

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รายนามผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารฯ
 - 1.1 ดร.ลภัสสรดา จูเมฆา
 - 1.2 ดร.สุนัย วงศ์สุวรรณ
 - 1.3 ผศ.ดร.แขก บุญมาทัน
 - 1.4 ผศ.ดร.อนุชา กอนพวง
 - 1.5 ผศ.ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ
2. รายนามผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบการบริหารฯ
 - 2.1 ดร.ลภัสสรดา จูเมฆา
 - 2.2 ดร.พกามาศ บุญเฟือก
 - 2.3 ดร.จิตตนาวัฒน์ โคมบัว
 - 2.4 ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัฒน์
 - 2.5 ดร.ธีรศักดิ์ คงเจริญ
 - 2.6 ดร.ช่วยชาติ ต้นตระกูล
 - 2.7 ผศ.ดร.รัชฎาภา ศิริขันธ์
 - 2.8 รศ.ดร.ภาณุวัฒน์ ภัคดีวงศ์
 - 2.9 รศ.ดร.ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ค

- รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
- คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
- (ตัวอย่าง) หลักสูตรฝึกอบรม

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

ใช้การบริหารที่เน้นหลักการกระจายอำนาจการศึกษาและหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา จากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลายโดยครอบครัวและชุมชน บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-management) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายแนวทาง ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันแล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลางไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ คณะกรรมการโรงเรียนจะทำหน้าที่ตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกันเสมอ

ทั้งนี้ บริหารโดยใช้กระบวนการบริหารที่นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Castelter; & Young (2000: 181-198) ที่กล่าวถึงเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 2 การออกแบบแผนการพัฒนา (Deigning Development Plans) ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการปฏิบัติการ (Implementing Development Programs) และขั้นที่ 4 ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating Staff Development Program) และสอดคล้องกระบวนการบริหาร แบบ POLC ไว้ทุกขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะดำเนินการอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และวางแนวทางดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น กิจกรรมการวางแผนประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การกำหนดนโยบาย มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน 2) การจัดองค์กร (Organizing) คือ กระบวนการจัดการทรัพยากรต่างๆ และการจัดระบบ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กิจกรรมการจัดองค์กรประกอบด้วย การจัดทำแผนภูมิปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรรับผิดชอบงานต่างๆ การจัดทำมาตรฐานและรายละเอียดการปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการประสานงาน การกำหนดภารกิจขององค์กร การจัดระบบทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร 3) การนำ (Leading) คือ การอำนวยความสะดวกและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร กิจกรรมการนำประกอบด้วย การจูงใจ การตัดสินใจสั่งการ การสื่อสารและการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของบุคลากร 4) การควบคุม (Controlling) คือ การกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และแผนขององค์กร กิจกรรมการควบคุมประกอบด้วย การตรวจสอบติดตาม การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครู ซึ่งสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมาย

เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาให้สามารถเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้ครูมีสมรรถนะ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด
3. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
4. วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. การตัดสินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ เป็นการบูรณาการกระบวนการ 2 อย่างเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย กระบวนการบริหารแบบ POLC กับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดของ แครสเตอร์ และยัง (Casterter; & Young. 2000: 181-198) 4 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยการใช้กระบวนการบริหารแบบ POLC ดังนี้ P = วางแผนการดำเนินการทดสอบวัดสมรรถนะและหาแนวทางการพัฒนา O = กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการดำเนินการทดสอบวัดสมรรถนะ L = ผู้บริหารโน้มน้าวใจให้ครูร่วมมือกันในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และ C = ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งในขั้นแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ การหาความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับการปฏิบัติงานที่คาดหวังว่ามีช่องว่างมากน้อยอย่างไรในเรื่องใด ทั้งนี้ความต้องการจำเป็นอาจเป็นเรื่องการบกร่องด้านทักษะ ความรู้ความสามารถที่ล้ำสมัย หรือการขาดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และจากการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น พบว่า เมื่อทำการทดสอบวัดความรู้ของครูด้านการวัดและประเมินผล ทำให้ทราบว่าสิ่งที่ครูต้องพัฒนา คือ สมรรถนะ ทั้ง 6 ด้าน และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครู ได้แก่ กระบวนการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 การออกแบบแผนการพัฒนา (Deigning Development Plans) โดยการใช้กระบวนการบริหารแบบ POLC ดังนี้ P = วางแผนกรอบแนวทางในการฝึกอบรมครู O = กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล L = ผู้บริหารโน้มน้าวใจให้ครูร่วมมือกันในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และ C = การตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งนี้ เป็นการวางแผนการปฏิบัติการออกแบบการพัฒนา ซึ่งจากการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทำให้ทราบว่าครูต้องการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม จึงได้ออกแบบแผนการพัฒนาเป็นกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการโดยใช้แนวคิดของ แครสเตอร์ และยัง (Casterter; & Young. 2000: 181-198) ในส่วนของขั้นตอนที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติการ (Implementing Development Programs) โดยการใช้กระบวนการฝึกอบรมครูจำนวน 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 18 ชั่วโมง ตามหัวข้อ ดังนี้ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การตัดสินผลการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติการ (Implementing Development Programs) ใช้กระบวนการบริหารแบบ POLC ดังนี้ P = วางแผนการดำเนินการฝึกอบรมครู O = กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการฝึกอบรมครู L = ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตาม และ C = การตรวจสอบและติดตาม

ผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นขั้นลงมือปฏิบัติดำเนินการ ทั้งนี้ต้องกำกับควบคุมให้ดำเนินการได้ตามที่กำหนด ซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ในการดำเนินการอาจต้องพิจารณาในหลายด้านให้ครอบคลุม

ขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating Staff Development Program) โดยใช้กระบวนการบริหารแบบ POLC ดังนี้ P = วางแผนการดำเนินการ กำหนดตัวชี้วัดและแผนการประเมินผลจากฝักรอบม O = กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล L = ผู้บริหารวางแผนการกำกับ ติดตามประเมินผล และ C = การตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีการตรวจสอบประเมินผลว่าการพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และที่สำคัญจะพิจารณาถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นั่นคือประเมินผลถึงผลกระทบ หรือผลที่เกิดขึ้นในบุคคล ในงานที่รับผิดชอบ ในแผนก และในองค์การว่ามีการพัฒนาได้อย่างไร นอกจากนี้การประเมินผลนี้จะเป็นข้อมูลป้อนกลับเข้าไปสู่ในแต่ละขั้นตอนและนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

โดยแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้น มีการสอดแทรกกระบวนการบริหารแบบ POLC ตามแนวคิดของ Schermerhorn คือ การบริหารองค์การสมัยใหม่เป็นไปเพื่อพัฒนาประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยให้ความสำคัญ 4 ประการ (Four Function of Management) หรือ "POLC Model" ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การเพื่อปฏิบัติตามแผน (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุมกำกับดูแล (Controlling) จึงจะนำองค์การประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้การบริหารโรงเรียนแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ดังตาราง

กิจกรรม	การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (SBM)				
	หลักการกระจายอำนาจ	หลักการมีส่วนร่วม	หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน	หลักการบริหารตนเอง	หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล
การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น					
การวางแผน (Planning)	ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผน	บุคลากรและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้วางแผนร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
“วางแผนการดำเนินการทดสอบวัดสมรรถนะและหาแนวทางการพัฒนา”	การวางแผนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้าน การวัดและ ประเมินผล	ร่วมกัน	ร่วมกัน	ในสถานศึกษาตาม ความต้องการจำเป็น ด้วยตนเอง	
การจัดองค์การ (Organizing)	คณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการฝ่าย	คณะกรรมการทั้งหมดเป็นบุคลากรในสถานศึกษา	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
“กำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการดำเนินการสอบวัดสมรรถนะ”	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการ พัฒนาสมรรถนะครู ร่วมกันกำกับติดตาม การดำเนินการ	ร่วมกัน	ต่าง ๆ		
การนำ (Leading)	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัวแทนครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น คณะกรรมการการ พัฒนาสมรรถนะครู ร่วมกันกำกับติดตาม การดำเนินการ	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำกับ ติดตามร่วมกัน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับติดตาม การดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุก ขั้นตอน
“ผู้บริหารโน้มน้าวใจให้ครูร่วมมือกันในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ”					
การควบคุม (Controlling)	คณะกรรมการทั้ง 3 กลุ่มมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวทาง ในการพัฒนา	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการ ประเมินผลและ ปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ ประเมินผลและ ปรับปรุงผลการ ดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุก ขั้นตอน
“ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน”					

กิจกรรม	การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (SBM)				
	หลักการกระจายอำนาจ	หลักการมีส่วนร่วม	หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน	หลักการบริหารตนเอง	หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล
การออกแบบแผนการพัฒนา					
การวางแผน (Planning)	ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนกับบุคลากรในสถานศึกษา	บุคลากรและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้วางแผนร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
“วางแผนกรอบแนวทางในการฝึกอบรมครู”	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการออกแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในด้านการวัดและประเมินผล	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	บุคลากรในสถานศึกษา	บุคลากรและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้วางแผนร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
การจัดองค์การ (Organizing)	คณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะครู	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ	คณะกรรมการทั้งหมดเป็นบุคลากรในสถานศึกษา	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
“กำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล”	ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการร่วมกัน	คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ	คณะกรรมการทั้งหมดเป็นบุคลากรในสถานศึกษา	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
การนำ (Leading)	การกำกับติดตามการดำเนินการ	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินการ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
“ผู้บริหารโน้มน้าวใจให้ครูร่วมมือกันในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ”	พัฒนาสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้บริหารครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำกับติดตามการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกัน	การกำกับติดตามการดำเนินการ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
การควบคุม (Controlling)	คณะกรรมการทั้ง 3 กลุ่ม มีส่วนร่วมในการประเมินผลและนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกัน	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการดำเนินการ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ประเมินผลและปรับปรุงผลการดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
“การตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน”	คณะกรรมการทั้ง 3 กลุ่ม มีส่วนร่วมในการประเมินผลและนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกัน	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการดำเนินการ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ประเมินผลและปรับปรุงผลการดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน

กิจกรรม	การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (SBM)				
	หลักการกระจายอำนาจ	หลักการมีส่วนร่วม	หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน	หลักการบริหารตนเอง	หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล
ขั้นดำเนินการปฏิบัติการ					
การวางแผน (Planning)	ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนกับบุคลากรในสถานศึกษา	บุคลากรและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้วางแผนร่วมกันในการดำเนินการ	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
“วางแผนการดำเนินการฝึกอบรมครู”	การวางแผนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้าน การวัดและ ประเมินผล	พื้นฐานในการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	บุคลากรในสถานศึกษา	พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นด้วยตนเอง	
การจัดองค์การ (Organizing)	คณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะครู	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการ	คณะกรรมการทั้งหมดเป็นบุคลากรในสถานศึกษา	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
“กำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการฝึกอบรมครู”	ผู้บริหร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการร่วมกัน	คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ		
การนำ (Leading)	การกำกับติดตาม การดำเนินการ พัฒนสมรรถนะครู ด้านการวัดและ ประเมินผล	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำกับ ติดตามการ ดำเนินการที่ ประกอบด้วย ผู้บริหารครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม การดำเนินการ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับติดตาม การดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
“ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตาม”	ดำเนินการในรูป คณะกรรมการที่ ประกอบด้วย ผู้บริหารครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกัน			
การควบคุม (Controlling)	คณะกรรมการทั้ง 3 กลุ่ม มีส่วนร่วมในการประเมินผลและ ติดตามผลการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตาม มาตรฐาน”	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการ ประเมินผลและ ปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลใน การดำเนินการ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ ประเมินผลและ ปรับปรุงผลการ ดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน

กิจกรรม	การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (SBM)				
	หลักการกระจายอำนาจ	หลักการมีส่วนร่วม	หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน	หลักการบริหารตนเอง	หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล
ขั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร					
การวางแผน (Planning)	ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการ	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนกับบุคลากรในสถานศึกษา	บุคลากรและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้วางแผนร่วมกันในการประเมินผลการพัฒนา	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
การจัดองค์การ (Organizing)	คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครู	ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลร่วมกัน	คณะกรรมการทั้งหมดเป็นบุคลากรในสถานศึกษา	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
การนำ (Leading)	การกำกับติดตามการดำเนินการประเมินผล	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำกับติดตามการประเมินผลดำเนินการในรูปคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการประเมินผลการดำเนินการ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับติดตามการประเมินผลการดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน
การควบคุม (Controlling)	คณะกรรมการทั้ง 3 กลุ่ม มีส่วนร่วมในการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกัน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินการ	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ประเมินผลและปรับปรุงผลการดำเนินการด้วยตนเอง	กรรมการทั้ง 3 กลุ่มสามารถตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินการทุกขั้นตอน

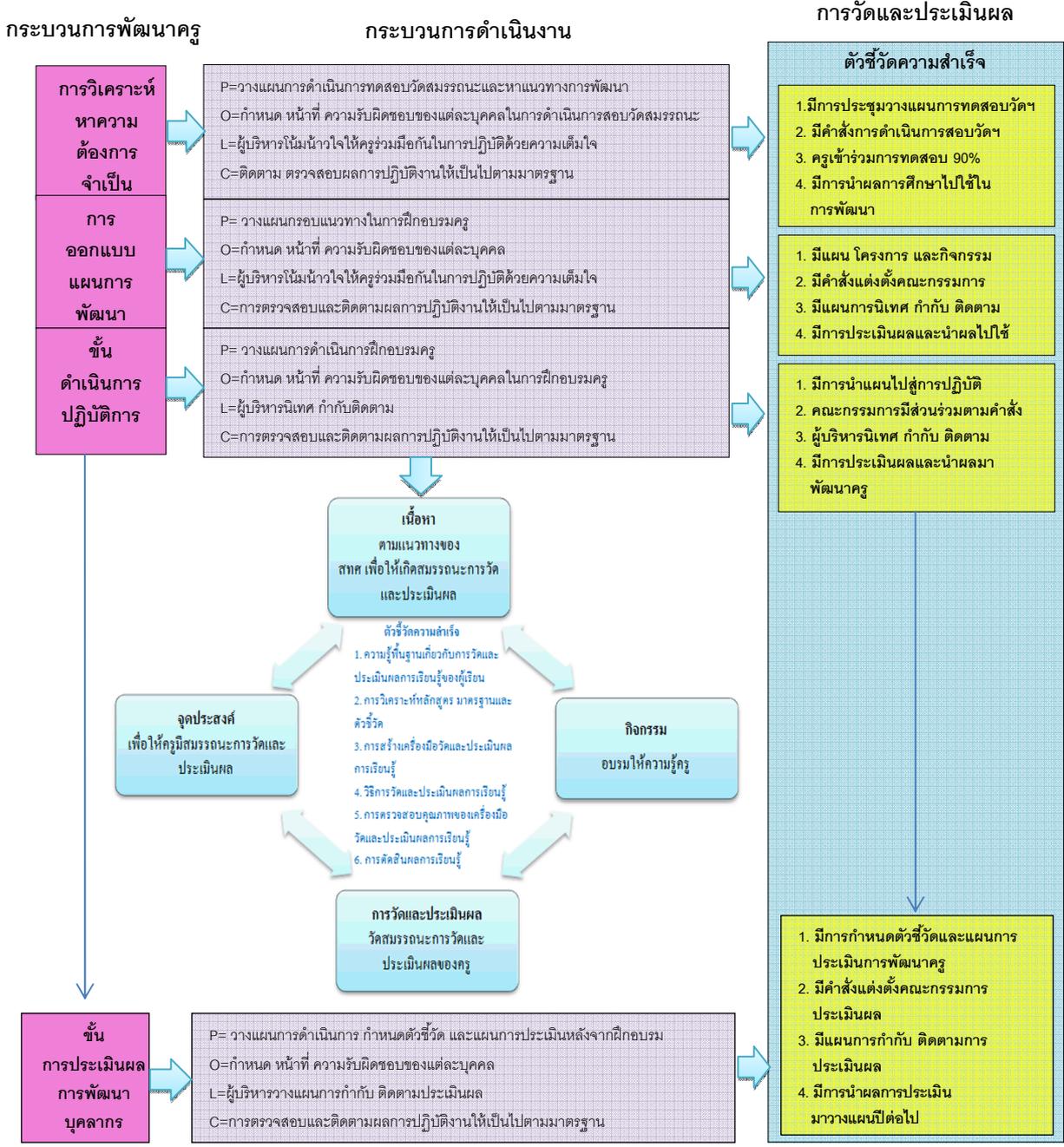
องค์ประกอบที่ 4 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา วัดตามตัวชี้วัด ดังนี้

กระบวนการ	ตัวชี้วัด
P = ประชุมวางแผนการทดสอบวัดสมรรถนะ 6 ด้าน และวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา	1. มีการประชุมวางแผนการทดสอบวัดสมรรถนะ 6 ด้าน และวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา
O = กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการดำเนินการทดสอบวัดสมรรถนะ 6 ด้าน และวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา	2. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการทดสอบวัดสมรรถนะ 6 ด้าน และวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา พร้อมทั้งระบุบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน
L = ผู้บริหารโน้มน้าวใจให้ครูร่วมมือกันในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	3. ครูเข้าร่วมการทดสอบวัดสมรรถนะครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของครูทั้งหมด
C = ติดตามตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน	4. มีการนำผลการศึกษาความต้องกรจำเป็นทั้งด้านสมรรถนะและวิธีการพัฒนาไปใช้ในการออกแบบ วางแผนการพัฒนาต่อไป
P = วางแผนกรอบแนวทางในการฝึกอบรมครู	1. มีการจัดแผน โครงการและกิจกรรมการพัฒนาครู โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน
O = กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล	2. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
L = ผู้บริหารโน้มน้าวใจให้ครูร่วมมือกันในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	3. มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม การพัฒนาครูที่มีรายละเอียดที่ชัดเจน
C = ติดตามตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน	4. มีแผนการประเมินผลการพัฒนาครูและแผนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม

กระบวนการ	ตัวชี้วัด
P = วางแผนการดำเนินการฝึกอบรมครู	1. มีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ถูกต้อง ครบถ้วน
O = กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการฝึกอบรมครู	2. คณะกรรมการมีส่วนร่วมปฏิบัติตามคำสั่ง
L = ผู้บริหารโน้มน้าวใจให้ครูร่วมมือกันในการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	3. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระยะ
C = การตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานว่าได้เป็นไปตามมาตรฐาน	4. มีการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนาครูเป็นรายบุคคล
P = วางแผนการดำเนินการ กำหนดตัวชี้วัด และแผนการประเมินหลังจากฝึกอบรม	1. มีการกำหนดตัวชี้วัดและแผนการประเมินการพัฒนาครู
O = กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล	2. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครู
L = ผู้บริหารวางแผนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล	3. มีแผนการกำกับ ติดตามการประเมินผลการพัฒนาครู
C = การตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนดำเนินการพัฒนาครูในปีการศึกษาถัดไป

รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครู ตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
หลักการ ใช้การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) 5 ประการ 1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) 3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) 4. หลักการบริหารตนเอง (Self-management) 5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance)
จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ครูมีสมรรถนะดังนี้ 1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 2. การวิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานและตัวชี้วัด 3. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4. วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6. การตัดสินผลการเรียนรู้



รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลฯ

หลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล
ตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

หลักการ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูล สำหรับการตัดสินใจผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมินที่ตรงตาม ความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้ง สามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอก ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้มีความรู้ความสามารถในฐานะเป็นนักจัดการ ความรู้ (Knowledge Manager) ซึ่งครูจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นทุกวัน เวลาทุกสถานที่ ดังนั้นจึงควรมีสมรรถนะในการวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียน มัธยมศึกษา ในครั้งนี้ มีจุดประสงค์เฉพาะ เพื่อให้ครูมีความรู้ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด
3. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
4. วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. การตัดสินผลการเรียนรู้

เนื้อหาการฝึกอบรม

เนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ เป็นเนื้อหาตามแนวทางของสถาบัน ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพื่อให้เกิดความสามารถสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด

3. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
4. วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. การตัดสินผลการเรียนรู้

กิจกรรมในการฝึกอบรม

กิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมิน ผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยสาระสำคัญ 6 ส่วน และมีการกำหนดโครงสร้างในแต่ละส่วน ดังตาราง

ส่วนประกอบ	เวลาที่ใช้	จำนวนข้อสอบ
1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	3 ชั่วโมง	5 ข้อ
2. การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด	3 ชั่วโมง	5 ข้อ
3. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3 ชั่วโมง	5 ข้อ
4. วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3 ชั่วโมง	5 ข้อ
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3 ชั่วโมง	5 ข้อ
6. การตัดสินผลการเรียนรู้	3 ชั่วโมง	5 ข้อ
รวม	18 ชั่วโมง	30 ข้อ

โดยมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ 1

เรื่อง ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
จุดประสงค์ เพื่อให้ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
ระยะเวลา จำนวน 3 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 2

เรื่อง การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด
จุดประสงค์ เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัดได้
ระยะเวลา จำนวน 3 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 3

เรื่อง การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
จุดประสงค์ เพื่อให้ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้
ระยะเวลา จำนวน 3 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 4

เรื่อง	วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
จุดประสงค์	เพื่อให้ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้
ระยะเวลา	จำนวน 3 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 5

เรื่อง	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
จุดประสงค์	เพื่อให้ครูสามารถตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้
ระยะเวลา	จำนวน 3 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 6

เรื่อง	การตัดสินผลการเรียนรู้
จุดประสงค์	เพื่อให้ครูสามารถการตัดสินผลการเรียนรู้ได้
ระยะเวลา	จำนวน 3 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผลในการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผลการเรียนตามรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา นี้ เป็นขั้นตอนวัดและประเมินที่ครอบคลุมทั้งการวัดก่อนทำกิจกรรม การติดตามผลระหว่างทำกิจกรรม และการวัดผลภายหลังการทำกิจกรรม ประกอบด้วย ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด
3. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
4. วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. การตัดสินผลการเรียนรู้

มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก และทำการเปรียบเทียบพัฒนาการจากผลการวัดและประเมินก่อนและหลังการทำกิจกรรมโดยใช้แบบทดสอบโดยใช้เกณฑ์การตัดสินผลจากผลการวัดหลังการทำกิจกรรมต้องสูงกว่าผลการวัดก่อนการทำกิจกรรม และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(ตัวอย่าง)

แบบฝึก

การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สถานการณ์

สมมติให้ท่านเป็นครูในโรงเรียนแห่งหนึ่ง ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยกำหนดให้นักเรียนทำชิ้นงานเกี่ยวกับการอ่านบทความ จำนวน 1 ชิ้น และเมื่อนักเรียนทำงานเสร็จก็จัดส่งงานให้แก่ท่าน ขอให้ท่านออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างหน่วยการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้ จากมาตรฐาน ตัวชี้วัด และสาระแกนกลาง

ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง

สาระที่ ๑ การอ่าน

มาตรฐาน ท ๑.๑ ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ แก้ปัญหาในกา

อื่น	ตัวชี้วัด	สาระการเรียนรู้แกนกลาง
๓.๑	๑. อ่านออกเสียงบทร้อยแก้วและบทร้อยกรองได้ถูกต้องเหมาะสมกับเรื่องที่อ่าน	<ul style="list-style-type: none">การอ่านออกเสียง ประกอบด้วย<ul style="list-style-type: none">บทร้อยแก้วที่เป็นบทบรรยายบทร้อยกรอง เช่น กลอนสุภาพ กลอนสี่กั๊ก กาพย์ยานี ๑๑ กาพย์ถึง ๑๖ กาพย์สุรางคนางค์ ๒๘ และโคลงสี่สุภาพ
	๒. จับใจความสำคัญจากเรื่องที่อ่าน	<ul style="list-style-type: none">การอ่านจับใจความจากสื่อต่างๆ เช่น<ul style="list-style-type: none">เรื่องเล่าจากประสบการณ์เรื่องสั้น
	๓. ระบุเหตุและผล และข้อเท็จจริงกับข้อคิดเห็นจากเรื่องที่อ่าน	<ul style="list-style-type: none">บทสนทนานิทานชาดกวรรณคดีในบทเรียนงานเขียนเชิงสร้างสรรค์
	๔. ระบุและอธิบายคำเปรียบเทียบกับและคำไม่ตรงความหมายในบริบทต่างๆ จากกาอ่าน	<ul style="list-style-type: none">บทความสารคดีบันเทิงคดี
	๕. ตีความพยางค์ในเอกส่ววิธการโดยพิจารณาจากบริบท	<ul style="list-style-type: none">เอกสารที่วิธการที่มีคำ ประโยค และข้อความที่ต้องใช้บริบทช่วยพิจารณาความหมาย
	๖. ระบุข้อบกพร่องและความสมเหตุสมผลของงานเขียนประเภทชักจูงโน้มน้าวใจ	<ul style="list-style-type: none">งานเขียนประเภทชักจูงโน้มน้าวใจเชิงสร้างสรรค์

1.1 เลือกมาตรฐานการเรียนรู้

มาตรฐาน ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน

1.2 เลือกตัวชี้วัดที่ต้องการวิเคราะห์เพื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้

ตัวชี้วัด ท.1.1.3 ระบุเหตุและผล และข้อเท็จจริงกับข้อคิดเห็นจากเรื่องที่อ่าน

1.3 กำหนดหน่วยการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้จากตัวชี้วัด หน่วยการเรียนรู้ เรื่อง บทความ เวลาเรียน

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. แยกและยกตัวอย่างข้อความที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้อย่างถูกต้องและสมเหตุสมผล

2. สืบค้นบทความจากเอกสารต่างๆ ที่มีข้อความที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นมานำเสนอและอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบตารางกำหนดคุณลักษณะของการทดสอบ (Test Specification table)

2.1 วิเคราะห์และกำหนดคะแนนในเซลล์ต่างๆ ของตารางตามลักษณะของการทดสอบที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดให้ (กำหนดคะแนนเต็มด้วยตนเอง)

ตัวชี้วัด/ จุดประสงค์การเรียนรู้	ลักษณะของการวัดและประเมิน			รวม คะแนน
	ทดสอบ ข้อเขียน	สังเกต พฤติกรรม	ตรวจ ผลงาน	
ท.1.1.3 ระบุเหตุและผล และข้อเท็จจริงกับ ข้อคิดเห็นจากเรื่องที่อ่าน				
1) แยกและยกตัวอย่างข้อความที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อคิดเห็นได้อย่างถูกต้องและสมเหตุสมผล				
2) สืบค้นบทความจากเอกสารต่างๆ ที่มีข้อความที่ เป็นข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นมานำเสนอ และ อธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล				
รวม				

2.2 วิเคราะห์และกำหนดคะแนนในเซลล์ต่างๆ ของตารางตามคุณลักษณะของการทดสอบ (ข้อเขียน) ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดให้ (คะแนนเต็ม)

ตัวชี้วัด/ จุดประสงค์การเรียนรู้	การทดสอบข้อเขียน			รวม คะแนน
	ความรู้/ ความเข้าใจ	ประยุกต์/ นำไปใช้	วิเคราะห์	
ท.1.1.3 ระบุเหตุและผล และข้อเท็จจริงกับ ข้อคิดเห็นจากเรื่องที่อ่าน				
1) แยกและยกตัวอย่างข้อความที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อคิดเห็นได้อย่างถูกต้องและสมเหตุสมผล				
2) สืบค้นบทความจากเอกสารต่างๆ ที่มีข้อความ ที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นมานำเสนอได้				
รวม				

ขั้นตอนที่ 3 การออกข้อสอบ

คำชี้แจง กำหนดประเภทของข้อสอบที่จะนำมาใช้ในการทดสอบตามจุดประสงค์และออกข้อสอบเป็นตัวอย่างพร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (จุดประสงค์ละ 1 ข้อ) ให้สอดคล้องกับตารางกำหนดคุณลักษณะของการทดสอบ (Test Specification table)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตพฤติกรรม

คำชี้แจง กำหนดเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมและเกณฑ์การให้คะแนนในแบบ Rubric Score ให้สอดคล้องกับตารางกำหนดคุณลักษณะของการทดสอบ (Test Specification table)

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจผลงาน

คำชี้แจง กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานนักเรียนและเกณฑ์การให้คะแนนในแบบ Rubric Score ให้สอดคล้องกับตารางกำหนดคุณลักษณะของการทดสอบ (Test Specification table)

ขั้นตอนที่ 6 การตัดสินผล

คำชี้แจง กำหนดเกณฑ์เป็นร้อยละของการตัดสินผลการผ่าน/ไม่ผ่านการประเมินผลของนักเรียน

ภาคผนวก ง
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

**แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
(องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งพัฒนาขึ้นสำหรับใช้บริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยรายการ ดังต่อไปนี้

- 1.1 หลักการ
- 1.2 จุดมุ่งหมาย
- 1.3 กระบวนการ
- 1.4 การวัดและประเมินผล

2. ขอให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมของแต่ละรายการซึ่งเป็นส่วนประกอบของรูปแบบแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางการประเมินรูปแบบการบริหารฯ ในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดระดับความเหมาะสมออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

3. หลังจากที่ท่านพิจารณาเอกสารต่างๆ ตามรายการประเมินที่กำหนดไว้แล้ว และได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในส่วนของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารฯ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

สรปรัชฎี ไวกสิกรณ์

ผู้วิจัย

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3. กระบวนการ					
3.1 ความชัดเจนของกระบวนการบริหารที่กำหนดไว้ในรูปแบบการบริหารฯ					
3.2 กิจกรรมในกระบวนการมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้กับครูระดับมัธยมศึกษา					
3.3 กิจกรรมในกระบวนการเรียบเรียงไว้เป็นลำดับขั้นตอน					
3.4 ความเหมาะสมระหว่างกระบวนการบริหารกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบการบริหารฯ					
3.5 ความตรงและเหมาะสมของกิจกรรมตามกระบวนการบริหารของแต่ละกิจกรรม ดังนี้ 3.5.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 3.5.2 การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด 3.5.3 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3.5.4 วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3.5.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3.5.6 การตัดสินผลการเรียนรู้					
3.6 การบูรณาการกระบวนการบริหารแบบ POLC กับกระบวนการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องสัมพันธ์กัน					
3.7 เวลาที่ใช้ในกิจกรรมในกระบวนการมีความเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
(องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งพัฒนาขึ้นสำหรับใช้บริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยรายการ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและเนื้อหาส่วนหน้าและส่วนท้ายของรูปแบบฯ

ส่วนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารฯ

ส่วนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมฯ

2. ขอให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมของแต่ละรายการซึ่งเป็นส่วนประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารฯ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบประเมินในช่องระดับความเหมาะสม ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดระดับความเหมาะสมออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบของคู่มือฯ ในรายการนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบของคู่มือฯ ในรายการนั้นมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบของคู่มือฯ ในรายการนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบของคู่มือฯ ในรายการนั้นมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบของคู่มือฯ ในรายการนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. หลังจากที่ท่านพิจารณาเอกสารต่างๆ ตามรายการประเมินที่กำหนดไว้แล้ว กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในส่วนของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการปรับปรุงแก้ไขคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารฯ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

สรปรัชัญญ์ ไวกสิกรณ์

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปเล่มและเนื้อหาส่วนหน้าและส่วนท้ายของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
1. รูปเล่ม						
1. การออกแบบปกมีความสวยงาม						
2. ปกมีรายละเอียดเพียงพอ เหมาะสม						
3. ภาพประกอบบนปกมีความสวยงาม สอดคล้องกับเนื้อหา						
4. การตกแต่ง และออกแบบรูปเล่มมีความสวยงาม น่าสนใจ						
5. รูปเล่มมีความแข็งแรง ทนทาน						
6. ขนาดของรูปเล่มพอเหมาะ นำใช้						
7. ขนาดตัวอักษรเหมาะสมกับนักเรียน						
8. ชนิดของตัวอักษรอ่านง่าย เป็นสากล						
2. รายละเอียดส่วนหน้า						
1. คำนำมีรายละเอียดที่จำเป็นพอเพียงทำให้รู้ความเป็นมา						
2. สารบัญมีความถูกต้องแม่นยำ ช่วยให้ค้นหาเนื้อหาได้ง่าย						
3. มีการชี้แจงส่วนประกอบของเอกสารอย่างชัดเจน ถูกต้อง						
3. รายละเอียดส่วนท้าย						
1. บรรณานุกรมมีรายละเอียดที่ครบถ้วน ถูกต้อง ช่วยให้สืบค้นเอกสารได้ง่าย						
2. ภาคผนวกมีรายละเอียดที่ครบถ้วน ถูกต้อง						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
1. องค์ประกอบทั่วไป						
1. การออกแบบปกมีความสวยงาม						
2. รายละเอียดที่จำเป็นบนปกครบถ้วน						
3. การตกแต่ง และออกแบบรูปเล่มให้มีความสวยงาม						
4. รูปเล่มมีความแข็งแรง ทนทาน						
5. ขนาดของรูปเล่มพอเหมาะ นำมาใช้						
6. ขนาดตัวอักษรมีขนาดเหมาะสม						
7. ชนิดของตัวอักษรเป็นสากล อ่านง่าย						
8. ภาพประกอบสวยงาม						
2. ส่วนเนื้อหา						
1. รายละเอียดของคำนำเพียงพอ ทำให้รู้ความสำคัญของเอกสารคู่มือฯ						
2. สารบัญมีรายละเอียดถูกต้องแม่นยำ สะดวกแก่การค้นหาค้นหา						
3. รายละเอียดในความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา มีความชัดเจนเข้าใจง่าย						
4. มีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารฯ ครบถ้วน ทำให้สามารถทำความเข้าใจกับรูปแบบการบริหารได้ชัดเจน						
5. มีการอธิบายถึงขั้นตอนการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารฯ อย่างชัดเจน						
6. มีเครื่องมือวัดและประเมินผลครบถ้วน						
7. เครื่องมือวัดและประเมินผลมีคำแนะนำ สามารถใช้ได้ง่าย						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
8. การวัดและประเมินผลออกแบบให้สามารถวัดได้ตรงตามสภาพที่แท้จริงของครูและช่วยตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ได้จริง						
9. วิธีการวัดและประเมินผลสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง						
10. เอกสารอ้างอิงครบถ้วน ถูกต้อง						
11. มีเอกสารอ้างอิงเพียงพอต่อการสืบค้นและหาความรู้เพิ่มเติม						
12. ภาคผนวกมีเครื่องมือพร้อมที่จะนำไปดำเนินการในสถานการณ์จริง						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรบฯ

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรบ (ภาพรวม)						
1. การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรบ ครบถ้วนครอบคลุมความต้องการจำเป็น						
2. การเรียงลำดับองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรบ มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย						
3. องค์ประกอบภายในหลักสูตรการฝึกอบรรมมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกัน						
4. ชื่อของหลักสูตรการฝึกอบรรมมีความเหมาะสม						
5. การเรียบเรียงและกรใช้ภาษาในหลักสูตรการฝึกอบรรม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย						
องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรรม (แต่ละองค์ประกอบ)						
1. หลักการ						
1.1 ความสำคัญของหลักการมีความเหมาะสม						
1.2 หลักการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรรม						
1.3 หลักการสอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรรม						
1.4 หลักการสอดคล้องกับกิจกรรมในการฝึกอบรรม						
1.5 หลักการสอดคล้องกับการวัดและประเมินผลในการ ฝึกอบรรม						
2. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรรม						
2.1 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรรมมีความเหมาะสม ชัดเจน สามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับครู						
2.2 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรรมมีความสอดคล้อง สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของรูปแบบการจัดการบริหารฯ						
2.3 วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรรมมีความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติจริง						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
3. เนื้อหาการฝึกอบรม						
3.1 เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับครู						
3.2 เนื้อหาที่มีความสอดคล้อง ครอบคลุมตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)						
3.3 เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบการบริหารฯ						
4. กิจกรรมในการฝึกอบรม						
4.1 กิจกรรมในการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและสามารถนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายของรูปแบบการบริหารฯที่ตั้งไว้						
4.2 กิจกรรมในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับครู						
4.3 ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมเป็นลำดับ และมีความต่อเนื่อง						
4.4 การกำหนดการดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างสะดวก						
4.5 การดำเนินกิจกรรมได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม						
4.6 การดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนครอบคลุม และสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ						
4.7 เวลาที่กำหนดสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม						
5. การวัดและประเมินผลในการฝึกอบรม						
5.1 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบการบริหารฯ						
5.2 การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
5.3 ใช้วิธีการวัดผลเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด						
5.4 ครูมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล						
5.5 มีการเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลไว้อย่างชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้สะดวก						
5.5 เกณฑ์การวัดและประเมินผลมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครู
ตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งพัฒนาขึ้นสำหรับใช้บริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยรายการประเมิน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

 ด้านที่ 1 ประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารฯ

 ด้านที่ 2 ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารฯ ไปใช้

 ด้านที่ 3 ประเมินความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการบริหารฯ

2. ขอให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมของแต่ละรายการซึ่งเป็นส่วนประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารฯ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบประเมินในช่องระดับความเหมาะสม ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดระดับความเหมาะสมออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

 5 หมายถึง รูปแบบการบริหารฯ นั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด

 4 หมายถึง รูปแบบการบริหารฯ นั้นมีความเหมาะสมมาก

 3 หมายถึง รูปแบบการบริหารฯ นั้นมีความเหมาะสมปานกลาง

 2 หมายถึง รูปแบบการบริหารฯ นั้นมีความเหมาะสมน้อย

 1 หมายถึง รูปแบบการบริหารฯ นั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. หลังจากที่ท่านพิจารณาเอกสารต่างๆ ตามรายการประเมินที่กำหนดไว้แล้ว กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในส่วนของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการปรับปรุงแก้ไขคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารฯ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

สรปรัชัญญ์ ไวกสิกรณ์

ผู้วิจัย

ด้านที่ 1 ประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารฯ

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
1. รูปแบบการบริหารนี้สามารถใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ให้แก่ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
2. รูปแบบการบริหารนี้สามารถทำให้ครูมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพิ่มมากขึ้น						
3. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษานี้ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาครูได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ						
4. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษานี้ช่วยให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ						
5. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษานี้ช่วยให้สถานศึกษา ผู้บริหาร และครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ด้านที่ 2 ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารฯ ไปใช้

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
1. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา นี้สามารถนำมาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษาได้จริง						
2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา นี้สามารถนำมาใช้ในสถานศึกษาได้ทุกขนาด และทุกระดับการศึกษา						
3. รูปแบบการบริหารนี้สามารถเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีสมรรถนะการวัดและประเมินผลตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพิ่มขึ้นได้จริง						
4. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา นี้ หากถูกนำไปใช้จริงในสถานศึกษา จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย						
5. การนำรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้จริง ในสถานศึกษาจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งและต่อต้าน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ด้านที่ 3 ประเมินความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการบริหารฯ

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
1. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีหลักการที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้						
2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา						
3. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ มีความเชื่อมโยง และสามารถปฏิบัติได้						
4. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างเที่ยงตรงตามความต้องการ และครอบคลุมครบทุกด้าน						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
5. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และสามารถสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะของครูได้อย่างเที่ยงตรงตามสภาพจริง และครอบคลุมครบทุกด้าน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบวัดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวทาง สทศ.

คำชี้แจง

1. ข้อสอบมีทั้งหมด 60 ข้อ
2. ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่คิดว่าถูกต้อง และเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อที่คิดว่าผิด

-
-
-1. การวัดผลการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อตัดสินผลการเรียน
 -2. การวัดผลการศึกษาเป็นการวัดผลทางอ้อม
 -3. ธรรมชาติของการวัดผลการศึกษาย่อมมีความคลาดเคลื่อนเสมอ
 -4. การวัดผลแบบอิงเกณฑ์มีจุดประสงค์เพื่อจัดลำดับความสามารถของนักเรียนในชั้นเรียน
 -5. การวัดผลเพื่อให้ทราบว่านักเรียนมีความรู้ตามจุดประสงค์ที่ต้องการหรือไม่คือการวัดผลแบบอิงกลุ่ม
 -6. การวัดผลสัมฤทธิ์เป็นการวัดผลการศึกษาเชิงปริมาณ
 -7. กระบวนการที่นำข้อมูลจากการวัดผลมาวินิจฉัยตัดสินคุณภาพโดยใช้กฎเกณฑ์เรียกว่าการประเมินผล
 -8. วิธีที่ดีที่สุดในการวัดผลการศึกษา คือ การทดสอบ
 -9. การประเมินผลจะเกิดขึ้นภายหลังจากการวัดผลเสมอ
 -10. กาญจนางจะสอบถามราคามะม่วงจากแม่ค้าและตัดสินใจไม่ซื้อเพราะคิดว่าราคาแพงเกินไปถือเป็นการประเมินผล
 -11. การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อการออกแบบการวัดผลให้ตรงกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษา
 -12. การจำแนกพฤติกรรมของบุคคลออกเป็นหมวดหมู่ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการวัดผลเนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างสามารถวัดได้โดยใช้แบบทดสอบ
 -13. การกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในแง่ของสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตามแนวคิดของบลูมและคณะเรียกว่า จิตพิสัย (Affective Domain)
 -14. การแปลความ ดีความ ขยายความ เป็นพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยในระดับความเข้าใจ
 -15. ครูที่ดีต้องเน้นการสอนให้ตรงกับข้อสอบมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับเพื่อที่นักเรียนจะสามารถนำความรู้ไปสอบแข่งขันได้
 -16. สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการออกแบบการวัดผลมี 2 ประเด็น คือการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐาน และตัวชี้วัดรวมถึงการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมที่จะวัดผลด้วย

- 17. การออกข้อสอบเพื่อวัดผลนักเรียนควรออกตามความสำคัญของการวิเคราะห์หลักสูตร และควรคัดลอกเนื้อหาจากเอกสาร ตำรา มาประกอบเพื่อให้ทันสมัยมากขึ้น
- 18. สิ่งสำคัญที่สุดในการวัดคุณภาพของการศึกษาคือต้องวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
- 19. ทักษะ ทักษะการเรียนรู้ ควรมีการวัดผลในทุกระดับพฤติกรรมอย่างเท่าเทียมกัน
- 20. การวิเคราะห์หลักสูตรเป็นหลักการหนึ่งของการวัดผลทางการศึกษาเพื่อการค้นหาและ พัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน
- 21. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องสามารถวัดได้ทุกพฤติกรรมในคราวเดียวกัน
- 22. เครื่องมือวัดผลสร้างขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นตัวแทนคุณลักษณะที่ต้องการวัด
- 23. แบบทดสอบเป็นเครื่องมือวัดผลที่ดีที่สุด
- 24. การวัดพฤติกรรมในด้านพุทธิพิสัยควรใช้แบบสังเกตพฤติกรรม
- 25. ข้อดีของแบบสัมภาษณ์ คือ มีความยืดหยุ่นสูง และได้ข้อมูลลึกซึ้งกว่าแบบสอบถาม
- 26. แฟ้มสะสมผลงานเป็นเครื่องมือในการวัดผลที่มีความเชื่อมั่นในการวัดผลไม่เพียงพอ
- 27. แบบทดสอบปรนัยก็คือแบบทดสอบแบบเลือกตอบนั่นเอง
- 28. แบบทดสอบที่นักเรียนต้องคิดหาคำตอบแบบเสรี ลักษณะของคำตอบไม่คงที่ เรียกว่า แบบทดสอบแบบอัตนัย
- 29. การวัดบุคลิกภาพควรใช้วิธีการสังเกตจึงจะดีที่สุด
- 30. เครื่องมือวัดผลทางการศึกษาที่ดีต้องเป็นสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมออกมาและควรวัดค่าออกมาเป็นตัวเลข
- 31. คุณภาพที่สำคัญที่สุดของเครื่องมือวัดผล คือ ความตรง
- 32. ความตรงเป็นคุณภาพของเครื่องมือที่อาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- 33. เครื่องมือวัดผลทุกชนิดจะต้องหาคุณภาพด้านความตรงและความเชื่อมั่นเสมอ
- 34. เครื่องมือที่สามารถวัดคุณลักษณะของนักเรียนคนเดิมและได้ผลในระดับเดิมทุกครั้ง เรียกว่าเครื่องมือที่มีคุณภาพด้านความเป็นปรนัย
- 35. คุณภาพของแบบทดสอบและแบบสอบถามที่จะต้องการ คือ ความตรง ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น
- 36. เครื่องมือที่มีอำนาจจำแนกสูงคือเครื่องมือที่สามารถแยกคนสองกลุ่มที่แตกต่างกัน ออกจากกันได้ดี
- 37. คุณภาพที่ข้อสอบคัดเลือกคนเข้าเรียนจะต้องมี คือ ความตรงเชิงพยากรณ์

-38. ต้องการออกข้อสอบวัดสมรรถภาพการนำไปใช้แต่ข้อสอบวัดสมรรถภาพด้าน
ความจำแสดงว่าข้อสอบขาดความตรงเชิงโครงสร้าง
-39. ข้อสอบข้อที่ 1 มีค่าความยากเท่ากับ 0.2 ส่วนข้อที่ 2 มีความยากเท่ากับ 0.6 แสดงว่า
นักเรียนส่วนใหญ่ทำข้อสอบข้อที่ 1 ได้มากกว่าข้อที่ 2 เนื่องจากมีความยากน้อยกว่า
-40. ความเป็นปรนัย คือ คุณภาพด้านความชัดเจนในข้อคำถาม เกณฑ์การให้คะแนนและ
การแปลความหมาย
-41. การตัดสินผลการเรียนที่ดีที่สุดควรใช้คะแนนจากการทดสอบปลายภาคเพราะเป็น
ช่วงเวลาที่นักเรียนได้เรียนรู้มาตลอดภาคเรียน
-42. เด็กชายประกอบสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้ 30 คะแนนและวิชาภาษาอังกฤษได้ 20 คะแนน
จากคะแนนเต็ม 40 เท่ากัน สรุปว่าเด็กชายประกอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์ได้ดีกว่าวิชา
ภาษาอังกฤษ
-43. จากข้อ 42 ตามหลักการวัดผลไม่สามารถกล่าวได้ว่า “เด็กชายประกอบได้คะแนนรวม
ทั้งสองวิชาเท่ากับ 50 คะแนน”
-44. คะแนนที่เกิดจากการสอบโดยตรง เรียกว่า คะแนนดิบ
-45. คะแนนมาตรฐานเป็นคะแนนแปลงรูปมาจากคะแนนดิบโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม
เป็นหลัก
-46. คะแนนมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1 คือ T-Score
-47. การตัดสินผลการเรียนโดยอาศัยเกณฑ์ปกติ เป็นการตัดสินผลการเรียนแบบอิงเกณฑ์
-48. การตัดสินผลการเรียนโดยใช้คะแนนมาตรฐานเป็นการตัดสินผลการเรียนโดยแบบอิงกลุ่ม
-49. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างภาคเรียนควรใช้แบบอิงเกณฑ์ส่วนปลายภาค
ควรใช้แบบอิงกลุ่ม
-50. การตัดสินผลการเรียนที่ให้ความยุติธรรมและค่อนข้างเป็นวิธีการทางสถิติ คือ การตัดสิน
แบบอิงเกณฑ์
-51. พฤติกรรมที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินผลเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ในสังคมได้
อย่างมีความสุข คือ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย
-52. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนเป็นหน้าที่สำคัญของครูวิชาการโรงเรียนและผู้บริหาร
-53. การทดสอบระหว่างเรียนและปลายภาคเป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน
-54. ครูผู้สอนทำการทดสอบก่อนเรียนเพื่อเป็นการศึกษาพื้นฐานความรู้ของนักเรียนซึ่งจะ
นำไปสู่การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
-55. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนนำผลมาใช้ประโยชน์ในการสอนซ่อมเสริม

-56. ถ้าต้องการเปรียบเทียบคุณภาพของนักเรียนสังกัดเทศบาลและสังกัด กทม. ควรใช้แบบทดสอบมาตรฐาน
-57. หากครูต้องการทราบว่านักเรียนไม่เข้าใจเรื่องใด ควรใช้แบบทดสอบเพื่อการทำนาย
-58. หยาดฝนสอบวัดผลการเรียนรู้วิชาวัดผลทางการศึกษาได้ 0 คะแนน หมายความว่าหยาดฝน
ไม่มีความรู้พื้นฐานวิชาวัดผลทางการศึกษา
-59. ตันรักได้คะแนนจากการทดสอบ PAT1 ตรงกับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 60 แสดงให้เห็นว่าตันรัก
ได้คะแนนมากกว่าคนอื่นๆ เกินครึ่งหนึ่งของผู้เข้าสอบทั้งหมด
-60. การกำหนดสัดส่วนการประเมินผลควรให้นำหนักการประเมินผลระหว่างภาคเท่ากับการ
ประเมินผลปลายภาค

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

