามารถวิทยาให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) โดยใช้กลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การฝึกอบรม มีกิจกรรม คือ วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 7 ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรม คือ การฝึกสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลและการนิเทศ มีกิจกรรมคือ การสังเกตการณ์สอน การประเมินผล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า และครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 60 คน ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึก การตรวจสอบข้อมูลยึดหลักการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา ได้แก่การอบรมให้ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศงานตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายทุกกิจกรรม แต่ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาต่อไปคือการเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือในการประเมินผล และการกำหนดเกณฑ์การประเมิน จึงได้มีการดำเนินการพัฒนา ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตาม

ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านความรู้ และมีทักษะเกี่ยวกับกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริงเพิ่มมากขึ้น ครูมีความสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือในการวัดผล และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงได้ สามารถพัฒนาตนเองจนสามารถทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงได้ คนละ 1 วิชา

วิภาวดี ชาวแสน (2553 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผล โรงเรียนบ้านดอนขุนพัฒนา อำเภอบัวลาย จังหวัดหนองคาย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาระบบงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลของ โรงเรียนบ้านดอนขุนพัฒนา อำเภอบัวลาย จังหวัดหนองคาย ให้ถูกต้องสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน เรียกใช้ได้ง่าย ตามกระบวนการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การนำระบบไปใช้ และการดูแลรักษา ตรวจสอบระบบ โดยใช้หลักการวิจัย ปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตผลและการสะท้อนผล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและให้ข้อมูลจำนวน 15 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ดังนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้า (ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน ครูโรงเรียนบ้านดอนขุนพัฒนา จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการเขียนโปรแกรม จำนวน 1 คน ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 9 คน ประกอบด้วย นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบวิเคราะห์บันทึกการประชุม การตรวจสอบข้อมูลยึดหลักการตรวจสอบข้อมูลแบบหลายมิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าโดยการพรรณนา ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การดำเนินการพัฒนาการจัดระบบงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน การจัดทำเอกสาร และการจัดเก็บเอกสารวัดผลและประเมินผลตามกระบวนการพัฒนาระบบ 5 ขั้นตอน โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดระบบงานวัดและประเมินผลตามกระบวนการพัฒนาระบบ 5 ขั้นตอน คือ การศึกษาระบบ โดยใช้แบบวิเคราะห์บันทึกการประชุม และให้ครูมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ระบบ มีการตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ การประมวลผลข้อมูลมีการดำเนินการประมวลผลข้อมูล โดยเลือกสถิติที่เหมาะสมตามประเภทของข้อมูลมากขึ้น การออกแบบระบบจัดเก็บในรูปแบบเอกสารเข้าแฟ้มและเก็บใส่แผ่นดิสก์ CD-ROM มีระบบการจัดเก็บข้อมูล การลงรหัสข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปในแนวเดียวกัน สะดวกในการเรียกใช้บุคลากรได้ดำเนินการร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามกลุ่มผู้เรียน มีการแปลความหมายข้อมูลเพื่อนำไปใช้การนำระบบไปใช้มีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และเพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การดูแลรักษาและตรวจสอบระบบ มี

การทดสอบการทำงาน และบำรุงรักษา ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานการจัดระบบงานวิชาการด้านวัดและประเมินผลที่เกี่ยวกับผู้เรียนดีขึ้น เห็นความสำคัญของการจัดทำเอกสารและดำเนินการจัดทำอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาระบบงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผล และระบบสารสนเทศของโรงเรียนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ผลการประเมินการนำระบบไปใช้ มีคุณภาพในระดับดี ส่วนผลการประเมินการใช้ระบบงานวิชาการ มีคุณภาพในระดับดี

วิไลวรรณ ยุพากิ่ง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ความรู้และปัญหาการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนาร่องในจังหวัดกรุงเทพมหานครการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความรู้และปัญหาการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนาร่อง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับปัญหาในการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ stratified random sampling เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับความรู้และปัญหาการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนาร่อง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่น 0.77 และ 0.98 ตามลำดับ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ได้ครบ 100 เปอร์เซ็นต์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t test) และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนาร่อง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อยู่ในระดับปานกลาง 2. ครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนาร่อง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความรู้และปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนาร่อง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความรู้และปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ความรู้และปัญหาการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

เข็มชาติ ไชยโวหาร.(2548 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 การเลือกตัวแทนที่ใช้ศึกษาเป็นแบบเจาะจง ประกอบด้วย 5 สถานศึกษา ในอำเภอหนองสองห้องที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ วิธีการวิจัยคือ การศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากบุคลากรหลักที่ให้ข้อมูลที่สำคัญในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ทางความรู้พบว่า 1)สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างสั้น กระชับ ชัดเจนและกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งอนาคต วิสัยทัศน์ พันธกิจก็มีความสอดคล้อง ครูได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม ทั้งครูและนักเรียน เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และทันต่อความเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการแบ่งปันความรู้พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ ประสบการณ์ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสอบถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นกลไกในการบริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยพัฒนาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ ผู้เรียนมีการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนเรียนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 3) ด้านการสร้างคลังความรู้ พบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีการจัดระบบห้องสมุดที่พร้อมแก่การเรียน สามารถจัดระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมีจำนวนคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กยังขาดความพร้อมของห้องสมุดแหล่งเรียนรู้และจำนวนเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

วสันต์ ลาจันทร์ .(2548 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4. การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 (2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 ประสบผลสำเร็จตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน 140 สถานศึกษา จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS ค่าสถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา 1 การจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ มาก ” ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ภาวะผู้นำขององค์การ ความเชื่อค่านิยมวัฒนธรรมของ

หน่วยงานเทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน การสื่อสารในโรงเรียน กระบวนการจัดการความรู้ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอันดับสุดท้ายคือ การวัดผลการจัดการความรู้ 2. องค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ในส่วนของสถานศึกษาได้แก่ ส่งเสริมบุคลากรโดยสนับสนุนงบประมาณ มีนโยบาย แผนงานชัดเจน ตลอดจนระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ด้านผู้บริหารต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนสร้างขวัญกำลังใจโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นบุคคลที่รับผิดชอบสูง ด้านครูผู้สอนต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นำเข้าองค์ความรู้ใหม่บรรยากาศเป็นประชาธิปไตย ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเข้าใจหลักของการจัดการความรู้

วิลาวลัย มาคุ้ม (2549 : 279 – 280) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเรียงจากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (.96) องค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ (.91) องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ (.91) องค์ประกอบด้านการเก็บความรู้ (.88) องค์ประกอบด้านการกำหนดความรู้ (.77) ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของแคมมิสและแม็คแทกการ์ทผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครูจำนวน 8 คน กรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คนของโรงเรียนวัดท่าเรือ “อุตสาหะวิทยาการ” ซึ่งได้มาจากการสุ่มตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการการวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตและสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์วิทยา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วยการระบุนความรู้ การพัฒนา

ความรู้ การสร้างความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างและการวัดผล ประสิทธิภาพจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหารคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริการ ทีมครูจัดการความรู้งานวิชาการ (ครู KM ทีมงานวิชาการ) ในทุกขั้นตอน ผู้บริหารสนับสนุนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และ การแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน

- ต่างประเทศ

Mcghee (1998 : 1030A : อ้างถึงในทัศนีย์ สิงห์วงศ์. 2547 : 60) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินในสภาพจริงในโรงเรียนประถมศึกษาในจอร์เจีย โดยการตรวจสอบขอบเขตของการประเมินตามสภาพจริงที่นำมาใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาในจอร์เจีย การวิเคราะห์ปัจจัยจำเพาะคือ สภาพทางสังคม เศรษฐกิจของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียนและที่ตั้ง เครื่องมือสำรวจเรียกว่า การใช้ประโยชน์ของการประเมินตามสภาพจริงในชั้นเรียนทั้งสิ้น 66 โรงเรียน และโรงเรียนในจอร์เจียได้พิสูจน์การใช้เครื่องมือตามสภาพจริงกับรายวิชาต่างๆ ได้รูปแบบที่หลากหลายการประเมินตามสภาพจริง คือ เครื่องมือการดำเนินงานนำไปสู่ระดับเกรดและใช้กับนักเรียนหลายๆ กลุ่ม อย่างไรก็ตามไม่มีตัวบ่งชี้ที่จะเลือกปัจจัยสำคัญที่มีต่อระดับที่การประเมินตามสภาพจริงถูกนำมาใช้

Sylvia. (2000 : 2828 – A) ได้ศึกษาถึงความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริงของครูโรงเรียนมัธยมในรัฐ Massachusetts ปีที่2 ขณะที่นักการศึกษามีการยอมรับระเบียบวิธี การประเมินตามสภาพจริงได้นำไปใช้ในการสอนทั่วไปหลักฐานไม่มากนักที่ยังคงแสดงว่า วิธีการประเมินตามสภาพจริงนี้ได้รับการยอมรับโดยครูผู้สอนว่าเป็นการประเมิน มีความสมเหตุสมผล และน่าเชื่อถือ จากรายงานการศึกษาได้ตรวจสอบถึงการปฏิบัติ การประเมินตามสภาพจริงที่แพร่หลายของครูโรงเรียนมัธยมในรัฐ Massachusetts ปีที่ 2 การสร้างแบบจำลองของการปฏิบัติ การประเมิน และการฝึกอบรมให้มีความรู้ เกี่ยวกับการนำการประเมินไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมในรัฐ Massachusetts วิธีวิจัยสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย วิธีการบรรยายและวิธีเปรียบเทียบเชิงเหตุผล แบบสอบถามถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างเป็นระบบ ได้ผู้ร่วมปฏิบัติจำนวน 500 คน จากครูโรงเรียนมัธยมในรัฐ Massachusetts ปีที่ 2 จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่า การประเมินยังคงใช้ การประเมินแบบเดิมมากกว่าจะใช้วิธีตามสภาพจริง การฝึกอบรมวิธีการประเมินตามสภาพจริงโดยเฉพาะนั้นเป็น

การกระทำที่มีขอบเขต นอกจากนั้น การรายงานของครูโรงเรียนมัธยมในรัฐ Massachusetts ปีที่ 2 พบว่า ใช้วิธีการแบบดั้งเดิมในการประเมินถูกนำมาใช้มากโดยกลุ่มผู้ เชี่ยวชาญระดับวิทยาลัย เป็นเรื่องที่ยึดแย้งแต่เป็นจริงในชั้นเรียน ในปัจจุบันครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมในรัฐMassachusetts ปีที่ 2 ได้นำการประเมินตามสภาพจริงมาใช้มากกว่าแบบทดสอบแบบดั้งเดิม อย่างไรก็ตาม การประเมินแฟ้มสะสมงานถูกนำมาใช้น้อยที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

Maier (2002 : 84) ได้ศึกษาสถานภาพการใช้ระบบการจัดการความรู้โดยมีขั้นตอนของการศึกษา 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) การสำรวจโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญอย่างไม่มีโครงสร้างเป็นการศึกษากับผู้จัดการความรู้ที่อ้างว่าประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการความรู้ศึกษาโดยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ โดยกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยบริษัทขนาดใหญ่ จำนวน 500 บริษัท และธุรกิจธนาคารและประกัน 50 บริษัท ในประเทศที่พูดภาษาอังกฤษที่ใช้ระบบการจัดการความรู้ และหรือออกแบบองค์การอย่างชัดเจน และ3) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึกอย่างมีโครงสร้าง ซึ่งจะเลือกบริษัทที่ได้รับรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ระบบการจัดการความรู้ในองค์กร (เช่น การบ่งชี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การแก้ปัญหาในระยะแรกเริ่ม แนวคิดองค์กรที่พิเศษๆ) จุดเน้นของการศึกษาอยู่ที่ 1)ระบบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการจัดการความรู้ในระยะเริ่มแรกเพื่อการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้โดยรวมถึงกลยุทธ์การจัดการความรู้ และการพัฒนาเป้าหมายของการจัดการความรู้ 2) การออกแบบองค์การที่เหมาะสม ซึ่งอธิบายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานและกระบวนการที่ใช้ระบบการจัดการความรู้ 3) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร และ 4) การควบคุมระบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกัน กล่าวโดยสรุปการศึกษาครั้งนี้แบ่งประเด็นสำคัญ ๆ ออกเป็น 4 ด้านดังนี้ 1. กลยุทธ์(Strategy) การจัดการความรู้ในระยะเริ่มแรกได้รับการบริหารจัดการโดยหน่วยงานจัดการความรู้ (กลุ่ม, โครงการ, คณะกรรมการ) ซึ่งเตรียมกลยุทธ์การจัดการความรู้และเป้าหมายเพื่อการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการความรู้ 2. การออกแบบองค์การ(Organization Design) การออกแบบองค์การของการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานและบทบาทต่างๆ ขอบเขตของการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์กร 3. เนื้อหา(Content and Systems) เนื้อหาสาระประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับสมาชิกขององค์กรและความรู้ที่เป็นเอกสารทั้งที่อยู่ในรูปแบบกระดาษและอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถที่จะจัดโครงสร้างตามโครงสร้างความรู้ขององค์กร 4. เศรษฐกิจ (Economic) การจัดการความรู้ในระยะเริ่มแรกขึ้นอยู่กับเงินสนับสนุนที่ได้รับและจะก่อให้เกิดผลแห่งองค์กร ประโยชน์ของการริเริ่ม เช่น การบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจการทำให้ระดับของประสิทธิภาพองค์กรดีขึ้น การบรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ ผลของการศึกษา 27 หน่วยงาน (37%) อยู่ในภาคบริหาร 8 หน่วยงาน (11%) อยู่ในภาคธุรกิจการค้า

Hlupic,Pouloudi,&Rzevski (2002 อ้างถึงใน วิลาวลัย มาคุ้ม,2549 : 167) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การในการจัดการความรู้ พบว่า องค์การจะประสบผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญคือ บรรยายาทองค์การการใช้และการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คนและวัฒนธรรมองค์การ โดยคนและวัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการจัดการความรู้มากที่สุด

McCarthy (2006 : 8) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ : กลยุทธ์การประเมินผลและกระบวนการใช้ประโยชน์ในระดับอุดมศึกษา การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้แน่ใจว่ากระบวนการจัดการความรู้ที่ใช้ในธุรกิจและอุตสาหกรรมสามารถใช้ได้เหมาะสมกับระดับอุดมศึกษา โดยใช้วิธีศึกษาเป็นรายกรณี ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ในการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจกับกระบวนการจัดการความรู้ในระดับอุดมศึกษา การวิจัยเริ่มต้นด้วย การเลือกกรณีศึกษา กระบวนการวิจัยภาคสนามของการจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์การ ระบบการจัดการความรู้ การสอนและทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎี BSC และใช้เทคนิคเดลฟายพัฒนา คำถามการวิเคราะห์และรายงานใช้การตรวจสอบสามเส้าจาก แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการเรียนรู้สามารถสนับสนุนการใช้การจัดการความรู้ด้วยการแบ่งปันความรู้ระหว่างสมาชิก ประเด็นที่ 2 ผู้ตอบ ตอบว่าการพัฒนา การจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยนออลิจด์เคอร์ (Knowledge Worker) โดยเฉพาะในเรื่องการวิจัย ประเด็นสุดท้าย เป็นคำแนะนำสำหรับการวิจัยในอนาคตมีการเสนอให้ระบุความ ความสำเร็จของการจัดการความรู้ตั้งแต่เริ่มต้นในระดับอุดมศึกษา

Feliciano (2007 : 132) ได้ศึกษาตัวชี้วัดความสำเร็จสำหรับการนำระบบการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์การ วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อสำรวจทั้งเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์การซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของระบบการจัดการความรู้ และรวมถึงกระบวนการสร้างฐานความรู้สำหรับการนำความรู้ไปปฏิบัติ การศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือส่วนแรกให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างรูปแบบความรู้ในกรอบของระบบสารสนเทศและการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และโครงสร้าง ส่วนที่ 2 เป็นการกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นในรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจจากนออลิจด์เคอร์ (Knowledge Worker) ในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่าทั้งเทคโนโลยีและผู้สนับสนุนองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ทำให้ระบบการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากหรือการกระตุ้นความรู้ที่ใช้ในการทำงาน (Knowledge Worker) ให้มีปฏิสัมพันธ์กับฐานความรู้มากกว่าที่ทำงานประจำ

สรุป จากการศึกษาเอกสารพบว่า การวัดและประเมินผลเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่มีความสำคัญในการพัฒนาและตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีการ

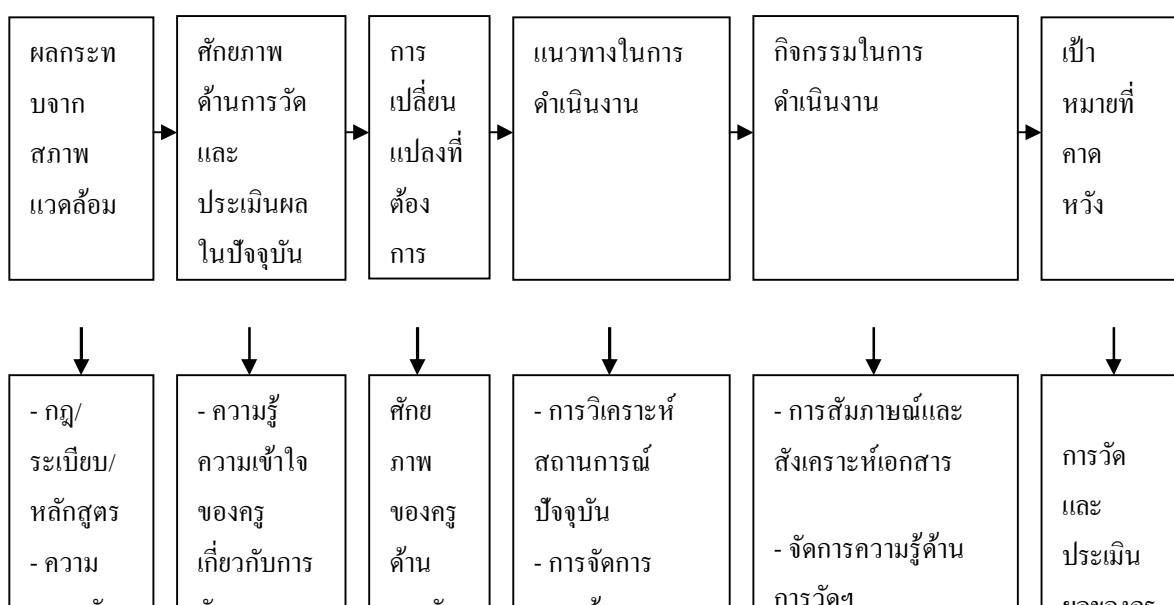
วัดและประเมินผลที่เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551 กำหนด แต่เนื่องจากหลักสูตรแกนกลางในการจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงดังนั้น ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการวัดและประเมินผลไปตามหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

สถานศึกษานอกจากเป็นหน่วยงานที่มีการจัดการศึกษาเป็นหลักแล้วยังเป็นหน่วยงานสำหรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งจะมีนักศึกษาจากหน่วยงานผลิตครูส่งนักศึกษาครูไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงต้องมีการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างถูกต้องเพียงพอที่นักศึกษาจักไปฝึกประสบการณ์ที่ดีได้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เป็นหน่วยงานที่ผลิตบัณฑิตสายวิชาชีพครู ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานหรือสถานที่ที่ดำเนินการทางการจัดการศึกษาเป็นสถานที่ที่ใช้สำหรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูซึ่งสถานที่นั้นๆ เรียกว่าโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ส่วนใหญ่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล โดยเฉพาะการวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการพัฒนาครูส่วนใหญ่ใช้การสำรวจ และการพัฒนาโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน โดยมีการดำเนินการวิจัยเป็นส่วนๆ ยังไม่มีการดำเนินการทั้งระบบในสถานศึกษาเดียวกัน ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จึงต้องการพัฒนาการวัดผลและประเมินผลของครูทั้งระบบ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ศักยภาพที่ครูมีหรือเป็นอยู่ การจัดการความรู้เพื่อเรียนรู้วัฒนธรรมทางการวัดและประเมินผลร่วมกันของครู การประเมินตนเอง การพัฒนาครู การนำเสนอชิ้นงานและการสร้างเครือข่าย ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ส่งเสริมและสร้างขวัญและกำลังใจในการวัดและประเมินผลให้กับครูโดยเฉพาะครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ เพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของคณะต่อไปด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้





ภาพที่ 8 แสดงกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย เป็น 4 ระยะสรุปได้ดังนี้

การดำเนินกิจกรรม	กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลผลิตที่ได้รับ	สถานที่ที่ใช้
ระยะที่ 1. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์และศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์	1. สัมภาษณ์ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านโนนสะอาด จำนวน 19 คนและโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน	ความรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินของครูที่ผ่านมา และความต้องการในการพัฒนา	- โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) - โรงเรียนบ้านท่ากกตาล - โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา)
ระยะที่ 2. เพื่อสร้างแบบทดสอบการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์	2. การสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ที่ได้ดำเนินการแล้ว เช่น แบบทดสอบทั้งราย	ทราบศักยภาพ ด้านการวัดและประเมินผลในปัจจุบันของครู	- โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) - โรงเรียนบ้านท่ากกตาล - โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา)

การดำเนินกิจกรรม	กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลผลิตที่ได้รับ	สถานที่ที่ใช้
	ข้าวโหม่ง กลางภาคและปลายภาค แบบสังเกตุและแบบวัดผลอื่นๆ (ถ้ามี) 3. การจัดการความรู้ด้านการวัดและประเมินผล เพื่อสกัดแนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์จากองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการความรู้ 4. การประเมินตนเองว่า ตนเองหรือโรงเรียนตนเองมีศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลอยู่ระดับใด และต้องการพัฒนาอย่างไร ซึ่ง	แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ทราบศักยภาพ ด้านการวัดและประเมินผลในปัจจุบันของครู	- โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) - โรงเรียนบ้านท่ากกตาล - โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) - โรงเรียนบ้านปาม่วง โรงเรียนบ้านปาม่วง

การดำเนินกิจกรรม	กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลผลิตที่ได้รับ	สถานที่ที่ใช้
	ให้แต่ละโรงเรียน ตั้งเป้าหมายในการ พัฒนาตนเองด้านการ วัดและประเมินผล		
ระยะที่ 2. เพื่อการ พัฒนาศักยภาพด้าน การวัดและประเมินผล เพื่อการปฏิรูป การศึกษาของครู โรงเรียนเครือข่ายฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครูศาสตร์ และ นำเสนอนวัตกรรมด้าน การวัดและประเมินผล ของครูโรงเรียน เครือข่ายฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครูศาสตร์	1. การศึกษาดูงาน โดยนำคณะครูทั้ง 3 โรงเรียนไปศึกษาดูงาน ด้านการวัดและ ประเมินผลของ โรงเรียนที่มีแนว ทางการปฏิบัติที่ดีด้าน การวัดและประเมินผล 2. อบรมเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติ และจัดทำ ชิ้นงานด้านการวัดและ ประเมินผล 3. การประชุมนำเสนอ ผลการพัฒนาศักยภาพ ด้านการวัดและ ประเมินผล 4. การประชุมเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติ	เรียนแนวทางการ ปฏิบัติที่ดีด้านการวัด และประเมินผลจาก โรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาศักยภาพ ด้านการวัดและ ประเมินผล การนำเสนอชิ้นงาน จากการพัฒนา ศักยภาพด้านการวัด และประเมินผล แนวทางการปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการวัดและ	โรงเรียนบ้านปาม่วง - โรงเรียนบ้านดงมูล เหล็ก (ศุภวิทยาคาร) - โรงเรียนบ้านท่ากก ตาล - โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) - โรงเรียนบ้านดงมูล เหล็ก (ศุภวิทยาคาร) - โรงเรียนบ้านท่ากก ตาล - โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) -โรงเรียนบ้านปาม่วง

การดำเนินกิจกรรม	กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลผลิตที่ได้รับ	สถานที่ที่ใช้
	ที่ดี	ประเมินผล	
ระยะที่ 3. เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลและถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน	1. นำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล 2. ถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ระยะที่ 4. เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลของโรงเรียน/สถานศึกษาและเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์	เครือข่ายการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลของโรงเรียน/สถานศึกษาและเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

การดำเนินกิจกรรมในแต่ละระยะนำเสนอ ดังนี้

ระยะที่ 1. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ และศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์

ระยะที่ 2. เพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิบัติการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ และนำเสนอ นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์

ระยะที่ 3. เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน

ระยะที่ 4. เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู

นำเสนอรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล
ของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์และศึกษาและ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและ
ประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จัดการความรู้เกี่ยวกับ
การวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์และศึกษา
และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย 4 กิจกรรมดังนี้

1. การสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัย จำนวน 8 คน คือ คณาจารย์ในคณะครุ
ศาสตร์ จำนวน 4 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 4 คน

ผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน
57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คนและ
โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียน
เครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีลักษณะเป็นข้อคำถามทั้งปลายเปิดและปลาย
ปิดแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นความรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินของครูที่
ผ่านมาและความต้องการในการพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมิน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ

มีวิธีสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์และกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์
3. สร้างข้อคำถามตามประเด็นในข้อ 2
4. จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
5. นำแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยใช้ค่า IOC. (Index of item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.2529 : 95) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00
6. นำไปทดลองสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนบ้านโนนสะอาดซึ่งเป็นโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 8 คน (เลือกตัวแทนครูที่สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเลือกกลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 1 คน) เพื่อศึกษาปฏิกิริยาของผู้ตอบคำถามที่ได้รับ ความสอดคล้องสัมพันธ์หรือความเกี่ยวเนื่องกันของข้อคำถาม และเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ พบว่า ครูสามารถให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ได้ ส่วนเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ พบว่า ในการสัมภาษณ์นั้น ใช้การสัมภาษณ์ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ บางครั้งครูก็พูดถึงประเด็นสืบเนื่องอื่นๆ ประกอบ จึงใช้เวลาไม่เท่ากันและมีความแตกต่างกันอย่างมาก จนไม่สามารถสรุปเวลาที่แน่นอนได้ แต่เป็นการสัมภาษณ์ที่มีความเป็นธรรมชาติและเป็นกันเองสูง
7. จัดทำแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ทั้งในและนอกเวลาราชการและสถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์คือ โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก โรงเรียนบ้านท่ากกตาลและโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 3 เดือน คือในระหว่างวันที่ 8 พฤศจิกายน 2555 ถึงวันที่ 7 มกราคม 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับโรงเรียน โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา

2. การสังเคราะห์เอกสาร

เอกสารที่นำมาสังเคราะห์ เป็นเอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ที่ได้ดำเนินการแล้ว เช่น แบบทดสอบทั้งรายชั่วโมง กลางภาคและปลายภาค แบบสังเกต และแบบวัดผลอื่นๆ (ถ้ามี) ทั้งที่ปรากฏและไม่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้สังเคราะห์เอกสาร เป็นผู้วิจัยและคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จำนวน 4 คน และ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์เอกสาร เป็นแบบบันทึกผลการสังเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครู มีลักษณะเป็นข้อคำถามเพื่อให้เติมข้อมูลที่ค้นพบและที่ว่างเพื่อ บันทึกข้อมูลเพิ่มเติม

มีวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาที่ต้องการในขั้นตอนนี้ และนำมากำหนดกรอบประเด็นที่ต้องการ
2. จัดทำและจัดเรียงข้อคำถามเพื่อสร้างเป็นแบบบันทึกผลการสังเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครู
3. นำแบบบันทึกผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยใช้ค่า IOC. (Index of item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.2529 : 95) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00
4. ทดลองใช้โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลมาทำการบันทึกแล้วพิจารณาว่าสามารถบันทึกข้อมูลได้ครบถ้วนตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ พบว่า สามารถบันทึกข้อมูลได้อย่างครบถ้วน
5. จัดทำแบบบันทึกผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครู เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยขอความอนุเคราะห์ครูจัดหาเอกสารที่ครูดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลให้ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย เมื่อได้รับเอกสารแล้วผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เอกสารโดยทำการวิเคราะห์ร่วมกับครูที่โรงเรียนและขออนุญาตนำมาวิเคราะห์ต่อในทีมงานของผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับโรงเรียน โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา

3. การจัดการความรู้ด้านการวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยใช้กระบวนการจัดการความรู้ด้านการวัดและประเมินผล เพื่อสกัดแนวทางการปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์จากองค์ความรู้ที่ได้รับจากการจัดการความรู้

ผู้เข้าร่วมในการจัดการความรู้เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คนและโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ เป็นใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

มีวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เทคนิคการเล่าเรื่องและกรอบเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กำหนดกิจกรรมและเนื้อหาที่ต้องการ
3. นำใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง: แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยใช้ค่า IOC. (Index of item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.2529 : 95) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00
4. จัดทำใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการจัดการความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง โดยดำเนินการจัดการความรู้ 4 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 จัดการความรู้ที่โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก ณ.ห้องประชุมโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) ในวันที่ 15 มีนาคม 2556 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

ครั้งที่ 2 จัดการความรู้ที่โรงเรียนบ้านปาม่วง ณ.ห้องประชุมโรงเรียนบ้านท่ากกตาล ในวันที่ 16 มีนาคม 2556 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

ครั้งที่ 3 จัดการความรู้ที่โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) ณ.ห้องประชุมโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) ในวันที่ 17 มีนาคม 2556 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

4. นำแบบประเมินตนเอง เรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยใช้ค่า IOC. (Index of item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.2529 : 95) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

5. นำไปทดลองใช้ที่โรงเรียนบ้านโนนสะอาดซึ่งเป็นโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 8 คน (เลือกตัวแทนครูที่สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเลือกกลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 1 คน) เพื่อศึกษาปฏิกิริยาของผู้ตอบ คำตอบที่ได้รับ ความสอดคล้องสัมพันธ์หรือความเกี่ยวเนื่องกันของข้อคำถาม และเวลาที่ใช้ในการทำแบบประเมินตนเอง เรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ครูสามารถให้ข้อมูลตามแบบประเมินตนเอง เรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนได้ โดยใช้เวลาทำแบบประเมินประมาณ 10 นาที นอกจากนั้นครูที่ทำแบบประเมินตนเอง เรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนยังบอกว่า เพิ่งรู้ว่าถ้าจะวัดและประเมินผลการเรียนต้องรู้เรื่องอะไรบ้าง

6. จัดทำแบบประเมินตนเอง เรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการประชุมครั้งที่ 4 จัดการความรู้ที่โรงเรียนบ้านปาม่วง ในวันที่ 21 มีนาคม 2556 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น. โดยการแจกแบบประเมินตนเอง เรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนและรับกลับด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐาน การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51 - 5.00	หมายถึง	ศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
”	3.51 - 4.50	”	ศักยภาพอยู่ในระดับมาก
”	2.51 - 3.50	”	ศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง
”	1.51 - 2.50	”	ศักยภาพอยู่ในระดับน้อย
”	1.00 - 1.50	”	ศักยภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2. พัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล การประชุมนำเสนอผลการศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลและการประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติที่ดี

การวิจัยในระยะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ในการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรม 2 กิจกรรม ดังนี้

1. การศึกษาดูงาน

ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน

ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานเป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน ผู้วิจัยและคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จำนวน 4 คน

สถานที่ศึกษาดูงาน โรงเรียนบ้านปาม่วง ตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ในวันที่ 8 พฤษภาคม 2556

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดูงานคือ แบบสรุปความรู้จากการศึกษาดูงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

วิธีการสร้าง

1. ศึกษาเนื้อหาที่ต้องการศึกษาดูงาน
2. กำหนดประเด็นที่ต้องการเรียนรู้
3. เขียนข้อคำถามและจัดทำแบบสรุปความรู้จากการศึกษาดูงาน
4. นำแบบสรุปความรู้จากการศึกษาดูงานให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยใช้ค่า IOC. (Index of item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.2529 : 95) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00
5. จัดทำแบบสรุปความรู้จากการศึกษาดูงานไว้ใช้ในการวิจัย

วิธีการศึกษาดูงาน

ผู้วิจัยและคณะครูที่เข้าร่วมการศึกษาดูงานเดินทางโดยใช้พาหนะส่วนตัวและนัดหมายที่โรงเรียนบ้านปาม่วง ในระหว่างเวลา 8.30-9.00 น.เพื่อศึกษางานด้านการวัดและประเมินผลโดยมีครูจำนวน 1 ท่านจากโรงเรียนใกล้เคียงเข้าร่วมศึกษาดูงานและผู้ศึกษาดูงานสรุปความรู้ที่ประทับใจลงในแบบสรุปความรู้จากการศึกษาดูงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสรุปอุปนัย

2. อบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และจัดทำชิ้นงานด้านการวัดและประเมินผล

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน ผู้วิจัยและคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จำนวน 4 คน และนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตสาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา จำนวน 40 คน

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งประยุกต์มาจาก รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในปี 2555

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและการประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ โดยดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 3 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 ที่โรงเรียนบ้านท่ากกตาล ณ.ห้องประชุมโรงเรียนบ้านท่ากกตาล ในวันที่ 14-15 พฤษภาคม 2556 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

ครั้งที่ 2 ที่โรงเรียนเทศบาล (ชาญวิทยา) ณ.ห้องประชุมโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) ในวันที่ 21-22 พฤษภาคม 2556 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

ครั้งที่ 3 ที่โรงเรียนบ้านปาม่วง ณ.ห้องประชุมโรงเรียนบ้านปาม่วง ในวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2556 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของความรู้และชิ้นงานที่เกี่ยวข้อง

3. การประชุมนำเสนอผลการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูได้นำผลงานด้านการวัดผลและประเมินจากการพัฒนาศักยภาพมานำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างครูและนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับไปสู่การพัฒนาตนเอง เพื่อนำกลับไปประเมินผลการปฏิบัติที่ดีในระดับโรงเรียน

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นชิ้นงานที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครู ประกอบด้วย แบบทดสอบ ชิ้นงานนักเรียน ฯลฯ

วิธีดำเนินการวิจัย ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอชิ้นงานที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและการประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ โดยจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่โรงเรียนบ้านปาม่วง ในวันที่ 14 ตุลาคม 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของชิ้นงานชิ้นงานที่เกี่ยวข้อง

4. การประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติที่ดี

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูแต่ละโรงเรียนนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีในระดับโรงเรียนเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างครูและนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับไปสู่การพัฒนาตนเอง

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ เป็นใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

มีวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เทคนิคการเล่าเรื่องและกรอบเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดกิจกรรมและเนื้อหาที่ต้องการ

3. นำใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง: แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยใช้ค่า IOC. (Index of item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.2529 : 95) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

4. จัดทำใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการจัดการความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง โดยดำเนินการจัดการความรู้ 4 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 จัดการความรู้ที่โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก ณ.ห้องประชุมโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก (ศุภวิทยาคาร) ในวันที่ 7 มกราคม 2557 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

ครั้งที่ 2 จัดการความรู้ที่โรงเรียนบ้านปาม่วง ณ.ห้องประชุมโรงเรียนบ้านท่ากกตาล ในวันที่ 8 มกราคม 2557 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

ครั้งที่ 3 จัดการความรู้ที่โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) ณ.ห้องประชุมโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) ในวันที่ 8 มกราคม 2557 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

ครั้งที่ 4 จัดการความรู้โดยรวมทั้ง 3 โรงเรียนที่โรงเรียนบ้านปาม่วง ในวันที่ 15 มกราคม 2557 ระหว่างเวลา 8.00-16.30 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ระดับโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผลในเวทีทางวิชาการต่างๆ การลงเว็บไซต์ เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูได้นำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผลในเวทีทางวิชาการต่างๆ เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน

ผู้เข้าร่วมประชุม เป็นครูจากโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์โรงเรียนและสถานศึกษาที่สนใจ จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 การประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ	ความหมาย
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย

1

น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ มีลักษณะเป็นช่องว่างให้เติมคำ

วิธีการสร้าง

1. ศึกษาเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กำหนดประเด็นเนื้อหาที่ต้องการ เขียนข้อคำถามและจัดทำแบบประเมินผลการ

นำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล

3. นำแบบประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยใช้ค่า IOC. (Index of item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.2529 : 95) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

4. จัดทำแบบประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ห้องประชุม 1 ศูนย์ภาษาและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 เวลา 8.00-16.30 น.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51 - 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
”	3.51 - 4.50	”	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
”	2.51 - 3.50	”	ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
”	1.51 - 2.50	”	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
”	1.00 - 1.50	”	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ระยะที่ 4. การประชุมเพื่อจัดทำข้อตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผลเพื่อสร้าง
เครือข่ายการ พัฒนาด้านการวัดและประเมินผลของโรงเรียน/สถานศึกษาและเครือข่าย
ด้านการวัดและประเมินผลคณะครุศาสตร์**

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาด้านการวัดและ
ประเมินผลของโรงเรียน/สถานศึกษาและเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลคณะครุศาสตร์

ผู้ร่วมประชุม

เป็นผู้บริหารและคณะครูจากโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
โรงเรียนและสถานศึกษาที่สนใจ จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอนวัตกรรมทางการ
วัดและประเมินผลการศึกษา โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ห้องประชุม 1 ศูนย์ภาษาและ
สารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 เวลา 8.00-16.30 น.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบตกลงความร่วมมือด้านการวัดและ
ประเมินผลและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิบัติการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ในครั้งนี้นักวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 7 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ตอนที่ 2 ผลการจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ตอนที่ 4 ผลการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิบัติการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ตอนที่ 5 ผลการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ตอนที่ 6 ผลการถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน

ตอนที่ 7 ผลการสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู

รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ด้วยการสัมภาษณ์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล มีข้อค้นพบที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ ครูเกือบทุกคนมีความรู้เรื่องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นอย่างดี เพราะเป็นครูจึงต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลนักเรียนอยู่บ่อยครั้งในแต่ละปี นอกจากนั้นยังตอบว่าได้รับการพัฒนาทั้งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น

สำนักงานเขตพื้นที่ หรือโรงเรียนจัดอบรม หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จัดอบรมให้ รวมทั้งการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

อย่างไรก็ตามเมื่อถามตามประเด็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์เรื่อง ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่องการวัดและประเมินผลอยู่บ้างและยังไม่มี การวัดและประเมินผลจากการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และทำการวัดและประเมินผลตามที่ครูเห็นว่าเหมาะสมกับเนื้อหา ซึ่งเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นเนื้อหาตามหนังสือ/บทเรียนสำเร็จรูปหรือจากกระทรวงศึกษาธิการแจกให้กับทางโรงเรียน เมื่อวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ และแบบทดสอบทั้งสอบย่อย ระหว่างภาคเรียนหรือกลางภาค และแบบทดสอบปลายภาค ส่วนใหญ่เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ 3-5 ตัวเลือกตามระดับชั้น มีแบบฝึกและข้อสอบให้ปฏิบัติบ้าง เมื่อถามว่าข้อสอบแต่ละข้อออกข้อสอบมาเพื่อตรวจสอบความรู้เรื่องอะไร พบว่า ครูสอนมาอย่างนี้และออกข้อสอบโดยเอาของเก่ามาบ้าง ออกข้อสอบเองบ้าง หรือ หาจากอินเทอร์เน็ต (ส่วนน้อย) บ้าง กระนั้นก็ยังดีที่มีครูบางท่านตอบว่าออกข้อสอบตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด เมื่อถามว่าอย่างไรก็ยังไม่สามารถอธิบายได้ เมื่อทำการวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ในแต่ละองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ยังไม่มี ความสอดคล้องสัมพันธ์กันและยังไม่มี การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำสาระสำคัญมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ข้อค้นพบโดยสรุป คือ ยังไม่มีการนำหลักสูตรมาสู่การวิเคราะห์เพื่อจัดการเรียนรู้และวัดผล ประเมินผลการศึกษา ส่วนใหญ่ดำเนินการวัดและประเมินผลการศึกษาตามที่ครูเห็นว่าเหมาะสมกับเนื้อหา ซึ่งเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นเนื้อหาตามหนังสือ/บทเรียนสำเร็จรูปหรือจากกระทรวงศึกษาธิการแจกให้กับทางโรงเรียน

จากการประเมินศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีข้อค้นพบดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ข้อความ	ผลการประเมิน		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D	
1.ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551	1.70	.799	น้อย
2. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	1.55	.722	น้อย

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551			
3. ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการศึกษา	1.49	.639	น้อยที่สุด
4. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือวัดและประเมินผล	1.55	.822	น้อย
5. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามหลักสูตร	1.60	.793	น้อย
6. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	1.64	.879	น้อย
7. ความรู้เกี่ยวกับการให้คะแนนแบบ Rubric Score	1.43	.665	น้อยที่สุด
8. ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผล	1.64	.922	น้อย
รวม	1.58	.360	น้อย

จากตารางที่ 1 ผลการประเมินศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.58$, S.D. = .360)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลการประเมินศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ส่วนใหญ่อยู่ระดับน้อย ยกเว้นข้อ 3. ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการศึกษา และข้อ 7. ความรู้เกี่ยวกับการให้คะแนนแบบ Rubric Score อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังให้ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคลังข้อสอบ เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ความรู้เกี่ยวกับการอ่านและแปลความหมายจากค่าสถิติที่ใช้ในการวัดและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาหรือการเรียนรู้ให้กับนักเรียน และความรู้เกี่ยวกับการประเมินชิ้นงาน

ตอนที่ 2 ผลการจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ผลการจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีข้อค้นพบดังนี้

แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผล คือ การพัฒนาคลังข้อสอบ โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารวางนโยบาย ขั้นตอน วิธีการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล
2. ครูทำการวัดและประเมินผลตามนโยบายคือ จัดทำแบบทดสอบและนำไปใช้สอบกับนักเรียน
3. ครูรายงานค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับแบบทดสอบ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนน T-score ค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ

4. ครูส่งแบบทดสอบพร้อมค่าสถิติให้ฝ่ายวิชาการเพื่อเก็บเป็นคลังข้อสอบต่อไป

เมื่อพิจารณาในระดับโรงเรียนและระดับบุคคล มีข้อค้นพบที่สอดคล้องกันคือ โรงเรียนและครูส่วนใหญ่สร้างแบบทดสอบวัดผลเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 3-5 ตัวเลือกและประเมินผลตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดโดยลงข้อมูลต่างๆ ลงในแบบบันทึกผลการเรียนประจำรายวิชาหรือระเบียบแสดงผลการเรียน นอกจากนั้นเป็นการประเมินโดยให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือปฏิบัติ เป็นต้น

นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล คือการประเมินผลจากโครงการ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ครูและนักเรียนร่วมกันหาโครงการที่น่าสนใจ มีประโยชน์และสอดคล้องกับรายวิชา
2. นักเรียนจัดทำเอกสารโครงการโดยครูเป็นที่ปรึกษา
3. นักเรียนดำเนินกิจกรรมตามที่ระบุในโครงการ
4. นักเรียนสรุปผลโครงการและจัดทำเอกสารรายงานผลต่อครู
5. ครูประเมินผลเป็นระดับคะแนน

เมื่อพิจารณานวัตกรรมด้านการวัดและการประเมินในระดับโรงเรียนหรือรายบุคคล พบว่าครูยังมีการวัดและประเมินผลในรูปแบบเดิมกล่าวคือ ใช้แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 3-5 ตัวเลือกหรือแบบทดสอบอัตนัย เป็นต้น อย่างไรก็ตามครูมีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เช่น แบบวัดที่ใช้คะแนนรูบริกซ์ แบบบันทึกพฤติกรรม แบบสังเกตการณ์ทำงานกลุ่ม แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม เป็นต้น

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียน

เครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ผลการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูส่วนใหญ่ในแต่ละโรงเรียนมีพฤติกรรมและการกระทำด้านการวัดและประเมินผลเป็นไปในทางเดียวกัน คือ การวัดและประเมินผลโดยการใช้แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 3-5 ตัวเลือก มีการประเมินด้วยแบบฝึกทักษะ การทำแบบฝึกหัดบ้าง อย่างไรก็ตามครูได้เรียนรู้วิธีการวัดและประเมินในรูปแบบต่างๆ ตามที่เพื่อนครูได้นำเสนอด้วยการเล่าเรื่อง ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจและตระหนักในความสำคัญของการวัดและประเมินผลนักเรียนมากยิ่งขึ้น และสิ่งที่ครูค้นพบจากการแลกเปลี่ยนรู้กันในการวัดและประเมินผลในครั้งนี้ คือ การวัดและประเมินผลของครูที่ผ่านมามีการวัดและประเมินผลยังไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด

จากการประเมินตนเอง ครูมีความต้องการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ต้องการวัดและประเมินผลตามที่หลักสูตรกำหนด และได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพที่ครูต้องมีเพื่อที่จะสามารถดำเนินการวัดและประเมินผลตามที่หลักสูตรกำหนดได้ ว่าต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรสู่การจัดการเรียนรู้เพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ

นักเรียน

2. พฤติกรรมทางการศึกษา
3. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา
4. เกณฑ์และค่าสถิติที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการศึกษา
5. การนำผลการวัดและประเมินผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิบัติการศึกษาของครู โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ผลการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิบัติการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า โรงเรียนที่เป็นแหล่งเรียนรู้เนื่องจากมีครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษอยู่มากกว่า 50 % ของครูทั้งหมดยังคงมีการวัดและประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ แต่สามารถหาคุณภาพเบื้องต้นของข้อสอบได้ เช่น ค่า IOC. ค่าความยากและค่าอำนาจจำแนก โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สำเร็จรูป ดังนั้นจึงมีจุดอ่อนที่การแปลความหมายของค่าสถิติต่างๆ ว่าหมายถึงอะไรและขอเข้าร่วมการพัฒนาโดยการเข้าร่วมฝึกอบรมและรับเป็นเจ้าภาพในการพัฒนาในครั้งนี้

ผลการพัฒนา พบว่า ครูมีเวลาเข้าฝึกอบรม 100 % และปฏิบัติตามกิจกรรมตามแบบฝึกทักษะการวัดและประเมินผลโดยใช้หลักสูตรเป็นฐานส่งผลให้ครูสามารถสร้างแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือกที่มีคุณภาพและความรู้ความเข้าใจในการสร้างคลังข้อสอบ ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสรุปกิจกรรมให้ครูปฏิบัติการณ์ดังนี้

1. วิทยากรสรุปภาพรวมว่าครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พฤติกรรมทางการศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา เกณฑ์และค่าสถิติที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการศึกษาและการนำผลการวัดและประเมินผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูให้สามารถดำเนินการวัดและประเมินผลได้ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด

2. วิทยากรให้ครูนำแบบทดสอบที่เคยใช้สอนนักเรียนมาทำการวิเคราะห์ ค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก ตัวเลือกและตัวลวง เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแบบทดสอบที่มีคุณภาพ

3. วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินตามหลักสูตรและให้ครูปฏิบัติตามกิจกรรมตามแบบฝึกทักษะการวัดและประเมินผลโดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน ดังนี้

- 3.1 วิเคราะห์หลักสูตรตามมาตรฐานและตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้แกนกลางตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูรับผิดชอบ

3.2 จัดทำคำอธิบายรายวิชาและจุดประสงค์การเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/
จุดมุ่งหมายของการเรียน

3.3 นำจุดประสงค์การเรียนรู้/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/จุดมุ่งหมายของการเรียนไป
วิเคราะห์ความสอดคล้องกับพฤติกรรมทางการศึกษาด้านพุทธิพิสัย (ใบความรู้และเอกสารประกอบ
เรื่องพฤติกรรมทางการศึกษา)

3.4 กำหนดค่าน้ำหนักในตารางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนข้อคำถาม หรือ
ข้อสอบ

3.5 เขียนข้อสอบ (ตามความรู้ในเอกสารที่แจกเรื่องพฤติกรรมทางการศึกษา)

3.6 จัดทำเป็นแบบทดสอบ

4. ให้ความรู้เรื่องกระบวนการสร้างแบบทดสอบปรนัย โดยยกตัวอย่างที่เคยดำเนินการ
มาแล้วประกอบ ดังนี้

4.1 ผู้ใช้แบบทดสอบดำเนินการสร้างเอง ประกอบด้วย

4.1.1 ผู้สร้างแบบทดสอบทำการวิเคราะห์หลักสูตรและศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ
เนื้อหาที่ใช้ในการออกข้อสอบ

4.1.2 เลือกรูปแบบของเครื่องมือ

4.1.3 ทำตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์และพฤติกรรม
ทางการศึกษา เพื่อกำหนดจำนวนข้อสอบ

4.1.4 สร้างข้อสอบ

4.2 นำไปให้ผู้รู้ดู ดำเนินการดังนี้

4.2.1 นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อวิเคราะห์ค่าความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC
หรือ

4.2.2 นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน โดยใช้มาตรฐานค่า 5 ระดับ

4.3 นำไปทดลองใช้ จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

4.3.1 ทดลองใช้ครั้งที่ 1 โดยใช้เทคนิค 1: 1 เพื่อศึกษาข้อความ ระบบการพิมพ์
เวลาที่ใช้ ปฏิบัติผู้สอบ เป็นต้น

4.3.2 ทดลองใช้ครั้งที่ 2 โดยใช้เทคนิค 1: 3 เพื่อศึกษาคุณภาพของแบบทดสอบ
เบื้องต้น คือ ค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนกและวิเคราะห์ตัวเลือก ตัวลวงเพื่อคงไว้สำหรับข้อสอบที่มี
คุณภาพและตัดข้อสอบที่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดทิ้ง

4.3.3 ทดลองใช้ในสภาพจริง เพื่อหาคุณภาพของข้อสอบด้าน ค่าความยาก ค่า
อำนาจจำแนก และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

5. สรุปลองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดผลชนิดต่างๆ ว่า เครื่องมือวัดผลชนิดอื่นๆ มีกระบวนการสร้างอย่างไร
6. วิทยาการให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคลังข้อสอบ
7. วิทยาการให้ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การวัดผลและประเมินผล
8. วิทยาการให้ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล
9. วิทยาการให้ความรู้เกี่ยวกับการอ่านและแปลความหมายจากค่าสถิติที่ใช้ในการวัดและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาหรือการเรียนรู้ให้กับนักเรียน
10. วิทยาการให้นำเสนอชิ้นงานจากการปฏิบัติและให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินชิ้นงาน
11. ชักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในการอบรมเชิงปฏิบัติครั้งนี้ผู้วิจัยขอร้องให้ผู้บริหารเข้าร่วมการพัฒนาด้วยตลอดระยะเวลาการอบรม

จากการปฏิบัติกิจกรรมทำให้ครูทราบถึงคุณภาพของแบบทดสอบที่ครูใช้วัดและประเมินผลนักเรียน เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การพัฒนาคลังข้อสอบ และการวัดและประเมินผลโดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน

ตอนที่ 5 ผลการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ผลการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครู 100% นำเสนอแบบทดสอบชนิดปรนัย ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยเรียกเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ว่า แบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก โดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน และให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ต้องการสร้างแบบทดสอบชนิดปรนัยให้ดีเสียก่อนจึงจะสร้างเครื่องมือวัดผลพฤติกรรมทางการศึกษาด้านทักษะพิสัยและจิตพิสัยรวมทั้งมีความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับ การวัดพฤติกรรมทางการศึกษาด้านพุทธิพิสัยและแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบว่าสามารถวัดพฤติกรรมได้ลึกถึงขั้นการประเมินค่า อย่างไรก็ตามมีครูระดับปฐมวัยนำเสนอแบบทดสอบชนิดปรนัยแต่มีรูปแบบที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ ใช้รูปภาพเข้ามาช่วยแทนตัวเลขเป็นต้น

นอกจากนั้นครูยังกล่าวถึงแนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลก่อนที่จะเริ่มพัฒนาว่า ห้ามให้ผู้วิจัยนำไปเผยแพร่และจะสร้างคลังข้อสอบของโรงเรียนใหม่

**ตอนที่ 6 ผลการถ่ายทอดนวัตกรรมการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน**

ผลการถ่ายทอดนวัตกรรมการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน มีข้อค้นพบดังนี้

โรงเรียนที่เข้าร่วมการวิจัยส่งตัวแทนนำเสนอ โรงเรียนละ 1 คน โดยนำเสนอเครื่องมือวัด
และประเมินผลและวิธีการสร้างของแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือกและสรุปตามแบบประเมินผล
การนำเสนอ นวัตกรรมการวัดและประเมินผล ได้ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	85	42.5
- หญิง	115	57.5
อายุ		
- 20 -30 ปี	53	26.5
- 31 – 40 ปี	65	32.5
- 41 – 50 ปี	51	25.5
- 51 – 60 ปี	31	15.5
ระยะเวลาที่ทำการสอนในโรงเรียนนี้		
- 1 – 10 ปี	107	53.5
- 11 – 20 ปี	53	26.5
- 21 – 30 ปี	29	14.5
- 31 – 40 ปี	11	5.5
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	163	81.5
- ปริญญาโท	35	17.5
- ปริญญาเอก	2	1.0
สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้		
1. ภาษาไทย	53.0	26.5
2. คณิตศาสตร์	36	18.0
3. วิทยาศาสตร์	30	15.0

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	17	8.5
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	13	6.5
6. ศิลปะ	11	5.5
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี	10	5.0
8. ภาษาต่างประเทศ	24	12.0
9. ไม่ตอบ	6	3.0
ระดับชั้น		
- อนุบาล/ปฐมวัย	5	2.5
- ประถม 1 – 3	10	5.0
- ประถม 4 – 6	5	2.5
- มัธยม 1- 3	101	50.5
- มัธยม 4 - 6	79	39.5
โรงเรียน		
- โรงเรียนนาเกลือวิทยาคม	40	20.0
- โรงเรียนหนองไผ่วิทยาคม	60	30.0
- โรงเรียนเพชรบูรณ์วิทยา	40	20.0
- โรงเรียนบ้านปาม่วง	20	10.0
- โรงเรียนเพชรละครวิทยา	40	20.0

จากตารางที่ 2 ผู้เข้าร่วมการถ่ายทอดนวัตกรรมการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 32.5 ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นระยะเวลา 1-10 ปี ร้อยละ 53.5 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.5 สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ร้อยละ 26.5 ทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ร้อยละ 50.5 และมาจากโรงเรียนหนองไผ่วิทยาคม ร้อยละ 30.0

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล

ข้อความ	ผลการประเมิน	ความหมาย
---------	--------------	----------

	$\bar{X}$	S.D	
1.มีนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	3.14	.367	ปานกลาง
2.นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.53	.557	มากที่สุด
3.นำเสนอกระบวนการพัฒนานวัตกรรมได้ถูกต้อง	4.44	.555	มาก
4.นวัตกรรมที่นำเสนอสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.35	.729	มาก
5.นวัตกรรมมีประโยชน์สำหรับการศึกษา	4.43	.581	มาก
6.นวัตกรรมสามารถเป็นแบบอย่างได้	4.55	.656	มากที่สุด
7.ผู้นำนเสนอสามารถตอบข้อซักถามได้	4.45	.616	มาก
8.ผู้นำนเสนอเข้าใจวิธีการทำนวัตกรรมที่นำเสนอ	4.40	.695	มาก
9.ท่านได้รับความรู้ด้านการวัดและประเมินผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมนี้	4.40	.687	มาก
10.ท่านสามารถประยุกต์นวัตกรรมการวัดและประเมินผลไปใช้ในสถานศึกษาของท่าน	4.50	.576	มาก
รวม	4.32	.317	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .317)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลการประเมินการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก ยกเว้น ข้อ 2.นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ข้อ 6.นวัตกรรมสามารถเป็นแบบอย่างได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อ 1.มีนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 7 ผลการสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู

ผลการสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู มีเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 9 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนหนองไผ่วิทยาคม
2. โรงเรียนนาเฉลียงวิทยาคม
3. โรงเรียนบ้านซับสมบุรณ์
4. โรงเรียนเพชรบูรณ์วิทยา
5. โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา)

6. โรงเรียนบ้านซอนไพร
7. โรงเรียนบ้านป่าม่วง
8. โรงเรียนบ้านท่ากกตาล
9. วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิบัติการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์เป็น การวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
2. เพื่อจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
3. เพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
4. เพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิบัติการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
5. เพื่อนำเสนอแนะนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์
6. เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน
7. เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ และศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย 4 กิจกรรมดังนี้ 1. การสัมภาษณ์ ผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 5 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คนและโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาลุมพิน) จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ทั้งในและนอกเวลาราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 2. การสังเคราะห์เอกสาร เอกสารที่นำมาสังเคราะห์ เป็นเอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ที่ได้ดำเนินการแล้ว เช่น แบบทดสอบทั้งรายชั่วโมง กลางภาคและปลายภาค แบบสังเกต และแบบวัดผลอื่นๆ (ถ้ามี) ทั้งที่ปรากฏและไม่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ของครู เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์เอกสาร เป็นแบบบันทึกผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครู มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 3. การจัดการความรู้ด้านการวัดและประเมินผล ผู้เข้าร่วมในการจัดการความรู้เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คนและโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาลุมพิน) จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการจัดการความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 4. การประเมินตนเองของโรงเรียนด้านการวัดและประเมินผล ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คนโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาลุมพิน) จำนวน 30 คน ผู้วิจัยและคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จำนวน 4 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการคือ แบบประเมินตนเอง เรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการจัดการความรู้ วิเคราะห์โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2. พัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล การประชุมนำเสนอผลการศักยภาพด้านการวัดและ

ประเมินผลและการประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วยกิจกรรม 2 กิจกรรม ดังนี้ 1. **การศึกษาดูงาน** ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานเป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน ผู้วิจัยและคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จำนวน 4 คน สถานที่ศึกษาดูงานคือโรงเรียนบ้านปาม่วง ตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดูงานคือ แบบสรุปความรู้จากการศึกษาดูงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสรุปอุปนัย 2. **อบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และจัดทำชิ้นงานด้านการวัดและประเมินผล** ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน ผู้วิจัยและคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จำนวน 4 คน และนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตสาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งประยุกต์มาจากรายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ในปี 2555 การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและการประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละของความรู้ และชิ้นงานที่เกี่ยวข้อง 3. **การประชุมนำเสนอผลการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล** ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบทดสอบ ชิ้นงานนักเรียน ฯลฯ วิธีดำเนินการวิจัยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอชิ้นงานที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและการประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของชิ้นงาน 4. **การประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติที่ดี** ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากกตาล จำนวน 19 คน โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น ใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการจัดการความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง วิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา **ระยะที่ 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลในเวทีทาง วิชาการต่างๆ การลงเว็บไซต์** เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นครูจากโรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ โรงเรียนและสถานศึกษาที่สนใจ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล มีค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอ วัตกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจก แบบประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน **ระยะที่ 4. การประชุมเพื่อจัดทำข้อตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผลเพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผลของโรงเรียน/สถานศึกษาและเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์** ผู้ร่วมประชุมเป็นผู้บริหารและคณะครูจากโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ โรงเรียนและสถานศึกษาที่สนใจ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบตกลง ความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล

สรุปผลการวิจัย

1. ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จากผลการประเมินศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย และจากการสัมภาษณ์และสังเคราะห์เอกสาร สรุปได้ว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่องการวัดและประเมินผลอยู่บ้าง ยังไม่มีการวัดและประเมินผลจากการ วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และทำการวัดและประเมินผล ตามที่ครูเห็นว่าเหมาะสมกับเนื้อหา ซึ่งเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นเนื้อหาตาม หนังสือ/บทเรียนสำเร็จรูปหรือจากกระทรวงศึกษาธิการแจกให้กับทางโรงเรียน เมื่อวิเคราะห์แผนการ จัดการเรียนรู้ และแบบทดสอบทั้งสอบย่อย ระหว่างภาคเรียนหรือกลางภาค และแบบทดสอบปลาย ภาค ส่วนใหญ่เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ 3-5 ตัวเลือกตามระดับชั้น มีแบบฝึกและข้อสอบให้ ปฏิบัติบ้าง

2. การจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผล คือ การพัฒนาคลังข้อสอบ ส่วนนวัตกรรมการวัดและประเมินผล คือการประเมินผลจากโครงการ

3. การศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูส่วนใหญ่ในแต่ละโรงเรียนมีพฤติกรรมและการกระทำด้านการวัดและประเมินผลเป็นไปในทางเดียวกัน คือ การวัดและประเมินผลโดยการใช้แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 3-5 ตัวเลือก มีการประเมินด้วยแบบฝึกทักษะ และการทำแบบฝึกหัด

4. การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิบัติการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูใช้เวลาเข้าฝึกอบรม 100 % และปฏิบัติตามกิจกรรมตามแบบฝึกทักษะการวัดและประเมินผลโดยใช้หลักสูตรเป็นฐานส่งผลให้ครูสามารถสร้างแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือกที่มีคุณภาพและความรู้ความเข้าใจในการสร้างคลังข้อสอบ

5. การนำเสนอวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครู 100% นำเสนอแบบทดสอบปรนัย ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยเรียกเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ว่า แบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก โดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน

6. การถ่ายทอดวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน พบว่า ผลการประเมินการนำเสนอวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลการประเมินการนำเสนอวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก ยกเว้น ข้อ 2. วัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ข้อ 6. วัฒนธรรมสามารถเป็นแบบอย่างได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อ 1. มีวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง

7. การสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู พบว่า มีเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 9 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนหนองไผ่วิทยาคม
2. โรงเรียนนาเฉลียงวิทยาคม
3. โรงเรียนบ้านซับสนามบุรี
4. โรงเรียนเพชรบูรณ์วิทยา
5. โรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา)
6. โรงเรียนบ้านขอนแก่นไพร
7. โรงเรียนบ้านปาม่วง
8. โรงเรียนบ้านท่ากกตาล
9. วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำประเด็นที่สำคัญจากผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะการประเมินผลตามสภาพจริงเนื่องจากหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนแปลงและครูได้รับการพัฒนาเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรน้อยมาก หรือได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับการนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นครูจึงทำการวัดและประเมินผลไม่แตกต่างจากที่เคยกระทำมาก่อน ทำให้การวัดและการประเมินผลของครูไม่เปลี่ยนแปลงไปตามหลักสูตรที่มีการเปลี่ยนแปลงประกอบกับการพัฒนาครูส่วนใหญ่ใช้การฝึกอบรมและเป็นการอบรมเชิงทฤษฎี กล่าวคือ อบรมตามหลักการวัดและประเมินผล โดยไม่ได้นำสาระในหลักสูตรมาอธิบายหรือยกตัวอย่างทำให้ครูไม่สามารถนำความรู้กลับไปใช้ในโรงเรียนได้ นอกจากนั้นในบางโรงเรียนใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวัดผล ซึ่งคุณภาพจะออกมาเป็นตัวเลขที่ผู้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปไม่เข้าใจการแปลความหมายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือได้ ทราบเพียงว่า ข้อสอบใช้ได้/ดี และข้อนี้ใช้ไม่ได้/ไม่ดี แต่ไม่ทราบว่าทำไม เป็นต้น นอกจากนั้นครูมีการดำเนินการวัดและประเมินผลแตกต่างกันเนื่องจากครูบางคนจบการศึกษาในระดับปริญญาโทซึ่งสอดคล้องกับทัศนีย์ สิงหวงค์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงค่อนข้างน้อย ไม่มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรม สมภูมิ อัจฉริยพรหม (2547: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง โรงเรียนชุมชนบ้านเหลื่อม อำเภอบ้านเหลื่อมจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาก่อนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงโรงเรียนชุมชนบ้านเหลื่อมขาดความรู้ความเข้าใจและไม่สามารถจะทำการวัดและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงควบคู่กันไปกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ เนื่องจากการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร จุรารัตน์ จันทร์กลั (2548 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาทวี ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาทวี ที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปโดยรวมและมีปัญหาในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นันทพงศ์ พรรณขาม (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานและประเมินผลการเรียนและการวัดและประเมินผลการเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนไม่สอดคล้องตามสภาพที่แท้จริงและแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน คือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจะต้องได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการดำเนินงานวัดและประเมินผลการเรียน เพื่อให้เข้าใจระบบการประเมินที่ตรงกัน เน้นการประเมินผลจากสภาพจริง

เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้นักเรียน ครูส่วนใหญ่ใช้แบบทดสอบปรนัย ทั้งนี้เนื่องจากตรวจให้คะแนนง่าย ได้คะแนนที่เป็นหลักฐานชัดเจน และสามารถใช้ได้ตลอดการจัดการศึกษาของครู มีความสะดวกในการนำไปใช้ และที่สำคัญครูสามารถดำเนินการได้เองซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของแก้วตา ฉัตรนุสรณ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยสภาพการวัดและประเมินผลของอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือในการวัดผลภาคทฤษฎี คือ แบบทดสอบแบบเลือกตอบ ไพศาล คงภิรมย์ขึ้น (2547: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการประเมินผลการเรียนรู้อตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนมากทำการประเมินก่อนเรียนโดยใช้แบบทดสอบ และการประเมินหลังเรียนครูส่วนมากใช้แบบทดสอบในการประเมินซึ่งผลการวิจัยยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกับภัทรธัญญา ยางนอก (2549 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง สภาพ และปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพ และปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครใช้รายงาน/การบ้านมากที่สุด

การจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผล คือ การพัฒนาคลังข้อสอบ ส่วนนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล คือการประเมินผลจากโครงการทั้งนี้เนื่องจากในบางโรงเรียนผู้บริหารมีนโยบายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการดำเนินการสร้างคลังข้อสอบของโรงเรียนดังนั้นผู้ดำเนินการจึงนำแบบทดสอบของครูแต่ละคนมาทำการวิเคราะห์คุณภาพและจัดเก็บไว้ทำให้โรงเรียนมีคลังข้อสอบ โดยมีความเข้าใจว่าคลังข้อสอบคือที่เก็บข้อสอบที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพ ส่วนนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลคือโครงการนั้นเนื่องจากโรงเรียนต่างๆ มีการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการและมีการประกวดโครงการ ดังนั้นจึงมีการพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามครูให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการว่าดำเนินงานด้วยการศึกษาเรียนรู้เองและการเข้าร่วมประกวดโครงการ ยังไม่ชัดเจนว่ามีการดำเนินงานถูกต้องตามหลักวิชาการที่ควรจะเป็นหรือไม่ เทคนิคที่ใช้ในการจัดการความรู้ในครั้งนี้ใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง ซึ่งซึ่งใหญ่การจัดการความรู้จะใช้เทคนิคอื่นๆ ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการดังที่วาลีย์ มา

คัม (2549 : 279 – 280) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้เทคนิคการจัดการความรู้ 6 องค์ประกอบ คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้และเตือนใจ รักษาพงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของแคมมิสและแม็คแทกการทด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า การจัดการความรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การระบุนความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างและการวัดผล ประสิทธิภาพจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหาร

ผลการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูมีเวลาเข้าฝึกอบรม 100 % และปฏิบัติตามกิจกรรมตามแบบฝึกทักษะการวัดและประเมินผลโดยใช้หลักสูตรเป็นฐานส่งผลให้ครูสามารถสร้างแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือกที่มีคุณภาพและความรู้ความเข้าใจในการสร้างคลังข้อสอบ ทั้งนี้เนื่องกระบวนการพัฒนาครูในครั้งนี้เริ่มจากการให้ครูได้เรียนรู้สภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการวัดและประเมินผลของครูด้วยตัวครูเอง ทำให้ครูมีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ครูด้านการวัดและประเมินผลว่าส่งผลต่อนักเรียนเพียงใด อันเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเองด้านการวัดและประเมินผลเพื่อประโยชน์ของตัวครูและนักเรียน นอกจากนั้นกระบวนการพัฒนาครูยังมีการนิเทศ ซึ่งครูสามารถพบกับผู้วิจัยเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลได้ตลอดเวลา รวมทั้งเป็นการพัฒนาทั้งโรงเรียน หรือใช้โรงเรียนเป็นฐานทำให้ครูสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างครูด้วยกันเอง และในระหว่างโรงเรียนที่เข้าร่วมการวิจัย นอกจากนั้นยังมีการศึกษาดูงาน การนำเสนอชิ้นงานซึ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ครูมีแรงบันดาลใจ แนวทาง และกำลังใจในการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผล ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ สิงหวงค์ (2547: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าดำเนินการ

พัฒนาโดยใช้การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน อังคณา ตุงคะสมิต. (2550 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาศรีดงเค็ง จังหวัดโดยประยุกต์ใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ขั้นตอนการวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 การสร้างกระบวนการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน ขั้นที่ 3 การทดลองใช้ระบบโดยการนำระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติ ขั้นที่ 4 การประเมินและปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน พิบูลย์ สิทธิมงคล (2550 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนเทศบาล 6 โลออนสุโขทัย อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยใช้ยึดรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) โดยใช้ขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าตามวงจรการพัฒนางาน P-A-O-R (Planning–Action–Observation–Reflection) ซึ่งดำเนินการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ พรสวรรค์ ชันด้วง (2553 : บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โรงเรียนอาจสามารถวิทยา อำเภอกาบัง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) โดยใช้กลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การฝึกอบรม มีกิจกรรม คือ วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 7 ขั้นตอน การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรม คือ การฝึกสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลและการนิเทศ มีกิจกรรมคือ การสังเกตการณ์สอน การประเมินผล

การนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครู 100% นำเสนอแบบทดสอบปรนัย ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยเรียกเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ว่า แบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพชนิดปรนัย 4 ตัวเลือกโดยใช้หลักสูตรเป็นฐานทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาครูในครั้งนี้ ครูเลือกที่จะพัฒนาแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบเนื่องจาก เมื่อครูสามารถสร้างเครื่องมือชนิดนี้เป็นแล้ว ครูสามารถประยุกต์ใช้สร้างเครื่องมือชนิดอื่นๆ ได้ และระยะเวลาในการเข้าร่วมการวิจัยเพียง 1 ปี ครูจึงยังไม่ได้สร้างเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพชนิดอื่นๆ ดังนั้นนวัตกรรมที่ครูนำเสนอจึงเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพและสร้างโดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน

การถ่ายทอดนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สุสานศึกษาและสาธารณสุข พบว่า ผลการประเมินการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมากเนื่องจากครูที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอชิ้นงานได้รับประโยชน์จากการนำเสนอชิ้นงานมากที่สุดคือ กระบวนการสร้างและพัฒนาข้อสอบ

วิเคราะห์ข้อสอบที่ครูสามารถดำเนินการได้เองโดยไม่ต้องใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ครูสามารถอ่านและเข้าใจค่าตัวเลขต่างๆ และสามารถพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ตนเองและนักเรียนจากผลการทดสอบได้ด้วย ครูได้เรียนรู้การสร้างเครื่องมือวัดผลจากการวิเคราะห์หลักสูตร เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2.นวัตกรรมการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ข้อ 6.นวัตกรรมการวัดและประเมินผลสามารถเป็นแบบอย่างได้ อยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ข้อ 1.มีนวัตกรรมการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากครูนำเสนอชิ้นงานคือแบบทดสอบ และการหาคุณภาพของแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบด้วยตนเอง

การสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู พบว่า มีเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 9 โรงเรียนเนื่องจากเป็นโรงเรียนที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอและถ่ายทอดชิ้นงาน จึงมีความต้องการที่จะเข้าร่วมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลด้วย ส่วนบางโรงเรียนได้ทราบจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมและต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลจึงเข้ามาขอสมัครเข้าร่วมเครือข่ายด้วยตนเองเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตัวครูในด้านการพัฒนาการวัดและประเมินผลให้กับนักเรียนและการพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน คือ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์นั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยการให้นโยบายในระดับโรงเรียน เข้าร่วมการพัฒนาและร่วมประเมินผลการพัฒนาตลอดเวลา

2. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สาเหตุเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูตามที่เป็นปัญหาในสภาพปัจจุบันและใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นหรือสภาพปัญหา เช่น ถ้ามองต้องการศึกษาด้านความรู้ ควรใช้การแบบทดสอบและการทดสอบ หรือแบบสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์ เป็นต้น จำทำให้เห็นภาพของความต้องการในการพัฒนาครูชัดเจนขึ้น

3. ในการพัฒนาครูแต่ละครั้งต้องใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก ทั้งเงิน เวลาและวัสดุอุปกรณ์อื่นๆ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาครูในประเด็นที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน โรงเรียนและตัวครูเอง

4. ในการพัฒนาครูแต่ละครั้งต้องมีการศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้านและมีหลักฐานแสดงประกอบเพื่อสะท้อนถึงสภาพปัญหาและการยอมรับในการเข้าร่วมพัฒนาตนเองของครู
5. ในการพัฒนาครูต้องมีผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงหรือนิเทศชั้นงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมของครู เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติชั้นงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ
6. ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ หรือแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้
7. ควรมีการศึกษาดูงานในสถานที่ที่ปรากฏนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนานักเรียน
8. ควรจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อประกอบการสืบค้นในด้านการจัดการศึกษาให้กับครู เช่น เอกสารหลักสูตร แบบประเมินผลต่างๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาและเรียนรู้
9. การพัฒนาครูในแต่ละครั้งนอกจากพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องทางด้านวิชาการแล้วยังต้องคำนึงถึงการพัฒนาครูโดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน กล่าวคือ นำสาระที่สำคัญในหลักสูตรไปเป็นเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาในทุกๆ ด้าน
10. โรงเรียนควรนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาในระดับโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
11. สถานศึกษา/โรงเรียนสามารถประยุกต์ใช้แบบฝึกทักษะการพัฒนาแบบทดสอบโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพ
12. ในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นไม่ควรมีการสอบก่อนและหลังการพัฒนาเนื่องจากครูมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันมาก และมีความเครียดจากการสอบซึ่งครูให้ข้อเสนอแนะว่าควรดูที่ชั้นงานและการปฏิบัติกิจกรรมของครูเนื่องจากการพัฒนาครูไม่มีจุดมุ่งหมายที่จะประเมินครู
13. การพัฒนาครูจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องดำเนินการเพื่อในครูตระหนักและรับรู้ปัญหาโดยวิธีการดังนี้ การพัฒนาครูในแต่ละครั้ง/เรื่องควรให้ครูได้ประเมินตนเองอย่างครบถ้วนและแสดงความต้องการในการพัฒนาออกมา
14. การนำเสนอนวัตกรรมของครู ส่วนใหญ่เป็นนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพ ดังนั้น วิทยากรหรือผู้เกี่ยวข้องควรกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีการคิดใหม่ๆ ในการสร้างนวัตกรรมที่แตกต่างจากการพัฒนาศักยภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาคลังข้อสอบในกลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชาต่างๆ ในระดับโรงเรียน
2. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ในเรื่องอื่นๆ ให้กับครู

3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เช่น การวัดและประเมินผลการคิดวิเคราะห์ การวัดและประเมินผลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การวัดและประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลสมรรถนะของนักเรียนการวัดและประเมินผลการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เป็นต้น
4. มีการวิจัยและพัฒนาเอกสารสำหรับการวัดและประเมินผลในระดับโรงเรียน
5. ควรมีการวิจัยและพัฒนาการวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน
6. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลของโรงเรียน
7. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาครูที่มีต่อนักเรียน ตัวครูและโรงเรียน
8. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลสำหรับครูที่สอนในระดับปฐมวัย

บรรณานุกรม

- กรมการฝึกหัดครู. (2531). “กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พ.ศ. 2531” เอกสารการนิเทศ
การศึกษา ฉบับที่ 13 หน่วยศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : ศาสนาการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ :
องค์การรับส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2545). หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551 ก). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551 ข). เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ : ครูสภา
ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). คู่มือผู้รับการการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ
รองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- กิ่งแก้ว อารีรักษ์. 2546. การวัดและประเมินผลทางภาษา. กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพวิชาการ
(พว.).
- กั้วล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2535). การวัด กา รวิเคราะห์การประเมินทางการศึกษาเบื้องต้น.
กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- แก้วตา ฉัตรนุสรณ์. (2547). การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลตาม
หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช2544 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เข็มชาติ ไชยโวหาร. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา ของแก่น เขต 3 : พหุกรณีศึกษา. รายงานการศึกษาอิสระปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จำนง พรายแย้มแซ. (2529). เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับการสอนซ่อมเสริม
(ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- จूरาร์ตน์ จันทรกลับ. (2548). สภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนตามแนวทาง

- การปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนาทวี. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ชวาล แพรัตกุล. (2518). **เทคนิคการวัดผล**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2538). **ทักษะการบริหารทีมงาน**. กรุงเทพฯ : มัลติมีเดียฟอร์เมชั่น
เทคโนโลยี.
- ชาร์ มิณศรี. (2538). **การนิเทศการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาการ.
- ฐิติมา นันทศักดิ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติกับการปฏิบัติและการประเมินผลการ
เรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูคณิตศาสตร์
กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ดิลก พัฒน์วิชัยโชติ. (2539).**การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
โรงเรียนบ้านคลองไผ่งาม อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เตือนใจ รักษาพงศ์.(2551) . **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**. ดุษฎี
นิพนธ์ตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศน์ย์ สิงหวงศ์. (2547). **การพัฒนาครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต2
อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิวต์ มณีโชติ. (2549). **การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- ธนวุฒิ รัตนดอน. (2552). **การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลโรงเรียนบ้านดู่
(สหราษฎร์วิทยา) อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา**. การศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์และคณะ. (2536). **คู่มือปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ .** นครพนม: ไทยสากลเซน
เตอร์กรุ๊ป.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2542). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏ
ธนบุรี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดล. (2534). **หลักการบริหารทั่วไป**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นันทพงศ์ พรณขาม. (2548). การประเมินการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการเรียนระดับ
การศึกษาภาคบังคับตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการ
วัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ : เอสอาร์พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2532). การนิเทศแบบคลินิก : การนิเทศแบบมีส่วนร่วม. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์.(2538).กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม.พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ .
- บังอร เครือประกอบและจूरรัตน์ สว่างพลกรัง. (2547). การศึกษาความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงที่
มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. โปรแกรมวิชาการวัดผลการศึกษา ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชา
การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น .
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2527). การทดสอบอิงเกณฑ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). การจัดการความรู้....ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
จิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.
- บุญดี บุญญากิจ. (2547) . การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จิรวัดน์
เอ็กซ์เพรส.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ :
สยามเจริญพานิช.
- ประเวศ วะสี. (2539). การปฏิรูประบบเพื่อสุขภาพ. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. (2554). โรงเรียน
เครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
เอกสารอำนวยการ. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พนัส หันนาคินทร์. (2530). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : แม็ก.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พรสวรรค์ ชันด้วง. (2553). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โรงเรียนอาจสามารถวิทยา อำเภोजาสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือราชภัฏพระ นคร.
- พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์. (2540). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตาม ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัด อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิบูลย์ สิทธิมงคล. (2550). การพัฒนาบุคลากรในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียน เทศบาล 6 ไลออนส์อุทิศ อำเภोजเมือง จังหวัดอุดรธานี. ปรญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .
- เพลินพิศ ธรรมรัตน์. (2540). การประเมินผลการเรียน. สกลนคร : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ สกลนคร.
- เพลินพิศ ธรรมรัตน์. (2542). การประเมินผลการเรียน. สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.(2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาค วิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล คงภิมย์ขึ้น. (2547). การศึกษาสภาพการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรธัญญา ยางนอก. (2549). สภาพและปัญหาการวัดและการประเมินผลการเรียนใน ระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรญญาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ภัทรา นิคมานนท์. (2543). การประเมินผลการเรียน (Learning evaluation). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- ภัทรา นิคมานนท์. (มปป.). การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ. ภาควิชาทดสอบและวิจัย ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2532). การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

ภัทรา นิคมานนท์. (2540). การประเมินผลการเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ
การพิมพ์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). เอกสารการสอนชุดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์การหน่วยที่7-15. พิมพ์ครั้งที่3.นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2527). เอกสารการสอนชุดวิชา การวิเคราะห์โครงการ.
นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ยีน ภู่วรรณ. (2548). การจัดการความรู้. [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก ตุลาคม 2548)
ยุทธนา แซ่เตียว. (2547). การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ : สร้างองค์กรอัจฉริยะ.
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเอชั่น.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2549). การวัดและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ . (พิมพ์ครั้งที่ 2) .กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2540). การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราเมฆ ลางกระโทก. (2551). ศึกษาแนวทางการประเมินผลตามสภาพจริงสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์ เรื่อง การหารทศนิยม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโนนม่วง อาเภอ
อเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2528). หลักการนิเทศ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วสันต์ ลาจน์ทิก. (2548) . การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา ขอนแก่นเขต 4. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิทยากร เชียงกุล. (2541). วิกฤตและโอกาสในการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย.
กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง .

วิภาวดี ชาวแสน. (2553).การพัฒนากระบวนการด้านการวัดและประเมินผลโรงเรียนบ้าน
ดอนขุนพัฒนา อำเภอบัวเต่างอ จังหวัดหนองคาย. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิลัยวรรณ ยุภากิจ. (2554). ความรู้และปัญหาการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนนำร่อง
ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิลาวัลย์ มาคุ้ม.(2549) . การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิสิษฐ์ และอิม.(2550) . การศึกษาการดำเนินการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปริญญากการศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริเดช สุชีวะ. (2546) . การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. (2556) . **คู่มือสำหรับ**
อาจารย์นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์. เอกสารอัดสำเนา ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สงัด อุทรานันท์. (2530) . **ทฤษฎีและหลักสูตร.** กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
 เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. (2547) . **การจัดการความรู้.** กรุงเทพฯ : จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
 เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. (2548) . **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ :
 จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. (2548) . **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ : โครงการ**
พัฒนาส่วนราชการให้องค์กรการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ. [ออนไลน์].
 เข้าถึงได้จาก www.opde.go.th. (10 ธันวาคม 2548).
- สนอง เครือมาก. (2536) . **คู่มือสอบและปฏิบัติการ.** กรุงเทพฯ : เรียนดี.
- สมคิด บางโม. (2538) . **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** กรุงเทพฯ : จุฬาลับลิสง.
- สมชาย หิรัญกิตติ . (2541) . **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับมาตรฐาน.** กรุงเทพฯ : วีระฟิล์ม
 และไซเท็กซ์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2537) .**การวัดผลการศึกษา.** ภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546) . **การวัดผลการศึกษา.** มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523) . **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทย
 วัฒนาพานิช.
- สมภูมิ อัจฉริยพรหม. (2547) . **การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนตาม**
สภาพจริงโรงเรียนชุมชนบ้านเหลื่อม อำเภอบ้านเหลื่อม จังหวัดนครราชสีมา. ปริญญานิ
 พนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช .

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2531). คู่มือดำเนินการฝึกอบรมโครงการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : วิกตอรีพาว
เวอร์พอยน์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2533). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการ
พัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). คู่มือครูรูปแบบการฝึกทักษะการ
ทำงานกลุ่มสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ชุดกิจกรรมการสอนและฝึกทักษะ
กระบวนการกลุ่ม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2535). ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม.
กรุงเทพฯ : สำนักงาน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช
2542. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547).

สำนักผู้ตรวจราชการและติดตามประเมินผล. (2548). การดำเนินงานสำนักติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. (2546). การทำวิจัยแบบง่าย : บันไดสู่ครูนักวิจัย.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2529). การประเมินผลหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

ลีปนันท เกตุทัต. (2538).การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ . ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุขวิช รังสีพล. (2539).แนวทางการปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ2539-2550.
วารสารแนะแนว. 30 : 3 – 9.

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

อังคณา ตุงคะสมิต. (2550) . การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม:

- กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาศรีดงเค็ง จังหวัดขอนแก่น. ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาภรณ์ ภูววิทยาพันธ์. (2548). “การจัดการความรู้” เพื่อเพิ่มมูลค่า. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.hrcenter.co.th/HPKnowView.asp?id=242> (9 ตุลาคม 2548).
- อารีย์ วชิรวรการ. (2542). การวัดและประเมินผลการเรียน. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- อุทุมพร จามรมา. (2530). ข้อสอบ : การสร้างและพัฒนา. กรุงเทพฯ : ฟีนีฟพับลิชชิง.
- เอมอร์ จังศิริพรปกรณ์ . (2550). การวัดและประเมินผลการศึกษา . (อัสสำเนา)
- Dave Snowden . (2003).
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). **Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know.** Boston,
- Ebel, R. L. (1965). **Measuring Educational Achievement.** New Jersey, Englewood Cliffs: prentice.
- Hall Feliciano, J, L. (2007). **The success criteria for implementing knowledge management systems in an organization.** Abstract Retrieved March 14, 2007, form <http://proquest.umi.com/pqweb>.
- Good Carter V. (1959) .**Dictionary of Education.** 3 rd ed. New York : McGraw-Hill,.
- Green , J.A. (1970). **Introduction to Measurement and Evaluation.** New York: Dodd Mesd.
- Gronlund, N. & Linn. (1990). **Measurement and Evaluation in Teaching.** 4th ed. New York: McGraw- Hill.
- Guilford, J.P. (1954). **Fundamental Statistics in Psychology and Education.** 2th ed. Tokyo: McGraw-Hill Kodakusha.
- Maier, R. (2002), February. **State-of-practice of knowledge management system : Result of an empirical study.** Upgrade, 3(1), 15-23.
- McCarthy, A. F. (2006X. **Knowledge management : Evaluating strategies and processes used in higher education.** Abstract Retrieved March 14, 2007, form <http://proquest.umi.com/pqwebppen>.
- Mehrens, W.A. and Lehmann, I.J. (1973). **Measurement and Evaluation in Education and Psychology.** New York: Holt, Rinechart and Winston.

Stufflebeam, D.L. (1973). **Educational evaluation and decision Making**. Itasca, IL: F. E. Peacock..

Sylvia, Clifford W. (2000). "Authentic Assessment Knowledge and Practice of Selected Second- Year Massachusetts High School Teachers," **Dissertation Abstracts International** 60(08) : 2882-A ; February.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เรื่อง

ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครู ศาสตร์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินของครูที่ผ่านมา และความต้องการในการพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินซึ่งคำตอบของท่านนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบทั้งสิ้น

2. ผู้ตอบสามารถให้ข้อมูลได้อย่างหลากหลายตามความต้องการเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครู

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นความรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินของครูที่ผ่านมาและความต้องการในการพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมิน ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

1. เพศ.....
2. อายุ.....ปี ทำการสอนในโรงเรียนนี้เป็นเวลา.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้.....ระดับชั้น.....
5. โรงเรียน.....

ตอนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินของครูที่ผ่านมาและความต้องการในการพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมิน

1. การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีกี่ด้าน อะไรบ้าง

.....
.....

2. การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีกี่ระดับและแต่ละระดับมีจุดมุ่งหมายเพื่ออะไร.....

.....
.....

.....

3. การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีสาระที่สำคัญเกี่ยวกับอะไรบ้าง.....

.....

.....

4. พฤติกรรมทางการศึกษาที่ต้องทำการวัดและประเมินผลมีกี่ด้าน อะไรบ้าง.....

.....

.....

5. การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีวิธีการอย่างไรและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอะไรบ้าง.....

.....

.....

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลมีวิธีการสร้างอย่างไร.....

.....

.....

7. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีวิธีดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

8. ท่านดำเนินการให้คะแนนแบบ Rubric Score อย่างไรบ้าง.....

.....

.....

9. ท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างไรบ้าง และโปรดแสดงหลักฐานประกอบการอธิบาย

.....

.....

.....

10. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ----ดร.แขก บุญมาทัน

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์
(.....)

TEL.....

แบบบันทึกผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครู

คำชี้แจง แบบบันทึกนี้สำหรับผู้วิจัยใช้เพื่อบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูเป็นรายบุคคล

1. ประเภทของเอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครู

แผนการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

หลักสูตรสถานศึกษา

เอกสารอื่นๆ

.....

.....

.....

2. รูปแบบของเอกสาร

แผนการจัดการเรียนรู้ ใช้รูปแบบของ.....

หลักสูตรหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ใช้รูปแบบของ.....

หลักสูตรสถานศึกษา ใช้รูปแบบของ.....

เอกสารอื่นๆ

.....

.....

.....

3. องค์ประกอบของเอกสารครบตามรูปแบบ

แผนการจัดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ.....

หลักสูตรหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มีองค์ประกอบ.....

หลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบ.....

เอกสารอื่นๆ

.....

.....

.....

4. ความถูกต้องของการเขียนองค์ประกอบต่างๆ

เอกสาร.....

ข้อค้นพบ.....

.....

.....

.....

เอกสาร.....

ข้อค้นพบ.....

.....

.....

.....

เอกสาร.....

ข้อค้นพบ.....

.....

.....

.....

5. ความสอดคล้องสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ

เอกสาร.....

ข้อค้นพบ.....

.....

.....

.....

เอกสาร.....

ข้อค้นพบ.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสาร.....

ข้อค้นพบ.....

.....

.....

.....

.....

6. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

ใบงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดีและ
นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

กิจกรรมการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง

:

แนวทางการปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่าย
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

คำชี้แจง

1. ให้ครูแบ่งกลุ่ม ๆ ละ ประมาณ 3-5 คน
2. ครูแต่ละคนทำใบงาน ที่ 1 (ใช้เวลา 10 นาที)
3. เมื่อทำใบงานเสร็จ ครูเล่ารายละเอียดตามที่เขียนลงในใบงานที่ 1 ที่ละคน จนครบทุกคน (เล่าไม่เกินคนละ 5 นาที)
4. ครูในกลุ่มเลือกข้อค้นพบที่ดีที่สุดของกลุ่มๆ ละ 2 ประเด็นคือ
 - 4.1 แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผลของครู
 - 4.2 นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครู
5. จากนั้นเขียนรายละเอียดตาม 4.1-4.2 ลงในใบงานที่ 2 (ใช้เวลา 20 นาที)
6. แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนเล่าเรื่องตามใบงานที่ 2 และนำใบงานติดแสดงไว้หน้าห้อง
7. แจกสติกเกอร์คนละ 2 แผ่น ให้ครูนำไปติดลงในใบงานที่คิดว่า เป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูที่ดีที่สุด
8. นับคะแนน และประกาศแนวทางการปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูที่ดีที่สุดของโรงเรียนเพื่อนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนเครือข่ายต่อไป

ใบงานที่ 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ.....
2. อายุ.....ปี ทำการสอนในโรงเรียนนี้เป็นเวลา.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้..... ระดับชั้น.....
5. โรงเรียน.....

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

1. แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผลของครู

ในการดำเนินการวัดและประเมินผลของท่านที่ผ่านมา ท่านคิดว่าสิ่งที่ท่านทำดีที่สุด/ประทับใจที่สุดคือ

.....

ท่านมีวิธีดำเนินการอย่างไร (โปรดนำเสนอตัวอย่างประกอบ)

.....

.....

.....

.....

2. นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครู

ในการดำเนินการวัดและประเมินผลของท่านที่ผ่านมา ท่านคิดว่าสิ่งที่เป็นนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของท่านคือ.....

.....

ท่านมีวิธีดำเนินการอย่างไร (โปรดนำเสนอตัวอย่างประกอบ)

.....

.....

ขอขอบคุณ --- ดร.แขก บุญมาทัน

ใบงานที่ 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. ชื่อกลุ่ม.....
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ระดับชั้น.....

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง : แนวทางการปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

1. แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผลของครู

แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผลของกลุ่มท่านคือ.....

.....

มีวิธีดำเนินการอย่างไร (โปรดนำเสนอตัวอย่างประกอบ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครู

นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของกลุ่มท่านคือ

.....

มีวิธีดำเนินการอย่างไร (โปรดนำเสนอตัวอย่างประกอบ)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ ---- ดร.แขก บุญมาทัน

แบบประเมินตนเอง เรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน

แบบประเมินตนเอง เรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน

คำชี้แจง ให้ครูประเมินตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครู โดยเทียบกับความรู้ที่ได้รับและการปฏิบัติของครูในปัจจุบัน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ.....
2. อายุ.....ปี ทำการสอนในโรงเรียนนี้เป็นเวลา.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้.....ระดับชั้น.....
5. โรงเรียน.....

ตอนที่ 2 การประเมินตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่าน

ข้อความ	ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
2. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
3. ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการศึกษา					
4. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือวัดและประเมินผล					

5. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามหลักสูตร					
6. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง					
7. ความรู้เกี่ยวกับการให้คะแนนแบบ Rubric Score					
8. ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผล					

ตอนที่ 3 เป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

.....

.....

ขอขอบคุณ --- ดร.แขก บุญมาทัน

แบบสรุปความรู้จากการศึกษาดูงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ.....
2. อายุ.....ปี ทำการสอนในโรงเรียนนี้เป็นเวลา.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้.....ระดับชั้น.....
5. โรงเรียน.....

ตอนที่ 2 สรุปความรู้จากการศึกษาดูงาน

1. การศึกษาดูงานในครั้งนี้ท่านเห็น/ประทับใจด้านการวัดและประเมินผล คือ.....
2. สิ่งที่ท่านเห็น/ประทับใจด้านการวัดและประเมินผลมีวิธีดำเนินการอย่างไร.....
3. ทำไมจึงเกิดสิ่งที่ท่านเห็น/ประทับใจด้านการวัดและประเมินผล.....

.....

3. สิ่งที่ท่านเห็น/ประทับใจด้านการวัดและประเมินผล/มีเงื่อนไขหรือปัจจัยใดที่ทำให้เกิดสิ่งนั้น

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำสิ่งที่ท่านเห็น/ประทับใจด้านการวัดและประเมินผลได้หรือไม่เพราะเหตุใด

.....

.....

หลักสูตรฝึกอบรมด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งประยุกต์มาจากรายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (ตัวอย่าง)

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

1. ชื่อหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

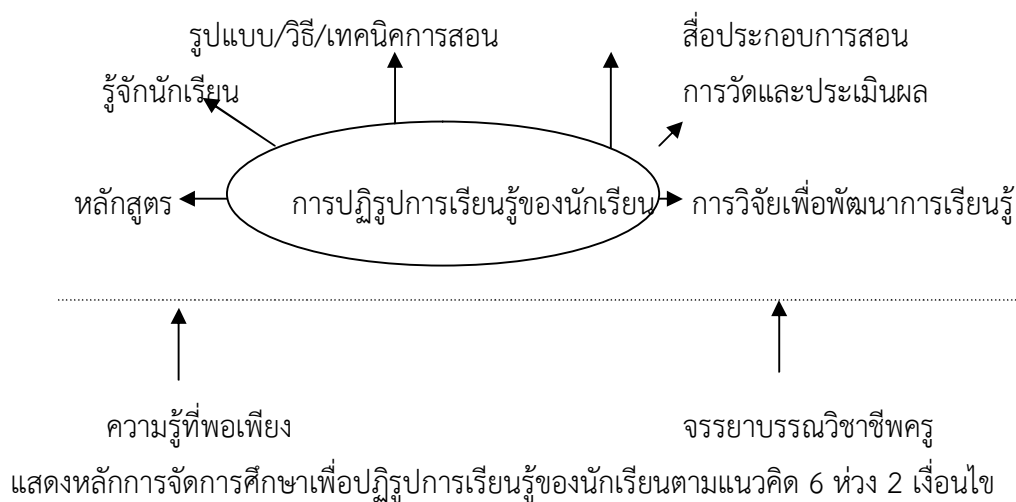
2. ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

ดร.แขก มุลเดช คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

๓. หลักการและเหตุผล

การวัดผลการศึกษา เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้ระดับของพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการทราบ โดยระดับของพฤติกรรมอาจออกมาในรูปสัญลักษณ์ เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพส่วนการประเมินผล เป็นการนำผลการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้และแปลความหมายจากผลการเปรียบเทียบนั้นว่ามี คุณลักษณะเป็นอย่างไร ดังนั้นก่อนที่จะมีการวัดและประเมินผลนั้นจึงต้องมีกระบวนการพัฒนาบางสิ่ง บางอย่างก่อนเสมอ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนแล้ว ซึ่งแขก มูลเดช (2555 :1) ได้สรุปความสัมพันธ์ของการจัดการศึกษากับการวัดและประเมินผล การศึกษาดังบทความ 6 ห่วง 2 เงื่อนไข ปัจจัยแห่งการปฏิรูปการศึกษา (แขก มูลเดช. 2555 : 1) ไว้ดังนี้



จากหลักการจัดการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนตามแนวคิด 6 ห่วง 2 เงื่อนไข จะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการที่เชื่อมต่อมาจาก หลักสูตร การรู้จักนักเรียน รูปแบบ/วิธี/เทคนิคการสอน สื่อประกอบการสอน และการวัดและการประเมินผล

การวัดและประเมินผลการศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับหลักสูตร นักเรียน รูปแบบ/วิธี/เทคนิคการสอน สื่อประกอบการสอน

ดังนั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จึงเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ใน 4 ส่วนที่สำคัญ คือ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และมาตรฐานการเรียนรู้

4. แนวคิด

4.1 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใดก็ตามต้องมีความรู้ที่พอเพียงในการปฏิบัติหน้าที่นั้นๆอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ครู ปฏิบัติหน้าที่หลักในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

4.3 หลักสูตรฯ เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนสมรรถนะและจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น โดยใช้การพัฒนาที่หลากหลายจากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น

5. จุดประสงค์

จุดประสงค์ทั่วไป

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

1. เพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. สามารถวิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานได้โดยใช้ผลการวัดและการประเมินผล

จุดประสงค์เฉพาะ

ความรู้

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมี

1. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
2. ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการศึกษา
3. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
4. ความรู้เกี่ยวกับการเลือกเครื่องมือวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทางการศึกษา

ทักษะ

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะ

1. การสร้างเครื่องมือวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
2. การเลือกเครื่องมือวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทางการศึกษา

เจตคติ

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

6. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยสาระสำคัญ 5 ส่วน และมีการกำหนดโครงสร้างในแต่ละส่วน ดังตาราง

ส่วนประกอบ	น้ำหนัก	อันดับ	เวลาที่ ใช้ (ชม)	จำนวน ข้อสอบ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	16	2	3	3
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	16	2	3	3
3. ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการศึกษา	16	2	3	3
4. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	44	1	7.30	9
5. การเลือกเครื่องมือวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทางการศึกษา	8	3	1.30	2
รวม	100	-	18	20

แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

การพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐาน

รายวิชารหัสวิชา.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้สอน

TEL.....

ดร.แขก บุญมาทัน ที่ปรึกษา

การพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐาน

รายวิชารหัสวิชา.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้สอน TEL.....

นักเรียนที่สอบในรายวิชา จำนวน..... คน เป็นนักเรียนชั้น

1.....

2.....

3.....

4.....

1. สถานภาพของแบบทดสอบ

- เป็นแบบทดสอบ

☐ ย่อย/ประจำหน่วย ☐ กลางภาค ☐ ปปลายภาค

- เป็นแบบทดสอบชนิดปรนัย ตัวเลือก จำนวน ข้อ

2. การวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบ

- ค่าความยาก

- ค่าอำนาจจำแนก

- การวิเคราะห์ตัวเลือกตัวลวง

บันทึก.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ค่าความยาก

จำนวนนักศึกษาที่เข้าสอบคน

ข้อที่	คะแนนที่ได้	ค่าความยาก	แปลผล
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			

- คำอำนาจจำแนก

จำนวนนักศึกษาที่เข้าสอบคน

ข้อที่	กลุ่มสูงตอบถูก	กลุ่มอ่อนตอบถูก	คำอำนาจจำแนก	แปลผล
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

12/											
13/											
14/											
15/											
16/											
17/											
18/											
19/											
20/											
21/											
22/											
23/											
24/											
25/											

ขั้นตอนการพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐาน

1. วิเคราะห์หลักสูตร/เนื้อหา/คำอธิบายรายวิชา
2. กำหนดจำนวนข้อสอบ
3. เขียนข้อคำถาม พร้อมตัวเลือกตาม 1-2
4. จัดทำแบบทดสอบ
5. ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
6. ทดลองใช้
 - ครั้งที่ 1 โดยใช้เทคนิค 1 : 1
 - ครั้งที่ 2 โดยใช้เทคนิค 1 : 3
 - ครั้งที่ 3 ใช้ตามสภาพจริง
7. จัดทำแบบทดสอบฉบับจริง

รายละเอียด ดังนี้

วิเคราะห์หลักสูตร/เนื้อหา/คำอธิบายรายวิชา

ชื่อวิชา.....รหัสวิชา.....

หลักสูตร.....

ปรัชญาของหลักสูตร

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำอธิบายรายวิชา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ของรายวิชา

.....

.....

.....

.....

ตารางวิเคราะห์หลักสูตร/เนื้อหา/คำอธิบายรายวิชา

เขียนข้อคำถาม พร้อมตัวเลือกตาม 1-2

หลักในการเขียนข้อสอบแบบเลือกตอบ

1. ควรถามในเรื่องที่มีค่าต่อการวัด
2. เขียนตอนนำหรือตอนถามให้อยู่ในรูปของคำถาม
3. ตัวคำถามมีความหมายแจ่มชัด
4. คำตอบที่ถูก จะต้องเป็นคำตอบที่ถูกต้องตามหลักวิชาจริง ๆ
5. คำตอบที่ถูกกับคำตอบที่ผิดไม่แตกต่างกันจนเด่นชัดเกินไป
6. แต่ละข้อจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว
7. ตัวคำตอบที่ถูกต้องจะต้องไม่มีลักษณะรูปแบบแตกต่างจากตัวลวงอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด
8. ตัวลวงควรเป็นคำตอบที่มีค่าสำหรับเป็นตัวลวง
9. ตัวเลือกไม่ก้ำก๋ายกัน
10. ใช้ตัวเลือกปลายเปิดให้เหมาะสม
11. เรียงลำดับตัวเลือกที่เป็นตัวเลข
12. ไม่ใช่คำฟุ่มเฟือย
13. มีตัวเลือก 4 หรือ 5 ตัว
14. กรณีใช้คำถามแบบปฏิเสธควรใช้เหมาะสมและขีดเส้นใต้หรือพิมพ์ตัวใหญ่หรือตัวหนักตรง
ปฏิเสธนั้น
15. ออกให้เป็นรูปภาพถ้าสามารถทำได้
16. ไม่ควรให้ตัวเลือกใดตัวเลือกหนึ่งมีโอกาสถูกบ่อยจนเกินไป

จัดทำแบบทดสอบ

มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จัดเรียงข้อสอบจากยากไปง่าย
2. จัดเรียงข้อคำถามให้เป็นระบบ
3. ตรวจทานระบบการพิมพ์ จำนวนหน้า
4. ปรับภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับนักศึกษา/ผู้เรียน
5. จัดทำคำชี้แจง
6. ตรวจสอบรูปแบบและองค์ประกอบของแบบทดสอบ

ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อต่อไปนี้วัดตรงตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาที่ระบุไว้ หรือไม่ แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่าน โดยกา ✓ ลงในช่อง "คะแนนการพิจารณา" ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- กา ✓ ในช่อง +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้จริง
 กา ✓ ในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้จริง
 กา ✓ ในช่อง -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่ได้วัดตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้จริง

วัตถุประสงค์ ของรายวิชา	ข้อสอบข้อที่	คะแนนการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	

จากนั้นนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการวิเคราะห์ ค่า IOC. ดังตัวอย่าง

จุดประสงค์ ข้อที่	ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	2	+1	0	+1	0	+1	3	6.0	ใช้ได้
	3	-1	0	-1	0	0	-2	-0.4	ใช้ไม่ได้

1. ค่าความยาก
2. ค่าอำนาจจำแนก
- ครั้งที่ 3 ใช้ตามสภาพจริง

ทดสอบกับนักศึกษาที่เรียนในเนื้อหาที่ผ่านมาแล้ว

เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบเกี่ยวกับ

 1. ค่าความยาก
 2. ค่าอำนาจจำแนก
 3. ค่าความเชื่อมั่น
 4. วิเคราะห์ตัวเลือกและตัวลวง
- ** นักศึกษาในแต่ละครั้งเป็นนักศึกษาคนละกลุ่มกัน ห้ามซ้ำ
7. จัดทำแบบทดสอบฉบับจริง

จัดทำและสงวนลิขสิทธิ์โดย ดร.แขก บุญมาทัน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

TEL 0819531498

E-mail = Khak.mo@chaiyo.com

แบบประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล

คำชี้แจง ให้ครูประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. เพศ.....
2. อายุ.....ปี ทำการสอนในโรงเรียนนี้เป็นเวลา.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้.....ระดับชั้น.....
5. โรงเรียน.....

ตอนที่ 2 การประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.มีนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย					
2.นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
3.นำเสนอกระบวนการพัฒนานวัตกรรมได้ถูกต้อง					
4.นวัตกรรมที่นำเสนอสามารถนำไปใช้ได้จริง					
5.นวัตกรรมมีประโยชน์สำหรับการศึกษา					
6.นวัตกรรมสามารถเป็นแบบอย่างได้					
7.ผู้นำนเสนอสามารถตอบข้อซักถามได้					
8.ผู้นำนเสนอเข้าใจวิธีการทำนวัตกรรมที่นำเสนอ					
9.ท่านได้รับความรู้ด้านการวัดและประเมินผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมนี้					
10.ท่านสามารถประยุกต์นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลไปใช้ในสถานศึกษาของท่าน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ขอขอบคุณ ---- ดร.แขก บุญมาทัน

แบบตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล

ระหว่าง

โรงเรียน..... กับ ดร.แขก บุญมาทัน

ตามที่ดร.แขก บุญมาทัน คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้จัดโครงการได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 ซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนาในครั้งนี้ คือ โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

ด้วยเจตนารมณ์ที่เห็นพ้องต้องกัน ดร.แขก บุญมาทัน คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จึงได้ทำข้อตกลงความร่วมมือการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาระดับนี้ขึ้น เพื่อแสดงถึงความเข้าใจระหว่างกัน ในการประสานความร่วมมือ และหรือสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. เพื่อให้โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐาน

๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเด็นการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน

๓. เพื่อให้ดร.แขก บุญมาทัน คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน เช่น การเผยแพร่ผลงานทางการศึกษา การจัดมหกรรมการแสดงทางการศึกษา การเสวนาทางวิชาการ การบริการวิชาการ และการวิจัย

๔. เพื่อให้ดร.แขก บุญมาทัน คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นแหล่งเรียนรู้ข้อมูลด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

๕. เพื่อให้ดร.แขก บุญมาทัน คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ เป็นเครือข่ายในการจัดการความรู้ด้านวัดและประเมินผลการศึกษา

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ มีผลตั้งแต่เดือน มกราคม 2557 ถึง เดือนมกราคม 2558 รวมระยะเวลา 1 ปี โดยดร.แขก บุญมาทัน คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ เข้าใจและตกลงร่วมกันว่าจะไม่มีผลผูกพันในอันที่ดร.แขก บุญมาทัน คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ จะทำความตกลงร่วมมือเช่นเดียวกันนี้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นภายหลัง

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ทำขึ้น 4 ฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน ดร.แขก บุญมาทัน คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ ได้อ่านและเข้าใจข้อความโดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานสำคัญและเก็บไว้ในหน่วยงานละฉบับ

(ดร.แขก บุญมาทัน)

(.....)

คณาจารย์คณะครุศาสตร์

ตัวแทนโรงเรียน

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

(.....)

(.....)

ตัวแทนโรงเรียน.....

ตัวแทนโรงเรียน.....

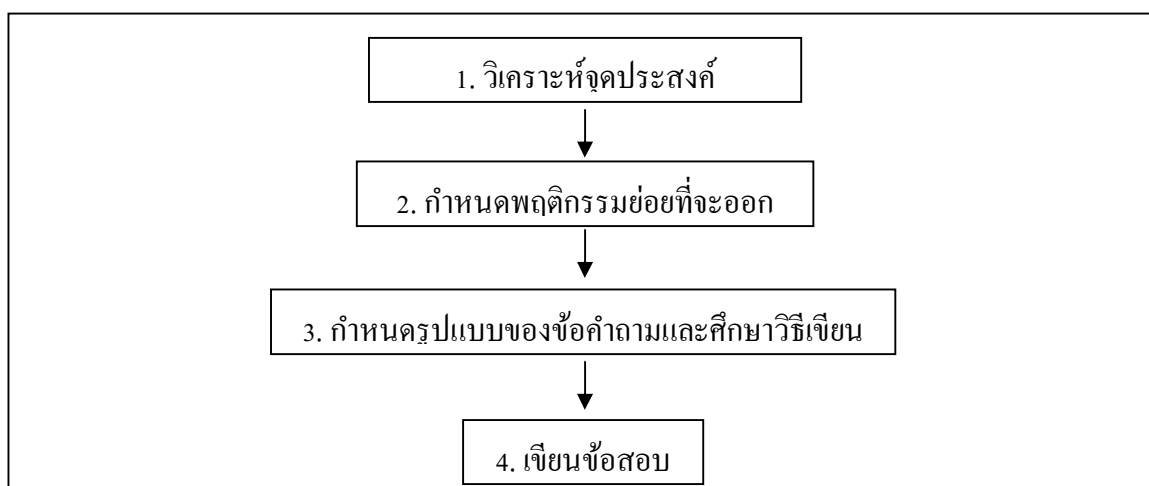
ภาคผนวก ข

เอกสารประกอบการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาการวัดและประเมินผล

โดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน

การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์อิงเกณฑ์

บุญชม ศรีสะอาด (2535) ได้เสนอวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์อิงเกณฑ์ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้



ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบอิงเกณฑ์

1. วิเคราะห์จุดประสงค์ เนื้อหาวิชา ขั้นแรกจะต้องทำการวิเคราะห์ดูว่ามีหัวข้อเนื้อหาใดบ้างที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมหรือสมรรถภาพอะไร กำหนดออกมาให้ชัดเจน

2. กำหนดพฤติกรรมย่อยที่ออกข้อสอบ จากขั้นแรกพิจารณาต่อไปว่าจะวัดพฤติกรรมย่อยอะไรบ้าง อย่างละกี่ข้อ พฤติกรรมย่อยดังกล่าว คือ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมนั่นเอง เมื่อกำหนดจำนวนข้อที่ต้องการจริงเสร็จแล้วต่อมาพิจารณาว่าจะต้องออกข้อสอบเกินไว้หัวข้อละกี่ข้อ ควรออกเกินไว้ไม่ต่ำกว่า 25% ทั้งนี้ เนื่องจากหลังจากที่นำไปทดลองใช้และวิเคราะห์หาคุณภาพของข้อสอบรายข้อแล้ว จะตัดข้อที่มีคุณภาพไม่เข้าเกณฑ์ออกข้อสอบที่เหลือจะได้ไม่น้อยกว่าจำนวนที่ต้องการจริง ดังในตัวอย่างในตาราง 3 ข้อสอบที่ต้องการจริงทั้งหมดมี 100 ข้อ ออกข้อสอบทั้งหมด 130 ข้อ หัวข้อเนื้อหาเรื่องแรกคือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย มีจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 4 ข้อ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมข้อ 1 ต้องการข้อสอบวัดจริง 2 ข้อ จะออกเกินไว้ 3 ข้อ เป็นต้น ดังตัวอย่างในตาราง

ตารางแสดงจำนวนข้อสอบของแต่ละจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หัวข้อเนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	จำนวนข้อสอบที่ ต้องการจริง	จำนวนข้อสอบที่ออก ทั้งหมด
1. ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับการวิจัย	1	2	3
	2	3	4
	3	3	4
	4	2	3
2. การกำหนดปัญหา ในการวิจัย	5	3	4
	6	4	6
	7	2	3
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
12. การประเมินผล งานวิจัย	34	3	6
	35	4	4
รวม		100	130

3. กำหนดรูปแบบข้อคำถามและศึกษาวิธีเขียนข้อสอบ ขั้นตอนนี้จะเหมือนกับขั้นตอนที่ 2 ของการวางแผนสร้างข้อสอบแบบอิงกลุ่มทุกประการ นั่นคือตัดสินใจว่าจะใช้ข้อคำถามรูปแบบใดและศึกษาวิธีเขียนข้อสอบ เช่น ศึกษาหลักการเขียนข้อคำถามแบบนั้นๆ ศึกษาวิธีเขียนข้อคำถามแบบนั้นๆ ศึกษาวิธีเขียนข้อสอบเพื่อวัดจุดประสงค์ประเภทต่างๆ ศึกษาเทคโนโลยีในการเขียนข้อสอบเพื่อที่จะได้นำมาใช้ได้ในการเขียนข้อสอบของตน

4. เขียนข้อสอบ ลงมือเขียนข้อสอบ ตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (ตารางที่ 3) และใช้รูปแบบ เทคนิคการเขียนตามที่ได้ศึกษาในขั้นที่ 3

5. ตรวจสอบข้อสอบ ขั้นตอนนี้จะเหมือนขั้นตอนที่ 4 ของการวางแผนสร้างแบบทดสอบแบบอิงกลุ่ม กล่าวคือ นำข้อสอบที่ได้เขียนไว้แล้วในขั้นที่ 4 มาพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง โดยพิจารณาความถูกต้องตามหลักวิชา แต่ละข้อวัดพฤติกรรมย่อยหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการหรือไม่ ภาษาที่ใช้เขียนมีความชัดเจนเข้าใจง่ายหรือไม่ ตัวถูกต้องตัวลงเหมาะสมเข้าเกณฑ์หรือไม่ทำการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

6. ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา นำจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและข้อสอบที่วัดแต่ละจุดประสงค์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและเนื้อหาจำนวนไม่ต่ำกว่า 3 คน พิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อวัดตามจุดประสงค์ที่ระบุไว้นั้นหรือไม่ โดยใช้วิธีโรวินลลี (Rovinelli) และแฮมเบิลตัน (R.K. Hambleton) ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อต่อไปนี้วัดตรงตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ที่ระบุไว้หรือไม่แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่าน โดยกา ✓ ลงในช่อง "คะแนนการพิจารณา"ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

กา ✓ ในช่อง +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

กา ✓ ในช่อง 0 ถ้าแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

กา ✓ ในช่อง -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ข้อสอบ	คะแนนการพิจารณา		
		-1	0	+1
1. เมื่อกำหนดชื่อเรื่องของการวิจัยมาให้ สามารถจำแนกประเภทของตัวแปรต่าง ๆ ได้	“การเปรียบเทียบผลการสอนเรื่องเครื่องมือและเทคนิคในการรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีสอนแบบสัญญาณการเรียนกับการสอนแบบบรรยาย” 1. ตัวแปรอิสระคือข้อใด ก. วิธีการสอน ข. เจตคติ ค. ผลสัมฤทธิ์ ง. นักเรียน			
	2. ตัวแปรตามคือข้อใด ก. เพศ ข. อายุ			

	ค. ผลสัมฤทธิ์ ง. วิธีการสอน	
	3. ตัวแปรเกินคือข้อใด ก. เพศ ข. วิธีการสอน ค. เจตคติ ง. แรงจูงใจ	

หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเสร็จแล้ว นำมาหาค่าเฉลี่ยแล้วเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5

ความหมาย

เป็นข้อสอบที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

เพราะวัดตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการจริงน้อยกว่า

0.5

เป็นข้อสอบที่ต้องการตัดทิ้งหรือแก้ไข เพราะไม่ได้วัด

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการ

ตัวอย่างการคำนวณและแปลความหมาย

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำข้อสอบและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาผลการพิจารณานำมาเขียนลงในตารางได้ดังนี้

ตารางแสดงผลการพิจารณาข้อสอบเทียบกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัดข้อที่ 1 ของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

จุดประสงค์	ข้อสอบ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
ข้อที่	ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	2	+1	0	+1	0	+1	3	6.0	ใช้ได้
	3	-1	0	-1	0	0	-2	-0.4	ใช้ไม่ได้
	4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
	5	0	0	0	0	0	0	0.0	ใช้ไม่ได้

จากจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมข้อที่ 1 ออกข้อสอบวัด 5 ข้อ ผลจากการพิจารณาของ
ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ปรากฏว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา กล่าวคือวัดในจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุ
ไว้ 3 ข้อ ทุกคนมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่าวัดในจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง ส่วนข้อที่ 2

และข้อที่ 4 แม้ว่าไม่มีความเห็นเอกฉันท์แต่ส่วนใหญ่ก็เห็นว่าข้อสอบดังกล่าววัดในจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยจึงเข้าเกณฑ์ คือ มากกว่า 0.5 สำหรับข้อที่ 3 และ 5 ยังไม่ได้จะต้องตัดทิ้งหรือปรับปรุง

นอกจากจะใช้ระบบการคิดคะแนนดังกล่าว ยังมีระบบที่ละเอียดกว่านี้อีก เป็นการพิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อเหมาะสมที่จะใช้จุดประสงค์ที่ระบุไว้หรือไม่ในระดับใด โดยให้ผู้เชี่ยวชาญการตอบในมาตราส่วนประมาณค่าดังนี้

4	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
3	หมายถึง	เหมาะสมมาก
2	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
1	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
0	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด หรือไม่เหมาะสมเลย

นำเอาผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย 2.5-4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่าเข้าเกณฑ์เหมาะสมในการใช้วัดตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

ในขั้นนี้ถ้ามีข้อที่ไม่เข้าเกณฑ์ ควรพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสม เว้นแต่จะไม่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างชัดเจน

7. พิมพ์แบบทดสอบฉบับทดลอง นำข้อสอบที่ผ่านการพิจารณาว่าเหมาะสมเข้าเกณฑ์ในขั้นที่ 6 มาพิมพ์เป็นแบบทดสอบ มีคำชี้แจงเกี่ยวกับแบบทดสอบ วิธีตอบ จัดวางรูปแบบการพิมพ์ให้เหมาะสม

8. ทดลองใช้วิเคราะห์คุณภาพและปรับปรุง นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจำนวน 60 ข้อ มีทั้งหมด 12 ตอน ตอนละ 5 ข้อ ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน หลังจากที่เราเรียนจบแล้ว มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของ คาร์เวอร์ (Carver, 1994 อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ด้วยสูตร

$$r_{\infty} = \frac{a + c}{N}$$

เมื่อ r_{∞} แทน ค่าความเชื่อมั่น

เมื่อ a แทน จำนวนผู้สอบผ่านทั้งสองครั้ง

เมื่อ c แทน จำนวนผู้สอบไม่ผ่านทั้งสองครั้ง

เมื่อ N แทน จำนวนผู้สอบทั้งหมด

9. พิมพ์แบบทดสอบฉบับจริง นำข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์จากผลการวิเคราะห์ในข้อที่ 8 มาพิมพ์เป็นแบบทดสอบฉบับจริงต่อไป โดยเน้นรูปแบบการพิมพ์ที่ประณีตมีความถูกต้องมีคำชี้แจงที่ละเอียดแจ่มชัด ผู้อ่านเข้าใจง่าย

หลักในการเขียนข้อสอบแบบเลือกตอบ

ในการเขียนข้อสอบแบบเลือกตอบมีหลักหรือกฎในการเขียน ดังนี้

1. ควรถามในเรื่องที่มีค่าต่อการวัด
2. เขียนตอนนำหรือตอนถามให้อยู่ในรูปของคำถาม
3. ตัวคำถามมีความหมายแจ่มชัด
4. คำตอนที่ถูก จะต้องเป็นคำตอบที่ถูกต้องตามหลักวิชาจริง ๆ
5. คำตอบที่ถูกต้องกับคำตอบที่ผิดไม่แตกต่างกันจนเด่นชัดเกินไป
6. แต่ละข้อจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว
7. ตัวคำตอบที่ถูกต้องจะต้องไม่มีลักษณะรูปแบบแตกต่างจากตัวลวงอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด
8. ตัวลวงควรเป็นคำตอบที่มีค่าสำหรับเป็นตัวลวง
9. ตัวเลือกไม่ก้ำก๋ายกัน
10. ใช้ตัวเลือกปลายเปิดให้เหมาะสม
11. เรียงลำดับตัวเลือกที่เป็นตัวเลข
12. ไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย
13. มีตัวเลือก 4 หรือ 5 ตัว
14. กรณีใช้คำถามแบบปฏิเสธควรใช้เหมาะสมและขีดเส้นใต้หรือพิมพ์ตัวใหญ่หรือตัวหนักตรงปฏิเสธนั้น
15. ออกให้เป็นรูปภาพถ้าสามารถทำได้
16. ไม่ควรให้ตัวเลือกใดตัวเลือกหนึ่งมีโอกาสถูกบ่อยจนเกินไป

รายละเอียดของแต่ละข้อ รวมทั้งรูปแบบของคำถามแบบเลือกตอบศึกษาได้จากตำราการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษาของบุญชม ศรีสะอาด (2535) และตำราการวัดผลการศึกษาบางเล่ม

พฤติกรรมทางการศึกษา

บลูม (Bloom) และคณะ ได้จำแนกจุดประสงค์ทางการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ได้แบ่งย่อยเป็น 6 ด้าน และแต่ละด้านได้แบ่งเป็นพฤติกรรมย่อย ๆ รวมทั้งหมด 21 พฤติกรรม พฤติกรรมทั้ง 6 ด้าน มีดังนี้

1.00 ความรู้ความจำ (Knowledge)

ความรู้ความจำ หมายถึง ความสามารถของสมองที่เก็บสะสมเรื่องราวต่าง ๆ หรือประสบการณ์
ทั้งปวง ที่ตนได้รับรู้มา

1.10 ความรู้ในเรื่อง หมายถึง การถามเกี่ยวกับเรื่องราวหรือเนื้อหาสาระตามท้องเรื่องนั้น

1.11 ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม หมายถึง การถามเกี่ยวกับคำศัพท์ นิยามคำแปล
ความหมาย ชื่อ อักษรย่อ สัญลักษณ์ เครื่องหมาย รูปภาพ

1.12 ความรู้เกี่ยวกับกฎและความจริง หมายถึง การถามเกี่ยวกับ กฎ สูตร ความจริงตาม
ท้องเรื่อง ขนาด ทิศทาง ปริมาณ เวลา คุณสมบัติ ระยะทาง เปรียบเทียบ สาเหตุ

1.20 ความรู้ในวิธีดำเนินการ หมายถึง การถามเกี่ยวกับขั้นตอนของกิจกรรมวิธีดำเนินการเรื่องราว วิธี
ประพฤติปฏิบัติ

1.21 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน หมายถึง การถามเกี่ยวกับแบบฟอร์ม ระเบียบ แบบ
แผน วัฒนธรรม ประเพณี การใช้คำสุภาพ คำราชาศัพท์

1.22 ความรู้เกี่ยวกับลำดับขั้นและแนวโน้ม หมายถึง การถามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อน -หลัง ข้อ
คำถามแนวโน้มส่วนใหญ่ใช้คำว่า มักจะ เพราะเป็นการคาดคะเนเหตุการณ์

1.23 ความรู้เกี่ยวกับการจัดประเภท หมายถึง การถามให้จำแนก แจกแจง จัดประเภท หรือ
ถามในรูปปฏิเสธ เช่น ไม่เข้าพวก ไม่เข้ากลุ่ม

1.24 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ หมายถึง ข้อกำหนดที่ยึดเป็นหลักแล้วนำไปเปรียบเทียบกับสิ่งต่าง
ๆ ถามเอกลักษณ์

1.25 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ หมายถึง การถามวิธีปฏิบัติ การทำกิจกรรมขั้นตอนการทำงาน
เช่น ปฏิบัติอย่างไร ควรทำโดยวิธีใดจึงจะมีประสิทธิภาพ

1.30 ความรู้รวบยอดในเรื่อง หมายถึง ความสามารถในการค้นหาหลักการหรือหัวใจของเรื่อง

1.31 ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและการขยาย หมายถึง หัวใจของเรื่องราวที่เกิดจากหลาย ๆ
ความคิดรวบยอดมารวมกัน การขยายเป็นการขยายความต่อออกไปจากสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่รู้มา หรือสรุปออก
จากนอกเรื่องนั้น ๆ

1.32 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง หมายถึง ถามเกี่ยวกับ คติ และหลักการ ของ
หลายเนื้อหาที่ไม่สัมพันธ์กัน

2.00 ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความจำไปดัดแปลง
ปรับปรุง เพื่อให้สามารถจับใจความ หรือเปรียบเทียบ ย่นย่อเรื่องราว ความคิด ข้อเท็จจริงต่าง ๆ

2.10 การแปลความ หมายถึง ความสามารถแปลสิ่งซึ่งอยู่ในระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่งได้ สุภาษิต
สำนวน โวหาร

2.20 การตีความ หมายถึง การจับใจความสำคัญของเรื่องหรือการเอาเรื่องราวเดิมมาคิดในแง่ใหม่

2.30 การขยายความ หมายถึง การคาดคะเนหรือคาดหวังว่า จะมีสิ่งนั้นเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นในอดีตหรืออนาคต โดยอาศัยแนวโน้มที่ทราบมาเป็นหลัก

3.00 การนำไปใช้ (Application) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจในเรื่องราวใด ๆ ไปใช้ในสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวันหรือในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

4.00 การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง การแยกแยะพิจารณารายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ว่ามีส่วนใดสำคัญที่สุด เป็นการใช่วิชาญาณเพื่อไตร่ตรอง

4.10 การวิเคราะห์ ความสำคัญ หมายถึง การพิจารณาหรือจำแนกว่า ชั้นใดส่วนใด เรื่องใด ตอนใด สำคัญที่สุด หรือหาจุดเด่น จุดประสงค์สำคัญ

4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ หมายถึง การค้นหาความเกี่ยวข้องระหว่างคุณลักษณะสำคัญของเรื่องราวหรือสิ่งต่าง ๆ ว่าสองชั้นส่วนใดสัมพันธ์กัน

4.30 การวิเคราะห์หลักการ หมายถึง การให้พิจารณาชั้นส่วน หรือส่วนปลีกย่อยต่าง ๆ ว่า ทำงานหรือเกาะยึดกันได้อย่างไร หรือคงสภาพเช่นนั้นได้เพราะใช้หลักการใดเป็นแกนกลาง

5.00 การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานเรื่องราวหรือสิ่งต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างเป็นเรื่องราวใหม่

5.10 การสังเคราะห์ข้อความ หมายถึง การนำเอาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาผสมหรือปรุงแต่งขึ้นใหม่ เกิดเป็นข้อความหรือเรื่องราวใหม่ ๆ เช่น การเขียนเรียงความ

5.20 การสังเคราะห์แผนงาน หมายถึง เป็นการวัดความสามารถในการเขียนโครงการ แผนปฏิบัติงาน

5.30 การสังเคราะห์ ความสัมพันธ์ หมายถึง การเอาความสำคัญและหลักการต่าง ๆ มาผสมให้เป็นเรื่องเดียวกัน ทำให้เกิดเป็นสำเร็จหน่วยใหม่ ที่มีความสัมพันธ์แปลกไปจากเดิม

6.00 การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง การวินิจฉัย หรือตีราคา เรื่องราว ความคิด เหตุการณ์ต่าง ๆ โดยสรุปเป็นคุณค่าว่า ดี-เลว

6.10 การประเมินค่าโดยอาศัยข้อเท็จจริงภายใน หมายถึง การประเมินค่าโดยใช้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามท้องเรื่อง หรือตามสถานการณ์นั้น ๆ

6.20 การประเมินค่า โดยอาศัยเกณฑ์ภายนอก หมายถึง การประเมินค่าโดยใช้เกณฑ์จากสิ่งภายนอก เรื่องราวนั้น ๆ เป็นหลักในการพิจารณาตัดสิน

คำถามที่วัดเนื้อหาและพฤติกรรมนักเรียนสำหรับพฤติกรรมที่ใช้วัด จะเป็นพฤติกรรมที่สามารถตั้งคำถามวัดได้ มักนิยมใช้ตามหลักที่ได้จากผลการประชุมของนักวัดผล ซึ่งบลูม (Bloom) ได้เขียนรวมไว้ในหนังสือ Taxonomy of Educational Objectives โดยเบนจามิน เอส บลูม (Benjamin S.Bloom) ได้จำแนกพฤติกรรมทางด้านพุทธิพิสัยออกเป็น 6 ชั้น เรียงลำดับจากชั้นต่ำสุด ที่มีแนวทางในการเขียนข้อสอบ เพื่อใช้วัดพฤติกรรมแต่ละชั้นต่างกันตามระดับความถี่ของพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด ซึ่งนำ มาจากแนวในการเขียนคำถามของ ขวาล แพร์ตกุล (ขวาล แพร์ตกุล 2520:11-402) ได้ดังนี้

ระดับขั้นที่ 1 “ การวัดความรู้ – ความจำ ” หมายถึง ความสามารถในการที่จะจดจำข้อเท็จจริงหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นหรือได้ประสบมาและสามารถที่จะบอก เขียนหรือเล่าเป็นการระลึกข้อเท็จจริงเหล่านั้นออกมาได้ ความสามารถในการรู้และจำแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้

1. ความรู้ ความจำในเรื่องเรื่อง สิ่งที่จะถามคือ

1.1 คำถามเกี่ยวกับศัพท์และนิยาม สิ่งที่จะถามมี 3 อย่าง คือ คำศัพท์ นิยาม และสัญลักษณ์ที่มีคำตอบแน่นอนตามตัวอยู่แล้ว ใครเคยพบเห็นเรื่องราวนั้นมา และจำได้ระลึกออกก็สามารถจะตอบได้ทันที การถามในเรื่องนี้มีแง่มุมหรือแนวในการถามอยู่ 5 แบบคือ

1. ถามชื่อ เป็นการถามที่เสมือนกับถามว่าสิ่งนั้น สิ่งนี้เรียกว่าอะไร เช่น ผีพุ่งได้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอะไร

ก.ดาวพุ่ง

ข.ดาวจุมติ

ค.ดาวตก

ง.ดาวหาง

2. ถามคำแปล เป็นการถามคำแปลของคำศัพท์คำใดคำหนึ่งตรง ๆ ไม่ใช่ แปลสำนวน เช่น เพิกเฉยแปลว่าอะไร

ก. เลิก

ข.ปล่อย

ค.ละเลย

ง.ทอดทิ้ง

3. ถามความหมาย เป็นการถามความหมายที่ต้องตอบโดยการอธิบายชี้แจง ไม่ใช่หาคำมาแทนได้เหมือนคำศัพท์ เช่น มุมประชิด คือมุมชนิดใด

ก. มุมที่อยู่ใกล้กัน

ข. มุมที่แขนหนึ่งข้างร่วมกัน

ค. มุมที่เกิดจาก 2 เส้นตัดกัน

ง. มุม 2 มุมที่รวมกันได้ 2 มุมฉาก

4. ถามตัวอย่าง เป็นการถามตัวอย่างจากที่เคยสอนไว้ เพื่อจะดูว่ายังจำได้หรือไม่ เช่น สิ่งใดเป็นพืช

ก. พริก

ข. กะปิ

ค. เกล็ด

ง. น้ำส้ม

5. ถามตรงข้าม เป็นการถามกลับ ซึ่งเป็นสิ่งตรงข้ามหรือมีความหมายผิด เช่น “ดัน” ตรงข้ามกับคำใด

ก. ฉุด

ข. ยึด

ค. ไถ่

ง. เข็น

1.2 คำถามเกี่ยวกับสูตร กฎ ความจริง ความสำคัญ มีวิธีถามอยู่ 3 แบบ คือ

1. ถามเกี่ยวกับสูตร กฎ หลักการ ทฤษฎี สมมติฐานของเรื่อง มีมากในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เช่น ราคาขายคืออะไร

ก. ผลบวกของกำไรกับขาดทุน

ข. ผลลบของราคาซื้อกับกำไร

ค. ผลบวกของราคาซื้อกับกำไร

ง. ผลต่างของราคาขายกับราคาซื้อ

2. ถามเกี่ยวกับความจริงหรือข้อเท็จจริงของเนื้อหาเป็นการถามเกี่ยวกับสิ่งที่เคยปรากฏมาแล้ว คือ ถามถึงเรื่องและใจความสำคัญจากเรื่องราวที่อ่าน ถามถึงขนาด จำนวน สถานที่เกิดเหตุการณ์ และเวลา ตลอดจนช่วงระยะเวลาที่ใช้ในกิจการนั้น เช่น

- ปัจฉิมโอวาทของพระพุทธเจ้ากล่าวถึงเรื่องอะไร

ก. หนทางดับทุกข์

ข. ความไม่ประมาท

ค. การปฏิบัติข้อธรรมะ

ง.ความขยันหมั่นเพียร

- พืชใช้ส่วนใดหายใจและคายน้ำ

ก.ใบ

ข.ตา

ค.ดอก

ง.ราก

3. ถามความสำคัญของเรื่อง คือถามถึงคุณสมบัติที่เด่น ด้อย วัตถุประสงค์ของเรื่องสาเหตุและผล ที่เกิดตามมาประโยชน์ และคุณโทษ และถามเกี่ยวกับสถิติ หน้าที่ เช่น

- พืชชนิดใดที่มีโปรตีนมากที่สุด

ก.ถั่ว

ข.งา

ค.มัน

ง.เผือก

- หมดจับชีพจรเพื่อต้องการทราบอะไร

ก.หัวใจเต้นหรือไม่

ข.หัวใจฉีดยาหรือไม่

ค.หัวใจฉีกขาดกี่ครั้ง

ง.จังหวะฉีกเท่ากันไหม

- การปราบโจรผู้ร้ายเป็นหน้าที่ของกระทรวงใด

ก.กระทรวงกลาโหม

ข.กระทรวงยุติธรรม

ค.กระทรวงคมนาคม

ง.กระทรวงมหาดไทย

2. ความรู้ ความจำในวิธีดำเนินการ สิ่งที่เราจะถามคือ

2.1 คำถามเกี่ยวกับวิธีประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน สิ่งที่จะถามในขั้นนี้ คือ

ถามเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องกระทำ หรือประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน หรือธรรมเนียมประเพณีของ เรื่องราวนั้น ๆ เช่น

- ข้อใดที่ต้องใส่เครื่องหมาย “?”

ก.ใครจะมาก็ได้

ข.เขาหาได้หรือไม่

ค.เขาจะมาหรือไม่

ง.เขาอาจจะมาก็ได้

- เมื่อส่งจดหมายถึงลุงแดง ควรจําหน้าซองอย่างไร

ก.ส่ง คุณลุง

ข.ส่ง นายแดง

ค.ส่ง ท่านแดง

ง.ส่ง ท่านลุงแดง

- ข้อใดเป็นมารยาทในห้องประชุม

ก.ตั้งใจฟัง

ข.รีบเข้าห้อง

ค.นั่งข้างหน้า

ง.นั่งตามสบาย

2.2 คำถามเกี่ยวกับลำดับชั้นและแนวโน้ม ป็นการถามเพื่อวัดความสามารถในการจดจำขั้นตอนของเรื่องราว รู้วิธีเรียงลำดับให้ถูกต้องตามหลักวิชา รู้แนวโน้มของการที่จะเกิดเหตุการณ์และเรื่องราวต่าง ๆ เช่น

- เมล็ดพืชจะงอกส่วนใดออกมาก่อน

ก.ใบ

ข.ราก

ค.ยอด

ง.ลำต้น

- จังหวัดใดที่มีพลเมืองมากเป็นที่สองรองจากกรุงเทพมหานคร

ก.เชียงใหม่

ข.นครราชสีมา

ค.อุบลราชธานี

ง.นครศรีธรรมราช

- ภูเขาไฟส่วนใหญ่มักมีแรกชนิดใด

ก.ดีบุก

ข.เหล็ก

ค.ตะกั่ว

ง.กำมะถัน

2.3 คำถามเกี่ยวกับการจำแนกประเภท คำถามในขั้นนี้ จะวัดความสามารถในการจำแนกประเภทวัตถุสิ่งของ หรือเรื่องราวให้เป็นหมวดหมู่ตามหลักวิชา เช่น

- หนังสือเรื่องสังข์ทอง เป็นคำประพันธ์ชนิดใด

ก.กลอนหก

ข.กลอนแปด

ค.กลอนตลาด

ง.กลอนสักวา

- อักษรไทยมีลักษณะคล้ายอักษรใด

ก.อักษรจีน

ข.อักษรลาว

ค.อักษรขอม

ง.อักษรพม่า

- ป้าเป็นบุคคลเพศเดียวกับใคร

ก.ปู่

ข.น้ำ

ค.อา

ง.แม่

2.4 คำถามเกี่ยวกับเกณฑ์ เป็นคำถามที่ต้องการวัดความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ หรือข้อกำหนดที่ยึดเป็นหลักในการเปรียบเทียบ เพื่อหาปริมาณและคุณภาพของเรื่องราวนั้น ๆ แนวทางในการตั้งคำถาม อาจจะถามถึงคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของวัตถุ สิ่งของ หรือเรื่องราวต่าง ๆ หรืออาจจะถามให้วิจารณ์ว่าในการตัดสิน หรือพิจารณาสิ่งใดนั้นควรใช้เกณฑ์ชนิดใดจึงจะดี เช่น

- ข้อใดเป็นลักษณะที่สำคัญของสามเหลี่ยมหน้าจั่ว

ก.มีด้านเท่ากันสองด้าน

ข.มีส่วนสูงยาวกว่าฐาน

ค.มีมุมยอดเป็นมุมแหลม

ง.มีมุมทั้งสามเป็นมุมแหลม

- สัตว์น้ำดีกว่าสัตว์บกในข้อใด

ก.จับได้มากกว่า

ข.มีมากชนิดกว่า

ค.มีราคาแพงกว่า

ง.มีจำนวนมากกว่า

- เชื้อเพลิงที่ดีมีลักษณะอย่างไร

ก.ราคาถูก
ข.ติดไฟง่าย
ค.ติดไฟได้นาน
ง.ให้ความร้อนสูง

2.5 คำถามเกี่ยวกับวิธีการ เป็นคำถามที่ต้องการจะทราบว่า สิ่งนั้นหรือกิจการนั้นจะต้องทำด้วยวิธีใด หรือจะต้องปฏิบัติกันอย่างไรจึงจะสำเร็จ หรืองานนั้นควรทำด้วยวิธีใดจึงจะดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด เช่น

- ข้อใดเป็นการกำจัดขยะที่ผิดวิธี

ก.ฝังในหลุม
ข.ปิดให้มิดชิด
ค.กองไว้เป็นที่
ง.กลบด้วยปูนขาว

- เมื่อชาวบ้านเกี่ยวข้าวแล้ว ควรทำอย่างไรกับซังต้นข้าวจึงจะถูกวิธี

ก.ใช้ไฟเผา
ข.ซุกไปทิ้ง
ค.ไถกลบลงดิน
ง.เก็บไว้ให้สัตว์กิน

3.ความรู้ ความจำในความรู้รวบยอด

1.1 คำถามเกี่ยวกับหลักวิชาและการขยายหลักวิชา เป็นการวัดว่านักเรียนมีความรู้ความจำที่เรียนรู้ไปแล้วนั้น มีการพัฒนาความรู้รวบยอดทางวิชาที่ได้เรียนไปแล้วนั้นนำมารวมกันมีผลเป็นเช่นไรบ้าง เช่น

- ในการบวกเลขส่วน ต้องถือหลักเช่นไร

ก.ทำส่วนให้เท่ากัน
ข.หา ห.ร.ม. ของส่วน
ค.ทอนเป็นเศษส่วนอย่างต่ำ
ง.เอาส่วนของแต่ละตัวไปคูณเศษ

3.2 คำถามเกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง เป็นการวัดว่านักเรียนสามารถตอบคำถามด้วยการนำคติหรือหลักการจากหลาย ๆ สิ่ง หลาย ๆ เนื้อหามาสัมพันธ์กันว่ามีโครงใดที่เหมือนกัน หรือมี

ทฤษฎีใดที่เหมือนกัน โดยอาจจะถามถึงหลักทฤษฎีให้เปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของหลักการของแต่ละทฤษฎี กฎ คติ ความคิด ความเห็น หรือถามถึงความสัมพันธ์ เช่น

- การเชื่อมและการบัดกรีใช้หลักการใด
 - ก.การควบแน่น กับการแข็งตัว
 - ข.การกลายเป็นไอ กับการแข็งตัว
 - ค.การกลายเป็นไอ กับการควบแน่น
 - ง.การหลอมเหลว กับการกลายเป็นไอ
- เราจัดให้ต้นหญ้า ต้นข้าว และต้นไม้ เป็นพืชประเภทเดียวกัน เพราะยึดสิ่งใดเป็นหลัก
 - ก.ราก
 - ข.ที่อยู่
 - ค.ขนาด
 - ง.ประโยชน์

ระดับขั้นที่ 2 “ การวัดความเข้าใจ ” หมายถึง ความสามารถในการบ่งบอกใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ โดยการแปลความแล้วเปรียบเทียบย่อเอาแต่ใจความสำคัญหรือผสมผสานสิ่งใหม่กับประสบการณ์เดิม การที่จะวัดว่าใครมีความเข้าใจหรือไม่เพียงใดนั้น ต้องดูที่ความสามารถในการสรุปใจความ หรือย่อใจความสำคัญของสิ่งที่พบเห็นได้ด้วยการแปลความ ตีความ และขยายความ ซึ่งมีแนวในการถามเป็น 3 ขั้น ดังนี้

1. การแปลความ เป็นการถามเพื่อให้แปลความหมายของคำหรือข้อความ หรือให้แปลความหมายจากภาพ การแปลความในขั้นนี้มีความแตกต่างจากการแปลความหมายของศัพท์หรือนิยาม เพราะเป็นการแปลถอดความที่ต่างลักษณะจากรูปแบบหนึ่งไปเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง เช่น

- คำใดที่แสดงถึงความเจ็บปวด
 - ก.โศ
 - ข.โธ
 - ค.โอย
 - ง.อ้อย
- ประโยคใดที่มีความหมายว่า “ไปเพียงคนเดียว”
 - ก.ท่านไปกับเรา
 - ข.ท่านและเขาไป
 - ค.ท่านหรือเขาไป
 - ง.ท่านตามเขาไป

- ข้อใดมีลักษณะแบบเดียวกับการได้กำไร

- ก.มีมากใช้น้อย
- ข.ขายถูกซื้อแพง
- ค.ซื้อบ่อยเงินหมด
- ง.กินมากอ้วนมาก

2. การตีความ เป็นการถามโดยการตั้งคำถามที่กล่าวพาดพิงถึงสิ่งต่าง ๆ มากกว่า 1 เรื่อง 1 สิ่ง และการตอบจะต้อง

3. ตอบโดยการนำผลจากการแปลหลาย ๆ สิ่งเหล่านั้นมาผสมผสานกันแล้วสรุปได้เป็นผลลัพธ์ใหม่อีกอย่างหนึ่งที่มี

4. ลักษณะแปลกไปจากการแปลความส่วนย่อย ๆ ของเดิม เช่น

- เมื่อเสด็จวัดประดู่ ได้ไปพบหมอน้ำมนต์ มีผู้คนเจ็บไข้ไปคอยรดน้ำมนต์อยู่ทุกวันซึ่งดูแล้วสังเวชใจมาก “หมอน้ำมนต์ทำอะไร”

- ก.เสกคาถา
- ข.รักษาโรค
- ค.คอยรับเสด็จ
- ง.สวดมนต์ในวัด

- ภาพนี้แสดงถึงอะไร

ต้นไม้

คาร์บอนได

ออกซิเจน

ออกไซด์

สัตว์

ก.การรวมกัน

ข.การหมุนเวียน

ค.การแยกประเภท

ง.การเปลี่ยนแปลง

3. การขยายความ เป็นการถามเพื่อให้ขยายความไปในเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในภายหน้า หรือย้อนไปข้างหลัง หรือขยายเหตุการณ์ในระหว่างนั้น เช่น

- เมืองไทยสมัยรัชกาลที่ 5 มีสภาพคล้ายกับรัชกาลใด

ก.พระนารายณ์มหาราช

- ข.พระนเรศวรมหาราช
- ค.พระเจ้าตากสินมหาราช
- ง.พ่อขุนรามคำแหงมหาราช
- เมื่อเกิดน้ำท่วมในเมืองนาน ๆ จะเกิดโรคชนิดใดตามมา
 - ก.โรคตา
 - ข.โรคปอด
 - ค.โรคท้องร่วง
 - ง.โรคไข้จับสั่น
- ถ้า ไม่มีพืช มนุษย์จะเดือดร้อนในเรื่องใดมาก
 - ก.อาหาร
 - ข.ที่อยู่อาศัย
 - ค.ยารักษาโรค
 - ง.เครื่องนุ่มห่ม

ระดับขั้นที่ 3 “ การนำไปใช้ ” หมายถึง ความสามารถในการนำหลักการ กฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ของเรื่องที่รู้แล้วไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้ การวัดความสามารถในการนำไปใช้เป็นการตั้งคำถามโดยใช้เรื่องราว หรือปัญหาใหม่ที่เด็กยังไม่คุ้นเคยไม่เหมือนกับของเดิม ที่เด็กเคยเรียนมาแล้วโดยตรงมาให้เด็กตอบหรือแก้ปัญหา ตัวคำถามจะต้องชวนเงื่อนไขบ่มให้คิดคือทั้ง ๆ ที่เด็กรู้ว่ถามเรื่องนั้น หรือทฤษฎีนี้ แต่ก็ยังตอบโดยทันทีไม่ได้เพราะจะต้องหาคำตอบโดยนำหลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้เรียนไปแล้วมาใช้ในการตอบ เช่น

- วิมังสา ได้แก่การปฏิบัติดังข้อใด
 - ก.รับทำงานส่งครู
 - ข.หมั่นท่องสูตรคูณ
 - ค.ขอให้ครูอธิบายเพิ่มเติม
 - ง.พยายามคิดโจทย์ข้อยาก ๆ
- เราสามารถดัดแปลงสิ่งใดมาใช้แทนแจกันได้
 - ก.จาน
 - ข.ขวด
 - ค.เหยือก
 - ง.ถ้วยแก้ว

ระดับขั้นที่ 4 “ การวิเคราะห์ ” หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวหรือสิ่งสำเร็จรูปให้กระจายออกเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการและกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้เพื่อค้นหาความจริงต่าง ๆ ที่ซ่อนแฝงอยู่ในเรื่องราวนั้นคำถามที่วัดความสามารถในการวิเคราะห์ จะเป็นคำถามที่มุ่งวัดความสามารถในการแยกสิ่งสำเร็จรูปออกเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อค้นหาความจริงต่าง ๆ ที่ซ่อนแฝงอยู่ในเรื่องราวนั้น คำว่า “สิ่งสำเร็จรูป” ในที่นี้อาจเป็นวัตถุดิบของที่อยู่รอบตัวหรือบรรดาเรื่องราวและเหตุการณ์ตอนหนึ่งของประวัติศาสตร์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่มีความหมายและความ สำคัญบางประการอยู่ในตัวทั้งสิ้น และการค้นหาความจริงของสิ่งเหล่านี้ก็คือการวิเคราะห์ นั่นเอง หลักสำคัญในการตั้งคำถามเพื่อให้นักเรียนวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้

1. วิเคราะห์ความสำคัญ คำถามประเภทนี้เป็นการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ เพียง 1 สิ่ง และต้องการให้ค้นหาคุณลักษณะที่เด่นชัดของเรื่องราวในแง่มุมต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้ เช่น ให้หาความเด่นด้อยของข้อความ ให้จำแนกชนิดของประเภทหรือค้นหาเลขนัยของคำพูดการกระทำต่าง ๆ เช่น

- สิ่งใดที่มีความสำคัญต่อการงอกของเมล็ดมากที่สุด

ก.น้ำ

ข.ดิน

ค.ปุ๋ย

ง.แสงสว่าง

- “นกน้อยทำรังแต่พอตัว” ข้อความนี้ต้องการสอนถึงเรื่องอะไร

ก.การประมาณตน

ข.การสร้างตัวเอง

ค.การประหยัดอดออม

ง.การรักเกียรติของตน

- “อันคนดีมิได้ดีด้วยที่ทรัพย์มิใช้นับญาติวงศ์เผ่าพงศ์

คนดีนี้ดีด้วยงานนานา ที่อุทิศตั้งใจใฝ่ต่องาน”

คำกลอนนี้ต้องการจะยกย่องใคร

ก.เศรษฐี

ข.หัวหน้า

ค.เจ้านาย

ง.กรรมกร

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ คำถามประเภทนี้ เป็นการให้ค้นหาความเกี่ยวข้องระหว่างคุณลักษณะที่สำคัญของเรื่องราวหรือสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 2 สิ่ง หรือ 2 เรื่อง เป็น

อย่างน้อย โดยที่สิ่งเหล่านั้นอาจอยู่ในเรื่องเดียวกัน หรือมาจากคนละเรื่องก็ได้ สิ่งที่จะนำมาให้ความสัมพันธ์กันนั้น จะต้องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญหรือมีลักษณะเด่นชัดของเรื่อง มีลักษณะบางอย่างที่พาดพิงเกี่ยวเนื่องกันจึงจะสามารถวิเคราะห์ได้อย่างสมเหตุสมผล เช่น

- ข้อใดที่สัมพันธ์กันมากที่สุด
 - ก.เสรีภาพกับกฎหมาย
 - ข.หน้าที่กับการเสียภาษี
 - ค.กฎหมายกับการนับถือศาสนา
 - ง.หน้าที่กับการเข้ารับราชการทหาร
- ต้นไม้ต้องการปุ๋ยเหมือนกับคนต้องการอะไร
 - ก.น้ำ
 - ข.ยา
 - ค.อากาศ
 - ง.อาหาร

3. วิเคราะห์หลักการ คำถามประเภทนี้เป็นการค้นหาว่า โครงสร้าง และระบบของวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว หรือการกระทำต่าง ๆ ที่สามารถรวมกันจนดำรงสภาพเช่นนั้นอยู่ได้ก็เนื่องด้วยอะไร โดยยึดอะไรเป็นหลักเป็นแกนกลาง หรือมีสิ่งใดมาเป็นตัวเชื่อม ตัวคำตอบที่ค้นได้นี้ก็คือหลักการของเรื่องนั้น ๆ นั่นเอง เช่น

- ที่กล่าวว่า “วิทยุเป็นเครื่องมือสื่อสารที่มีอิทธิพลมาก” เพราะผู้กล่าวยึดหลักการใด
 - ก.พลุ
 - ข.จรวด
 - ค.เรอยนต์
 - ง.เครื่องบินใบพัด
- ทียกย่องว่า การให้ทานเป็นบารมีอย่างหนึ่งเพราะเหตุผลข้อใด
 - ก.เป็นการทำบุญ
 - ข.มีความอดกลั้น
 - ค.ฝึกให้เสียสละ
 - ง.เป็นผู้รักสันโดษ
- การเคลื่อนที่ของสิ่งใดที่ใช้หลักการ ผิดกับชนิดอื่น
 - ก.พลุ
 - ข.จรวด
 - ค.เรอยนต์

ง.เครื่องบินใบพัด

ระดับขั้นที่ 5 “ การสังเคราะห์ ” หมายถึง ความสามารถในการรวบสิ่งต่างๆ ตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไป เพื่อให้กลายเป็นสิ่งสำเร็จรูปสิ่งใหม่ที่มีคุณลักษณะบางอย่างแปลกไปจากเดิม คำถามที่วัดความสามารถในการสังเคราะห์จะมุ่งวัดความสามารถในการรวมสิ่งต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปเข้าด้วยกันเพื่อให้กลายเป็นสิ่งสำเร็จรูปขึ้นใหม่ ที่มีคุณลักษณะบางอย่างที่แปลกไปจากส่วนประกอบย่อยของเดิม สิ่งที่น่ามาผสมหรือรวมกันนี้อาจได้แก่ วัตถุ สิ่งของ ข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นใด ๆ ก็ได้ การสังเคราะห์เป็นสมรรถภาพทางสมองที่ตรงกันข้ามและยากกว่าการวิเคราะห์คำถามที่ใช้วัดการสังเคราะห์ จึงต้องเป็นคำถามที่นักเรียนจะต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายอย่างหลายด้านมาผสมกันจึงจะตอบได้ ไม่ใช่ตอบโดยนึกจากความจำโดยตรงหรือจากหลักวิชาหนึ่งเพียงอย่างเดียวการถามเพื่อให้สังเคราะห์แบ่งเป็น 3 ขั้น ดังนี้

1. การสังเคราะห์ข้อความ เป็นการถามโดยให้สร้างข้อความหรือประโยคขึ้นใหม่ เช่น

- กำหนดเนื้อเรื่องมาให้แต่งต่อจนจบ
- กำหนดหัวข้อเรื่อง กำหนดรูปภาพ ให้เขียนเรียงความหรือให้เขียนคำบรรยาย
- ให้แต่งจดหมาย
- ให้แต่งคำประพันธ์

2. การสังเคราะห์แผนงาน เป็นการให้สร้างแนวทางในการวางแผน และการกำหนดขั้นตอนของการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เช่น การให้วางแผนในการจัดกิจกรรมในงาน “วันแม่” เป็นต้น

3. การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการถามโดยให้นำหลักวิชาหลาย ๆ เรื่องมาผสมกันเพื่อให้เกิดหลักการใหม่
จึงเหมาะกับการที่จะใช้ในสถานการณ์ที่ผิดไปจากเดิมนิยมใช้สถานการณ์สมมติมาเป็นต้นเรื่องแล้วถามไล่เลียงไปที่ละตอนตามนั้นโดยถามในแง่มุมต่าง ๆ เช่น

- ให้กำหนดตัวปัญหาที่แท้จริงของเรื่องนั้นว่าคืออะไร
- ให้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของเรื่องว่าที่เกิดและปรากฏเป็นเช่นนั้น

เนื่องมาจากอะไร

- ให้วิจารณ์ว่า คำสรุปใดกล่าวผิด หรือสรุปกว้าง แคบเกินไป
- ให้ชี้จุดที่บกพร่องเหล่านั้น

ตัวอย่างคำถามที่วัดการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ เช่น

“ในการจุดเทียนบูชาพระ เด็กชายวัฒนาสังเกตว่าเทียนจะค่อย ๆ สั่นลงตามเวลาที่จุดและเทียนดอกใหญ่มักจะสั่นช้ากว่าดอกเล็กเสมอ ฉะนั้นวัฒนาจึงสรุปว่า เทียนจะจุดได้นานมากถ้าเทียนดอกนั้นใหญ่” คำสรุปของวัฒนายัง ไม่ถูกต้อง นักเพราะยัง ขาดสิ่งสำคัญข้อใด

ก.ชนิดของเทียน

ข.จำนวนเวลาที่จุด

ค.ความยาวของเทียน

ง.เส้นผ่าศูนย์กลางของเทียน

ระดับขั้นที่ 6 “ การประเมินค่า ” หมายถึง ความสามารถในการประเมิน ตีราคาโดยสรุปอย่างมีหลักเกณฑ์ว่าสิ่งนั้นมีคุณค่า ดี เลว หรือเหมาะสมอย่างไร การถามเพื่อวัดความสามารถในการประเมินค่าจะเป็นการถามเพื่อให้ตีราคาตัดสินคุณค่าสิ่งต่าง ๆ โดยสรุปอย่างมีหลักเกณฑ์ว่าสิ่งนั้นมีคุณค่า ดี เลว หรือเหมาะสมอย่างไร เป็นการวัดความสามารถด้านสติปัญญาขั้นสุดท้าย คำถามที่ใช้วัดความสามารถในการประเมินค่าแบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

1. การประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายใน เป็นคำถามเพื่อให้ประเมินสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ข้อเท็จจริงเท่าที่ปรากฏอยู่ในเรื่องราวนั้นมาเป็นหลักพิจารณา เช่น

- เราควรกินน้ำแข็งหรือไม่

ก.ควร เพราะทำให้สดชื่นหายเหนื่อย

ข.ควร เพราะน้ำแข็งใหญ่สะอาด

ค.ไม่ควร เพราะทำให้เป็นหวัดได้ง่าย

ง.ไม่ควร เพราะเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค

2. การประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอก เป็นการตั้งคำถาม โดยให้วินิจฉัยว่าการกระทำเรื่องราวหรือสิ่งต่าง ๆ นั้นมีคุณค่าเป็นอย่างไร โดยใช้หลักเกณฑ์ที่นอกเหนือจากเรื่องราวในท้อง เรื่อง นั้น เกณฑ์การยอมรับของสังคมมาเป็นหลักในการตัดสิน เช่น

- ถ้ายึดหลักประชาธิปไตย การที่นางรจนาเลือกเจ้าเงาะถือเป็นความผิดหรือไม่

ก.ผิด เพราะไม่ทำตามผู้อื่น

ข.ผิด เพราะทำตามความเห็นตน

ค.ไม่ผิด เพราะทำตามเสรีภาพ

ง.ไม่ผิด เพราะทำตามความเสมอภาพ

ลักษณะของพฤติกรรมและการวัดพฤติกรรมทั้ง 3 อย่าง แสดงให้เห็นได้ดังนี้

ความจำ รู้ จำ จากที่เรียนมา วัดความรู้ที่เรียนไป

ความเข้าใจ แปลความ วัดความรู้ คล้าย ๆ ที่เรียนไป
ตีความ เพื่อดูว่าแจ่มแจ้งในสิ่งที่เรียนไปหรือไม่

ขยายความ ความคิด
นำไปใช้ วัดความรู้ นอกจากที่เรียนไป แต่ให้นำหลักการที่เรียนไปใช้
วิเคราะห์
สังเคราะห์
ประเมินค่า

ในการตั้งคำถามเพื่อวัดพฤติกรรมทั้ง 3 กลุ่มนั้น จะใช้เกณฑ์พิจารณาโดยดูจากเรื่องที่ครูสอน หรือความรู้ในตำราที่นักเรียนได้เรียนไปแล้ว เปรียบเทียบกับสิ่งที่วัด 2 ส่วน คือ ในด้านเนื้อหา เปรียบเทียบเนื้อหาที่ครูสอนไป กับเนื้อหาของข้อสอบและในด้านความเกี่ยวข้องกันของสิ่งที่ครูสอนไปกับสิ่งที่ออกข้อสอบจะมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ถามจำ ในด้านเนื้อหานั้น เนื้อหาของข้อสอบที่ถามความจำจะเหมือนเนื้อหาที่ครูสอนไปทุกประการ เรื่องที่สอนกับเรื่องที่จะวัดเกี่ยวข้องกันจนเป็นอันเดียวกัน

ถามความเข้าใจ ในด้านเนื้อหานั้น เนื้อหาของข้อสอบที่ถามจะไม่มีลักษณะเป็นสิ่งเดียวกับที่ครูสอนไปทั้งหมด จะมีส่วนคล้ายกันอยู่ในบางส่วน และเรื่องที่จะถามก็มีความเกี่ยวข้องกันเป็นบางส่วน

ถามความคิด ในด้านเนื้อหานั้น เนื้อหาของข้อสอบที่ถามจะมีลักษณะไม่เหมือนกับที่ได้สอน

ไปเลย เป็นเรื่องใหม่ไม่มีตามี่สอนไป แต่ก็ยังมีส่วนที่เกี่ยวพันกับเรื่องที่สอน ไปในด้านหลักการ

ภาคผนวก ค
รูปถ่ายประกอบการดำเนินการวิจัย



แบบฟอร์มการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

ชื่อครู: ตำแหน่ง: โรงเรียน:

ผู้ประเมิน: ตำแหน่ง: โรงเรียน:

วันที่ประเมิน:

คุณลักษณะอันพึงประสงค์	ไม่ผ่าน (อ)	ผ่าน (ก)	ดี (ข)	ดีมาก (ค)
1. รักเรียน				
2. เอาใจใส่และ				
ความรับผิดชอบ				
การเรียนรู้อย่าง				
จริงจัง				
ร่วมกิจกรรม				
การเรียนรู้อย่าง				
จริงจัง				

แบบฟอร์มการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

ชื่อครู: ตำแหน่ง: โรงเรียน:

ผู้ประเมิน: ตำแหน่ง: โรงเรียน:

วันที่ประเมิน:

๑. ความประพฤติ

๒. ความรับผิดชอบ

๓. ความเอาใจใส่

๔. ความขยันหมั่นเพียร

๕. ความซื่อสัตย์สุจริต

๖. ความกล้าหาญ

๗. ความสามัคคี

๘. ความรักในอาชีพ

๙. ความรักในสถาบัน

๑๐. ความรักในชาติ

๑๑. ความรักในศาสนา

๑๒. ความรักในสังคม

๑๓. ความรักในครอบครัว

๑๔. ความรักในเพื่อน

๑๕. ความรักในตนเอง

๑๖. ความรักในสิ่งแวดล้อม

๑๗. ความรักในศิลปวัฒนธรรม

๑๘. ความรักในเทคโนโลยี

๑๙. ความรักในนวัตกรรม

๒๐. ความรักในสังคมโลก

แบบฟอร์มการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

ชื่อครู: ตำแหน่ง: โรงเรียน:

ผู้ประเมิน: ตำแหน่ง: โรงเรียน:

วันที่ประเมิน:

๑. ความประพฤติ

๒. ความรับผิดชอบ

๓. ความเอาใจใส่

๔. ความขยันหมั่นเพียร

๕. ความซื่อสัตย์สุจริต

๖. ความกล้าหาญ

๗. ความสามัคคี

๘. ความรักในอาชีพ

๙. ความรักในสถาบัน

๑๐. ความรักในชาติ

๑๑. ความรักในศาสนา

๑๒. ความรักในสังคม

๑๓. ความรักในครอบครัว

๑๔. ความรักในเพื่อน

๑๕. ความรักในตนเอง

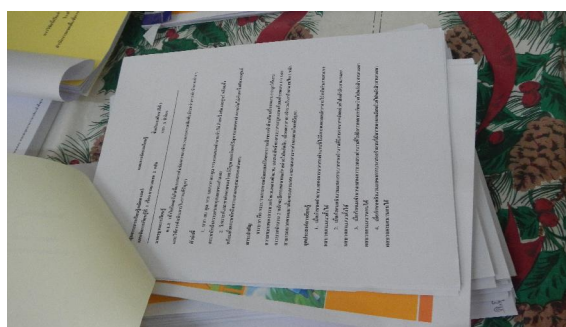
๑๖. ความรักในสิ่งแวดล้อม

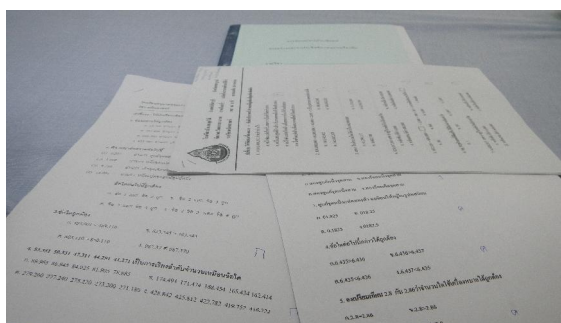
๑๗. ความรักในศิลปวัฒนธรรม

๑๘. ความรักในเทคโนโลยี

๑๙. ความรักในนวัตกรรม

๒๐. ความรักในสังคมโลก















ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางแขก นามสกุล มุลเดช

ตำแหน่ง คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประวัติส่วนตัว

วัน เดือน ปี เกิด	8 พฤษภาคม 2508
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	83 หมู่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่ติดต่อ	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตำบลสะเดียง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000

หมายเลขโทรศัพท์และโทรสาร 056-717-147 โทรศัพท์มือถือ 081-9531498

E-mail Khak.mo @chaiyo.com.

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2527	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยานุกูลนารี จังหวัดเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2531	ศศ.บ. เกษตรกรรม จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2537	กศ.ม. การวัดผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2548	กศ.ด. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัย นเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2533	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านซับขลุง อำเภอชนแดน จังหวัด เพชรบูรณ์
พ.ศ. 2540	อาจารย์ระดับ 5 คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2543-2544	ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2545 -2548	ลาศึกษาต่อระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต

พ.ศ. 2548 - 2552	อาจารย์ ระดับ 7 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ หัวหน้างานวิจัยและวางแผนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พี่เลี้ยงและนักวิจัยโครงการส่งเสริมระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้จัดเก็บตัวป่งซึ่งงานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2552 – 2556	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
พ.ศ.2557	ประธานหลักสูตรระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตสาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา

ประสบการณ์ด้านการสอน

สอนระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปริญญาโท และปริญญาเอก ในรายวิชา

- การวัดและประเมินผลการศึกษา
- การวิจัยทางการศึกษา
- การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยในชั้นเรียน
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย
- สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล
- โครงการและการประเมินโครงการ
- การประกันคุณภาพการศึกษา
- วิธีวิทยาการวิจัย
- สถิติที่ใช้ในการวิจัยขั้นสูง