



รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
ปริญญา อุลลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
เมษายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
ปริญญา อุลลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
เมษายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A MODEL FOR ENHANCING CULTURAL EVALUATION BASED
ON PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS

BY
PARINYA UPALA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Research of Curriculum and Instruction
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับครูระดับประถมศึกษา

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปริญญา อุปลา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาวัฒน์ กุลไพบุตร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อุษา ปราบหงษ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.พจมาน ชำนาญกิจ) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา โกวิทยากร คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ศรีจำนงค์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรวิชัย ชาญยศ อาจารย์คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ดร.อภิชัย นุชเนื่อง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยการผล ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดร.สุชาดา ปุญพันธ์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดร.จิระพร ราชสิงห์ ครู โรงเรียนอนุบาล สกลนคร ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ พิจารณา ร่างรูปแบบและพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดเรือคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง และคณะครู ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา
ผู้วิจัย	ปริญญา อุปลา
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย ดร.อุษา ปราบหงษ์
ปริญญา	ปร.ด. (วิจัยหลักสูตรและการสอน)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา และ 3) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา มีแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยการสุ่มวัดก่อน-หลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปการศึกษา 2563 จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรม แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินทักษะปฏิบัติ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และแบบประเมินตนเองการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 2) ทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้

20 ตัวบ่งชี้ และ 4) การนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง 20 ตัวบ่งชี้ โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่อยู่ระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) ขอบข่ายของการพัฒนา 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม และ 7) การวัดและประเมินผล โดยมีแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมตามขั้นตอน คือ

- 1) การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน
- 2) การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ 3) การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ
- 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมการประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล มีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 77.00 ด้านทักษะปฏิบัติการด้านการประเมินผล มีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 87.00 ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้ มีคะแนนเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก และด้านการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ย 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งวัฒนธรรมการประเมินผลทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 วัฒนธรรมการประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้ และด้านการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง หลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 วัฒนธรรมการประเมินผลทุกด้านหลังการทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: รูปแบบวัฒนธรรมการประเมินผล ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

TITLE	A Model for Enhancing Cultural Evaluation Based on Professional Learning Community for Primary School Teachers
AUTHOR	Parinya Upala
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sumran Gumjudpai Dr. Usa Prabhong
DEGREE	Ph.D. (Research of Curriculum and Instruction)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine the components and indicators of evaluation culture for primary school teachers, 2) develop and evaluate a model for enhancing evaluation culture based on professional learning community for primary school teachers, and 3) study the effects after the model implementation. According to this research, the research and development process was adopted with a randomized pretest–posttest control group design. The samples, obtained through a cluster random sampling, were 20 primary teachers from two schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 in the academic year 2020. Ten teachers from each school were selected to form the experimental group, and ten for the control group. The instruments consisted of lesson plans, a test, a performance skill assessment, a set of questionnaires about beliefs and values toward evaluation implementation, and a self–assessment form on continuous implementation of evaluation. Statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t–test.

The findings were as follows:

1. The evaluation culture for primary school teachers consisted of four components with 60 indicators: 1) knowledge and understanding of evaluation with 10 indicators; 2) performance skills of evaluation practice with 10 indicators; 3) beliefs and values toward evaluation implementation with 20 indicators; and 4) continuous

implementation of evaluation with 20 indicators. The appropriateness of proposed components and indicators were at the highest level.

2. The model for enhancing evaluation culture based on professional learning community for primary school teachers consisted of seven components:

1) Background and importance, 2) Objectives, 3) Basic concepts, 4) Principles, 5) Scope of development, 6) Guidelines for developing evaluation culture, and 7) Measurement and evaluation. The proposed guidelines for developing evaluation culture comprised: 1) Creating structures to promote professional learning community, shared values and goals, 2) Learning to learn together, and making personal commitment to work collaboratively, 3) Working cooperatively for learner development, and 4) Sharing knowledge and providing friendly feedback.

3. The effects after the model implementation revealed that:

3.1 The evaluation culture in terms of knowledge and understanding of evaluation achieved an average score of 77.00 percent, and performance skills of evaluation practice with an average score of 87.00 percent. The beliefs and values toward evaluation implementation reached a high level with an average score of 4.39, whereas the continuous implementation of evaluation had an average score of 4.53, which was at the highest level. All aspects of the evaluation culture were higher than the criteria set at the .05 level of significance.

3.2 The evaluation culture of the experiment group after the model implementation was higher than that of the control group at the .05 level of significance.

3.3 All aspects of the evaluation culture of the experimental group after the model implementation was higher than those of the control group at the .05 level of significance.

Keywords: Evaluation Culture Model, Professional Learning Community

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	8
ความมุ่งหมายของการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
นิยามศัพท์เฉพาะ	18
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการประเมินผล	24
แนวคิดของวัฒนธรรม	24
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล	42
แนวคิดของวัฒนธรรมการประเมินผล	62
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	65
ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	65
องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ	69
แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	77
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	80
ความหมายของรูปแบบ	80
องค์ประกอบของรูปแบบ	83
การพัฒนาและการประเมินรูปแบบ	87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	91
งานวิจัยด้านวัฒนธรรมการประเมินผล	91
งานวิจัยด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	101
วิธีดำเนินการวิจัย	101
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา	103
ระยะที่ 2 พัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ระดับประถมศึกษา	106
ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ระดับประถมศึกษา	114
4	121
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	121
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม การประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา	121
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ระดับประถมศึกษา	132
ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ระดับประถมศึกษา	154
5	159
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	159
ความมุ่งหมายของการวิจัย	159
วิธีดำเนินการวิจัย	160
สรุปผล	163
อภิปรายผล	165
ข้อเสนอแนะ	173

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	175
ภาคผนวก	189
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	191
ภาคผนวก ข เครื่องมือรวบรวมข้อมูลและคุณภาพของเครื่องมือ	215
ภาคผนวก ค แผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ระดับประถมศึกษา	273
ภาคผนวก ง รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา	317
ภาคผนวก จ การทดสอบข้อมูลเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์	343
ประวัติย่อของผู้วิจัย	347

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการสังเคราะห์ความหมายของวัฒนธรรม	27
2 ผลการสังเคราะห์ลักษณะของวัฒนธรรม	37
3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	122
4 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม การประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ	127
5 ขอบข่ายการพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผล	138
6 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ระดับประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ	147
7 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริม วัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ	150
8 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ของกลุ่มทดลอง หลังการทดลองใช้รูปแบบ	155
9 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ	156
10 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบ ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง	157
11 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบประเมินความเหมาะสม ของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้กับรายการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ	222
12 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบประเมินความเหมาะสม องค์ประกอบของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา กับรายการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ	231

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13	233
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ การสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา กับรายการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ	
14	252
คุณภาพของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล	
15	255
โครงสร้างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล	
16	261
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการประเมิน คำอธิบาย ระดับคุณภาพกับตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดของแบบประเมินทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผล โดยผู้เชี่ยวชาญ	
17	265
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ด้านความเชื่อ และค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ	
18	270
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ด้านการนำ การประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้เชี่ยวชาญ	
19	345
ผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ของกลุ่มตัวอย่าง	
20	346
ผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมการประเมินผลก่อน การทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง	

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	18
2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	102
3 สรุปรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา	146

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาของประเทศไทยเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลัก ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยในปัจจุบันได้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดขึ้นจากความท้าทาย ที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The fourth industrial revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable development goals SDGs 2030) และ ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 1) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันนี้ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้และ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน กล่าวคือ กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้รายบุคคล โดยพิจารณาจากพัฒนาการ ความประพฤติ พฤติกรรมการเรียนและการรวมกิจกรรม ของผู้เรียน รวมถึงการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา, 2559)

จากกรอบการวัดและประเมินการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทำให้กระบวนการวัดและประเมินผลเกิดการเปลี่ยนแปลง
อย่างชัดเจน โดยครูต้องทำการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียน
เพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์จากการรวมกิจกรรมการเรียนรู้หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ มากน้อย
เพียงใด ผู้สอนต้องตระหนักว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียน
การสอน และได้กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่
การประเมินผลการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน
สื่อความ ดังนั้น การประเมินจะต้องใช้วิธีการแบบใดก็ได้แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่าด้วยความรู้
ของผู้เรียนนั้นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การประเมินผลใน 4 องค์ประกอบดังกล่าว
เพื่อให้เข้าถึงสภาพที่แท้จริงของผู้เรียนนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่มีคุณภาพ
มีการเก็บข้อมูลรอบด้านอย่างแม่นยำและมีเกณฑ์การตัดสินที่เหมาะสม (ศิริเดช สุชีวะ,
2546, หน้า 52)

จะเห็นได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญ ซึ่งจัดเป็นส่วนหนึ่ง
ของกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยที่การสอนและการประเมินผลต้องมีลักษณะ
ที่สอดคล้องกันและดำเนินการควบคู่กันไป ตลอดจนต้องส่งเสริมให้พัฒนาตามธรรมชาติ
และเต็มตามศักยภาพโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
ต้องคำนึงถึงในหลายประเด็น อาทิ 1) ความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ให้มากที่สุด 3) เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้าง
องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 4) ให้ผู้เรียนพึ่งพาตนเองและนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน
5) เน้นการประเมินตนเอง และ 6) เน้นความร่วมมือซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการดำเนิน
ชีวิตประจำวัน (สมศักดิ์ ภูวิภาดาบรรณ, 2554) ซึ่งการวัดผลต้องวัดตามวัตถุประสงค์
การเรียนรู้ และวัดในสิ่งที่ผู้สอนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ทราบถึงการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ว่าสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่
ถ้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างไร
หรือมียุทธวิธีอันใดที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือเป็นการตรวจสอบ
ว่าวัตถุประสงค์นั้นตั้งไว้สูงกว่าความเป็นจริงหรือไม่ การประเมินจะต้องคำนึงถึงการประเมิน
พัฒนาการของผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมการเรียน การเข้าร่วมกิจกรรม และทดสอบ

ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของการศึกษาแต่ละระดับ (ชนิดา ไกรเพชร, 2554, หน้า 6) ซึ่งจากการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พุทธศักราช 2552-2561) ที่ผ่านมามีกระทรวงศึกษาธิการกำหนดจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการขับเคลื่อนหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล โดยเฉพาะในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น นับว่าเป็นกลไกสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553, หน้า 1-2) ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการวัดและประเมินผล ตามหลักการและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กล่าวได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวบ่งชี้เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 28)

แต่จากสภาพปัจจุบัน แม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการได้มีการส่งเสริมด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนในด้านต่าง ๆ แล้วก็ตาม แต่หลายงานวิจัยที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่า ครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องและทันสมัย ที่มุ่งเน้นการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ, 2556, หน้า 9-24) นอกจากนี้ ครูส่วนใหญ่ยังอาจจะติดอยู่กับการออกข้อสอบและตัดสินผล โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีการใช้คะแนน O-NET เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินการจบช่วงชั้น และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจมีส่วนในการทำให้การปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่กลายเป็นการสอนเพื่อสอบ (teach to the test) หรือการใช้การสอบกดดันและนำการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นที่คะแนนมากกว่าการเรียนรู้ของผู้เรียนมากเกินไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) จึงเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลการประเมินทางด้านการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะเห็นได้จากผลการประเมินที่สอดคล้องกับแหล่งประเมินต่าง ๆ อาทิ 1) การประเมินผลนักเรียนนานาชาติ PISA (Programme for International Student Assessment) ซึ่งเป็นโครงการที่ดำเนินการโดยองค์การเพื่อความร่วมมือและพัฒนา

ทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD)
 2) ผลการรายงานของ World Economic Forum (WEF) – The Global Information Technology Report ป.ศ. 2015–2016 (สำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2558, หน้า 2) 3) ผลการประเมินการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันโดยสถาบันไอเอ็มดี (International Institute for Management Development : IMD) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 1) และ 4) ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาร่วมกับนานาชาติ (Trends in International Mathematics and Science Study : TIMSS) (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2557, หน้า 18–19)

จากผลการประเมินข้างต้นอาจมีหลายปัจจัยที่เป็นสาเหตุ อาทิ หลักสูตรขาดการบูรณาการ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนยังคงใช้แบบเดิม และการวัดประเมินผลที่ใช้แบบทดสอบอย่างเดียว จึงทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตระหนักเห็นความสำคัญและร่วมหาแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ในส่วนของการปฏิรูประบบการวัดและประเมินผลการเรียนนั้น ได้มุ่งเน้นการวัดความรู้ความเข้าใจและทักษะ (Literacy based test) ที่สามารถประยุกต์เนื้อหาเข้ากับชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้วิธีการวัดและประเมินผลควรใช้วิธีการที่หลากหลายและการประเมินผลการเรียนในระดับโรงเรียนควรเป็นการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และวิเคราะห์ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, ออนไลน์) แต่จากการศึกษาพบว่า สภาพการประเมินการเรียนรู้ในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะใช้ในการประเมินผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลในหลาย ๆ ด้าน จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงการประเมินผลการเรียนรู้ให้เข้ากับยุคสมัยและบริบททางสังคม (ศูนย์พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556, หน้า 7) สอดคล้องกับแนวคิดของ Binkley et al. (2013, pp. 2–3) ที่ได้นำเสนอไว้ในรายงานการวิจัย เรื่อง Defining 21st Century Skills ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ Assessment and Teaching of 21st Century Skills ว่านักวิจัยทั่วโลกได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ เช่น การศึกษาการประเมินภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกา หรือจากการศึกษาการทดสอบในประเทศอังกฤษหรือโปรแกรมการทดสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย (Admission) ของประเทศต่าง ๆ เช่น ออสเตรเลีย ยุโรปกลาง และยุโรปตะวันออก จีน ฮองกง อิสราเอล ญี่ปุ่น นิวซีแลนด์และศรีลังกา เป็นต้น พบว่า

การประเมินที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการสอบเนื้อหาความรู้ ให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่จะถูกทดสอบมากกว่าการทดสอบเพื่อรองรับมาตรฐานหรือเป้าหมายการเรียนรู้ และจะไม่สนใจในสิ่งที่ยังไม่ได้สอบ โรงเรียนและครูมีแนวโน้มที่จะพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการประเมินระดับชาติหรือประเมินนักเรียนกลุ่มใหญ่ (Large scale assessment) จึงมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน สื่อ และอื่น ๆ รวมถึงออกแบบการเรียนการสอนตามแบบทดสอบ ซึ่งมีองค์ประกอบของข้อสอบเป็นแบบปรนัยที่เน้นทักษะการคิดขั้นต่ำ ซึ่งเป็นการประเมินที่ให้ความสนใจต่อทักษะการคิดและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนค่อนข้างน้อย นักเรียนได้รับเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงมากกว่าการช่วยสร้างแนวคิดและความสามารถในการแก้ปัญหา เวลาในการเรียนการสอนหันเหไปสู่กิจกรรมการเตรียมการสอบ เพื่อช่วยให้นักเรียนทำคะแนนสอบได้ดีมากกว่าส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ลดการใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถที่เป็นที่ต้องการของโลกในปัจจุบัน จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Partnership for 21st Century Skills (2013, pp. 1-14) ที่กล่าวว่า ปัญหาของการออกแบบระบบการประเมินผลการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นระบบที่มุ่งเน้นการวัดความสามารถในการจำของนักเรียน โดยใช้แบบทดสอบชนิดเลือกตอบมากเกินไป เน้นการประเมินผลความรู้ในขอบเขตของเนื้อหาวิชาหลัก เช่น ภาษา ศิลปะ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา เป็นต้น โดยรูปแบบของการประเมินไม่ได้ออกแบบมาเพื่อวัดว่านักเรียนใช้สิ่งที่เรียนรู้ให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ หรือประเมินว่านักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาหรือความคิดในการสื่อสารมากนักน้อยเพียงใด การประเมินจึงขึ้นอยู่กับข้อมูลของการทดสอบมาตรฐาน ซึ่งไม่เอื้อต่อการตัดสินใจของครูเกี่ยวกับวิธีการกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน และไม่เพียงพอต่อการวัดความสามารถในการมีส่วนร่วม การคิด และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนของนักเรียนทำให้เกิดการขยายตัวของช่องว่างระหว่างความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเรียนการสอนกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการประสบความสำเร็จในระดับโลกมากขึ้น

ในการจัดการศึกษาที่ผ่านมา การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษาเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงและมีบทบาทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการวัดผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Assessment for Learning) การวัดผลและประเมินผลเพื่อการตัดสินผลการเรียนรู้ (Assessment of Learning) หรือการวัดผลและประเมินผลให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ (Assessment as Learning) ก็ตาม

หากการวัดผลและประเมินผลมีความเป็นระบบ มีมาตรฐานและน่าเชื่อถือ ถูกต้องตามหลักวิชาการและสอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลที่ได้ก็จะนำไปสู่การปรับปรุงของผู้เรียนอย่างจริงจัง แต่สภาพปัจจุบันผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับสถานศึกษายังไม่เคยถูกสร้างให้เข้าใจและยอมรับเอาการประเมินผลการเรียนรู้มาเป็นวัฒนธรรมวิถีชีวิตเท่าที่ควร ซึ่งพบว่ามีหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการประเมินผลการเรียนรู้ และใช้การประเมินผลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างเจตคติและความเชื่อที่ถูกต้องต่อการประเมินจากการศึกษาของ The United States General Accounting Office : GAO (2003) ได้สร้างศักยภาพการประเมินให้กับบุคคลในหน่วยงานบริการทางการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาศักยภาพการประเมินผลให้กับบุคคล คือ วัฒนธรรมการประเมิน (Evaluation culture) เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นแบบแผนของความเชื่อและความคาดหวังร่วมกันภายในระยะเวลาต่าง ๆ ผลผลิตของแบบแผน ความเชื่อ และความคาดหวังเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและกิจกรรมการประเมินที่ดำเนินการร่วมกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ วัฒนธรรมการประเมินผลยังเป็นคำมั่นสัญญา (Commitment) ที่บุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินเพื่อใช้ในการตัดสินใจ เป็นวิธีการตรวจสอบที่เป็นระบบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ก่อให้เกิดความรู้ด้านการทำงานสำหรับใช้เป็นยุทธวิธีในการตัดสินใจต่อไป (วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ, 2549) นอกจากนี้ SCOEA (2001) และ Sanders (2002) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Continuous evaluation) และเป็นการประเมินที่บุคคลนำการประเมินเข้าไปผสมผสาน และบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการปฏิบัติในทุก ๆ วัน แทนการใช้การประเมินเฉพาะขั้นตอนสุดท้ายของการปฏิบัติงาน ถือว่าการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบและวัฒนธรรมการทำงานของบุคคลในทุกระดับ Murphy (1999) ได้ระบุลักษณะของวัฒนธรรมการประเมินผลไว้ว่า เป็นเรื่องที่สมาชิกยอมรับให้มีการใช้การประเมินภายใน สมาชิกเข้าใจเหตุผลที่ต้องมีการประเมิน สมาชิกสามารถออกแบบหรือสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินที่ใช้ได้ และสมาชิกใช้ผลจากการประเมินเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนากการเรียนการสอน และ Trochim (2002) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมการประเมินผลเป็นมุมมองของการทำความเข้าใจว่าการประเมินอิงอยู่กับการปฏิบัติงาน

การประเมินเป็นวิธีการเสาะหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วย วงจรของการดำเนินงาน 4 ชั้น ได้แก่ การคาดคะเน การปฏิบัติ การพิสูจน์ ตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข

สำหรับการสร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผลนั้น Ferguson (2003) ได้กล่าวว่า สามารถปฏิบัติด้วยการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะปฏิบัติด้านการประเมิน จะก่อให้เกิดศักยภาพด้านการประเมินผลและมีวัฒนธรรมเกิดขึ้น ซึ่งมีหลากหลายแนวคิดที่สามารถสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผล ที่ผ่านมา วิษณุ ทรัพย์สมบัติ (2549) ได้ใช้การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและการคิดสะท้อนอภิमान ในการสร้างวัฒนธรรมการประเมินผล และ Kong (2002) ได้พัฒนาวัฒนธรรมการประเมินทางด้านการสอนในมหาวิทยาลัย NUS จำนวน 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) พัฒนาด้านการศึกษาเฉพาะบุคคลของผู้สอน (The individual academic) ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาและปรับปรุงการสอนเฉพาะของบุคคล 2) การให้กลุ่มเพื่อนเป็นผู้ตรวจสอบและทบทวน (The peer reviewer) 3) การให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินกระบวนการเรียนการสอน (The student evaluator) และ 4) การใช้ระบบพี่เลี้ยงโดยใช้เพื่อนร่วมงานภายในมหาวิทยาลัย (The colleague-mentor) นอกจากนี้ Duignan and Lecturer (2002) ได้วิจัยเพื่อสร้างศักยภาพการประเมินนโยบายสังคม (Social policy evaluation capacity) สำหรับหน่วยงานสาธารณะด้านสุขภาพในประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า การสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในบุคคลหรือองค์กรนั้น ถ้าอยู่บนฐานของการทำงาน หรือเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะทำให้เกิดความยั่งยืนและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

จะเห็นได้ว่า กระบวนการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลที่กล่าวข้างต้น เป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 1) ที่ให้ความสำคัญกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอันเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนาวินัยวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 140-141) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า การเปลี่ยนโรงเรียน

ตามจารีตเดิมไปเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และ นักการศึกษา คือ 1) ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้าง และเชื่อมโยงทั้งกับนักเรียนและครู 2) ช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม และ 3) ช่วยครูและ นักการศึกษาประเมินสถานการณ์จริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตน ซึ่ง Lima (2001, p. 22) กล่าวไว้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมีกลไกทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับขัดเกลา ทางสังคมให้กับสมาชิกใหม่เกี่ยวกับบรรทัดฐาน ทางองค์กร เนื่องจากโรงเรียนมักจะไม่มียุทธศาสตร์อย่างเป็นทางการในการขัดเกลาหรือ สร้างบรรทัดฐานขององค์กร ดังนั้น การมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งจะสามารถ ทำให้เกิดความร่วมมือและคุณภาพในการสอนของครูได้

ดังนั้น เมื่อวัฒนธรรมการประเมินผลมีอิทธิพลต่อกระบวนการประเมินในขั้นตอน ของการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อตัดสินใจ ทั้งต่อการจัดการเรียนการสอนและ การพัฒนาระดับองค์กร และวัฒนธรรมการประเมินผลยังเป็นประโยชน์เชิงวิชาชีพ นั่นคือ การที่ทำให้ครูมีการพัฒนาและมีทักษะใหม่ ๆ และนอกจากนี้วัฒนธรรมการประเมินผล ยังเป็นประโยชน์เชิงองค์กรที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานแบบร่วมมือ ก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและถือเป็นการสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดกับผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพเกิดขึ้น ด้วยความสำคัญ และประโยชน์ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญ ในการพัฒนารูปแบบเพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาให้เกิดขึ้น

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษามีองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
2. รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบอะไรบ้าง และเป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ดังนี้
 - 3.1 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการทดลองใช้รูปแบบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้
 - 3.2 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ
 - 3.3 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้เฉพาะขั้นตอนของการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ดังนี้
 - 1.1 กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75
 - 1.2 กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผลด้านทักษะปฏิบัติของการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75
 - 1.3 กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผลด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้หลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่า 3.51 (อยู่ในระดับมากขึ้นไป)

- 1.4 กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผลด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่องหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่า 3.51 (อยู่ในระดับมากขึ้นไป)
2. กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผล ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง หลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ
3. กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผลทุกองค์ประกอบหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ในครั้งนี้มีความสำคัญของการวิจัยตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นองค์ความรู้สำคัญสำหรับนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาครู หรือการออกแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรเพื่อพัฒนาครู หรือนำไปสร้างเครื่องมือการวัด หรือเป็นตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา
2. ได้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา สำหรับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดเป็นยุทธวิธีที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ได้แนวทางในการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ อาทิ การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนด้านต่าง ๆ หรือการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล พัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูระดับประถมศึกษา และศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ การสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ระดับประถมศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ตามระยะของการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม การประเมินผล เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

วิธีการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง อาทิ หนังสือ ตำรา รายงานวิจัย วารสาร เว็บไซต์ เป็นต้น พร้อมทั้งสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วจัดทำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเห็นชอบ จากนั้น ขั้นตอนที่สอง ทำการประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล โดยวิธีการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเดิม ขั้นตอนนี้จึงมีขอบเขตของประชากรและตัวแปร ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นหนังสือ ตำรา รายงานวิจัย วารสาร เว็บไซต์ ที่อยู่ในช่วงปี พุทธศักราช 2544 เป็นต้นมา

1.2 ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้กรอบขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูประถม และเป็นผู้ประเมินความเหมาะสม ของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผล และการจัดการเรียน การสอน ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการวัดและประเมินผล หรือวิจัยทางการศึกษา หรือด้านหลักสูตรและการสอน

2) มีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการพัฒนาครูทางการวัดและประเมินผล

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่สนใจศึกษาของขั้นตอนนี้ คือ

1) รำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล

2) ความเหมาะสมของรำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม

การประเมินผล

ระยะที่ 2 พัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทางการศึกษาที่จะใช้ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) และครูได้ประโยชน์และเรียนรู้จากการปฏิบัติการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC มากำหนดเป็นหลักการหรือแนวทางในการพัฒนา รวมทั้งออกแบบกิจกรรมปฏิบัติการวิจัย 2) กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3) ยกวางรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ตามองค์ประกอบของรูปแบบที่กำหนด 4) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบของรำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และ 5) จัดทำโครงสร้างของแผนการจัดกิจกรรมและแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งในการประเมินความเหมาะสมของรำรูปแบบและแผนการจัดกิจกรรม ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา และแผนการจัดกิจกรรม คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผล และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการวัดและประเมินผล หรือวิจัยทางการศึกษา หรือด้านหลักสูตรและการสอน

2) มีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการพัฒนาครูทางการวัดและประเมินผล

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่สนใจศึกษาของระยะนี้ คือ

1) ความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

2) ความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรม

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร เป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 182 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 1,754 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่สนใจศึกษาในการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสามารถตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูประถมศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล

2.2.2 ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล

2.2.3 ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้

2.2.4 การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้ระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา 3 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและหลักการจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. แนวคิดของวัฒนธรรมการประเมินผล (Evaluation Culture) ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายของวัฒนธรรม (วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549; เทียนชัย ไชยเศรษฐ, 2552; วิเชียรดี วิทยอุดม, 2558; สมคิด บางโม, 2558; นิติพล ภูตะโชติ, 2559; ชนิตา จิตตรุทระ, 2559; Judith Z., 1990; Richard, 1992; Hodges and Hernandez, 1999; Gordon and Jones, 1999; Robins and Coulter, 2005; George, 2006) ลักษณะของวัฒนธรรม (เฉอมมาลย์ ราชภัณฑารักษ์, 2545; นันทสาร สีสลับ, 2545; ศิริพงษ์ เคาภายน, 2547; จุฑาพรรณ ผดุงชีวิต, 2550; พรทิพย์ ไชยประณีธาน, 2553; เรียมใจ คุณสมบัติ, 2553; ปวีณกร คลังช่อง, 2555; Martin and Meyerson, 1988; Schein, 1992; Alvesson, 2000; Robbins and Coulter, 2005) องค์ประกอบของวัฒนธรรม (สิริวิมล ลือชา, 2556; Trompenaars and Hampden–Turner, 2006) และในส่วนของ

ความหมายของการประเมินผล (บุญเชิด ภิญโญพงษ์อนันต์, 2545; พรทิพย์ ไชยโส, 2545; วลัยนต์ ทองไทย, 2554; วรเดช จันทรรศร, 2550; ชวลิต ชูกำแหง, 2550; เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2551; Gronlund, 1985; Wiggins, 1998) หลักการการวัดและประเมินผล (ส.วาสนา ประवालพฤกษ์, 2544; สุวิมล ว่องวาณิช, 2546; รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2546; ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2546; Chappuis, 2002) ขั้นตอนการวัดและประเมินผล (ศิริเดช สุชีวะ, 2546; ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2546; สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554; Angelo, 1991; Angelo and Cross, 1993; Black and William, 1998; Chappuis and Chappuis, 2002; Leahy, 2005) ซึ่งจากการสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์ในประเด็น วัฒนธรรมทั้งด้านความหมาย ลักษณะ และองค์ประกอบของวัฒนธรรม และการศึกษา แนวคิดของการประเมินผล การเรียนรู้ทั้งด้านความหมายของการประเมินผล หลักการของการประเมินผล ขั้นตอนของการประเมินผล และแนวทางการวัดและประเมินผล ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นำแนวคิดทั้ง 2 ประเด็น มารวมกัน สรุปความหมายและลักษณะของวัฒนธรรมการประเมินผล (Evaluation Culture) มี 4 ลักษณะ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมการประเมินผลในลักษณะที่เป็นความรู้ได้แก่ เนื้อหาวิชา องค์ความรู้ ระเบียบวิธีปฏิบัติ

1.2 วัฒนธรรมการประเมินผลในลักษณะของทักษะในการปฏิบัติการ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล จากผลการประเมินผล

1.3 วัฒนธรรมการประเมินผลในลักษณะที่เป็นความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยม การตระหนักในคุณค่าของการประเมินผล

1.4 วัฒนธรรมการประเมินผลในลักษณะที่เป็นการนำผลการประเมินผล ไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

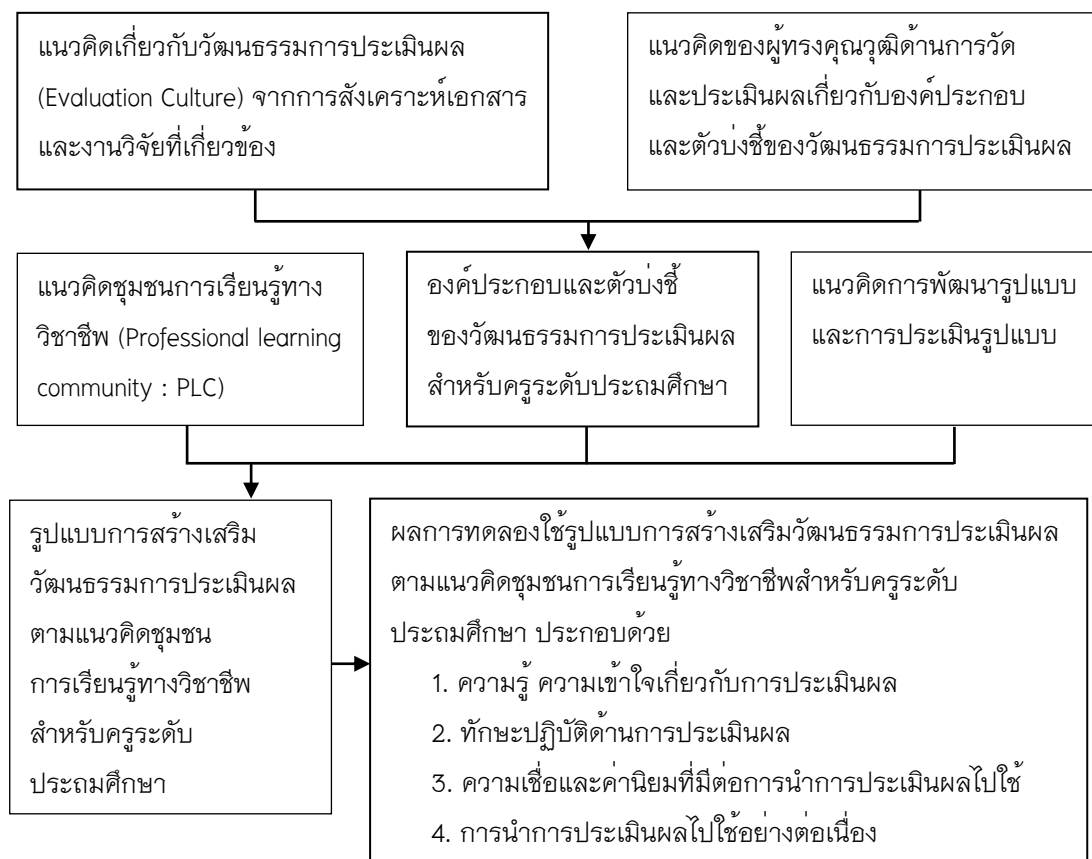
ดังนั้น ครูระดับประถมศึกษาที่มีวัฒนธรรมการประเมินผลนั้น จะต้อง มีองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผล ไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) การนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) ในประเด็นที่เกี่ยวกับความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542; พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2555; วิจารณ์ พานิช, 2555; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558; เรวดี ชัยเชาวรัตน์, 2558; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560; Hord, 1997; Sergiovanni, 2001; Toole and Louis, 2002; DuFour, 2002; Reichstetter, 2006) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553; สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554; ลิวรี พิศุทธิ์สินธพ, 2554; วิจารณ์ พานิช, 2555; พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2555; อมรา จำรูญศิริ, 2555; สุภาพ ยืนคำพะเนา, 2555; คักดีชัย ภูเจริญ, 2556; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560; DuFour and Eaker, 1998; Vescio, Ross and Adams, 2008; Phillip Jeffrey and Blacklock, 2009; Martin M., 2011; Hord, 1997; The National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF), 2010) และแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ, 2551; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; กัมพล ไชยพันธ์, 2554; วิจารณ์ พานิช, 2555; แสงหล้า เรื่องพยัคฆ์, 2555; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556) สรุปได้ว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” คือ การร่วมมือร่วมใจกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ในการทำงานอย่างร่วมมือ มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยแบ่งองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) สร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ 3) การปฏิบัติกรร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกล้าหาญมิตร ซึ่งแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหมาย (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550; กิ่งฟ้า สิ้นธุวงษ์, 2551; รัตนะ บัวสนธ์, 2552; ทิศนา แคมมณี, 2552; Bardo and Hartman, 1982; Tosi and Canoll, 1982; Stoner and Wankel, 1986; Keeves, 1994; Raj, 1996) องค์ประกอบของรูปแบบ (ชนกนารถ ชื่นเชย, 2550; อัมพร พงษ์กัสนานันท์, 2550; ชีระ รุญเจริญ, 2550; สมาน อัครภูมิ, 2551; เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์, 2551; Brown and Moberg, 1980; Bardo and Hartman, 1982; Bush, 1986) การพัฒนารูปแบบ (เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์, 2551; ประยงค์ กลั่นฤทธิ์ และคณะ, 2556; Willer, 1986; Joyce and Weil, 1996) และการตรวจสอบและการประเมินรูปแบบ (สมาน อัครภูมิ, 2551; วาโร เฟิงส์วัตต์, 2553; Eisner, 1976; McMillan and Schumacher, 2001) สรุปได้ว่า รูปแบบ คือ แบบแผนของความสัมพันธ์ที่แสดงถึงการทำงานหรือกรอบความคิดในการทำงาน ทั้งด้านหลักการ วิธีการดำเนินการ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใดมีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นเป็นหลัก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนารูปแบบการสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลด้วยแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) ขอบข่ายของการพัฒนา 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม และ 7) การวัดและประเมินผล

โดยมีขั้นตอนสำคัญ 3 ระยะ คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผล 2) สร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ทดลองใช้รูปแบบสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการตรวจสอบรูปแบบก่อนที่จะนำไปใช้ด้วยวิธีการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณโดยการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยแบบแผนการวิจัยแบบ Randomized control group pretest-posttest design

จากการศึกษาแนวคิดทางการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเพื่อพัฒนา “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วัฒนธรรมการประเมินผล หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ประสบการณ์ อาจจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานหรือปฏิสัมพันธ์ที่มีการถ่ายทอด สืบต่อ และมีความต่อเนื่องกันมาจนเป็นแบบอย่างพฤติกรรม ประเพณี ระเบียบแบบแผนในการมุ่งหาคำตอบว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ มีการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลาย โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล หมายถึง ความเข้าใจในเนื้อหาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ 2) การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 3) การประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 4) การประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้การทดสอบ 5) การประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคล 6) การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 7) การประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงาน 8) การใช้รูบริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้ 9) การพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้ และ 10) การออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ โดยวัดจากแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานวัดและประเมินผลการเรียน ประกอบด้วย 1) ทักษะปฏิบัติในการเลือกใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ 2) ทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ 3) ทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการสื่อสารระหว่างบุคคล 4) ทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ 5) ทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน 6) ทักษะปฏิบัติจากการใช้รูบริกส์ในการประเมินผล 7) ทักษะปฏิบัติจากการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้ 8) ทักษะปฏิบัติที่ดีความและการสะท้อนผลการเรียนรู้ 9) ทักษะปฏิบัติการวางแผนการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ และ 10) ทักษะปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผลการเรียนรู้ โดยวัดจากแบบประเมินทักษะปฏิบัติการประเมินผลการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อแนวคิด หลักการ และวิธีการการประเมินผลการเรียนรู้ อาทิ มีความเชื่อว่าการประเมินผลมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้ค้นคว้าวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินคุณภาพผู้เรียน และการวางแผนการเรียนการสอน เชื่อว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ

อย่างเป็นระบบในการตัดสินใจผู้เรียนเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน เป็นต้น โดยวัดจากแบบวัดความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. การนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง สภาพ

ของการปฏิบัติ การนำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในชั้นเรียนของครู อาทิ การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดชิ้นงานหรือภาระงานสำหรับและออกแบบการเรียนรู้ การนำวิธีและเครื่องมือการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการประเมินผล การนำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น โดยวัดจากแบบประเมินตนเองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ในการทำงานอย่างร่วมมือ มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยแบ่งองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) สร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ 3) การปฏิบัติการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล หมายถึง แบบแผน

ของความสัมพันธ์ที่แสดงถึงการทำงานหรือกรอบความคิดในการทำงาน ทั้งด้านหลักการ วิธีการดำเนินการ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่ยึดถือเป็นแนวทางในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลด้วยแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ

ของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ
5) ขอบข่ายของการพัฒนา 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม และ 7) การวัดและ
ประเมินผล โดยมีแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมตามขั้นตอน คือ 1) การสร้างโครงสร้างสนับสนุน
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ
ร่วมใจ 3) การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ
การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาในครั้งนี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการประเมินผล
 - 1.1 แนวคิดของวัฒนธรรม
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
 - 1.3 แนวคิดของวัฒนธรรมการประเมินผล
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.3 การพัฒนาและการประเมินรูปแบบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยด้านวัฒนธรรมการประเมินผล
 - 4.2 งานวิจัยด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายละเอียดของเนื้อหาแต่ละตอนมี ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการประเมินผล

การศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของวัฒนธรรมการประเมินผลครั้งนี้ มีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง คือ 1) แนวคิดของวัฒนธรรม 2) แนวคิดการประเมินผล และ 3) แนวคิดของวัฒนธรรมการประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดของวัฒนธรรม

การศึกษาแนวคิดของวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่นำสู่การพัฒนาวัฒนธรรม ให้มีความเหมาะสมและเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น การศึกษาแนวคิดของวัฒนธรรม จึงเป็นเครื่องมือในการเข้าใจพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคล กลุ่มคน การทำงานที่มีความสัมพันธ์ซึ่งพหุภาคย์กันและประพหุติ ปฏิบัติต่อระเบียบแบบแผนและเป็นที่ยอมรับ ปฏิบัติสืบต่อกันมา ในการศึกษาแนวคิดของวัฒนธรรมครั้งนี้ จึงมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้ 1) ความหมายของวัฒนธรรม 2) ลักษณะของวัฒนธรรม และ 3) การสร้างเสริมวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดของแต่ละประเด็น ดังนี้

1.1 ความหมายของวัฒนธรรม

มีนักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)

ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรม คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผน ทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำ และปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมที่ดี เช่น บุคลากร มีการทำงานอย่างเต็มที่ เน้นคุณภาพ และมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ

วิชฌุ ททรัพย์สมบัติ (2549) ได้สรุปนิยามของคำว่าวัฒนธรรม ได้เป็น 2 ลักษณะ ลักษณะแรก คือ วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (Material culture) เป็นวัฒนธรรมที่มนุษย์แสดงออกในลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ วัตถุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ และลักษณะที่สอง คือ วัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Nonmaterial culture) เป็นวัฒนธรรมที่แสดงออกในลักษณะนามธรรม เช่น ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบอย่างพฤติกรรมและประเพณี ที่ได้รับการถ่ายทอดกันทางสังคม โดยวัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดความคิด ความรู้สึก และการกระทำของมนุษย์ในสังคม

เทียนชัย ไชยเศรษฐ (2552) ได้นิยามว่า วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้น ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างราบรื่นและยั่งยืน

นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 135) กล่าวว่า วัฒนธรรม เป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิก ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละที่จะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละที่จะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกจะมีความรู้สึกผูกพันต่อกลุ่ม นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานด้วย

วิเชียรดี วิทย์อุดม (2558) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ การสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกของหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงของหน่วยงาน วัฒนธรรมแบบไหนที่มีอยู่ในหน่วยงานสามารถจะค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนรวมถึงสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษของตัวหน่วยงาน ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวหน่วยงานได้เป็นอย่างมาก

สมคิด บางโม (2558) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ แบบแผนปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์กร

ชนิดา จิตตรุทธะ (2559) ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมเป็นแบบที่องค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน 2 มิติ ได้แก่ มิติเชิงปทัสฐาน ซึ่งเป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และมิติเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิบัติสัมพันธ์ของสมาชิกองค์กร วัฒนธรรมเกิดขึ้นโดยสมาชิกทั้งหมดขององค์กร เป็นพื้นที่ร่วมระหว่างชีวิตองค์กรทั้งสองฝั่ง และเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความขัดแย้งขององค์กรเนื่องจากช่วยให้เกิดสมดุลของความต้องการและความสำเร็จระหว่างองค์กรและปัจเจกบุคคล

สำหรับนักการศึกษาในต่างประเทศได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมหลากหลาย ดังนี้

Judith R. Gorden (1990) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ความเข้าใจ (Understandings) บรรทัดฐานต่าง ๆ (Norms) ของบุคคลในองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละองค์กร ทุกระดับจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนขึ้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวแทนของค่านิยม ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกทุกคน ซึ่งค่านิยมเหล่านี้จะแสดงออกมาให้เห็นโดยสัญลักษณ์ เรื่องราว วีรบุรุษ คำขวัญและงานพิธีต่าง ๆ ขององค์กร

Hodges and Hernandez (1999) กล่าวว่า วัฒนธรรม เป็นความเชื่อ คุณค่าและการแสดงออกร่วมกันในวิธีการทำงานต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมจะเชื่อมโยงและมีผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรแสดงออกในรูปของกระบวนการใช้ความรู้ที่ได้มาประสบการณ์ด้านการตีความและพฤติกรรมสังคมที่สร้างสรรค์ขึ้น

Gordon (1999, p. 342) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ สิ่งที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ (Set of assumptions) ความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรที่มีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับ การมีความหมายหรือการตีความร่วม ซึ่งส่วนมากรู้กันภายในและมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม

Richard L. Dart (2003) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ความเข้าใจ (Understandings) เป็นวิธีคิดร่วมกันของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมยังสามารถถ่ายทอดจากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปยังสมาชิกรุ่นหนึ่งต่อไป ดังนั้น วัฒนธรรมจึงทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

Robbins and Coulter (2005, p. 51) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง ค่านิยม และความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพ (Personality) หรือจิตวิญญาณ (Spirit) ขององค์กร

George and Jones (2006, p. 60) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ ค่านิยมความเชื่อและบรรทัดฐานที่มีร่วมกัน ที่มีอิทธิพลต่อแนวทางที่พนักงานคิด รู้สึก และแสดงพฤติกรรมระหว่างบุคคลในองค์กรและบุคคลนอกองค์กร

จากการรวบรวมความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม”

จากแนวความคิดของนักการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมาย ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ความหมายของวัฒนธรรม

ความหมาย	ผู้วิจัยและปี พ.ศ.												
	วิษณุ ทรัพย์สมบัติ (2549)	เทียนชัย ไทยเศรษฐ์ (2552)	สพฐ (2555)	วิเชียรดี วิทย์อุดม (2558)	สมคิด บางโม (2558)	นิตพัล ภูตะโชติ (2559)	ชนิตา จิตตรุทธะ (2559)	Judith (1990)	Richard (2003)	Hodges and Hernandez (1999)	Gordon and Jones (1999)	Robons and Coulter (2005)	George (2006)
ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ประสิทธิภาพ	✓			✓		✓		✓	✓	✓			
การถ่ายทอด การสืบทอด ความต่อเนื่อง	✓	✓				✓			✓				
วัสดุ อุปกรณ์			✓										
ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
แบบอย่างพฤติกรรม ประเพณี ระเบียบ													
แบบแผน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
การปฏิสัมพันธ์			✓				✓				✓		

จะเห็นว่า ความหมายของวัฒนธรรมตามที่ได้รวบรวมไว้ดังกล่าวทั้งจาก นักการศึกษาของไทยและต่างประเทศมีเนื้อหาใจความที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกล่าวสรุปได้ว่า “วัฒนธรรม” หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ประสิทธิภาพ อาจจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์หรือค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานหรือปฏิสัมพันธ์ที่การถ่ายทอด การสืบทอด ความต่อเนื่องกันมาจนเป็นแบบอย่างพฤติกรรม ประเพณี ระเบียบแบบแผน

1.2 ลักษณะของวัฒนธรรม

เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมให้ละเอียดยิ่งขึ้น จึงได้ทำการศึกษาในสิ่งที่อธิบายคำว่า “วัฒนธรรม” โดยสรุปแนวคิดของนักการศึกษา หลายท่านที่ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

เมอมาลย์ ราชภัณฑารักษ์ (2545, หน้า 16) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมสามารถสรุปได้ว่าวัฒนธรรมจะมีลักษณะสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

1) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ได้มาโดยการเรียนรู้จากสังคม

กล่าวคือ วัฒนธรรมไม่ได้เกิดมาพร้อมกับบุคคลหรือได้รับการถ่ายทอดทางชีวภาพ หรือกรรมพันธุ์ หากแต่เป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องเรียนรู้จากสังคม การเรียนรู้นี้จะเรียนรู้จากสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ วัฒนธรรมในกรณีนี้จึงเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมเดียวกัน จะต้องมีการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิตในสังคมนั้น ๆ เช่น ภาษา กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี การกินอยู่ การแต่งกาย ฯลฯ

2) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถถ่ายทอดได้ หมายความว่า

วัฒนธรรมเป็นของที่มีอยู่แล้วในสังคม คือ เป็นมรดกทางสังคม วัฒนธรรมจึงต้องมีการสอน หรือถ่ายทอดจากคนรุ่นก่อน ให้แก่คนในรุ่นต่อมา จากบุคคลหนึ่งหรือจากกลุ่มชนหนึ่ง ไปยังอีกกลุ่มชนหนึ่ง จากสังคมหนึ่งไปยังอีกสังคมหนึ่ง ซึ่งในการที่วัฒนธรรมสามารถถ่ายทอดกันได้เพราะมนุษย์มีวัฒนธรรมเกี่ยวกับภาษาที่ใช้เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด (ภาษาในที่นี้ หมายถึง ภาษาพูด ภาษาเขียน ตลอดจนสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นสื่อกลางในการสื่อความหมาย) ถ้าหากวัฒนธรรมไม่ได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรม วัฒนธรรมนั้นก็สูญหายไปจากสังคม

3) วัฒนธรรมในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ

วัฒนธรรมในสังคมหนึ่งจะแตกต่างไปจากวัฒนธรรมของอีกสังคมหนึ่ง ทำให้แบบแผน การดำเนินชีวิต ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ทั้งในทางสังคม การเมือง การปกครอง การบริหารเศรษฐกิจ ฯลฯ ต่างกันออกไป เช่น วัฒนธรรมของชาวเมืองกับชนบท ชาวไทยกับชาวต่างชาติหรือชาติอื่น ๆ ทั้งนี้ โดยถือว่าแต่ละสังคมหรือชาติจะมีวิถีชีวิต ตลอดจนการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นของตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่า วัฒนธรรมของสังคมหนึ่งสังคมใด หรือชาติหนึ่งชาติใดจะต้องดีไปกว่ากัน หรือล้าหลังไปกว่ากัน

4) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ สามารถถ่ายทอดกันได้ ซึ่งการเรียนรู้นั้นเนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ที่มีมันสมองหรือความคิด ดังนั้น ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมทำให้มนุษย์สามารถที่จะคิดค้นปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ดังเช่น เรื่องของสิทธิเสรีภาพ ความคิดทางการเมืองการปกครอง การบริหาร หรือนวัตกรรมใหม่ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมก่อให้เกิดสังคมมีความเจริญก้าวหน้าและสามารถพัฒนาต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ระบุว่า วัฒนธรรมมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1) ส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้ (Observable culture element) องค์ประกอบที่สังเกตเห็นได้ของวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งภายในและภายนอก การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่เป็นทางการ การจัดสำนักงาน การตกแต่ง และการปรับชื่อเสียงบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ทางสังคม และลักษณะอื่นของวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้รวมไปถึงเรื่องราวความเป็นมาของหน่วยงานและพิธีการ เรื่องราวเหล่านี้บอกสมาชิกองค์การถึงพฤติกรรมใดควรมีรางวัลตอบแทนและต้องทำวิธีการอย่างไร ในการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือสิ่งใดที่ทำให้พวกเขาต้องประสบปัญหาความลำบาก

2) ค่านิยมร่วมและความเชื่อ (Shared values and beliefs) เป็นลักษณะสำคัญอันดับที่สองของวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ไม่ง่าย แม้กระทั่งสมาชิกขององค์การส่วนใหญ่ก็ได้ตระหนักถึงค่านิยมหลักและความเชื่อร่วมของสมาชิกในองค์การว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ

3) ข้อสมมติฐาน (Basic assumption) ข้อสมมติฐานที่เป็นเครื่องสะท้อนถึงค่านิยม ได้แก่ ความถูกต้อง ความซื่อตรง ความยุติธรรม ความนอบน้อม ผลประโยชน์ ความเห็นอกเห็นใจ ความทรงของแต่ละบุคคล และความมั่งคั่ง ข้อสมมติฐานซึ่งเป็นรากฐานของค่านิยมนี้ เป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อบุคคลที่จะทำดีหรือถูกต้องหรือมีศีลธรรม ซึ่งมีผลต่อความประพฤติที่บุคคลได้แสดงออกมา พนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน

นันทสาร สีสลับ (2545, หน้า 166-167) กล่าวไว้ว่า เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ และเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ของสมาชิกในสังคมเดียวกันจึงมีขอบข่าย ดังนี้

1) วัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน

เป็นแนวเดียวกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกในสังคม มีการสืบทอดเป็นมรดกต่อกันจากอดีต หรืออาจเป็นสิ่งประดิษฐ์คิดค้น สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ หรืออาจรับจากสิ่งที่เผยแพร่มาจาก สังคมอื่น และหากสมาชิกยอมรับและยึดถือ เป็นแบบแผนปฏิบัติร่วมกันก็ถือว่าเป็นมรดก ของสังคมนั้น

2) วัฒนธรรมย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและกาลเวลา

เมื่อมีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ วิธีใหม่ ที่ใช้แก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการ ของสังคมได้ดีกว่า ย่อมทำให้สมาชิกเกิดความนิยม ในที่สุดวัฒนธรรมเดิมก็เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3) วัฒนธรรมในแต่ละกลุ่มชนย่อมมีเนื้อหา รูปแบบ บทบาท

และหน้าที่แตกต่างกันไป หากว่าความต่างต่างนั้นไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคม ส่วนรวมก็สมควรให้กลุ่มชนทั้งหลายมีโอกาสเรียนรู้วัฒนธรรมของกันและกัน ซึ่งถือเป็น ธรรมชาติของวัฒนธรรม

4) วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานและเครื่องมือสำหรับสร้าง

ความสามัคคีกลมเกลียว และความเป็นปึกแผ่นในหมู่ประชาชน วัฒนธรรมจะช่วยให้คน ประพฤติปฏิบัติตามและพร้อมที่จะเผชิญชีวิตร่วมกันทั้งในยามสุขและยามทุกข์

5) วัฒนธรรมเป็นกรอบและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จึงถือได้ว่าวัฒนธรรมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ ของสมาชิกในสังคม

6) วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความรู้สึก

เป็นพวกเดียวกันอันจะทำให้เกิดความรัก สามัคคี และส่งผลต่อการรวมพลังของหมู่คณะได้

ศิริพงษ์ เคาภายน (2547, หน้า 71-72) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะ ที่แสดงถึงวัฒนธรรมนั้นมี ดังนี้

1) พฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำและสังเกตได้ (Observed

behavioral regularities) เมื่อสมาชิกในองค์กรได้มีโอกาสพบปะ มีปฏิสัมพันธ์กันจะมีการใช้ สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างเดียวกัน ได้แก่ ภาษา ค่านิยม ประเพณี พิธีการ ที่คล้ายคลึงกันและ ปฏิบัติตาม ๆ กัน

2) บรรทัดฐาน (Norms) เป็นมาตรฐานของพฤติกรรม
ในกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมกลุ่มเพื่อให้ผลการปฏิบัติมีมาตรฐาน
เป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร

3) ค่านิยมที่เด่นชัด (Dominant values) ขององค์กรสนับสนุน
และคาดหวังให้สมาชิกในองค์กร เสนอค่านิยมหลัก เป็นต้นว่าโรงเรียนมีความต้องการ
ให้ครูและนักเรียนมีคุณภาพสูง อัตราการขาดเรียน การหยุดเรียนกลางคันน้อย
และมีประสิทธิภาพการบริหารงานสูง

4) ปรัชญา (Philosophy) เป็นแนวทางในการทำให้เกิด
ความเชื่อว่าบุคลากรจะต้องได้รับการกระทำอย่างไร โรงเรียนต่าง ๆ มักจะมีข้อความแสดง
ปรัชญาและพันธกิจของโรงเรียนนั้น ๆ

5) กฎกติกา (Rules) เป็นข้อตกลงที่ผู้มาใหม่จะต้องเรียนรู้
ระเบียบกฎเกณฑ์ และปฏิบัติตาม จึงจะทำให้สมาชิกในองค์กรยอมรับ

6) ความรู้สึก (Feelings) เป็นบรรยากาศโดยรวมในองค์กร
ทางกายภาพ และวิธีที่คนในองค์กรจะพบปะกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จุฑาพรรค์ ผดุงชีวิต (2550, หน้า 40-44) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ
ของวัฒนธรรมจากมุมมองทางการสื่อสาร วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ สามารถถ่ายทอด
จากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่น หนึ่งโดยใช้สัญลักษณ์ เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ และวัฒนธรรม
เป็นมิติแห่งองค์รวม (Holistic)

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553, หน้า 13-14) ได้เสนอแนวคิด
เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมว่ามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed
behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารพิธีการต่าง ๆ และรูปแบบ
ของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

2) มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐาน
ของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหน
ในการปฏิบัติงาน

3) ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยม
ส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กร ยอมรับให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
เช่น คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของงาน

4) มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการให้บริการ

5) มีกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผนและแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6) มีบรรยากาศขององค์กร (Organizational climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กร กำหนดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, หน้า 18) กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และปฏิบัติออกอย่างสม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) ได้แก่ ภาษา ศัพท์เฉพาะ รวมทั้งประเพณีที่สมาชิกปฏิบัติด้วยการยอมรับและเคารพ

2) มีปทัสฐาน (Norms) หมายถึง มีมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของกลุ่ม เพื่อให้มีพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน

3) มีค่านิยมที่สำคัญ (Dominant values) ที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน

4) มีปรัชญา (Philosophy) คือ มีแนวทางสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน นโยบาย บทบาท และหน้าที่ขององค์กร

5) มีกฎระเบียบ (Rules) ที่สมาชิกต้องเรียนรู้ ยอมรับ และปฏิบัติตาม

6) มีความรู้สึก (Feeling) ซึ่งเป็นบรรยากาศโดยรวมที่สมาชิกปฏิบัติต่อกันในองค์กร

เรียมใจ คุณสมบัติ (2554, หน้า 36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมว่าในทุก ๆ องค์กรมีหลักประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่าพฤติกรรมใด เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้กับสิ่งใดที่เป็นสิ่งที่พึงประสงค์และมีบรรทัดฐานแสดงออกซึ่งค่านิยม ความเชื่อในกลุ่มของผู้ร่วมงาน

ปวีณกร คลังข่อง (2555, หน้า 40-41) ได้สำรวจงานเขียนทางด้านมานุษยวิทยาของ A. L. Krober และ Clyde Kluckhohn พบว่า วัฒนธรรมเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมทางสังคมที่อยู่เบื้องหลัง พฤติกรรมของมนุษย์ เป็นกฎระเบียบหรือมาตรฐานที่คนในสังคมยอมรับ จนเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคมโดยอธิบายลักษณะพื้นฐานทางวัฒนธรรมไว้ 6 ประการ คือ

- 1) วัฒนธรรมเป็นความคิดร่วมและค่านิยมทางสังคม ซึ่งเป็นตัวกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมคนในวัฒนธรรมเดียวกันจะสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของพฤติกรรมผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งทำให้พฤติกรรมของเขา มีความสอดคล้องต้องกันกับผู้อื่น
- 2) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์เรียนรู้ที่ละเอียดที่ละน้อย จากการเกิดและเติบโตในสังคมแห่งนี้ เปรียบเสมือนมรดกทางสังคม ได้รับถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
- 3) วัฒนธรรมมีพื้นฐานมาจากการใช้สัญลักษณ์พฤติกรรมของมนุษย์มีต้นกำเนิดมาจากการใช้สัญลักษณ์ ระบบสัญลักษณ์ช่วยให้มนุษย์สามารถเก็บรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติอย่างเป็นระบบ และสามารถถ่ายทอดความรู้นั้นไปยังคนรุ่นหลังต่อไป
- 4) วัฒนธรรมเป็นองค์ความรู้และภูมิปัญญา ในลักษณะนี้ วัฒนธรรมมีหน้าที่สนองตอบความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ วางกฎเกณฑ์ให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้สังคมทำงานได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี เพื่อความเจริญและความอยู่รอดของมนุษย์
- 5) วัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่มนุษย์กำหนดนิยามความหมายให้กับชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว เมื่อมนุษย์ในสังคมพยายามกำหนดนิยามความหมาย กระบวนการกำหนดความหมายก็ย่อมกลายเป็นการสร้างแนวความคิดมนุษย์ได้สร้างสถาบันหรือองค์การขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่รองรับการตีความทุกด้าน และการตีความย่อมมีการเปลี่ยนแปลงหรือการตีความใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบและเนื้อหาของสถาบันสังคมตามไปด้วย

6) วัฒนธรรมเป็นสิ่งไม่หยุดนิ่ง แต่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวอยู่ตลอดเวลาการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมมีสาเหตุหลายประการ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็วฉบับพลันจะนำมาซึ่งผลเสียมากกว่าผลดี

Martin and Meyerson (1988, pp. 93-125) กล่าวว่า องค์กรสมัยใหม่ มีวัฒนธรรมปรากฏในหลายลักษณะควบคู่กัน ได้แก่

1) มีวัฒนธรรมหลักขององค์กร (Integration perspective) หมายความว่า สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่หรือเกือบทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องบางเรื่อง

2) มีวัฒนธรรมย่อยหลายวัฒนธรรม (Differentiation perspective) หมายความว่า สมาชิกองค์กรมีความเห็นพ้องต้องกันภายในกลุ่มของตน ในเรื่องต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ต่างกลุ่มแล้วมีค่านิยมความเชื่อส่วนใหญ่ต่างกัน

3) ไม่ปรากฏวัฒนธรรมองค์กรอย่างเด่นชัด (Ambiguity perspective) คือ สมาชิกองค์กรมีค่านิยมความเชื่อตรงกันบ้างและไม่ชัดเจนบ้างจนยากที่จะสรุปเป็นแบบแผนที่แน่นอนได้ถ้าจะมีความเห็นพ้องต้องกันคงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในบางสถานการณ์นั้น

Schein (1992, pp. 245-247) กล่าวว่า วัฒนธรรมมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) วัฒนธรรมมีสภาพคงที่ ซึ่งจะมีสภาพคงที่อยู่นานเป็นระยะเวลานาน แม้ว่าจะเผชิญกับแรงกดดันของความต้องการการเปลี่ยนแปลง

2) วัฒนธรรมเกิดจากแนวคิดรวมกัน มีความเป็นเอกฉันท์เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้และความรู้สึกของสมาชิกในสังคม เช่น การใช้ภาษาเดียวกัน การมีความคิด แบบเดียวกัน

3) วัฒนธรรมแสดงถึงรูปแบบเป็นปรากฏการณ์ที่มีความเป็นระเบียบ แบบแผนที่เป็นทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ

4) ปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมแสดงถึงวิถีชีวิตของกลุ่มบุคคลในสังคม

5) วัฒนธรรมมีสภาพพลวัต มีการเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้มีวิถีทางที่ดีกว่าเดิม

6) วัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้และมีการถ่ายทอดได้ โดยกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม หรือกระบวนการขัดเกลาทางสังคม Alvensson (2000, pp. 4-8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

2) มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

3) ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับให้การสนับสนุนและคาดหวังจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติ

4) มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติและการให้บริการ

5) มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผนและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6) มีบรรยากาศขององค์กร (Organization climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นมาจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและภายนอกองค์กรด้วย

Robbins and Coulter (2005, p. 52) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมมีลักษณะที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ได้แก่

1) วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่

2) วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome orientation) หมายถึง ระดับของการที่องค์กร ให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3) วัฒนธรรมที่เน้นบุคคลากร (People orientation) หมายถึง ระดับการนำเอาผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์กรมาใช้พิจารณาตัดสินในระดับบริหาร

4) วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม (Team orientation) หมายถึง ระดับของการบริหารการจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่า การให้ความสำคัญในด้านบุคคล

5) วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึง การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจ ที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งชั้น ทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงาน ในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ

6) วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึง ระดับ ของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพ ขององค์กร

7) วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and risk taking) หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้น และสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

จากการรวบรวมลักษณะของวัฒนธรรมจากแนวความคิด ของนักการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ลักษณะ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ลักษณะของวัฒนธรรม

ลักษณะของวัฒนธรรม	ผู้วิจัยและปี พ.ศ.											
	เดอมาลย์ ราชภัฏวชิรภัฏ (2541)	นันทสาร สีสลิป (2545)	สพฐ. (2545)	ศิริพงษ์ เตภาภาน (2547)	ศุภาพรรณ ผดุงชีวิต (2550)	พรทิพย์ ไชยประนิธาน (2553)	เรียมใจ คุณสมบัติ (2553)	ปรีณกร คัลังของ (2555)	Martin and Meyerson (1988)	Schein (1992)	Alvesson (2000)	Robbins and Coulter (2005)
การปฏิบัติเป็นประจำ		✓		✓			✓				✓	
เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้			✓	✓		✓	✓				✓	
มีบรรทัดฐาน			✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
มีค่านิยมที่เด่นชัด			✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	
มีความเชื่อว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติ (ปรัชญา)			✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
เป็นข้อตกลงที่ต้องปฏิบัติตาม		✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓
เป็นความรู้สึกของการปฏิสัมพันธ์			✓	✓		✓	✓					✓
ได้มาโดยการเรียนรู้จากสังคม	✓							✓		✓		
สามารถถ่ายทอดได้	✓				✓					✓		
มีความแตกต่างของแต่ละสังคม	✓	✓										
สามารถเปลี่ยนแปลงได้	✓				✓		✓		✓			
การใช้สัญลักษณ์							✓					

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมมีลักษณะที่เป็นการปฏิบัติที่ต่อเนื่องเป็นประจำ สามารถสังเกตเห็นได้ มีแบบแผน เป็นระเบียบปฏิบัติหรือวิธีการดำเนินชีวิต มีบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ข้อตกลง ความรู้สึก เพื่อประเพณีปฏิบัติด้วยกัน

1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรม

องค์ประกอบสำคัญที่สร้างเป็นวัฒนธรรมเพื่อเป็นตัวกำหนด ความคิด ความรู้สึกและการกระทำของมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ และจะมีการสืบทอด จากคนไปสู่คนนั้น มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

สิริวิมล ลือชา (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมมีองค์ประกอบ

สำคัญ คือ

1) เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มของคน วัฒนธรรม จึงเป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำของคน ๆ เดียว แต่ละคนหน่วยงานอาจมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำแตกต่างกันไป สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ใช้วัฒนธรรม เพราะไม่ใช่ เป็นสิ่งที่มีหรือเห็นร่วมกันในกลุ่มคนจำนวนหนึ่ง ดังนั้น วัฒนธรรม จึงเป็นความคิด ความเชื่อและค่านิยมที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรม ของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

2) เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำ ที่คนในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับและมีอยู่ร่วมกันนั้นมิได้เกิดขึ้น ภายในช่วงระยะ 2-3 วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม บ่มเพาะผ่านกาลเวลาแห่ง การทดสอบและพิสูจน์ จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่า สามารถช่วยแก้ปัญหาและแก้ไข ร่วมกันพอสมควร วัฒนธรรมจึงเป็นประสบการณ์ร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่งซึ่งทำงานด้วยกัน นานพอสมควร

3) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น (Social interaction) วัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำ ของสมาชิกที่เกิดจากสัญชาตญาณของมนุษย์ วัฒนธรรมไม่ได้เกิดจาก การถ่ายทอดทางพันธุกรรม แต่วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรค่อย ๆ เรียนรู้ทีละเล็ก ทีละน้อย โดยเริ่มเข้าทำงานในหน่วยงาน พนักงานองค์กรผ่านกระบวนการถ่ายทอด วัฒนธรรมที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรโดยหัวหน้างานจะคอยชี้แนะวิธีการ ทำงานและการวางตัวที่ถูกต้อง และพนักงานใหม่ยังเรียนรู้วัฒนธรรม จากการเข้าฝึกอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน และจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4) เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กร ไม่ค่อยตระหนักถึงหลังจาก วัฒนธรรมได้ผ่านการยอมรับจากคนในองค์กรจำนวนหนึ่งแล้ว สามารถช่วยแก้ไขปัญหา หรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์กรก็จะคิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นซ้ำแล้ว ซ้ำเล่า เป็นระยะเวลาจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไป หมายความว่า สิ่งที่เกิดหรือ กระนั้น กลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์กร กระทำไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดถึง

การมีอยู่ของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม ดังนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรมสำหรับสมาชิกขององค์กรเพราะพวกเขาไม่ตระหนักถึงการดำรงอยู่ของสิ่งนี้

5) การสื่อสารถึงวัฒนธรรม ฟังพาการใช้สัญลักษณ์ (Symbol) ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ใช้แทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง การสื่อสารถึงวัฒนธรรมมักเกิดขึ้นใน 2 กรณี กรณีแรก เป็นเรื่องของหน่วยงานที่พยายามถ่ายทอดวัฒนธรรมไปยังสมาชิกใหม่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดหรือสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อและแนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังให้พนักงานทำตามผ่านสัญลักษณ์ต่าง ๆ สัญลักษณ์ที่หน่วยงานนิยมใช้ ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน เช่น พิธีมอบรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี พิธีมอบโล่ประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่เสียสละและอุทิศตนแก่หน่วยงานมักเป็นสัญลักษณ์ที่หน่วยงานนิยมใช้สื่อความหมายถึงพนักงานว่าผู้ใดทำงานดีมีผลงานตามที่หน่วยงานคาดหวังจะมีโอกาสเข้ารับรางวัลและได้รับยกย่องชมเชยในพิธีการต่าง ๆ กรณีที่สอง เป็นเรื่องที่พนักงานหรือบุคคลภายนอกพยายามสืบค้นหรือแปลความหมายที่แฝงอยู่ในสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น การทำงานของพนักงานดีเด่นหรือข้าราชการที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น อาจเป็นสิ่งบ่งชี้ประการหนึ่งให้พนักงานหรือข้าราชการใหม่ทราบถึงวัฒนธรรมของหน่วยงานแห่งนั้น ว่าเน้นผลงานทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณหรือเน้นระบบอุปถัมภ์เกื้อกูลกันในระหว่างพวกพ้อง

6) เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นจึงมักติดตรึงไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตในโรงงานแห่งหนึ่ง จากการทำงานด้วยมือและอุปกรณ์อย่างง่ายมาเป็นการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ ทำให้วัฒนธรรมในโรงงานดังกล่าวเปลี่ยนไป การฟังพาอาศัยกันแบบเดิมในหมู่พนักงานมีน้อยลง ระยะเวลาการทำงานของพนักงานถูกกำหนดโดยเครื่องจักร ความผูกพันในหมู่พนักงานลดลง ความภูมิใจในฝีมือและความสำคัญของงานที่ตนทำมีน้อยลงด้วย เพราะเนื้องานถูกแบ่งหรือตัดทอนออกเป็นการทำหรือประกอบเฉพาะส่วนเท่านั้น เวลาถูกรังรัดให้ทันกับการทำงานของเครื่องจักร ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานจึงเปลี่ยนจากการมีน้ำใจช่วยเหลือฟังพา อะลุ้มอล่วยกันแบบเดิมมาเป็นความสัมพันธ์แบบเครื่องจักร ที่ต้องแข่งกับเวลาและความซ้ำซากหรือองค์การอาจมีการแยกหน่วยงานในองค์กรบางส่วนออกไป

ตั้งบริษัทใหม่ ทำให้วัฒนธรรมในหน่วยงานที่แยกออกไปนั้นเปลี่ยนแปลงไป หรือการครอบงำ
กิจการของบริษัทอื่นอย่างไม่เป็นมิตรอาจทำให้วัฒนธรรมในองค์กรที่ถูกครอบงำเปลี่ยนแปลง
ได้

Trompenaars and Hampden–Turner (2006, p. 13) ได้อธิบาย
องค์ประกอบของวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

1) ค่านิยม (Values) หมายถึง ความคิดร่วมกันของคนใน
สังคมอันเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและคุณค่ากับสิ่งใด หรือไม่ให้ความสำคัญกับคุณค่า
ของสิ่งใด ค่านิยมวางอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินว่าสิ่งใดสำคัญหรือไม่สำคัญ สิ่งใดดี
หรือไม่ดี สิ่งใดถูกหรือผิด และอะไรคือสิ่งที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา ค่านิยมรวม
ของสังคมจะมีการถ่ายทอดทั้งในคนรุ่นเดียวกัน และต่างรุ่นกันโดยใช้ระบบสัญลักษณ์
นอกนั้นจะเห็นค่านิยมของแต่ละสังคมจากพฤติกรรมและการกระทำของคนในสังคมแล้ว
อาจเห็นค่านิยมของแต่ละสังคมที่สะท้อนออกมาในรูปของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ
วรรณกรรม การแสดงและสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมนั้น

2) บรรทัดฐาน (Norms) คือ กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนด
ที่เป็นตัวบังคับหรือควบคุมความรู้สึก ความคิด และการกระทำของสมาชิกในสังคม
ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 แบบ คือ บรรทัดฐานที่เป็นทางการ (Formal norms)
และบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ (Informal norms) บรรทัดฐานที่เป็นทางการ คือ กฎเกณฑ์
ของข้อบังคับของสังคมที่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือประมวลไว้เป็นกฎหมาย
มีข้อกำหนดหรือการลงโทษที่ชัดเจนสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตาม ส่วนบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ
คือ กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับของสังคมที่ไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่สมาชิก
ส่วนใหญ่ของสังคมจะเข้าใจหรือทราบกันเป็นอย่างดี

3) สัญลักษณ์ (Symbols) หมายถึง สิ่งที่ใช้แทนสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
เพื่อให้เกิดความหมายโดยเฉพาะสิ่งที่เป็นนามธรรม ตัวอักษรและตัวเลขก็ถือว่าเป็นสัญลักษณ์
สัญลักษณ์จะช่วยให้เข้าใจคำพูดบางคำที่เป็นนามธรรมได้เป็นอย่างดี นักทฤษฎีสัญลักษณ์
นิยมเชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเภทเดียวที่สามารถใช้สัญลักษณ์ได้ สัตว์จะไม่สามารถคิด
แบบนามธรรม หรือสามารถให้เหตุผลได้ แตกต่างจากมนุษย์ที่มีความสามารถคิดถึงสิ่งที่
เป็นนามธรรมและสามารถคิดหาเหตุและผล ความสามารถของมนุษย์ในด้านนี้ทำให้มนุษย์
สามารถพัฒนาเผ่าพันธุ์ของตนเองให้มีความเจริญได้มากกว่าสัตว์

4) ภาษา (Language) คือ ระบบสัญลักษณ์อย่างหนึ่ง ภาษาจะมีลักษณะเด่นกว่าระบบสัญลักษณ์อื่น ๆ ตรงที่เราสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้โดยละเอียด ทั้งในเรื่องรูปธรรมและนามธรรม ในเรื่องบางเรื่องที่เป็นจินตนาการ ความรู้สึก เราก็สามารถใช้ภาษาสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ นอกจากนั้นภาษายังเป็นเครื่องมือที่ดีเยี่ยมอีกชนิดหนึ่งในการพัฒนาความสามารถในการคิดแสวงหาเหตุผลของมนุษย์ โดยการใช้ภาษาอย่างเป็นระบบมีหลักเกณฑ์ที่ซับซ้อน นักปรัชญาสามารถใช้ภาษาเป็นเครื่องแสวงหาความรู้สึกที่ลึกซึ้งได้ นักสังคมศาสตร์ให้ความหมายของภาษาว่าเป็นการใช้คำพูด การฟังอย่างเป็นระบบเพื่อเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสาร แสดงความรู้สึก ความคิดและความรู้กับผู้อื่นในสังคมได้

จากการศึกษาแนวคิดของวัฒนธรรมทั้งด้านความหมาย ลักษณะและองค์ประกอบของวัฒนธรรม จึงสรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1) วัฒนธรรมในลักษณะที่เป็นความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องของเรื่องนั้น เช่น แนวคิดและหลักการของเรื่องนั้น เนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรู้ถึงวิธีปฏิบัติที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น เป็นต้น

2) วัฒนธรรมในลักษณะที่เป็นทักษะของการปฏิบัติการ ด้วยความรู้ความเข้าใจที่มี รวมถึงจากความเชื่อและค่านิยมที่จะส่งผลให้งานนั้นสำเร็จ เช่น การลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องเมื่อได้เรียนรู้เนื้อหาหรือได้รับรู้ถึงคุณค่าหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น เป็นต้น

3) วัฒนธรรมในลักษณะที่เป็นความเชื่อและค่านิยม ที่มีต่อเรื่องนั้นอันจะส่งผลต่อการนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวัน เช่น การเห็นความสำคัญ การรู้ถึงผลดี ผลเสียของการปฏิบัติและปฏิบัติ การตระหนักในคุณค่าและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติของเรื่องนั้น เป็นต้น

4) วัฒนธรรมในลักษณะที่มีการกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เช่น เมื่อได้เรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจ มีความเชื่อและค่านิยมในการปฏิบัติ และมีทักษะปฏิบัติที่ถูกต้อง แล้วนำไปสู่การใช้งานหรือปฏิบัติงานจนเป็นนิสัยอย่างเป็นประจำต่อเนื่อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลนั้น Gronlund (1985, p. 6) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการตัดสินในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของการสอนที่เป็นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีความหมายตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษหลายคำที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ คำว่า Evaluation และ Assessment ซึ่ง บุญเชิด ภิญโญพงษ์ อนันต์ (2545, หน้า 9) ได้อธิบายว่า การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการที่ทำต่อจากการวัด แล้วตัดสินใจลงสรุปคุณค่าอย่างมีเกณฑ์ การประเมินผลจึงเป็นผลการตัดสินใจของผู้ประเมิน ไม่ใช่ผลจากการวัดโดยตรง แต่การประเมินผล (Assessment) หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบสำหรับใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้เรียนเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่น จุดด้อย ใช้ตัดสินประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และความเพียงพอของหลักสูตรและใช้ชี้แนะนโยบาย และเยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551, หน้า 5-7) กล่าวว่า Evaluation มีความหมายในเชิงกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่วน Assessment เป็นการประเมินเบื้องต้น ใช้เพื่อหาคำตอบว่านักเรียนเป็นอย่างไร ได้รับความสำเร็จด้านใด ส่วน Evaluation ใช้หาคำตอบถึงผลของประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน จึงกล่าวได้ว่า Assessment เป็นส่วนหนึ่งของ Evaluation จึงกล่าวได้ว่า Evaluation เป็นความหมายของการประเมินที่กว้างและครอบคลุมกว่า

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า ทิศทางของความหมายระหว่าง Evaluation กับ Assessment จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ล้วนเป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวัดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อนำมาพิจารณาตัดสินตามเกณฑ์แล้วนำเสนอเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ สํารานญ กำจัดภัย (2560, หน้า 14-15) ที่ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ ในความหมายของคำว่า Evaluation หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการเก็บรวบรวมและจัดกระทำข้อมูลเพื่อตัดสินระดับคุณภาพตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างชัดเจน จุดมุ่งหมายของการประเมินผลอยู่ที่การตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้ตัดสินคุณค่านี้ต้องเป็นผู้ประเมินหรือครูผู้สอน ถ้าผู้ประเมินไม่ตัดสินคุณค่าสิ่งประเมินถือว่าทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ส่วน Assessment เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ

ที่เป็นตัวเลขและข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่เป็นตัวเลขโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายร่วมกัน
 อย่างบูรณาการแล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดกระทำให้ได้สารสนเทศทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน
 พร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
 ให้ดีขึ้น จุดมุ่งหมายของการประเมินผลอยู่ที่การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุง
 คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

ดังนั้น เพื่อความเข้าใจแนวคิดของการประเมินผล จึงได้ศึกษารายละเอียด
 ในประเด็นสำคัญต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความหมายของการประเมินผล 2) หลักการของการประเมินผล
 3) ขั้นตอนการประเมินผล และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ของครูระดับประถมศึกษา

2.1 ความหมายของการประเมินผล

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินผล
 ไว้ดังนี้

พรทิพย์ ไชยใส (2545, หน้า 8) กล่าวว่า การวัดการประเมินผล
 เป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษา การวัดเป็นการตรวจสอบเพื่อให้ได้มา
 ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนในรูปของคะแนนหรือคำบรรยายเกี่ยวกับรายการสมรรถภาพ
 หรือคุณลักษณะของผู้เรียนที่แสดงออกทั้งในระยะเวลา ก่อน ระหว่างหรือหลังจากการเรียน
 การสอน ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดมาพิจารณา
 ตัดสินใจว่าผู้เรียนสามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาเพียงใด
 มีสิ่งใดที่ต้องการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

ชวลิต ชูกำแหง (2550, หน้า 13) กล่าวว่า ระบบการจัดการเรียน
 การสอนในทุกๆระดับ มักประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมายทางการศึกษา กระบวนการจัดการเรียน
 การสอน และการวัดและประเมินการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งเป็นระบบ
 ต่อเนื่องเป็นวงจรติดต่อกัน และการประเมินการเรียนรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้ครู
 มองเห็นความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ครูผู้สอน
 ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และหลักทางด้าน การประเมินการเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐาน
 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังเจตนารมณ์ของหลักสูตร

วรเดช จันทรศร (2550) กล่าวว่า การประเมินการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัด มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่วนการประเมินผลการดำเนินงาน (Performance evaluation) คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์เทียบกับแผนหรือเป้าที่กำหนดอาจจะประเมิน ก่อนหรือหลัง หรือมีกลุ่มควบคุมเพื่อเปรียบเทียบมีหรือไม่มี ซึ่งการประเมินโครงการ จะดำเนินการคู่กับการติดตามผล คือ ติดตามผลว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไรมีการเบี่ยงเบน จากกรอบหรือไม่

วสันต์ ทองไทย (2554, หน้า 2) กล่าวว่า การวัดและ การประเมินผล ควรยึดหลักการของการประเมินผลเพื่อการค้นหา และการพัฒนาศักยภาพ ของผู้เรียนและเป็นการประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งลักษณะการประเมินผล การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

- 1) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินตามสภาพจริงที่มุ่งรวบรวมสารสนเทศของพัฒนาการและการเรียน
- 2) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินตามสภาพจริงที่มุ่งเน้นพัฒนาการที่เกิดขึ้นอย่างเด่นชัด
- 3) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินสภาพจริงให้ความสำคัญกับจุดเด่นของผู้เรียน
- 4) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินสภาพจริงที่เป็นผลมาจากการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 5) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินสภาพจริงที่สถานการณ์สอดคล้องกับชีวิตจริง
- 6) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินสภาพจริงที่อาศัยการปฏิบัติ
- 7) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินสภาพจริงที่สอดคล้องกลมกลืนกับการเรียนการสอน
- 8) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินสภาพจริงที่เน้นการเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมาย

9) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
เป็นการประเมินสภาพจริงที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับทุกสภาพแวดล้อม

10) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
เป็นการประเมินสภาพจริงที่สามารถให้ภาพเรื่องราวการเรียนรู้และความสามารถ
ของผู้เรียนทั่ว ๆ ไปและกว้างขวาง

11) การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
เป็นการประเมินสภาพจริงต้องอาศัย ความร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ผู้สอน และผู้เรียน
รวมทั้งบุคคลในวิชาชีพอื่น ๆ ตามความจำเป็น

Wiggins (1998, p. 12) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้
2 นัย คือ การประเมินควรจะออกแบบเพื่อที่จะสอน (ไม่ใช่วัด) โดยให้นักเรียนทำงาน/
กิจกรรมที่เป็นงานที่แท้จริง (Authentic tasks) ส่วนอีกความหมายหนึ่ง คือ การประเมิน
ควรจะจัดหาสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์กลับไปยังนักเรียนทั้งหมด ครู ผู้บริหารและผู้นำหนด
นโยบายด้วย สิ่งที่จะสะท้อนกลับต้องมีประโยชน์ชัดเจนและพอเพียง การประเมินเป็นศูนย์กลาง
ในการสอนไม่ใช่ส่วนประกอบการสอน

จะเห็นได้ การประเมินผล มีความหมายสำคัญ คือ มุ่งหาคำตอบ
ว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม และค่านิยม
อันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่/เพียงใด ดังนั้น จึงควร
จัดการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบ/วิธีการ
ที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการวัดและประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างแท้จริง
ของนักเรียนและมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ

1) เพื่อวินิจฉัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและกระบวนการ
เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของนักเรียน และเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้พัฒนา
ความรู้ ความสามารถ และทักษะได้เต็มตามศักยภาพ

2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่ตัวนักเรียนเองว่าบรรลุ
ตามมาตรฐานการเรียนรู้เพียงใด

3) เพื่อใช้ข้อมูลในการสรุปผลการเรียนรู้และเปรียบเทียบ
ถึงระดับพัฒนาการของการเรียนรู้

2.2 หลักการของการประเมินผล

มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอหลักการของการประเมินผล ดังนี้
 ส.วาสนา ประवालพุกษ์ (2546) กล่าวว่า แนวคิดกว้าง ๆ
 เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษาโดยเฉพาะการประเมินผลควรยึดหลักการ ดังนี้

- 1) การวัดและประเมิน เป็นวิธีการสืบค้นและตรวจสอบ
 ความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียนอันเนื่องมาจากการเรียนการสอน
- 2) การวัดและประเมิน จำเป็นต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูล
 ด้วยวิธีต่าง ๆ หลายวิธี นอกเหนือจากการวัดด้วยแบบทดสอบเท่านั้น
- 3) การวัดและประเมิน จะช่วยให้จุดมุ่งหมายของการศึกษา
 ชัดเจน แจ่มแจ้งและสามารถบอกได้ว่าบัดนี้ผู้เรียนได้พัฒนาไปตามแนวทางที่ต้องการ
 หรือไม่เพียงใด

4) การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการควบคุมคุณภาพ
 ที่จะคอยเฝ้าดูทุกขั้นตอน ว่ากระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าไม่มี
 ประสิทธิภาพควรจะแก้ไขอย่างไร

5) การวัดผลและประเมินผล จะเป็นเครื่องมือของการศึกษา
 ที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในสังคมว่าการจัดการศึกษาที่ให้แก่ชุมชนนั้นเหมาะสม
 ถูกต้องหรือมีแนวทางอื่นที่ดีกว่าควรกระทำยิ่งกว่าในการที่จะช่วยพัฒนาสังคม

สุวิมล ว่องวารนิช (2546, หน้า 70) ได้สรุปหลักการสำคัญ
 ของการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

- 1) ต้องเป็นการประเมินที่สะท้อนจุดประสงค์การเรียนรู้และ
 บูรณาการกับกิจกรรมการเรียนการสอน
- 2) การประเมินต้องมีความต่อเนื่องและเป็นประโยชน์
- 3) ความคาดหวังผลจากการประเมินต้องกำหนดชัดเจน
 ตั้งแต่เริ่มทำการประเมิน พ่อแม่ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมรับรู้จุดประสงค์การเรียนรู้
- 4) การประเมินต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกัน
- 5) การประเมินต้องเป็นการประเมินที่สร้างสรรค์ ให้ข้อมูล
 ย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ทางบวก ส่งเสริมการเรียนรู้และจุดเน้นต้องพัฒนา
- 6) การประเมินต้องสมดุลงและครอบคลุม

รัชนีกุล ภิญโญภาณวัฒน์ (2546, หน้า 49) ได้สรุปหลักการในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

- 1) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนมากกว่าการตัดสินได้-ตกหรือการให้ระดับคะแนน
- 2) ประเมินผลการเรียนโดยคำนึงถึงประสบการณ์และลักษณะของผู้เรียน
- 3) ประเมินผลการเรียนอย่างเป็นระบบที่ผสมผสานกับการสอน
- 4) การประเมินผลการเรียนต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสอน คือ ประเมินว่าผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสอนเพียงใด
- 5) ประเมินให้รอบด้านทั้งด้านความรู้ ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย
- 6) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการประเมินผลการเรียน
- 7) บอกลักษณะการประเมินและแนวปฏิบัติที่นำไปสู่การบรรลุซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดให้ผู้เรียนทราบตั้งแต่เริ่มการสอน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546, หน้า 7-8) ได้เสนอแนวคิดและหลักการของการประเมินผลไว้ ดังนี้

- 1) การจัดการศึกษาทุกระดับและรูปแบบ จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจนเพื่อช่วยให้ทิศทางของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้หรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินการเรียนรู้ จะต้องกำหนดแนวคิดและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 2) จำเป็นต้องมีนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหาร การศึกษาระดับสูง และได้รับฉันทามติจากประชาคมทางการศึกษาเพื่อเป็นกลไกของการติดตาม กำกับ สนับสนุนและพัฒนาการเรียนรู้ทุกระดับอย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ

3) ระบบการวัดและประเมินการเรียนรู้จะต้องมี

ความเที่ยงธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. 2540

4) การวัดและประเมินการเรียนรู้ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง

ของการเรียนการสอนที่ครูผู้สอน จะต้องทำอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่างและหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน

5) การวัดและประเมินการเรียนรู้จะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา

ผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ รวมทั้งมีความเป็นสากลระดับชาติ

6) การวัดและประเมินการเรียนรู้จะต้องครอบคลุม

ทั้งสถานภาพและความก้าวหน้าด้านความรู้/ทักษะ พัฒนาการของผู้เรียน และคุณธรรม

7) คณะบุคคลที่รับผิดชอบด้านการวัดและประเมิน

การเรียนรู้ทุกระดับ ส่วนใหญ่จำเป็นต้องคัดสรรจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การวัดและประเมินทางการศึกษา

8) ผลการประเมินจะต้องใช้เป็นสารสนเทศสำหรับติดตาม

กำกับ สนับสนุน และการพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554) กล่าวว่า

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจผลการเรียน สถานศึกษา ต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผลการประเมินตรงตามสภาพความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้รวมทั้งสามารถรองรับ การประเมินภายในและการประเมินภายนอก ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทาง ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
- 2) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร และจัดให้มีการประเมินความสามารถในการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 3) การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ การรวมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
- 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการพฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชาและระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้
- 5) การประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการจัดการเรียนรู้และตัดสินผลการเรียน
- 6) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้
- 7) ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ
- 8) ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

Chappuis and Chappuis (2002, pp. 66–70) ได้สรุปหลักการของการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผลที่มีคุณภาพสูงล้วนเป็นไปตามมาตรฐานพื้นฐานเดียวกัน กล่าวคือสามารถตอบคำถาม 5 ข้อ ต่อไปนี้

- 1) ประเมินทำไม (Why) เป็นการถามถึงความชัดเจนและความเหมาะสมเกี่ยวกับผู้ใช้และการนำไปใช้

- 2) ประเมินอะไร (What) เป็นการถามถึงความชัดเจนและความเหมาะสมของเป้าหมายการเรียนรู้
- 3) ประเมินอย่างไร (How) เป็นการถามถึงวิธีการประเมินที่เหมาะสม
- 4) ประเมินเท่าใด (How Much) เป็นการถามถึงปริมาณตัวอย่างที่เพียงพอ สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 5) ประเมินอย่างไรให้แม่นยำ (How Accurate) เป็นการถามถึงการหลีกเลี่ยง แหล่งที่มาของความลำเอียงและการบิดเบือน

ดังนั้น หลักการของการประเมินผล คือ การจัดการภารกิจหนึ่ง ที่ทำควบคู่ไปกับการเรียนการสอนที่ต้องประเมินคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนออกมา เป็นระดับคะแนน ซึ่งจะถูกต้อง เชื่อถือได้ ขึ้นอยู่กับการเลือกวิธีการประเมินและเกณฑ์ การประเมินที่เหมาะสม ทั้งนี้ จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้ชัดเจนและสอดคล้อง กับหลักสูตรและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งการประเมินผลการเรียนรู้ มีความจำเป็นจะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีการประเมินก่อน ระหว่างและหลังจาก เสร็จสิ้นการเรียนการสอน ครอบคลุมความก้าวหน้าด้านความรู้/ทักษะ พัฒนาการของผู้เรียน และคุณธรรม ผลการประเมิน สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.3 ขั้นตอนของการประเมินผล

ศิริเดช สุชีวะ (2546, หน้า 57-60) และศิริชัย กาญจนวาสี (2546, หน้า 12) ได้นำเสนอว่า ประเมินผล ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของการเรียนรู้ ในด้านที่จะวัด การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมนี้จะต้องกำหนดให้ชัดเจนล่วงหน้า ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ อันเป็นการระบุนว่าต้องการให้ผู้เรียนสามารถทำอะไร ได้บ้างจากการเรียนรู้ในด้านนี้ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ชัดเจนและครอบคลุมจะเป็น เครื่องชี้ทิศทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลคุณลักษณะที่มุ่งประเมิน บางอย่างมีความเป็นนามธรรม เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ผู้สอนควรที่จะกำหนด นิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition) ของคุณลักษณะดังกล่าวก่อนแล้วจึงกำหนด ออกมาเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่บ่งชี้คุณลักษณะนั้นๆ อีกทีหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีการวัดผลวิธีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับธรรมชาติของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) การประเมินภาคปฏิบัติ (Performance assessment) การใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) การทดสอบ (Testing) การประเมินโดยใช้ศูนย์ทดสอบ (Assessment centers) วิธีการวัดมีหลากหลาย ผู้ใช้ควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ การวัดผลจะมีวิธีการหลัก ๆ 3 วิธี ได้แก่

1) การทดสอบ (Testing) วิธีนี้เหมาะสมสำหรับการวัดความสามารถของผู้เรียน โดยเฉพาะความสามารถของพุทธิพิสัย (Cognitive domain) เช่น การทดสอบความสามารถทางภาษาไทย การทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหา หรืออาจใช้ในการวัดคุณลักษณะทางจิตวิทยาด้วยเครื่องมือทดสอบเฉพาะ เช่น การวัดบุคลิกภาพ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบทดสอบ แบบวัดทางจิตวิทยา

2) การสอบถาม (Questioning) เหมาะสำหรับการวัดคุณลักษณะที่เป็นสิ่งเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ความคิดเห็น เจตคติ ความสนใจ โดยอาจใช้การสัมภาษณ์ (Interview) การตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) หรือการรายงานตนเอง (Self report) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบวัดจิตวิทยา เป็นต้น

3) การสังเกต (Observing) เหมาะสำหรับการวัดคุณลักษณะที่สามารถสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจเป็นคุณลักษณะด้านความสามารถ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล เช่น การสังเกตทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ การสังเกต พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำงานในการปฐมพยาบาล เครื่องมือที่ใช้จะเป็นแบบสังเกตหรือแบบบันทึก

ขั้นตอนที่ 3 การเลือก/สร้างเครื่องมือวัดผล เครื่องมือในการวัดผลอาจมีที่มาใน 3 แนวทาง ได้แก่ การใช้เครื่องมือมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว การดัดแปลงเครื่องมือที่มีผู้สร้างไว้แล้ว หรือการสร้างเครื่องมือเองทั้งหมด ผู้สอนสามารถจัดหาเครื่องมือได้ทั้ง 3 แนวทางตามความเหมาะสม สำคัญที่ว่าผู้สอนต้องมั่นใจได้ในคุณภาพเครื่องมือนั้น หากผู้สอนจะสร้างเครื่องมือเอง ควรจะได้ศึกษาตัวอย่างของเครื่องมือที่เคยมีผู้สร้างไว้ก่อนและใช้ความพิถีพิถันในการดัดแปลงหรือสร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนเพื่อให้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนให้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในกรณีที่มีการดัดแปลงหรือสร้างเครื่องมือใหม่ ผู้สอนควรตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยเสมออย่างน้อยที่สุดควรได้มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างของเครื่องมือและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือพฤติกรรมที่มุ่งสังเกตกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่วัดหลังจากที่ได้ใช้เครื่องมือในการวัดไปแล้ว ผู้สอนควรใช้ผลการตรวจสอบของผู้เรียนมาตรวจสอบความเที่ยงและความตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ หรือความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง รวมทั้งการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ (Item analysis) เพื่อปรับปรุงเครื่องมือที่จะใช้ในคราวต่อไป และนำไปสู่การสร้างคลังข้อสอบ (Item bank) ที่มีคุณภาพในที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 การบริหารการวัดผล เมื่อผู้สอนมีเครื่องมือวัดคุณภาพแล้วในเวลาทำการวัดผล ผู้สอนต้องพึงพิถีพิถันในการใช้เครื่องมือที่ถูกต้องตามหลักการใช้เครื่องมือ นั้น ๆ โดยเฉพาะถ้าเป็นเครื่องมือมาตรฐานหรือเครื่องมือเฉพาะทางต่าง ๆ โดยการศึกษาคู่มือการใช้เครื่องมืออย่างละเอียด และจัดสภาพการณ์ ของการวัดผล ให้มีความยุติธรรมมากที่สุด เช่น การป้องกันทุจริต หรือการประเมินในสภาพการณ์ที่ผู้เรียนมีโอกาสในการแสดงพฤติกรรมอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 การตัดสินค่าจากผลการวัด ในการประเมินหรือตัดสินค่าจากผลการวัด ผู้สอนต้องเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสมกับเครื่องมือและเป้าประสงค์ ในการประเมินที่กำหนดไว้แต่แรก เครื่องมือมาตรฐานส่วนใหญ่จะมีเกณฑ์ในการตัดสินผล มาให้อยู่แล้ว ผู้สอนสามารถตัดสินผลจากเกณฑ์ดังกล่าวได้

ขั้นตอนที่ 7 การให้ผลย้อนกลับจากการวัดและประเมินผล หลังจากที่ทำกรประเมินผลแล้ว ผู้สอนจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (Immediate feedback) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงตัว ได้ดีกว่าการให้ผลย้อนกลับที่ล่าช้า ทั้งนี้การให้ผลย้อนกลับที่จะเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ที่สุดนั้น ผลย้อนกลับควรจะต้องมีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้เรียนแต่ละคน

ในการประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องประเมินผลก่อนการเรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนำไป จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยการประเมินความพร้อมและพื้นฐาน ของผู้เรียนและการประเมินความรอบรู้ในเรื่องที่จะเรียน ก่อนการเรียน นอกจากนี้ผู้สอน จะต้องประเมินระหว่างเรียน เพื่อตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนและให้ได้สารสนเทศ

ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ โดยการประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล เช่น การถามตอบระหว่างเรียน การสนทนา พูดคุย การตรวจการบ้าน เป็นต้น การประเมินจากการปฏิบัติงานจริง (Performance assessment) เช่น การประเมินการทำโครงการ อันเป็นการประเมินจากการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมในสถานการณ์ที่เป็นจริงหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ซับซ้อน และเป็นองค์รวม การประเมินด้วยแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio assessment) อันเป็นวิธีการประเมินที่ส่งเสริมการประเมินตามสภาพจริงให้สมบูรณ์ โดยการให้ผู้เรียนเก็บรวบรวม ผลงานจากการปฏิบัติจริงทั้งในขณะที่เรียนหรือในชีวิตจริงมาจัดแสดงอย่างเป็นระบบ เพื่อสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการประเมินในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่ม การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หรือการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความ ผู้สอนสามารถประยุกต์ขั้นตอน ในการวัดและประเมินผลทั้ง 8 ขั้นตอน ดังกล่าวมาใช้ได้กับการประเมินทุกด้าน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554, หน้า 94-96)

ระบุว่า กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ผู้สอนควรปฏิบัติมี ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดจากหลักสูตร

สถานศึกษา สัดส่วนคะแนนระหว่างเรียนกับคะแนนปลายปี/ปลายภาค เกณฑ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนด ตลอดจนต้องคำนึงถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสมรรถนะต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในตัวผู้เรียน เพื่อนำไปบูรณาการสอดแทรกในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงธรรมชาติรายวิชา รวมถึงจุดเน้นของสถานศึกษา

2) จัดทำโครงสร้างรายวิชาและแผนการประเมิน

2.1) วิเคราะห์ตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้แล้ว

จัดกลุ่มตัวชี้วัด เนื่องจากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดจะช่วยผู้สอนในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและประเมินให้ครอบคลุมทุกด้านที่ตัวชี้วัดกำหนด หากเป็นรายวิชาเพิ่มเติม ให้วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2) กำหนดหน่วยการเรียนรู้โดยเลือกมาตรฐานการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่สอดคล้องสัมพันธ์กันหรือประเด็นปัญหาที่อยู่ในความสนใจของผู้เรียน ซึ่งอาจ จัดเป็นหน่วยเฉพาะวิชา (Subject unit) หรือหน่วยบูรณาการ (Integrated unit) แต่ละหน่วย การเรียนรู้อาจนำการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์มาพัฒนา

ในหน่วยการเรียนรู้ด้วยก็ได้ในขณะเดียวกันผู้สอนควรวางแผนการประเมินที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ด้วย กรณีที่ตัวชี้วัดใดปรากฏอยู่หลายหน่วยการเรียนรู้ ควรพัฒนาตัวชี้วัดนั้นในทุกหน่วยการเรียนรู้ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ก่อนบันทึกสรุปผลเพื่อสามารถประเมินผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม

2.3) กำหนดสัดส่วนเวลาเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตามโครงสร้างรายวิชา โดยคำนึงถึงความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้

2.4) กำหนดภาระงานหรือชิ้นงาน หรือกิจกรรมที่เป็นหลักฐานแสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถที่สะท้อนตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ การกำหนดภาระงานหรือชิ้นงาน อาจมีลักษณะ ดังนี้

2.4.1) บูรณาการหลายสาระการเรียนรู้และครอบคลุมหลายมาตรฐานการเรียนรู้ หรือหลายตัวชี้วัด

2.4.2) สาระการเรียนรู้เดียวแต่ครอบคลุมหลายมาตรฐานการเรียนรู้ หรือหลายตัวชี้วัด

2.5) กำหนดเกณฑ์สำหรับประเมินภาระงาน/ชิ้นงาน/กิจกรรม โดยใช้เกณฑ์การประเมิน (Rubrics) หรือกำหนดเป็นร้อยละ หรือตามที่สถานศึกษากำหนด

2.6) สำหรับตัวชี้วัดที่ยังไม่ได้รับการประเมินโดยภาระงาน ให้เลือกวิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม

3) ชี้แจงรายละเอียดของการวัดและประเมินผลให้ผู้เรียนเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ เครื่องมือ ภาระงาน เกณฑ์ คะแนน ตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้

4) การจัดการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ควรวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน ประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน และการประเมินความสำเร็จหลังเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1) ประเมินวิเคราะห์ผู้เรียน การประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนในแต่ละรายวิชา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะและความพร้อมด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่เหมาะสม แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุง ซ่อมเสริม หรือเตรียมผู้เรียนทุกคนให้มีความพร้อม และมีความรู้พื้นฐาน

ซึ่งจะช่วยให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนได้ เป็นอย่างดี แต่จะไม่นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการเรียนมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

4.1.1) วิเคราะห์ความรู้และทักษะที่เป็นพื้นฐานของเรื่องที่จะเรียนรู้

4.1.2) เลือกวิธีการและเครื่องมือสำหรับประเมินความรู้ และทักษะพื้นฐานอย่างเหมาะสม เช่น การใช้แบบทดสอบ การซักถามผู้เรียน การสอบถามผู้ที่เคยสอน การพิจารณาผลการเรียนเดิมหรือพิจารณาแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) ที่ผ่านมา เป็นต้น

4.1.3) ดำเนินการประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้เรียน

4.1.4) นำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อม เช่น จัดการเรียนรู้ พื้นฐานสำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ และเตรียมแผนจัดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ เป็นต้น

4.2) การประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน การประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน เป็นการประเมินที่มุ่งตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียน ในการบรรลุมาตรฐาน/ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้วางแผนไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศไปพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และส่งเสริมผู้เรียน ให้มีความรู้ความสามารถและเกิดพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูล ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนการประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน ที่ดำเนินการอย่างถูกหลักวิชาและต่อเนื่องจะให้ผลการประเมินที่สะท้อนความก้าวหน้า ในการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียนอย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ โดยผู้สอนเลือกวิธีการวัด และประเมินผลที่สอดคล้องกับภาระงาน หรือกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติวิธีการ ประเมินที่เหมาะสมสำหรับการประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน ได้แก่ การประเมิน จากสิ่งที่ผู้เรียนได้แสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นผลจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนสามารถเลือกใช้วิธีการวัด และประเมินผลได้หลากหลาย ดังนี้

4.2.1) เลือกวิธีและเครื่องมือการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ เช่น การประเมินด้วยการสังเกต การซักถาม การตรวจแบบฝึกหัด การประเมินตามสภาพจริง การประเมินการปฏิบัติ เป็นต้น

4.2.2) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินที่กำหนด

4.2.3) ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.2.4) นำผลไปพัฒนาผู้เรียน

4.3) การประเมินความสำเร็จหลังเรียน การประเมินความสำเร็จหลังเรียน เป็นการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียนใน 2 ลักษณะคือ

4.3.1) การประเมินเมื่อจบหน่วยการเรียนรู้

เป็นการประเมินผู้เรียนในหน่วยการเรียนรู้ที่ได้เรียนจบแล้วเพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้พัฒนาการของผู้เรียนเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินวิเคราะห์ผู้เรียน ทำให้สามารถประเมินศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความสำเร็จภายหลังการเรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข วิธีการเรียนของผู้เรียน การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนหรือซ่อมเสริมผู้เรียนให้บรรลุ ตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้อการประเมินความสำเร็จหลังเรียนนี้ จะสอดคล้องกับการประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน หากใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินชุดเดียวกันหรือคู่ขนานกันเพื่อดูพัฒนาการของผู้เรียนได้ชัดเจน

4.3.2) การประเมินปลายปี/ปลายภาค เป็นการประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุง แก้ไข ซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินตัวชี้วัด การประเมินปลายปี/ปลายภาคสามารถใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินได้อย่างหลากหลายและเลือกใช้ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดอาจใช้แบบทดสอบชนิดต่าง ๆ หรือประเมินโดยใช้ภาระงานหรือกิจกรรม โดยมีขั้นตอนหรือวิธีการ ดังนี้ 1) เลือกวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผล 2) สร้างเครื่องมือประเมิน 3) ดำเนินการประเมิน 4) นำผลการประเมินไปใช้ตัดสินผลการเรียน ส่งผลการเรียนซ่อมเสริม แก้ไขผลการเรียน

Angelo (1991, pp. 17–31) และ Angelo and Cross (1993) สรุปว่าการประเมินผลการเรียนรู้เป็นวิธีการที่ครูใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็นว่านักเรียน เรียนรู้อย่างไรและคิดอะไร วัตถุประสงค์ของการประเมินผล คือ เพื่อให้ครูและนักเรียนได้รับสารสนเทศและรับรู้ความต้องการที่ลึกซึ้งซึ่งสำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพของการเรียนรู้ ซึ่งการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

- 1) เลือกจุดเน้นของชั้นเรียน
- 2) มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายหรือคำถามที่ประเมินค่าได้
- 3) วางแผนโครงการการประเมินในชั้นเรียนที่มุ่งเน้นไปยังเป้าหมายหรือคำถาม
- 4) สอนบทเรียนที่เป็นเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือคำถาม
- 5) ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ
- 6) วิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับของนักเรียน
- 7) แปลความหมายของผลลัพธ์และกำหนดการตอบสนองที่เหมาะสมในการปรับปรุงการเรียนรู้
- 8) การสื่อสารผลลัพธ์ เป็นการทดลองใช้การตอบสนอง
- 9) ประเมินผล ผลกระทบจากการสอนและการเรียนรู้ของโครงการนี้
- 10) ออกแบบการติดตามผลโครงการวิจัยชั้นเรียน

Black and William (Chappuis and Chappuis, 2002, pp. 83–85; as cited in Black and William, 1998) ได้สรุปกระบวนการประเมินผลไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ครูอธิบายเป้าหมายการเรียนรู้ในแนวทางที่จะช่วยให้นักเรียนได้เข้าใจว่า อะไรคือสิ่งที่พวกเขาคาดหวังที่จะรู้และสามารถที่จะทำได้
- 2) นักเรียนอภิปรายรูปแบบของการปฏิบัติตามที่พวกเขาเข้าใจในระดับของผลสัมฤทธิ์ที่พวกเขาตั้งจุดมุ่งหมายไว้

3) นักเรียนทำความเข้าใจแผนการประเมิน โดยพิจารณาว่า เป้าหมายของการเรียนรู้แต่ละอย่างจะถูกประเมินเมื่อไหร่ อย่างไร และจะได้รับสารสนเทศอย่างไร ในแต่ละจุดมุ่งหมายของการประเมิน ทั้งการประเมินเพื่อวินิจฉัยเพื่อพัฒนาและเพื่อสรุปผล

4) นักเรียนลงมือปฏิบัติ รับข้อมูลย้อนกลับ และใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ก่อนการประเมินเพื่อสรุปผล

5) นักเรียนระบุจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองและตั้งเป้าหมายสำหรับปรับปรุง โดยใช้คำที่เฉพาะเจาะจงซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

Chappuis and Stiggins (2002, pp. 13-14) สรุปว่า ระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูต้องรู้กระบวนการของการประเมินผลการเรียนรู้โดยการตอบคำถามดังต่อไปนี้

1) ประเมินทำไม เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินและการสื่อสาร ว่าผลลัพธ์จะถูกนำไปใช้อย่างไรและโดยใคร

2) ประเมินอะไร เป็นการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนให้ชัดเจนและมีคุณค่า

3) ประเมินได้อย่างไร เป็นการระบุวิธีการประเมินที่เหมาะสมและกระบวนการประเมินที่ทำให้มั่นใจได้ว่าผลลัพธ์จะถูกต้องแม่นยำ

4) สื่อสารอย่างไร เป็นการระบุแนวทางการบันทึกและสรุปผลการประเมิน

จากที่กล่าวมา พบว่า กระบวนการของการประเมินการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ดีควรตอบคำถามให้ได้ว่า ประเมินทำไม ประเมินอะไร ประเมินอย่างไร สื่อสารอย่างไร และนักเรียน มีส่วนร่วมได้อย่างไร ซึ่งสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงในกระบวนการประเมิน คือ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน การวางแผนการประเมินที่สอดคล้องและครอบคลุมเป้าหมายของการเรียนรู้ ดังนั้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ 1) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้/สิ่งที่มุ่งประเมิน 2) เลือกวิธีและเครื่องมือการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด 3) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินที่กำหนด

4) ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงแก้ไข และ 6) นำผลการประเมินไปใช้ตัดสินผลการเรียน ส่งผลการเรียนซ่อมเสริมแก้ไขผลการเรียน นำผลไปพัฒนาผู้เรียน

2.4 การประเมินผลการเรียนรู้ของครูระดับประถมศึกษา

การประเมินผลการเรียนรู้ของครูระดับประถมศึกษา

เป็นไปตามกรอบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 1-15) ซึ่งได้อธิบายแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ การวัดและประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึกวิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพการประเมินระหว่างการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้ เป็นการวัดและประเมินผลย่อย (Formative assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียน ประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยง ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้ พอกพูนแก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้องตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้ ประการที่สอง คือ การวัดและประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วย การเรียนจบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียนให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงออก

ถึงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างนักเรียน

2) ระดับการประเมิน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้จัดให้มีระดับการประเมินไว้ 4 ระดับ ได้แก่ การประเมินระดับชั้นเรียน การประเมินระดับสถานศึกษา การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการประเมินระดับชาติ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ 1) การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผล ที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัด การเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเอง หรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ผ่าน ตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าใน การเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ ยังเป็นข้อมูลให้ ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด 2) การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการ เพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินความสามารถ ในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียน ของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษา จะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการ จัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน 3) การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมิน คุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่

การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำ และดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

จะเห็นได้ว่าการประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เน้นที่การวัดและการประเมิน ซึ่งจะนำไปสู่สภาพที่แท้จริงของผู้เรียน และสภาพจริงของการเรียนการสอนเป็นการวัดผลที่เน้นการพัฒนาตน จากสิ่งที่คุณเรียนได้แสดงออกชัดเจน สะท้อนให้เห็นความสามารถหลายอย่าง และสอดคล้องกับสมรรถนะที่สำคัญจากการลงมือปฏิบัติจริง ข้อมูลการประเมินต้องมาจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลให้สัมพันธ์เป็นเนื้อเดียวกัน ดังนั้น การประเมินผลการเรียนรู้ที่สำคัญของครูระดับประถมศึกษาเพื่อให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับแนวทางการประเมินตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ดังนั้น สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล ได้ว่า การประเมินผลมีความหมายสำคัญ คือ มุ่งหาคำตอบว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่/เพียงใด ดังนั้น จึงควรจัดการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบ/วิธีการที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการวัดและประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างแท้จริงของนักเรียนและมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ

- 1) เพื่อวินิจฉัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและกระบวนการ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของนักเรียน และเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ได้เต็มตามศักยภาพ 2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่ตัวนักเรียนเองว่าบรรลุตามมาตรฐาน

การเรียนรู้เพียงใด 3) เพื่อใช้ข้อมูลในการสรุปผลการเรียนรู้และเปรียบเทียบถึงระดับพัฒนาการของการเรียนรู้ ซึ่งมีหลักการของการประเมินผล คือ การจัดการภารกิจหนึ่ง ที่ทำควบคู่ไปกับการเรียนการสอนที่ต้องประเมินคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนออกมา เป็นระดับคะแนน ซึ่งจะถูกต้อง เชื่อถือได้เพียงใด ขึ้นอยู่กับการเลือกวิธีการประเมินและเกณฑ์ การประเมินที่เหมาะสม ทั้งนี้ จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้ชัดเจนและสอดคล้อง กับหลักสูตร และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งการประเมินผลการเรียนรู้ มีความจำเป็นจะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีการประเมินก่อน ระหว่างและหลังจาก เสร็จสิ้นการเรียนการสอน ครอบคลุมความก้าวหน้าด้านความรู้/ทักษะ พัฒนาการของผู้เรียน และคุณธรรม ผลการประเมินสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สำหรับ ขั้นตอนสำคัญของการประเมินผล มีดังนี้ 1) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้/สิ่งที่มุ่งประเมิน 2) เลือกวิธีและเครื่องมือการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด 3) สร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินที่กำหนด 4) ดำเนินการวัดและ ประเมินผลการเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5) การให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงแก้ไข และ 6) นำผลการประเมินไปใช้ตัดสินผลการเรียน ส่งผลการเรียน ขอมเสริมแก้ไขผลการเรียน นำผลไปพัฒนาผู้เรียน

3. แนวคิดของวัฒนธรรมการประเมินผล

จากแนวคิดของวัฒนธรรม และแนวคิดของการประเมินผล เมื่อนำคำ ทั้งสองมารวมกันเป็นวัฒนธรรมการประเมินผล นั้น SCOEA (2001) และ Sanders (2002) ได้ให้ความหมายของคำนี้ได้ คือ วัฒนธรรมการประเมินผล เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Continuous evaluation) และเป็น การประเมินที่บุคคล นำการประเมินเข้าไปผสมผสานและบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีการดำเนินการปฏิบัติในทุก ๆ วัน แทนการใช้การประเมินเฉพาะขั้นตอนสุดท้าย ของการปฏิบัติงาน ถือว่าการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบและวัฒนธรรม การทำงานของบุคคลในทุกระดับขององค์กร และวิชญ์ ทรัพย์สมบัติ (2549) ได้สรุปนิยาม ของวัฒนธรรมการประเมินผลไว้ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมการประเมินเป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้ร่วมกัน และแสดงออกมาในลักษณะของความเชื่อที่มีต่อการประเมิน 2) วัฒนธรรมการประเมิน เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่บุคคลที่แสดงออกมาในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ประเมิน และ 3) วัฒนธรรมการประเมิน คือ การปฏิบัติงานด้านการประเมินที่มี

การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติเป็นประจำโดยการบูรณาการงานประเมินเข้ากับ
แผนงานปกติที่ได้ปฏิบัติ

นอกจากนี้ มีนักการศึกษาหลายท่านได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะ
ของวัฒนธรรมการประเมินผลไว้ ดังนี้

วิชณุ ทรัพย์สมบัติ (2549) สรุปลักษณะของวัฒนธรรมการประเมินผล
ไว้ 2 ลักษณะ คือ

1) วัฒนธรรมการประเมินเป็นลักษณะและพฤติกรรมด้านการประเมิน
ของบุคคลเป็นความรู้ความเข้าใจ ทักษะและการปฏิบัติงานด้านการประเมิน เช่น การใช้
ประโยชน์จากผลการประเมิน การใช้การประเมินอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้การประเมิน
เป็นวาระการประชุมขององค์กร บุคคลในองค์กรสอบถามหรือสนใจข้อค้นพบที่ได้จาก
การประเมิน เป็นต้น

2) วัฒนธรรมการประเมินเป็นความเชื่อและการเห็นคุณค่า
ของการประเมิน ได้แก่ การยอมรับและเรียกร้องให้มีการประเมิน การเข้าใจเหตุผล
ของการประเมิน ความเข้าใจของบุคคลว่าการประเมินเป็นการปฏิบัติเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา
การนำเอาทัศนคติและแนวการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงาน
กระบวนการประเมินเป็นกระบวนการที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและอิงการสอน มีความ
หลากหลาย ครอบคลุมและอาศัยความร่วมมือส่วนรวม กระบวนการประเมินอาศัยความอ่อนน้อม
ถ่อมตน ผู้มีส่วนร่วมในการประเมินมีความเป็นสหวิทยาการ กระบวนการประเมินมุ่งค้นหา
ความจริงและสามารถตรวจสอบได้ ไม่หยุดนิ่ง การประเมินมุ่งการพัฒนาและการปรับปรุง
ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร/หน่วยงาน การเผยแพร่ผลการประเมิน และการสนับสนุน
ให้เกิดการประเมินเป็นกระบวนการคัดเลือกและตรวจสอบคุณภาพของบุคคลในองค์กร
 เป็นต้น

Murphy (1999) ได้ระบุลักษณะของวัฒนธรรมการประเมินผล คือ
สมาชิกในองค์กรยอมรับให้มีการใช้การประเมินภายในองค์กร สมาชิกเข้าใจเหตุผลที่องค์กร
ต้องมีการประเมิน สมาชิกสามารถออกแบบหรือสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบ
การประเมินที่ใช้ภายในองค์กรได้ และสมาชิกใช้ผลจากการประเมินโดยเฉพาะการสนับสนุน
ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนารายในองค์กร

Trochim (2002) กล่าวว่า วัฒนธรรมการประเมินผลเป็นมุมมองของการทำความเข้าใจว่าการประเมินอิงอยู่กับการปฏิบัติงานการประเมินเป็นวิธีการเสาะหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วย วงจรของการดำเนินงาน 4 ชั้น ได้แก่ การคาดคะเน การปฏิบัติ การพิสูจน์ตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

จึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมการประเมินผล (Evaluation culture) มีความหมาย คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ประสบการณ์ อาจจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์หรือค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานหรือปฏิสัมพันธ์ที่การถ่ายทอด การสืบต่อ ความต่อเนื่องกันมาจนเป็นแบบอย่างพฤติกรรม ประเพณี ระเบียบแบบในด้านการมุ่งหาคำตอบว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม และค่านิยม อันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ เพียงใด มีการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการวัดและประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างแท้จริงของนักเรียน และมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ 1) เพื่อวินิจฉัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและกระบวนการ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของนักเรียน และเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะได้เต็มตามศักยภาพ 2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่ตัวนักเรียนเองว่าบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้เพียงใด ดังนั้น วัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา มีจึงมีลักษณะสำคัญ คือ

1) วัฒนธรรมการประเมินผลในลักษณะที่เป็นความรู้ ความเข้าใจ ที่เกี่ยวข้องของเรื่องนั้น เช่น แนวคิดและหลักการของเรื่องนั้น เนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความรู้ถึงวิธีปฏิบัติที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น เป็นต้น

2) วัฒนธรรมการประเมินผลในลักษณะที่เป็นทักษะของการปฏิบัติด้วยความรู้ความเข้าใจที่มี รวมถึงจากความเชื่อและค่านิยมที่จะส่งผลให้งานนั้นสำเร็จ เช่น การลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องเมื่อได้เรียนรู้เนื้อหาหรือได้รับรู้ถึงคุณค่าหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น เป็นต้น

3) วัฒนธรรมการประเมินผลในลักษณะที่เป็นความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อเรื่องนั้นอันจะส่งผลต่อการนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวัน เช่น การเห็นความสำคัญ การรู้ถึงผลดี ผลเสียของการปฏิบัติและปฏิบัติ การตระหนักในคุณค่าและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติของเรื่องนั้น เป็นต้น

4) วัฒนธรรมการประเมินผลในลักษณะที่มีการกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เช่น เมื่อได้เรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจ มีความเชื่อและค่านิยมในการปฏิบัติ และมีทักษะปฏิบัติที่ถูกต้อง แล้วนำไปสู่การใช้งานหรือปฏิบัติงานจนเป็นนิสัยอย่างเป็นประจำต่อเนื่อง

สรุป วัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ เพื่อนำไปใช้เป็นตัวแปรตามของการวิจัย คือ 1) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 2) มีทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 3) มีความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) มีการปฏิบัติผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Professional Learning Community เรียกโดยย่อว่า PLC โดยมีนักวิชาการหลายคนให้คำนิยามชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า หมายถึง สังคมหรือกลุ่มคนที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ จึงมีการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของหน่วยงานหรือชุมชนที่ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องพร้อม ๆ กันเกี่ยวกับการอนุรักษ์ บำรุงรักษา พัฒนา ฟื้นฟู ปกป้อง คุ้มครอง พิทักษ์ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่และปลูกจิตสำนึกให้แก่สมาชิกได้เรียนรู้ด้วยวิธีการผ่านผู้รู้ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ

แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและจากองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งทำให้สมาชิก สามารถสร้าง ความรู้ สร้างทักษะและมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้เป็นเครื่องมือ ในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน หรือชุมชนนั้น ๆ

พิมพอร์ สดเอี่ยม (2555) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ครู ผู้บริหาร นักเรียนและผู้ปกครองรวมพลังร่วมมือกัน ทำงานเพื่อแสวงหาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ที่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำของครู มีการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เน้นผลการปรับปรุง และมีการสนทนากันเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 139) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครู (PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษ ที่ 21 (21st Century Skill) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่ การศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่องเป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจร ไม่รู้จบ นั่นคือ “การพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI-Continuous quality improvement) และอีกความหมายหนึ่งที่ได้เสนอไว้ในหนังสือ วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ว่า PLC คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงาน ของครูและนักการศึกษา

เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558) ได้กล่าวถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ว่าเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้ จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุน ซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมาย การเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและ ผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงาน ร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

- 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
 - 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน
 - 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย
 - 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน
 - 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน ประกอบด้วย
 - 5.1) Honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง
 - 5.2) Option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น
 - 5.3) Patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่น ทุ่มเท พยายามจนเกิดผลชัดเจน
 - 5.4) Efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมตัว ร่วมใจ รวมพลังร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนาวินิจฉัยครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน
- Hord (1997) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้สังคมที่สร้างขึ้น และได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กันเกิดการทดสอบแนวความคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปล

ความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกันเมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง (ทั้งจากหนังสือ บทความ หรือวิดีโอ) ถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าว ได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดเป็นความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

DuFour (1998) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นการรวมพลังความร่วมมือของครู (Collaborative of teachers) ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียน ให้ทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) โดยใช้กระบวนการดังกล่าวในชั้นเรียน เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมุ่งที่ผลของการปรับปรุง

Sergiovanni (2001) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเป็นโรงเรียนที่เหมือนกับ “ชุมชนเครือข่าย” (Nested communities) เป็นแหล่งรวมของคนที่เกาะเกี่ยวกันด้วยค่านิยมพื้นฐานที่นำไปสู่ความผูกพันกันทั้งความถูกต้องและความรับผิดชอบ

Toole and Louis (2002, p. 11) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

Reichstetter (2006) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมพลังร่วมมือกัน (Collaborate) ของสมาชิกของทีม เพื่อปรับปรุงโรงเรียน โดยการประชุมสนทนากันเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนที่ต้องให้เป็นที่ไปตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ยึดตามหลักสูตร และต้องอาศัยความสามารถของครูและผู้บริหารในการประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน ซึ่งขึ้นอยู่กับความท้าทายของบริบทของแต่ละโรงเรียน

สรุปได้ว่าจากความหมายที่รวบรวมมา ความหมายของ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” คือ การร่วมมือร่วมใจกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ในการทำงานอย่างร่วมมือ มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่อง

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ
เพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(Professional learning community : PLC) ได้ระบุองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เปรียบเทียบ
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. และมาตรฐานของสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ซึ่งพบว่าการจัดการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญกับชุมชนการเรียนรู้ทั้งในระดับครูผู้สอน
และระดับผู้เรียน ซึ่งมีหลักการและแนวทางคล้าย ๆ กัน สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วย

- 1) ทีมเรียนรู้
- 2) แหล่งเรียนรู้
- 3) กระบวนการเรียนรู้
- 4) เครือข่าย
- 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้กล่าวถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ ประกอบด้วย

- 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms & values)
- 2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning)
- 3) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration)
- 4) การชี้แนะการปฏิบัติ (Reprivatized practice)
- 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบในการทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ประสบผลสำเร็จ
ไว้ 6 ประการ คือ

1) วิสัยทัศน์ โดยจะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ โปร่งใส ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการกระตุ้น ให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2) ความร่วมมือ คือ สมาชิกที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึก เพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

3) กระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน อย่างต่อเนื่อง คือ จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้แก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4) สมรรถนะและศักยภาพความพร้อม คือ จะต้องมีความเข้มแข็ง ฟังตนเองได้และมีความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ความพร้อม ใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

5) การจัดการความรู้ คือต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ ที่มีอยู่ในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชนอย่างเป็นระบบและเข้าใจง่าย รวมทั้งต้องรู้จัก สร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน คือ ต้องมีความร่วมมือในหลาย ๆ ด้าน เช่น ทุน กิจกรรม วิชาการ มีการจัดการกลุ่มและ เครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่องครอบคลุม ในทุกบริบทเพื่อนำมาใช้ในการจัดการความรู้

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 6 ประการ ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 3 ประการ คือ มีการแบ่งปันอำนาจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทาง ในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร

3) การเรียนรู้ร่วมกัน และประยุกต์การเรียนรู้ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน

4) สภาพการณ์ที่สนับสนุน ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีโครงสร้างทางกายภาพ และมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล

5) แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

6) ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการพัฒนามิติบุคคล และมีการพัฒนามิตिसังคม

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2555) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ ได้แก่

- 1) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values and vision)
- 2) การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared and supportive leadership)
- 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective learning and application)
- 4) การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล (Shared personal practices)
- 5) การมีเงื่อนไขสนับสนุน (Supportive conditions)

สุภาพ ยืนคำพะเนาว์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1) โครงสร้างและสิ่งสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและการนับถือ

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร

3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประกอบด้วย การเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของนักเรียน

4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และการสะท้อนผล
การปฏิบัติ

5) การร่วมมือ ประกอบด้วย การเรียนรู้ของนักเรียน
และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

6) เป้าหมาย ประกอบด้วย ครูมืออาชีพ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน
และการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด 3 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง

อมรา จำรูญศิริ (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ประการ ได้แก่

1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and shared
leadership)

2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values and
vision)

3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective learning
and application of learning)

4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Supportive conditions)

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared personal practice)

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ 5 ประการของชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)

2) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

3) การเรียนรู้/พัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and
development)

4) กัลยาณมิตรชุมชน (Caring community)

5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไว้ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม
- 2) ความเป็นผู้นำและการชี้นำ
- 3) สิ่งแวดล้อมเชิงบวก
- 4) การปฏิบัติส่วนบุคคล

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ 6 ประการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
- 2) ทีมรวมแรงรวมใจ (Collaborative teamwork)
- 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)
- 4) การเรียนรู้/พัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and

development)

- 5) กัลยาณมิตรชุมชน (Caring community)
- 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ 5 ประการ คือ

- 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision)
- 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective

responsibility for students learning)

- 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional

inquiry)

- 4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)

- 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์

ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา 6 องค์ประกอบประกอบด้วย

- 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้
 - 1.1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared vision)
 - 1.2) เป้าหมายร่วม (Shared goals)
 - 1.3) คุณค่าร่วม (Shared values)
 - 1.4) ภารกิจร่วม (Shared mission)
 - 2) ทีมรวมแรงรวมใจ (Collaborative teamwork)
 - 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้
 - 3.1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม
 - 3.2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก
 - 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้
 - 4.1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
 - 4.2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
 - 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)
- Hord (1997) จำแนกองค์ประกอบหลักของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 5 มิติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ได้แก่
- 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบร่วมกัน (Supportive and shared leadership)
 - 2) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision)
 - 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective learning application)
 - 4) การมีเงื่อนไขสนับสนุน (Supportive conditions)
 - 5) การปฏิบัติงานร่วมกัน (Shared practice)
- DuFour and Eaker (1998) ได้กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้
- 1) การแลกเปลี่ยนพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม (Shared mission, vision, and values)
 - 2) ความต้องการร่วมกัน (Collective inquiry)

- 3) ทีมงานที่ให้ความร่วมมือกัน (Collaborative teams)
 - 4) การปฏิบัติงานและการทดลอง (Action orientation and experimentation)
 - 5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)
 - 6) การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Results orientation)
- ความมีเอกลักษณ์ขององค์ประกอบเหล่านี้ คือ มุ่งให้ความสำคัญการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก

Vescio, Ross & Adams (2008) อธิบายลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) สร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจร่วมกัน เกี่ยวกับความคิดที่ต้องร่วมกันเกี่ยวกับนักเรียน ความสามารถในการเรียนรู้ บทบาทของผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร การใช้เวลาในโรงเรียน
- 2) เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) มีการไตร่ตรอง สนทนากันเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนานักเรียน)
- 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานระหว่างบุคคล วิธีพัฒนางาน การแก้ปัญหา เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน
- 5) รวมพลังร่วมมือกันปฏิบัติงาน

The National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF) (2010) กล่าวถึง 6 ปัจจัย ที่ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) ค่านิยมร่วมกันและเป้าหมาย (Shared values and goals)
- 2) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (Collective responsibility)
- 3) การประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic assessment)
- 4) การตรวจสอบตัวเองและกำกับ การ (Self-directed reflection)
- 5) การตั้งค่าที่มีเสถียรภาพ (Stable settings)
- 6) การสนับสนุนความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง (Strong leadership support)

Martin M. (2011) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
มีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
 - 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Collective responsibility for learning)
 - 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การพัฒนางานเกิดการได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะ การปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐาน สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร
 - 4) การร่วมมือรวมพลังเป็นทีม (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของบุคลากรในภาพรวมทั้งหมดขององค์กร และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
 - 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการปฏิบัติงาน วิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน
- สรุป องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) มีองค์ประกอบหลักสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน 2) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ และ 4) การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล

3. แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2552) กล่าวว่าไว้ว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องดำเนินโดยยึดหลักการที่ว่าการศึกษาและการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการดำรงชีพและการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) การสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
- 2) การกำกับติดตามและประเมินผล
- 3) การสนับสนุนผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การสรุปลองค์ความรู้ที่จำเป็น
- 5) การสร้าง เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กัมพล ไชยพันธ์ (2554) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าควรมีการกำหนดนโยบายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ชัดเจนรองรับสร้างความรู้ความเข้าใจ หากจุดเริ่มต้นในชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน สร้างความสนใจในวงกว้าง พัฒนาบุคลากรที่จะเป็นผู้ดำเนินงานวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ จัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานวิเคราะห์ศักยภาพของหุ่นส่วน ดำเนินการตามแผนกิจกรรม ติดตามประเมินผล ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน สร้างเครือข่าย และหามาตรการในการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อศิษย์ ครูอาจเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มสาระของตนเองในโรงเรียน หรือเรียนรู้กับเพื่อนครูต่างโรงเรียนก็ได้ โดยการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้หรือจับคู่บัดดี้เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีใจจดจ่ออยู่ที่ Learning Outcome โดยหาทางส่งเสริมการวัด Learning Outcome เป็นระยะ ๆ สร้างเป้าหมายชื่นชมหรือเฉลิมฉลองเมื่อโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในแต่ละระยะ และส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งแสวงหาทรัพยากรในพื้นที่เพื่อการสร้าง PLC ประสบความสำเร็จ

แสงหล้า เรื่องพยัคฆ์ (2555) กล่าวว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถทำได้โดย

1) หน่วยงานและชุมชนจะต้องมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือแบบหุ้นส่วนและมีส่วนร่วม

2) สร้างโอกาสการเข้าถึงการเรียนรู้ของบุคลากร

3) การส่งเสริมและการสร้างกลไกเพื่อการเรียนรู้

4) สร้างและพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อการเรียนรู้

5) พัฒนา ระบบการบริการความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

6) แสวงหาภาคีเครือข่าย การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยการสำรวจวิเคราะห์ และจำแนกประเภทเครือข่ายเพื่อนมาเป็นข้อมูลในการประสานความร่วมมือ เพื่อให้สามารถทำกรอบและแผนงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) การสร้างแรงจูงใจด้วยการยกย่องและให้รางวัล

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556) ให้ทรรศนะไว้ว่า ในการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพ ควรประกอบด้วย

1) การจัดกิจกรรมที่จำเป็นต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนระหว่างกัน มีการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มบุคคลมากขึ้น ลดความรู้สึกลิดเดี่ยวย

2) การสร้างค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกัน

3) ปรับโครงสร้างใหม่ ให้รองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพพร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาโดยเฉาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดในอนาคต

4) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (Professional community culture) เช่น ลดความเป็นองค์การที่ยึด “วัฒนธรรมแบบข้าราชการ หรือ Bureaucratic culture” ไปสู่ “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ หรือ Collegial culture” สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)” ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive skill base) และการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ บุคลากร

จึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สร้างวัฒนธรรมการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Open to innovation) โดยเฉพาะองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation)

จะเห็นได้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงสรุปได้ว่าการที่จะสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นนั้นควรจะต้องมีการปฏิบัติสำคัญที่มีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน (Building a support structure of professional learning community) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจ และค่านิยมเป้าหมายร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ รวมถึงความรู้ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติกิจกรรม เช่น การเรียนรู้เรื่อง การเรียนรู้เรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้เรื่องเทคนิคการบันทึกอนุทิน (Log Book) การเรียนรู้เทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review–AAR) การเรียนรู้กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) หรือกิจกรรมเรื่องเล่าที่ได้ทำ (Story doing) เป็นต้น

2. การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ (Collaborative learning) ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ร่วมกันทั้งบทบาทของผู้ให้และบทบาทของผู้รับ ผู้พูดและผู้ฟัง มีการแบ่งหน้าที่บทบาทความรับผิดชอบในการเรียนรู้แต่ละเรื่องร่วมกัน มีการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติกิจกรรม

3. การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Joint action for learner development) เมื่อได้ร่วมเรียนรู้ด้วยกันอย่างร่วมมือร่วมใจแล้ว สมาชิกของชุมชนจะได้ปฏิบัติการร่วมกันตามเป้าหมายของภาระงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และอาจสะท้อนการปฏิบัติอย่างทันที่ขณะที่ขณะปฏิบัติกิจกรรมอย่างกัลยาณมิตร

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร (Providing friendly feedback) เมื่อปฏิบัติกิจกรรมเสร็จสิ้น หรือระหว่างปฏิบัติกิจกรรม สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตรเพื่อให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข และได้เรียนรู้ร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

1) ความหมายรูปแบบ 2) องค์ประกอบรูปแบบ 3) การพัฒนาและการประเมินรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

“รูปแบบ” (Model) เป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวิชาการ รูปแบบหรือตัวแบบนี้มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Model” ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้คำว่า รูปแบบ เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจและนำไปสู่การศึกษาหลักการพัฒนารูปแบบการสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลต่อไป ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, หน้า 46) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองของจริงหรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎี หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมของการปฏิบัติก็ได้

กิ่งฟ้า สินธุวงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง แบบแผนที่แสดงถึงขั้นตอนหรือกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยมีวิธีการสร้างหรือพัฒนาที่อาศัยการศึกษาแนวคิด ปรัชญา และทฤษฎีต่าง ๆ โดยมีการทดลองใช้หรือพิสูจน์ว่าเหมาะสมแล้วก่อนนำรูปแบบมากำหนดหรือดำเนินการใช้อย่างเป็นระบบหรือมีใช้สถานการณ์จริง

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) กล่าวว่า รูปแบบ จำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์ เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ทิตนา เขมมณี (2552, หน้า 220) ให้ความหมายรูปแบบว่าเป็นรูปธรรมของความคิด ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย เป็นแผนผัง ไต่อะแกรมหรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น ถือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

Bardo and Hartman (1982, pp. 22–24) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจไม่ใช้การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม

Tosi and Canoll (1982, p. 163) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ จนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ

Stoner and Wankel (1986, p. 12) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Keeves (1994, p. 33) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง que แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบสำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ สามารถจัดประเภทของรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) Analog Models หมายถึง แบบหุ่นจำลองเชิงเทียบเคียง

โดยวิธีการจำลองจากของจริงหรือคล้ายกับของจริง อาจมีขนาดแตกต่างจากขนาดจริงไปบ้าง เช่น หุ่นจำลองรถยนต์ หุ่นจำลองเครื่องบิน เป็นต้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเชิงกายภาพ จุดอ่อนที่พบ คือ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบในแบบจำลองได้อย่างชัดเจน

2) Semantic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบาย

หรือเรียกว่า รูปแบบเชิงข้อความโดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบเกี่ยวกับเจตคติ รูปแบบเกี่ยวกับผลการเรียนแบบต่าง ๆ จุดอ่อนของรูปแบบนี้ คือ ขาดความชัดเจน ยากแก่การทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ

3) Schematic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้แผนภูมิ (diagram)

แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างขององค์กรการบริหารงาน เป็นต้น

4) Mathematic Models หมายถึง รูปแบบที่แสดงออกในรูปของสูตร

หรือสมการทางคณิตศาสตร์จึงมักเรียกรูปแบบนี้ว่า รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ โดยเริ่มมีการนำมาใช้ในช่วงปีคริสต์ศักราช 1960 ในสาขาวิชาการวัดผลการศึกษา ต่อมาได้ขยายผลไปทางด้านการศึกษาและการศึกษาและสาขาวิชาอื่น ๆ เพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ และนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น ๆ ได้

5) Causal Models หมายถึง รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบ

ที่อยู่ในระดับชั้นสูงโดยมีตัวแปรแต่ละตัว แสดงความสำคัญเชิงสาเหตุกับตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

5.1) Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์

ของสาเหตุหรือตัวแปรอื่นที่มีเส้นทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียวหรือไม่มี ความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2) Non-Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์

ของสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่น ๆ ภายในรูปแบบนั้น คือ ทั้งความสัมพันธ์ไปและย้อนกลับได้

Raj (1996, p. 241) ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

- 1) รูปแบบ หมายถึง รูปร่างของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพโดยการลดทอนเวลาความพอเหมาะและกาลเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น
- 2) รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ รูปแบบ หมายถึง แบบแผนของความสัมพันธ์ ที่แสดงถึงการทำงานหรือกรอบความคิดในการทำงานทั้งด้านหลักการ วิธีการดำเนินการ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 179-180) ได้พัฒนารูปแบบ การจัดการศึกษาต่อเนื่องสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 ประการ ได้แก่

- 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง
- 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง
- 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง
- 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง
- 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง
- 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, หน้า 274-275) ได้พัฒนารูปแบบ การจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา
- 2) หลักสูตร

- 3) การจัดการเรียนรู้
- 4) การประเมินผลการเรียนรู้
- 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับ

การศึกษา

- 6) การบริหารและการจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มเป้าหมาย
- 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ
ด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) หลักการของรูปแบบ
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ
- 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ
- 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ
- 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 10) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบ
ของรูปแบบที่ดีว่าควรประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
- 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
- 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ
- 5) แนวการประเมินรูปแบบ
- 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ
- 7) ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

เบญจวรรณ กิสุขพันธ์ (2551, หน้า 297) ได้เสนอองค์ประกอบ
ของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่ใช้สำหรับพัฒนา
ครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย ไว้ 7 องค์ประกอบ คือ

- 1) หลักการ (Principle)
- 2) วัตถุประสงค์ (Objective)
- 3) เป้าหมาย (Target)
- 4) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ (Decisive attribution)
- 5) แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ (Implementation)
- 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบ (Success factor)
- 7) ผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นหลังการใช้รูปแบบ (Result)

สำราญ กำจัดภัย (2560, หน้า 108) ได้กำหนดองค์ประกอบ
ของรูปแบบการพัฒนาศมรรณะนัศึกษาคครูในการเตรียมฝึกปฏิบัติการสอนไว้
8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ
- 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ
- 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ
- 4) หลักการของรูปแบบ
- 5) กรอบสมรรณะที่จำเป็นต้องพัฒนา
- 6) โครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบ
- 7) กระบวนการพัฒนาศมรรณะ
- 8) การวัดและประเมินผล

ซึ่ง สำราญ กำจัดภัย ได้กล่าวถึงข้อเสนอแนะของ ทิศนา
แหมมณี ที่ได้เสนอไว้ว่า องค์ประกอบหลักของรูปแบบมีเหมือนกัน ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย
ของรูปแบบ 2) หลักการหรือแนวคิดพื้นฐาน 3) โครงสร้างเนื้อหา หรือกรอบเนื้อหาสมรรณะ
ที่ต้องการพัฒนา 4) แนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการพัฒนา และ 5) การประเมินผล
การพัฒนา ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นส่วนที่สามารถเพิ่มเติมได้ตามเห็นสมควร

Brown and Moberg (1980, pp. 16–17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมา
จากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency
Approach) เสนอว่า รูปแบบประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) สภาพแวดล้อม (Environment)
- 2) เทคโนโลยี (Technology)
- 3) โครงสร้าง (Structure)

4) กระบวนการจัดการ (Management process)

5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

Bardo and Hartman (1982, p. 15) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วย รายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1) ปัจจัยนำเข้า

2) กระบวนการ

3) ผลผลิต

4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบ เกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

Bush (1986, p. 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารูปแบบขององค์การทางการศึกษา 4 องค์ประกอบ คือ

1) เป้าหมาย

2) โครงสร้างองค์การ

3) สภาพแวดล้อม

4) ภาวะผู้นำ

ดังนั้น สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ จะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นเป็นหลัก ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ข้อมูลและแนวคิดต่าง ๆ พร้อมทั้งนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลด้วยแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ได้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของ

รูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) ขอบข่ายของการพัฒนา
6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม และ 7) การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาและการประเมินรูปแบบ

การสร้างหรือการพัฒนาในรูปแบบเป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้ อะไรและสิ่งที่ได้อธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถ นำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ส่วนการประเมินรูปแบบมีความจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นการตรวจสอบรูปแบบนั้น ๆ ว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทียบตรงเชื่อถือเพียงใด ผลการประเมินรูปแบบจะนำไปสู่การยอมรับหรือ ปฏิเสธรูปแบบนั้น ๆ และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่องการพัฒนาในรูปแบบ ดังนี้

เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์ (2551, หน้า 177-178) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนา ครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยแบ่งการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ

- 1) กำหนดกรอบแนวคิด
- 2) ศึกษาความต้องการและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู
- 3) ร่างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู
- 4) ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้
- 5) การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 83) ได้เสนอขั้นตอนสุดท้ายในการพัฒนา รูปแบบ คือ การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปอาจจะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งต่อไปนี้ ตามความเหมาะสมของรูปแบบ เวลาและงบประมาณในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ

2) ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้วยความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์พร้อมให้ข้อเสนอต่อไป

3) ตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป หลังจากได้ข้อมูลจากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยควรได้ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบเพิ่มเติม พร้อมกับสรุปข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เห็นว่าสำคัญต่อรูปแบบและการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป

ประยงค์ กลั่นฤทธิ์ และคณะ (2556, หน้า 47) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1) การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2) การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3) การขยายผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Willer (1986, p. 83) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ

2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

Joyce Weil (1996, pp. 359–364) ได้สรุปสาระสำคัญของการพัฒนารูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1) รูปแบบต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ และประกอบด้วย เป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎีและข้อสมมติที่รองรับรูปแบบ หลักการและมโนทัศน์สำคัญที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ

2) เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลายต้องมีการวิจัย เพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพการใช้สถานการณ์จริงและนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เรื่อย ๆ

3) การพัฒนารูปแบบอาจออกแบบให้ใช้ได้อย่างกว้างขวางหรือเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

4) การพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ เช่น ถ้าผู้ใช้นำรูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักจะทำให้เกิดผลสูงสุด แต่ก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่า เหมาะสม แต่ก็อาจทำให้ได้ผลสำเร็จที่ลดน้อยลง

ในส่วนของการประเมินรูปแบบนั้น มีนักวิชาการได้นำเสนอไว้ ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 11) กล่าวถึงการประเมินรูปแบบไว้ ดังนี้

1) การประเมินรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2) การประเมินรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีวิธีการแตกต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณ เนื่องจากการศึกษาในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณาสรุป ดังนั้นจึงได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1) การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจาร์ณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ในวงการอุดมศึกษา ซึ่งนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือ ในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดีมาตรฐาน และเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ๆ

4) เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงาน ของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามความต้องการและความถนัดของแต่ละคน ตั้งแต่การกำหนด ประเด็นสำคัญการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัย ข้อมูลและวิธีการนำเสนอ

McMillan & Schumacher (2001, pp. 530-531) ได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การพัฒนาและประเมินรูปแบบก่อนที่จะนำไปใช้นั้นมีวิธีการตรวจสอบ โดยการวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการประเมินรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณโดยใช้เทคนิคทางสถิติ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานส่งเสริม หรือการสอนด้านการวัดและประเมินผล หรือพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งได้นำเสนองานวิจัยเป็น 2 ประเด็น คือ 1) งานวิจัย ด้านวัฒนธรรมการประเมินผล และ 2) งานวิจัยด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. งานวิจัยด้านวัฒนธรรมการประเมินผล

วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ (2549) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมการประเมิน การเรียนการสอนของครู: การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและ การคิดสะท้อนอภิमान โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา องค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนจากเอกสารงานวิจัยและ ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน และสำรวจสภาพวัฒนธรรม การประเมิน การเรียนการสอนของครู ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม 3 ครั้ง และสำรวจด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 1,090 คน จาก 3 สังกัดโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ขั้นที่สองเป็นการวิจัยเชิงทดลองมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียน การสอนของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 โรงเรียน จาก 3 สังกัด รวม 165 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม ๆ ละ 50 คน และ 63 คน และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม จำนวน 52 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

(1) องค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอน ที่ได้จากการสังเคราะห์ เอกสาร งานวิจัย และความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการเรียนการสอน 2) ความเชื่อที่มีต่อการประเมิน การเรียนการสอน และ 3) การใช้การประเมินในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (2) โดยสรุป รวมครูมีระดับของวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนค่อนข้างต่ำ ตัวแปรสังกัดโรงเรียน ระดับการศึกษา และระดับที่โรงเรียนเปิดสอนส่งผลต่อระดับวัฒนธรรมการประเมิน การเรียนการสอนของครู ครูที่มีระดับการศึกษาสูง มีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียน การสอนสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ครูสังกัด กทม. มีระดับวัฒนธรรมการประเมิน การเรียนการสอนสูงกว่า ครูสังกัด สช. และครูที่สอนในสถานศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะระดับ อนุบาล มีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนต่ำกว่าครูที่สอนในสถานศึกษา ที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึง ป.6 และระดับ ป.1-ป.6 (3) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรม

การประเมินการเรียนการสอน ระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า ครูกลุ่มทดลอง มีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง และสูงกว่าครูกลุ่มควบคุม ตัวแปรสังกัดโรงเรียนมีผลทำให้ระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนของครูกลุ่มทดลองแตกต่างกัน โดยครูสังกัด สข. และ กทม. มีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนสูงกว่าครูสังกัด สพฐ. ส่วนครูสังกัด สพฐ. มีระดับวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนช่วงก่อนและหลังทดลองไม่แตกต่างกัน

(4) ผลผลิตจากการวิจัย ได้คู่มือฝึกครูพี่เลี้ยง จำนวน 1 ชุด คู่มือ ฝึกอบรมครูผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 1 ชุด เอกสารเสริมความรู้ 1 ชุด และมีรูปแบบการเรียนรู้แบบเครือข่าย จำนวน 3 รูปแบบ (5) ครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นว่าสามารถเกิด การเรียนได้ดี ด้วยการปฏิบัติจริงผ่านกระบวนการคิดสะท้อนอภิमान เกิดเรียนรู้ ผ่านประสบการณ์ตนเองและผู้อื่น และมีผลงานเป็นรูปธรรมนำไปใช้ได้จริง

พิบูล เอกวารงกู (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนา ระบบ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการระดับประถมศึกษา พบว่า 1) ระบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ (1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การสนับสนุน ของผู้บริหาร การพัฒนาครู และหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ (2) องค์ประกอบ ด้านกระบวนการ ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตั้งแต่ การวางแผนการวัด การออกแบบการวัด การดำเนินการวัด และการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยอาศัยการบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม (3) องค์ประกอบด้านผลที่เกิดขึ้น จากระบบ ได้แก่ พัฒนาการของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาการของครูผู้สอนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการวัดและประเมินผล การเรียนรู้แบบบูรณาการ และ (4) องค์ประกอบด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุง และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2) ผลการทดลองใช้ระบบ พบว่า ทีมครูผู้สอนสามารถนำระบบไปใช้วัดและประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) และประเมินผลสรุปรวม (Summative evaluation) รวมทั้ง การให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของตนเองได้ ส่งผลให้ผู้เรียน มีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงขึ้น ส่วนครูผู้สอน มีความรู้ทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการและมีเจตคติที่ดี ต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3) ผลการประเมินระบบ พบว่า

ทั้งผู้บริหาร ทีมครูผู้สอน และผู้เรียนมีความพึงพอใจและเห็นว่า ระบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้แบบบูรณาการที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องครอบคลุม มีประโยชน์ต่อการจัดการ การเรียนรู้แบบบูรณาการ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง

กฤษปกรณ์ สาคร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรณะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียน ขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนา สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีการพัฒนา สมรรถนะตามกระบวนการจัดการความรู้ ด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก และมีการ สนับสนุนอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาศมรรณะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ วัดถูประสงค์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 รายละเอียด เชิงระบบ และกระบวนการพัฒนาศมรรณะ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ จากการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง เหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีสมรรถนะด้านความรู้ อยู่ในระดับดีมาก สำหรับด้านทักษะและเจตคติ ต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ปิยพร ชุมจันทร์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรณะด้านการประเมิน การเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาศมรรณะ ด้านการประเมินการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ทดลองและประเมิน รูปแบบการพัฒนาศมรรณะด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ในการสำรวจสภาพและความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย ผู้บริหาร 56 คน และครูผู้สอน 341 คน กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ ผู้บริหาร 4 คน ครูผู้สอน 20 คน และนักเรียน 97 คน จาก 2 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 การตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติ บรรยาย ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบ ของรูปแบบ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดพื้นฐาน 3) จุดมุ่งหมาย 4) บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) กระบวนการพัฒนาศมรรณะ และ 6) ปัจจัย ความสำเร็จโดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ

การรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน กระบวนการพัฒนาครู แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Preparing phase) มี 3 กิจกรรม ประกอบด้วย สร้างความตระหนัก จับคู่เพื่อนคู่คิดร่วมกันพัฒนางาน และอบรมให้ความรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ระยะที่ 2 การดำเนินงาน (Action phase) มี 3 กิจกรรม ได้แก่ วางแผนบทเรียน สอนและสังเกตชั้นเรียน และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ระยะที่ 3 การประเมินผล (Evaluation phase) มี 2 กิจกรรม ประกอบด้วย ประเมินผลการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และน่าเชื่อถือ ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด 2) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า การดำเนินตาม รูปแบบทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติการประเมินการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ชัดเจนขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการใช้ รูปแบบ

อรุณรุ่ง โยธสิงห์ (2559) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนา และศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษา ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็น 3) สร้างหลักสูตร ฝึกอบรม และ 4) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้หลักสูตร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นทดลองใช้ หลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินทักษะ และแบบวัดเจตคติ ต่อการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตร การฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบของหลักสูตร 11 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ที่มาและ ความสำคัญ (2) แนวคิดพื้นฐาน (3) หลักการของหลักสูตร (4) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (5) สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (6) โครงสร้างหลักสูตร

(7) เนื้อหา สารและประสบการณ์ (8) วิธีการฝึกอบรม (9) สื่อและแหล่งเรียนรู้ (10) การวัดและประเมินผลการอบรม และ (11) แนวทางการใช้หลักสูตร ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม โดยผลการประเมินหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 2) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลังการฝึกอบรมครูมีสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านความรู้และเจตคติสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับดีและความพึงพอใจของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด

อรุณกร ชัยมูล (2561) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาสภาพความคาดหวังและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา และ 4) ศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพ และความคาดหวังเกี่ยวกับวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2560 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ มี 13 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 ความเชื่อที่มีต่อการวิจัยมี 18 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 การใช้การวิจัยในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มี 14 ตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาสภาพ ความคาดหวัง และความต้องการจำเป็น พบว่า สภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นทุกองค์ประกอบทุกตัวชี้วัด มีค่า $PNI_{modified}$ เกิน 0.30 3) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมี 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นมา 2) หลักการ 3) จุดมุ่งหมาย 4) องค์ประกอบวัฒนธรรมการวิจัย 5) โครงสร้างเนื้อหา 6) กิจกรรม 7) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 8) การวัดและประเมินผล และ 4) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยของครูหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้

ด้านความเชื่อที่มีต่อการวิจัยของครูหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ด้านการใช้การวิจัยในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอของครูหลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.51 และความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

Aksu (1982) ได้ศึกษาผลของการวัดผลและประเมินผลระหว่างเรียนในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์และด้านพุทธิพิสัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน 93 คน สุ่มเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ใช้เวลาในการดำเนินการวิจัย 14 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้เป็นหน่วยการเรียนรู้ 9 หน่วย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองที่มีการวัดและประเมินผลระหว่างเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผลสัมฤทธิ์และพุทธิพิสัยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้หลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) องค์ประกอบด้านปัจจัย คือ 1.1) ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ และ 1.2) โครงสร้างและสิ่งสนับสนุน
- 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ 2.1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2.2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2.3) การร่วมมือรวมพลังกัน 2.4) การเปิดรับการชี้แนะในปฏิบัติงาน และ 2.5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 3) องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ คือ 3.1) ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง และ 3.2) การเป็นสมาชิกและเครือข่าย
- 2) ด้านหลักเทียบและคุณภาพของหลักเทียบ พบว่า 2.1) หลักเทียบ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้หลัก (1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน (3) การร่วมมือรวมพลังกัน (4) การเปิดรับการชี้แนะในปฏิบัติงาน และ (5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเป็นการบูรณาการแนวคิดกระบวนการหลัก

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่ค้ำค้ำคลายแบบเปิด (Loosely coupled) ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของ PLC มี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบฉันทก้าลั้งมุ่งสู่ผู้เรียน องค์ประกอบที่ 5 ระบบที่มเรียนรู้อาชีพสู่ผู้เรียน ภาวะความเป็นครู และองค์ประกอบที่ 6 พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อย ประกอบด้วย PLC พื้นที่กลาง, PLC พื้นที่คู่วิชาชีพ, PLC พื้นที่ทีมเรียนรู้, PLC พื้นที่วงเวียนเรียนรู้ต่าง ๆ, PLC พื้นที่เสมือนและ PLC พื้นที่ระหว่างโรงเรียน

Boyd and Hord (1994) ได้ศึกษากรณีตัวอย่างโดยใช้การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการในการการวิจัยเชิงคุณภาพและตรวจสอบเป็นระยะเวลากว่าสี่ปี นักวิจัยมุ่งเน้นไปที่ 4 องค์ประกอบที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงในชุมชนการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การลดการแยก 2) การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน 3) การให้การดูแลการผลิตสภาพแวดล้อม และ 4) การส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพ ขอบเขตการวิจัยในครั้งนี้ คือ การใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ชุมชนมืออาชีพและการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบว่ามีการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลขึ้นนั้น จะต้องมีการพัฒนาและการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง และสิ่งที่สำคัญพบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิบัติการเรียนการสอน การส่งเสริมสนับสนุนและเงื่อนไขการใช้งานร่วมกัน เป็นผู้นำมีลักษณะสำคัญ องค์ประกอบเหล่านี้ จะช่วยให้เกิดกระบวนการปฏิรูปโรงเรียน เมื่อลักษณะชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ ถูกนำมาใช้ ประกอบด้วย การร่วมกันทำงาน ความเต็มใจที่จะสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรด้วยนวัตกรรม และรับรู้การพัฒนาของชุมชน

Andrews and Lewis (2000) ศึกษาเรื่อง ประสบการณ์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : รูปแบบใหม่ของการพัฒนาตนเองของครูและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงตนเองโดยรายงานนิสัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พุดคุยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและความแตกต่างกันของกลยุทธ์

การสอน ความสัมพันธ์ของผู้นิเทศที่จะตรวจสอบและเปลี่ยนวิถีปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา การมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกภายในและภายนอกอย่างมีนัยสำคัญในการให้บริการ โครงสร้างของกลุ่มและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนการดูแลเพิ่มความชอบธรรม ให้กับความพยายามของกลุ่มความคิดและให้แนวทางที่จะรักษาความพยายาม ความพยายาม ของกลุ่มความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรของโรงเรียนทั้งมุมมองของครูเกี่ยวกับการ เรียนรู้ของนักเรียนและมุมมองของโรงเรียนภายในบริบทที่กว้างขึ้นของชุมชน

Angela (2008, pp. 153–155) ได้ศึกษาสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนชนบท การสำรวจการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อที่จะให้ ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน 5 โรงเรียน ตำบลหนึ่งใน ชนบทของรัฐมิสซอริที่จะเพิ่มขึ้น น่าจะเป็นที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะส่งผลให้ ความสำเร็จของนักเรียนดีขึ้น ผลการวิจัย แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของโรงเรียนสูงได้ แสดงถึงลักษณะการพัฒนาหลักการพื้นฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การดำเนินการ ปฏิรูปกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยความช่วยเหลือจากผู้ให้คำปรึกษา ทีมผู้บริหารและได้รับการฝึกฝนในกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ ดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละอาคาร ควบคู่ไปกับอำเภอที่เริ่ม มีความคิดริเริ่ม เพื่อให้เวลาสำหรับครู การร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผ่าน การโฟกัสกลุ่ม การสัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ และการดำเนินงานในปัจจุบัน ข้อมูลจากแต่ละโรงเรียนที่ใช้ร่วมกัน โดยแยกตาม การวิเคราะห์ร่วมกัน รูปแบบทั่วไปจึงเน้นความเหมือนและความแตกต่างในการดำเนินงาน ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทของโรงเรียนต่าง ๆ ภายในเขตการศึกษาเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สามรูปแบบที่พบมากที่สุดทั้งอาคาร รวมทั้งแนวความคิด ของการทำงานร่วมกัน เวลา เป็นทรัพยากรและหน้าที่ของความเป็นผู้นำ ปัจจัยกระตุ้น เช่นเดียวกับอุปสรรคในการดำเนินงานของตรวจสอบแบบเจาะลึกมองไปที่การดำเนินการ ตามกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสำรวจแต่ละอาคาร รวมทั้ง การตั้งค่าของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลของการสอบสวนประเมินนี้ แสดงให้เห็นถึงแนวคิดที่ถึงแม้จะมีความช่วยเหลือด้านเทคนิคเดียวกัน การดำเนินการ ตามกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นบริบทเฉพาะเจาะจง สามอาคาร ประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จมากขึ้นในการพัฒนาหลักการของการสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Phillip (2009, pp. 310–322) ได้ศึกษา 5 มิติของการเรียนรู้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเท็กซัส คือ การกำหนดระดับของการพัฒนา 5 มิติของรูปแบบการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนา การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกันและให้การสนับสนุน 2) มีวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ปฏิบัติงานร่วมกัน 5) เงื่อนไขการสนับสนุน (นักศึกษา ความสัมพันธ์และโครงสร้าง พบว่า การเรียนรู้ที่ยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนเหล่านี้ สัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนโดยมีความไว้วางใจและความเคารพ ซึ่งกันและกันและของพวกเขา ผลสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียน บุคลากร เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน มีการสร้างภาวะความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดระเบียบข้อมูลบุคลากร และทรัพยากรในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และชุมชนช่วยให้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Johnson–Estes (2009) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการนำ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน รัฐ Texas โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากคะแนนผลการสอบวัดความรู้ และทักษะปี 2007 ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบ 4 มิติ ได้แก่ 1) ความเกี่ยวข้อง ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Involvement of all stakeholders) 2) เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Focus on continuous improvement) 3) การรวมพลังร่วมมือกันเป็นทีมที่เน้นการเรียนรู้ ด้วยกัน (Collaboration of team members on learning together) และ 4) ภาวะผู้นำ แบบร่วมกันและแบบสนับสนุนเพื่อสร้างศักยภาพอย่างยั่งยืน (Shared and supportive leadership to build the capacity for sustainability)

Joan E. Talbert (2010) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ มีอาชีพ พบว่า มี 6 ประการ คือ 1) การสร้างความตระหนัก ร่วมกันคิดค้นนโยบายและ แนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างกลยุทธ์ แนวทางไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 2) ความเข้าใจ อย่างลึกซึ้งของหลักการสำคัญของพื้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีประสิทธิภาพ 3) การเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเป็นกระบวนการพัฒนา การออกแบบระบบ กระตุ้น และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครูอย่างค่อยเป็นค่อยไป 4) การเปลี่ยนระบบไปยังชุมชน แห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยการปฏิบัติในทุกๆระดับของระบบต้องใช้ทรัพยากรที่หลากหลาย

และมุมมองที่หลากหลายร่วมกัน 5) สนับสนุนครูในการเรียนร่วมกันในโรงเรียน ระดมทรัพยากร จัดสรรทรัพยากร งบประมาณ 6) ผู้นำสนับสนุนการพัฒนาในระยะยาว เพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

Dan (2012, pp. 166–181) ได้ศึกษา ผลกระทบจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเขตมิดเวสต์ พบว่า ในแต่ละโรงเรียนมีการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบที่แตกต่างกัน ครูค้นพบ การปฏิบัติที่ดีและไม่ดี โรงเรียนได้มีการปฏิบัติทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดี โรงเรียนและครูเห็นความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการสื่อสารและความร่วมมือที่ดีเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดีและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้ครูได้รับคำแนะนำที่ดี ได้รับการชี้แนะแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน การดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของครู ช่วยให้ครูมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้นักเรียนได้รับการผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

Anthony James Aylsworth (2012) การศึกษาครั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการเรียนรู้ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพที่มีผลการดำเนินงานของนักเรียน ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากกลุ่มตัวอย่างถูกนำมาเปรียบเทียบในรูปแบบก่อนและหลังการเรียน กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษาชานเมืองไอโอวา 10 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) 7 ใน 10 โรงเรียนมีระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพที่ดีขึ้น 2) ไม่มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันอยู่ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพและอัตราความล้มเหลวของนักเรียน 3) ไม่มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันอยู่ระหว่างผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพมีประสิทธิภาพ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยแบ่งเป็นประเด็นของวัฒนธรรมการประเมินและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้พบว่ามีความหลากหลายรูปแบบในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินขึ้นในองค์กร แต่แนวคิดสำคัญที่น่าสนใจที่จะสร้างวัฒนธรรมการประเมินขึ้นได้ โดยความร่วมมือของคนในโรงเรียน โดยใช้บริบทของโรงเรียนเป็นที่ตั้งหรือการใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น คือ แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นแนวทางในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

บทที่ 3

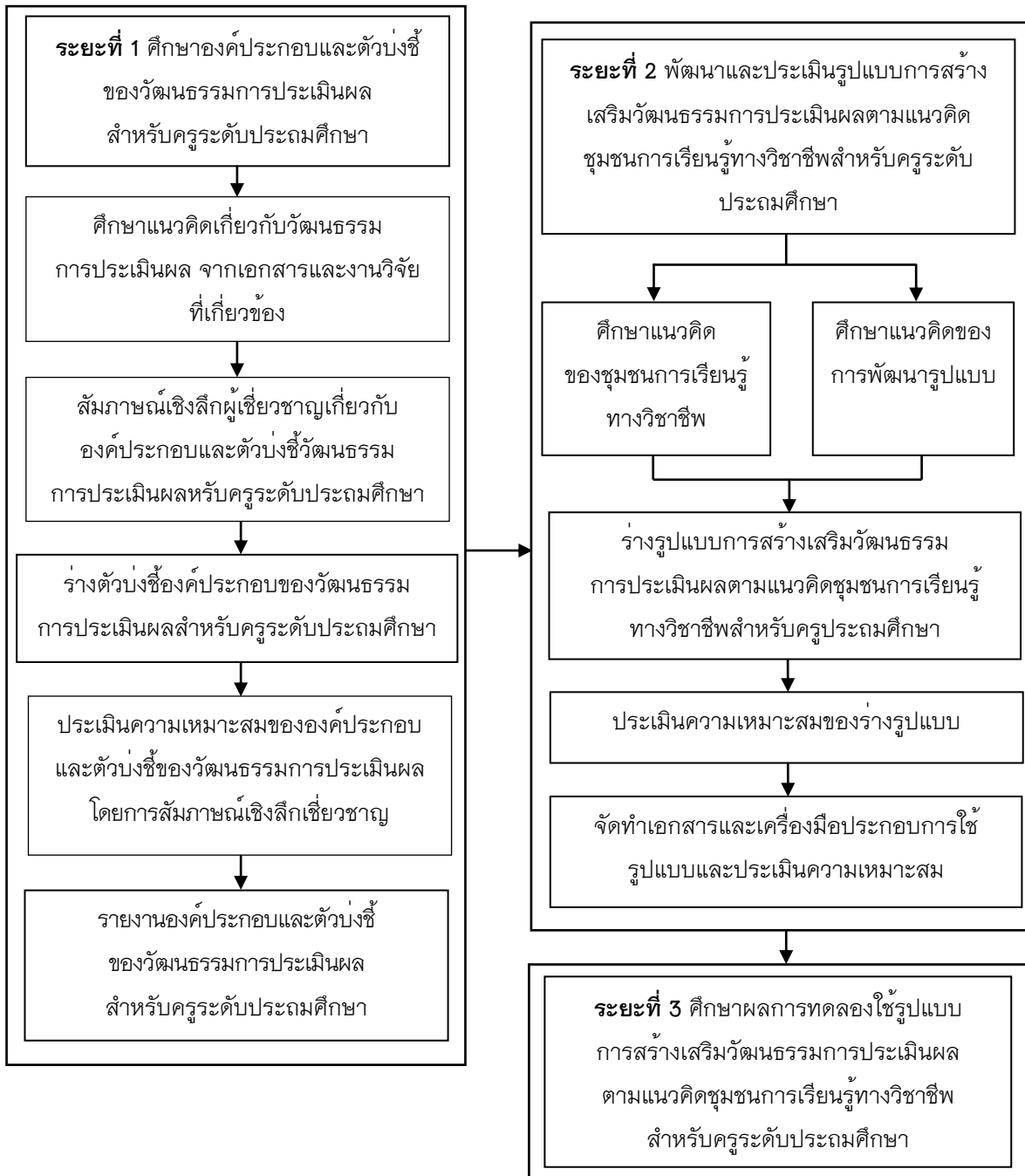
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา” ในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and development) แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะที่ 2 พัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสรุปได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

มีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นผลของการศึกษาหรือตัวแปรตามของการวิจัย ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ หนังสือ ตำรา รายงานวิจัย วารสาร เว็บไซต์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ความหมายและองค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผล

2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานการส่งเสริมหรือการสอนด้านการวัดและประเมินผลหรือพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษาที่ผู้วิจัยร่างขึ้น จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาวิทยาการศึกษาศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา โกวิทยากร อาจารย์ผู้สอน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ศรีจำนงค์ อาจารย์ผู้สอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.4 ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยผล ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.5 ดร.สุชาติดา ปุณฺณัน ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชาวิทยาการศึกษาศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ จัดทำร่างองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา

3. นำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อพิจารณา

4. ประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมที่สัมภาษณ์ มีขั้นตอน ดังนี้

4.1 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ หนังสือ ตำรา รายงานวิจัย วารสาร เว็บไซต์ครอบคลุม แนวคิดและหลักการ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.1.2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีการให้คะแนนตามความเหมาะสม ดังนี้

5 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับมาก

3 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับปานกลาง

2 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับน้อย

1 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำแบบประเมินที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ศรีจำนงค์

อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรร ชงยศ อาจารย์คณะศิลปศาสตร์

และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

3) ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดสกลนคร

4) ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยการผล ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5) ดร.จิระพร ราชสิงห์ ครู โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความเหมาะสมและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Item Objective Congruence: IOC) ใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าส่วนประกอบของข้อคำถามในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าส่วนประกอบของข้อคำถามในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

-1 เมื่อแน่ใจว่าส่วนประกอบของข้อคำถามในแบบประเมินไม่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าส่วนประกอบของข้อคำถามในแบบประเมิน มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าส่วนประกอบของข้อคำถามในแบบประเมิน ไม่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

จากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แบบประเมินร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมีค่า IOC ของแต่ละข้อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 สามารถนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ข หน้า 215)

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยไปพบผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งใช้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับการสัมภาษณ์เพื่อจัดทำร่างองค์ประกอบและตัวชี้วัด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในการประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. จัดทำสรุพอองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล
สำหรับครูระดับประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นผลของการศึกษาหรือตัวแปรตามในการสร้างเสริม
วัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา (รายละเอียดนำเสนอในบทที่ 4)

ระยะที่ 2 พัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม
การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา
ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผลของครู
ระดับประถมศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากผลการศึกษาในระยะที่ 1

2. ศึกษาแนวคิดทางการศึกษาที่จะใช้ในการสร้างเสริมวัฒนธรรม
การประเมินผลของครูประถมศึกษาที่เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอนและสอดคล้อง
กับแนวคิดการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) อีกทั้งครูได้ประโยชน์และ
เกิดเรียนรู้จากการปฏิบัติการวิจัย ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกนำแนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC มากำหนดเป็นหลักการ
และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครู
ระดับประถมศึกษา

3. กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. ยกร่างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ตามองค์ประกอบของรูปแบบที่กำหนดประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) ขอบข่ายของการพัฒนา 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม และ 7) การวัดและประเมินผล

5. ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

5.1 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมตามองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ดำเนินการ ดังนี้

5.1.1 ศึกษาหลักการและแนวทางการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1.2 กำหนดแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเป็นชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับมาก

3 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับปานกลาง

2 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับน้อย

1 หมายถึง รายการประเมินมีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

5.1.3 ยกร่างรายการประเมินตามองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

5.1.4 นำร่างแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผล หรือหลักสูตร และการสอน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนี ความสอดคล้อง ระหว่างรายการประเมินแต่ละข้อกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายนาม ดังนี้

5.1.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ตรีจำวงศ์
อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

5.1.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรร ชงยศ
อาจารย์คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

5.1.4.3 ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดสกลนคร

5.1.4.4 ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยผล ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5.1.4.5 ดร.จิระพร ราชสิงห์ ครู โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน ความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า มีค่า IOC แต่ละประเด็น อยู่ระหว่าง 0.6–1.00 สามารถนำไปใช้ได้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ข หน้า 231)

5.1.5 จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเพื่อนำไปใช้ในการประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาต่อไป

5.2 ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผล หรือหลักสูตร และการสอน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับ ประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น รายนามผู้เชี่ยวชาญมี ดังนี้

- 5.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา โกวิททางกูร
 อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- 5.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรร ชงยศ อาจารย์คณะศิลปศาสตร์
 และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
- 5.2.3 ดร.อภิชัย นุชเนื่อง คีษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1
- 5.2.4 ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
 ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลนคร เขต 1
- 5.2.5 ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์ คีษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการ
 จังหวัดสกลนคร

ในการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์
 การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. จัดทำเป็นรายงานรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล
 ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาที่สมบูรณ์ เพื่อใช้เป็น
 กรอบในการกำหนดเอกสารประกอบรูปแบบ

7. สร้างและพัฒนาเอกสารประกอบรูปแบบ ได้แก่ 1) แผนการจัดกิจกรรม
 การเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 สำหรับครูระดับประถมศึกษา 2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการ
 สร้างและพัฒนาเครื่องมือดังกล่าว ดังนี้

7.1 แผนการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

7.1.1 ศึกษาองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม หลักการหรือแนวการสร้างและพัฒนา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1.2 กำหนดองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม สำหรับใช้ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

7.1.3 ยกร่างโครงสร้างของแผนการจัดกิจกรรมสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรมสร้างเสริมตามองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ จำนวน 10 หน่วยการเรียนรู้

7.1.4 ดำเนินการหาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ตามขั้นตอน ดังนี้

7.1.4.1 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรม โดยการศึกษาหลักการและแนวการสร้างแบบประเมินจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1.4.2 กำหนดเครื่องมือประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

7.1.4.3 เขียนรายการประเมินตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม

7.1.4.4 นำร่างแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผล หรือหลักสูตร และการสอน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนี ความสอดคล้อง ระหว่างรายการประเมินแต่ละข้อกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับการประเมินแบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบ ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความเหมาะสมของแผน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6–1.00 สามารถ นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ข หน้า 233)

7.1.4.5 จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการประเมินแผนการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

7.1.5 ดำเนินการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรม ที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการประเมินแผนการจัดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ ชุดเดียวกันกับการประเมินร่างรูปแบบ และใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกัน

7.1.6 จัดทำเป็นแผนการจัดกิจกรรม สำหรับใช้ในการสร้างเสริม วัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับ ประถมศึกษา

7.2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีทั้งหมด 4 ชุด ตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผล 4 ด้าน ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล แบบประเมินทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล แบบสอบถามความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และแบบประเมินตนเองด้านการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการสร้าง และหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

7.2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเป็นแบบทดสอบชนิดปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก มีจำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ ข้อสอบนี้ใช้สำหรับทดสอบกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง โดยกำหนดเวลา ในการทดสอบ 1.30 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

7.2.1.1 ศึกษาหลักการและแนวคิดของการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.2.1.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ การสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล

7.2.1.3 กำหนดกรอบโครงสร้างของข้อสอบตามองค์ประกอบ ของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล

7.2.1.4 สร้างแบบทดสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล พร้อมตัวเลือกชนิด 4 ตัวเลือก ทั้งหมด 67 ข้อ โดยให้ครอบคลุมตามกรอบโครงสร้าง ข้อสอบที่กำหนดไว้

7.2.1.5 เกณฑ์การให้คะแนน ตอบถูกได้คะแนน 1 คะแนน ตอบผิด หรือไม่ตอบหรือตอบเกิน 1 ตัวเลือกได้คะแนน 0 คะแนน

7.2.1.6 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำแก้ไข

7.2.1.7 นำแบบทดสอบที่ได้ปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ของกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบสามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบสามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบไม่สามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.50 แสดงว่าข้อสอบสามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าข้อสอบไม่สามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น

7.2.1.8 เลือกข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จำนวน 60 ข้อ และได้ปรับปรุงข้อสอบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

7.2.1.9 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มครู จำนวน 100 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้

7.2.1.10 นำกระดาษคำตอบที่ได้มาตรวจให้คะแนน โดยตอบถูกได้คะแนน 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบหรือตอบเกิน 1 ตัวเลือกได้คะแนน 0 คะแนน

7.2.1.11 นำผลการทดสอบมาวิเคราะห์รายข้อ หาความยากง่าย (p) และหาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้เทคนิค 27% คัดเลือก ข้อสอบที่มีระดับความยากง่าย (p) ตั้งแต่ 0.20–0.80 และอำนาจจำแนกตั้งแต่ .02 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 84) ผลการวิเคราะห์ข้อสอบได้ค่าระดับความยากง่ายระหว่าง 0.45–0.82 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20–0.67 (รายละเอียดตั้งภาคผนวก ข ตาราง 252)

7.2.1.12 นำแบบทดสอบที่มีค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานวิเคราะห์ จำนวน 60 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder–Richardson) ได้ค่าความเชื่อมั่น .861

7.2.1.13 จัดพิมพ์และทำสำเนาข้อสอบที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วเพื่อใช้เป็นแบบทดสอบในการวิจัยต่อไป

7.2.2 แบบประเมินทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล แบบสอบถามความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และแบบประเมินตนเองด้านการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ทั้ง 3 เครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาคล้ายคลึงกัน ดังนี้

7.2.2.1 ศึกษาหลักการและแนวคิดของการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.2.2.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างแบบประเมินการปฏิบัติ การสร้างแบบวัดความเชื่อและค่านิยมและแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติ

7.2.2.3 กำหนดกรอบโครงสร้างของตามองค์ประกอบของ ก) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ข) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ ค) การนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

7.2.2.4 สร้างเครื่องมือทั้ง 3 ฉบับ ดังนี้

1) แบบประเมินทักษะปฏิบัติ เป็นแบบรูบริกส์ 3 ระดับคุณภาพ ได้แก่ ดี (2 คะแนน) พอใช้ (1 คะแนน) และปรับปรุง (0 คะแนน) พร้อมคำอธิบายระดับคุณภาพ ประกอบด้วย รายการประเมิน จำนวน 10 รายการ

2) แบบสอบถามความเชื่อ ค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

3) แบบประเมินตนเองการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

7.2.2.5 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ แก้ไข

7.2.2.6 นำแบบทดสอบที่ได้ปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอนะของกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบสามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบสามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบไม่สามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.50 แสดงว่าข้อสอบสามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าข้อสอบไม่สามารถวัดได้ตามจุดประสงค์ข้อนั้น

พบว่า มีค่า IOC ของแต่ละประเด็นอยู่ระหว่าง 0.6-1.00 สามารถนำไปใช้ได้ แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์ และนำไปใช้

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดแบบแผนการทดลองใช้รูปแบบ

การทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยการสุ่มและวัดก่อน-หลังการทดลอง (The Randomized Pretest-Posttest Control Group Design)

(RE) O₁ -----X----- O₂

(RC) O₁ ----- O₂

เมื่อ (RE) แทน กลุ่มทดลองที่ได้มาด้วยด้วยการสุ่ม

(RC) แทน กลุ่มควบคุมที่ได้มาด้วยด้วยการสุ่ม

O₁ แทน การวัดก่อนทดลองใช้รูปแบบ ซึ่งมีการวัดด้านความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

X แทน การจัดกิจกรรมตามรูปแบบการสร้าง

วัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

O₂ แทน การวัดหลังทดลองใช้รูปแบบ ซึ่งมีการวัด

ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาครั้งนี้มี ดังนี้

2.1 ประชากร เป็นครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวนโรงเรียน 182 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 1,754 คน ซึ่งโรงเรียนทั้งหมดมีบริบทต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันทุกด้าน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูระดับประถมศึกษาจาก 2 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนกลุ่มทดลองและโรงเรียนกลุ่มควบคุม โรงเรียนละ 10 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม มีขั้นตอนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.2.1 ทำการสุ่มโรงเรียน 2 โรงเรียน จากโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 182 โรงเรียน โดยวิธีการจับสลาก โรงเรียนบ้านกุดเรือคำและโรงเรียนบ้านแก้ง

2.2.2 ทำการสุ่มเพื่อจัดกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มทดลองคือโรงเรียนบ้านกุดเรือคำ และกลุ่มควบคุมคือโรงเรียนบ้านแก้ง

2.2.3 รับสมัครครูโรงเรียนบ้านกุดเรือคำที่ต้องการเข้าเป็นสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตามรูปแบบสำหรับกลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน และรับสมัครครูโรงเรียนบ้านแก้งที่ต้องการเป็นกลุ่มควบคุม จำนวน 10 คน

3. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบและเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชุมครูและผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มทดลองเพื่อสร้างความเข้าใจและข้อตกลงความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พร้อมทั้งกำหนดปฏิทินการดำเนินการตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจกับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มควบคุมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

3.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง หลักสูตร 2 วัน โดยการวัดด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่องก่อนการอบรม โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ แบบทดสอบสำหรับวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และแบบประเมินตนเอง การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

3.3 ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับกลุ่มทดลองที่กำหนดขึ้นตามรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวัดต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4 วัดและประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งมีการวัดด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผล ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินรูปแบบและการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล เป็นแบบตัวเลือก 4 ตัวเลือก (Multiple choices) จำนวน 60 ข้อ

4.2 แบบประเมินทักษะปฏิบัติการวัดและประเมินผล เป็นแบบรูบริกส์ โดยมีแนวการให้คะแนนระดับคุณภาพ จำนวน 10 ประเด็น

4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

4.4 แบบประเมินตนเองการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

5.1 ทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของข้อมูลตัวแปรตาม (Normality) ก่อนการเลือกใช้สถิติในการทดสอบโดยวิธี Kolmogorov-Smirnov test (สำราญ กำจัดภัย, 2560, หน้า 312)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลองเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่างหนึ่งกลุ่ม One sample t-test (สำราญ กำจัดภัย, 2560, หน้า 201-204) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

เมื่อ $df = n - 1$

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

μ_0 แทน ค่าที่ต้องการตรวจสอบว่าค่าเฉลี่ยของประชากร

ที่เป็นมาตรฐานทั่วไปหรือค่าเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น

S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบที่แบบอิสระ (Independent samples t-test) (สำราญ กำจัดภัย, 2560, หน้า 300-303) ดังนี้

5.3.1 สูตรในการคำนวณค่าสถิติ t กรณี Independent samples t-test ชนิด Equal variance assume ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

เมื่อ $df = n_1 + n_2 - 2$

\bar{x}_1 และ \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 และ n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_p^2 แทน ความแปรปรวนรวม (Pooled variance)

5.3.2 สูตรในการคำนวณค่าสถิติ t กรณี Independent samples

t-test ชนิด Equal variance not assume ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)}}$$

เมื่อ \bar{x}_1 และ \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2 และ S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 และ n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

ซึ่งหากกรณีผลการทดสอบที่แบบอิสระมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยนั้น ผู้วิจัยจะใช้ผลการทดสอบก่อนใช้รูปแบบ (O_1) เป็นตัวแปรร่วม (Covariate) และใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance)

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบที่แบบไม่อิสระ (Dependent samples t-test) (สำราญ กำจัดภัย, 2560, หน้า 308-309)

$$t = \frac{\sum d}{\sqrt{\frac{n \sum d^2 - (\sum d)^2}{n-1}}}$$

เมื่อ $df = n-1$

d แทนผลต่าง (คิดเครื่องหมาย) ระหว่างคะแนนแต่ละคู่

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบที่แบบอิสระ (Independent samples t-test) เช่นเดียวกันกับการทดสอบในข้อ 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ครั้นนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผล
การวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม
การประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม
การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ในแต่ละระยะมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม การประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับ
ครูระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ประเด็น
ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล
สำหรับครูระดับประถมศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ

มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล
การเรียนรู้ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล
สำหรับครูระดับประถมศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
<p>1. ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้</p>	<p>1.1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ 1.2 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1.3 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 1.4 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้การทดสอบ 1.5 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ จากการสื่อสารระหว่างบุคคล 1.6. รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ 1.7 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ จากแฟ้มสะสมผลงาน 1.8 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูบริกส์ในการประเมินผล การเรียนรู้ 1.9 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาเครื่องมือการประเมินผล การเรียนรู้ 1.10 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการประเมินผลการ เรียนรู้</p>
<p>2. ทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผล การเรียนรู้</p>	<p>2.1 มีทักษะปฏิบัติในการการเลือกใช้วิธีการประเมินผล การเรียนรู้ 2.2 มีทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ 2.3 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลการสื่อสาร ระหว่างบุคคล 2.4 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ 2.5 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	2.6 มีทักษะปฏิบัติจากการใช้รูบริกส์ในการประเมินผล 2.7 มีทักษะปฏิบัติจากการพัฒนาเครื่องมือ การประเมินผลการเรียนรู้ 2.8 มีทักษะปฏิบัติการตีความและการสะท้อนผล การเรียนรู้ 2.9 มีทักษะปฏิบัติการวางแผนการออกแบบ การประเมินผลการเรียนรู้ 2.10 มีทักษะปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผลการเรียนรู้
3. ความเชื่อและค่านิยม ที่มีต่อการนำการประเมินผล ไปใช้	3.1 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผล มีความสำคัญต่อระบบการเรียนการสอน 3.2 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผล มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน 3.3 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ 3.4 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลช่วยให้ครู ค้นหาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ 3.5 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน 3.6 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้ การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุง คุณภาพผู้เรียน 3.7 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้ การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินคุณภาพ ผู้เรียน 3.8 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูจำเป็นต้องใช้ข้อมูล จากการประเมินผลในการวางแผนการเรียนการสอน

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	<p>3.9 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการตัดสินคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง</p> <p>3.10 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลาย</p> <p>3.11 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการตัดสินผู้เรียน</p> <p>3.12 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน</p> <p>3.13 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล</p> <p>3.14 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีความหลากหลาย</p> <p>3.15 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีคุณภาพ</p> <p>3.16 มีความเชื่อและค่านิยมว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการออกแบบการเรียนรู้</p> <p>3.17 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน</p> <p>3.18 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อแก้ไขคุณภาพการเรียน</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	<p>3.19 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน</p> <p>3.20 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นข้อมูลสำคัญในการรายงานต่อสาธารณะ</p>
<p>4. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>4.1 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดชิ้นงานหรือภาระงานสำหรับผู้เรียน</p> <p>4.2 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดแบบการเรียนรู้</p> <p>4.3 ได้นำวิธีการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการประเมินผล</p> <p>4.4 ได้นำเครื่องมือการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการประเมินผล</p> <p>4.5 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อวางแผนการเรียนการสอน</p> <p>4.6 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน</p> <p>4.7 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน</p> <p>4.8 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน</p> <p>4.9 ได้บันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>4.10 ได้ใช้เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลาย</p> <p>4.11 ได้สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินผล</p> <p>4.12 ได้นำตัวอย่างเครื่องมือการประเมินผลที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	4.13 ได้นำข้อเสนอของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุง การประเมินผล 4.14 ได้นำเครื่องมือสำหรับการประเมินผลแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน 4.15 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการออกแบบ การประเมินผล 4.16 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน 4.17 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผล เพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน 4.18 ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมิน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 4.19 ได้นำเสนอข้อมูลการประเมินผลเพื่อการรายงาน สาธารณะ 4.20 ได้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนา

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม
 การประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า
 องค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ
 ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้
 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความเชื่อและค่านิยม
 ที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และ 4) การนำผลการประเมินผลไปใช้
 อย่างต่อเนื่อง จำนวน 20 ตัวบ่งชี้

2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม
 การประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรม
การประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.4 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้การทดสอบ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ จากการสื่อสารระหว่างบุคคล	5.00	0.00	มากที่สุด
1.6 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.7 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ จากแฟ้มสะสมผลงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.8 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูบริกส์ ในการประเมินผลการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
1.9 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาเครื่องมือ การประเมินผลการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
1.10 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบ การประเมินผลการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผลการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
2.1 มีทักษะปฏิบัติในการการเลือกใช้วิธีการ ประเมินผลการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 มีทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
2.3 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลการสื่อสารระหว่างบุคคล	4.80	0.45	มากที่สุด
2.4 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.6 มีทักษะปฏิบัติจากการใช้รูบริกส์ในการประเมินผล	4.40	0.55	มาก
2.7 มีทักษะปฏิบัติจากการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
2.8 มีทักษะปฏิบัติการตีความและการสะท้อนผลการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
2.9 มีทักษะปฏิบัติการวางแผนการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
2.10 มีทักษะปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผลการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
3. ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีความสำคัญต่อระบบการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 มีความเชื่อและ ค่านิยมว่าการประเมินผลมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลช่วยให้ครูค้นหาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
3.5 มีความเชื่อและ คำนิยมว่าการประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.6 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็น ต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.7 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็น ต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการตัดสินคุณภาพผู้เรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
3.8 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูจำเป็นต้องใช้ ข้อมูลจากการประเมินผลในการวางแผนการเรียน การสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
3.9 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการตัดสินคุณภาพ ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง	4.80	0.45	มากที่สุด
3.10 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผล จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลาย	4.80	0.45	มากที่สุด
3.11 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผล เป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ในการตัดสินผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.12 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผล เป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.13 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผล เป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ที่ได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
3.14 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีความหลากหลาย	5.00	0.00	มากที่สุด
3.15 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีคุณภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.16 มีความเชื่อและค่านิยมว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการออกแบบการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
3.17 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
3.18 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อแก้ไขคุณภาพการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.19 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน	4.60	0.55	มากที่สุด
3.20 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นข้อมูลสำคัญในการรายงานต่อสาธารณะ	4.40	0.55	มากที่สุด
4. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดชิ้นงานหรือภาระงานสำหรับผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดรูปแบบการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
4.3 ได้นำวิธีการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตาม จุดมุ่งหมายของการประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด
4.4 ได้นำเครื่องมือการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ ตามจุดมุ่งหมายของการประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ เพื่อวางแผนการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
4.6 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ เพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
4.7 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ เพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.8 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.9 ได้บันทึกผลการเรียนรู้อันของผู้เรียน เพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
4.10 ได้ใช้เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลาย	4.60	0.55	มากที่สุด
4.11 ได้สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินผล	4.40	0.55	มากที่สุด
4.12 ได้นำตัวอย่างเครื่องมือการประเมินผล ที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้	4.80	0.45	มากที่สุด
4.13 ได้นำข้อเสนอของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุง การประเมินผล	4.40	0.55	มาก
4.14 ได้นำเครื่องมือสำหรับการประเมินผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
4.15 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการออกแบบ การประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
4.16 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้ การประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอน	4.60	0.55	มากที่สุด
4.17 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้ การประเมินผลเพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน	4.40	0.55	มาก
4.18 ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมิน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.19 ได้นำเสนอข้อมูลการประเมินผล เพื่อการรายงานสาธารณะ	4.40	0.55	มาก
4.20 ได้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนา นวัตกรรม	4.40	0.55	มาก

จากตาราง 4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ
วัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
พบว่า ร่างองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
และตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.40–5.00
และ S.D. อยู่ระหว่าง 0.00–0.55) ทุกตัวบ่งชี้ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (3.51)

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ระดับประถมศึกษา

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริม
วัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับ
ประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่

1. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

แต่ละประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) ขอบข่ายของการพัฒนา 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม และ 7) การวัดและประเมินผล โดยแต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ

การประเมินการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้ครูต้องทำการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียนเพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด ผู้สอนต้องตระหนักว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ดังนั้นการประเมินจะต้องใช้วิธีการแบบใดก็ได้ แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่าด้วยความรู้ของผู้เรียนนั้นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งจากการปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการวัดและประเมินผล แต่จากสภาพปัจจุบัน แม้จะได้มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายก็ตาม แต่หลายงานวิจัยที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่า ครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องและทันสมัย ที่มุ่งเน้นการวัดและประเมินผล

เพื่อส่งเสริมและพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน (สุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2556, หน้า 9-24) สภาพการประเมินการเรียนรู้ในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะใช้ในการประเมินผู้เรียน จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงการประเมินการเรียนรู้ให้เข้ากับยุคสมัยและบริบททางสังคม (ศูนย์พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556, หน้า 7) แต่ปัจจุบันผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับสถานศึกษา ยังไม่เคยถูกสร้างให้เข้าใจและยอมรับเอาการประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นวัฒนธรรมวิถีชีวิตเท่าที่ควร The United States General Accounting Office : GAO (2003) ทั้งนี้เป็นเพราะองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาศักยภาพการประเมินผลให้กับบุคคล คือ วัฒนธรรมการประเมิน (Evaluation culture) เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นแบบแผนของความเชื่อและความคาดหวังร่วมกันภายในระยะเวลาต่าง ๆ ผลผลิตของแบบแผน ความเชื่อ และความคาดหวังเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและกิจกรรมการประเมินที่ดำเนินการร่วมกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร เป็นวิธีการตรวจสอบที่เป็นระบบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ก่อให้เกิดความรู้ด้านการทำงานสำหรับใช้เป็นยุทธวิธีในการตัดสินใจต่อไป

สำหรับการสร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผลนั้น

สามารถปฏิบัติด้วยการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล จะก่อให้เกิดศักยภาพด้านการประเมินผลและมีวัฒนธรรมเกิดขึ้น ซึ่งกระบวนการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 1) ที่ให้ความสำคัญกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอันเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ วิจัย ณ พานิช (2555, หน้า 140-141) กล่าวว่า ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเปลี่ยนโรงเรียนตามจารีตเดิมไปเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา คือ 1) ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้างและเชื่อมโยงทั้งกับนักเรียนและครู 2) ช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม 3) ช่วยครูและนักการศึกษาประเมินสถานการณ์จริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมีกลไกทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับขัดเกลาทางสังคมให้กับสมาชิกใหม่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางองค์กร เนื่องจากโรงเรียน

มักจะไม่มียุทธศาสตร์อย่างเป็นทางการในการขัดเกลาหรือสร้างบรรทัดฐานขององค์กร ดังนั้น การมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งจะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือและคุณภาพในการสอนของครูได้

ดังนั้น เมื่อวัฒนธรรมการประเมินผลมีอิทธิพลต่อกระบวนการประเมินในขั้นตอนของการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อตัดสินใจทั้งต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาระดับองค์กร และวัฒนธรรมการประเมินผลยังเป็นประโยชน์เชิงวิชาชีพ นั่นคือ การที่ทำให้ครูมีการพัฒนาและมีทักษะใหม่ ๆ และนอกจากนี้วัฒนธรรมการประเมินผลยังเป็นประโยชน์เชิงองค์กรที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานแบบร่วมมือ ก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและถือเป็นการสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดกับผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพเกิดขึ้น ด้วยความสำคัญของแต่ละประโยชน์ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนารูปแบบเพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาให้เกิดขึ้น

1.2 จุดมุ่งหมายของรูปแบบ

รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีจุดมุ่งหมายสำหรับนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล
- 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล
- 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้
- 4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

1.3 แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ

รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา มีแนวคิดพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการประเมินผล และ 2) แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละแนวคิด ดังนี้

1.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิดของวัฒนธรรมทั้งด้านความหมาย ลักษณะและองค์ประกอบของวัฒนธรรม และการศึกษาแนวคิดของการประเมินผล การเรียนรู้ทั้งด้านความหมายของการประเมินผล หลักการของการประเมินผล ขั้นตอนของการประเมินผล และแนวทางการการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อนำแนวคิดทั้ง 2 ประเด็นมารวมกัน สามารถสรุปเป็นวัฒนธรรมการประเมินผล (Evaluation Culture) ได้ว่า วัฒนธรรมการประเมินผล หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ และมีทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล มีความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการปฏิบัติการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงสรุปวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นตัวแปรตามของการวิจัย คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และ 4) การปฏิบัติการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

1.3.2 แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) คือ การร่วมมือร่วมใจกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ในการทำงานอย่างร่วมมือ มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงาน ที่ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยแบ่งองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) สร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจ 3) การปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

1.4 หลักการของรูปแบบ

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมุ่งสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล การเรียนรู้ของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งหลักการของรูปแบบมี ดังนี้

1.4.1 ส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) ของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล 2) ทักษะปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ 3) ความเชื่อ และค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และ 4) การนำการประเมินผลไปใช้ อย่างต่อเนื่อง

1.4.2 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการ ประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแผนการจัดกิจกรรม 10 หน่วยการเรียนรู้

1.4.3 ส่งเสริมให้ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาได้ปฏิบัติการ และเรียนรู้ร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ แล้วนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแผนการจัดกิจกรรม 10 หน่วยการเรียนรู้

1.4.4 ส่งเสริมให้มีการนำผลการปฏิบัติการกิจกรรมการประเมินผล การเรียนรู้ของแต่ละคนสู่การประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สะท้อนผล และปรับปรุงคุณภาพเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้

1.4.5 ส่งเสริมให้มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างกัลยาณมิตร ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นโดยเทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เพื่อสร้างเสริมให้เกิดความเชื่อและค่านิยมเกี่ยวกับการนำการประเมินไปใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียน

1.4.6 ส่งเสริมให้มีการถอดบทเรียนโดยใช้เทคนิคเรื่องเล่า เร้าพลังเพื่อสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้และวางแผนการนำ การประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

1.4.7 คีศึกษานิเทศก์ (ผู้วิจัย) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการของโรงเรียนมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และอำนวยความสะดวกทั้งในเชิงวิชาการและการดำเนินงานการต่าง ๆ ของชุมชน

1.5 ขอบข่ายของการพัฒนา

วัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และ 4) การปฏิบัติการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีเนื้อหาและตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ 20 ตัวบ่งชี้ และ 4) การปฏิบัติการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง 20 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดของขอบข่ายการพัฒนามาตรฐานวัฒนธรรมการประเมินผลมี ดังนี้

ตาราง 5 ขอบข่ายการพัฒนามาตรฐานวัฒนธรรมการประเมินผล

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้	1.1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ 1.2 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1.3 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 1.4 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้การทดสอบ 1.5 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคล 1.6. รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 1.7 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงาน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	1.8 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูปrikส์ในการประเมินผล การเรียนรู้ 1.9 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาเครื่องมือการประเมินผล การเรียนรู้ 1.10 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการประเมินผล การเรียนรู้
2. ทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผล การเรียนรู้	2.1 มีทักษะปฏิบัติในการการเลือกใช้วิธีการประเมินผล การเรียนรู้ 2.2 มีทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ 2.3 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลการสื่อสาร ระหว่างบุคคล 2.4 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ 2.5 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน 2.6 มีทักษะปฏิบัติจากการใช้รูปrikส์ในการประเมินผล 2.7 มีทักษะปฏิบัติจากการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผล การเรียนรู้ 2.8 มีทักษะปฏิบัติการตีความและการสะท้อนผลการเรียนรู้ 2.9 มีทักษะปฏิบัติการวางแผนการออกแบบการประเมินผล การเรียนรู้ 2.10 มีทักษะปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผล การเรียนรู้
3. ความเชื่อและค่านิยม ที่มีต่อการนำ การประเมินผลไปใช้	3.1 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีความสำคัญ ต่อระบบการเรียนการสอน 3.2 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีประโยชน์ ต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน 3.3 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	<p>3.4 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลช่วยให้ครูค้นหาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนได้</p> <p>3.5 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3.6 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน</p> <p>3.7 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินคุณภาพผู้เรียน</p> <p>3.8 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการวางแผนการเรียนการสอน</p> <p>3.9 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการตัดสินคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง</p> <p>3.10 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลาย</p> <p>3.11 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการตัดสินผู้เรียน</p> <p>3.12 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน</p> <p>3.13 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล</p> <p>3.14 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีความหลากหลาย</p>

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	<p>3.15 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีคุณภาพ</p> <p>3.16 มีความเชื่อและค่านิยมว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการออกแบบการเรียนรู้</p> <p>3.17 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน</p> <p>3.18 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อแก้ไขคุณภาพการเรียน</p> <p>3.19 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน</p> <p>3.20 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นข้อมูลสำคัญในการรายงานต่อสาธารณะ</p>
4. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง	<p>4.1 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดชิ้นงานหรือภาระงานสำหรับผู้เรียน</p> <p>4.2 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อออกแบบการเรียนรู้</p> <p>4.3 ได้นำวิธีการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการประเมินผล</p> <p>4.4 ได้นำเครื่องมือการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการประเมินผล</p> <p>4.5 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อวางแผนการเรียนการสอน</p> <p>4.6 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน</p> <p>4.7 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน</p>

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	<p>4.8 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน</p> <p>4.9 ได้บันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>4.10 ได้ใช้เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลาย</p> <p>4.11 ได้สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินผล</p> <p>4.12 ได้นำตัวอย่างเครื่องมือการประเมินผลที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้</p> <p>4.13 ได้นำข้อเสนอของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการประเมินผล</p> <p>4.14 ได้นำเครื่องมือสำหรับการประเมินผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4.15 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการออกแบบการประเมินผล</p> <p>4.16 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน</p> <p>4.17 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผลเพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน</p> <p>4.18 ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมินเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>4.19 ได้นำเสนอข้อมูลการประเมินผลเพื่อการรายงานสาธารณะ</p> <p>4.20 ได้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนา</p>

1.6 แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม

การสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาครั้งนี้ มีแนวทางการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

1.6.1 ขั้นตอนที่ 1 สร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน (Building a support structure of professional learning community)

โครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.6.1.1 การประชุมปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้วิจัยในการดำเนินการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ระยะเวลา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

1.6.1.2 กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) เพื่อให้เกิดค่านิยม เป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

1.6.1.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้และความเข้าใจ และเทคนิคต่าง ๆ ในประเด็นที่สำคัญจำเป็นในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อาทิ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review-AAR) และเทคนิคการบันทึกอนุทิน (Log Book) เป็นต้น

1.6.2 ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ (Collaborative learning)

การดำเนินการพัฒนาในขั้นตอนนี้ จัดให้ครูผู้สอนได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ โดยแบ่งชุมชนการเรียนรู้ออกเป็น 2 กลุ่มตามระดับช่วงชั้น (ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 และระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6) กลุ่มละ 5 คน โดยมีการใช้กิจกรรม ดังนี้

1.6.2.1 การศึกษาเอกสาร แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

1.6.2.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญจำเป็นโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง

1.6.2.3 กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling)

1.6.2.4 กิจกรรมการทบทวนหลังปฏิบัติ (After Action
Review–AAR)

1.6.3 ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติกรร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Joint
action for learner development)

หลังจากสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ ได้เรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ
ร่วมใจในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ และได้ฝึกทักษะปฏิบัติ
เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้แล้ว จึงกำหนดให้การปฏิบัติกรร่วมกันเพื่อพัฒนา
ผู้เรียน จากองค์ความรู้และทักษะปฏิบัติที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ
ดังนี้

1.6.3.1 การร่วมกันออกแบบการประเมินตามหน่วยการ
เรียนรู้ที่จะใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.6.3.2 การร่วมกันจัดทำเครื่องมือประกอบการประเมิน
การเรียนรู้ที่กำหนด

1.6.3.3 การร่วมกันวิพากษ์เพื่อปรับปรุงเครื่องมือ
ให้มีคุณภาพ

1.6.3.4 การนำกิจกรรมและเครื่องมือการประเมินการเรียนรู้
ไปใช้ในห้องเรียน

1.6.3.5 กิจกรรมระบบการนิเทศภายใน

1.6.3.6 กิจกรรมการประชุมกลุ่ม (Focus Group)

1.6.4 ขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ
อย่างกัลยาณมิตร (Providing friendly feedback)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร
หลังจากที่มีการนำแผนกิจกรรมการประเมินผลและเครื่องมือการประเมินการเรียนรู้ใน
หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไปใช้โดยใช้เทคนิคการทบทวนผลหลังการปฏิบัติ (After Action
Review : AAR) โดยมีหลักการปฏิบัติกิจกรรม ดังนี้

1.6.4.1 สมาชิกชุมชนรวมการทบทวนผลการปฏิบัติงาน
ทันทีหลังจากได้ปฏิบัติตามแผนการประเมินที่กำหนด

1.6.4.2 สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร มีการเปิดใจและ
ยอมรับที่จะเรียนรู้ ไม่มีการกล่าวโทษ ซ้ำเติมซึ่งกันและกันโดยมี “คุณอำนวย” (Facilitator)
ของแต่ละชุมชนเป็นผู้กระตุ้นตั้งคำถามให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
โดยใช้คำถามสำคัญ ได้แก่

- สิ่งที่เราคาดว่าจะได้รับการปฏิบัติตามแผนการ
ประเมินผลการเรียนรู้
- สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวังมีอะไรบ้าง
- สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวังคืออะไร
- สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์คืออะไร
- คิดว่าควรปรับปรุงอะไร วิธีลด/แก้ความแตกต่างคือ
อะไร

- ครั้งต่อไปจะปรับปรุงอะไรให้ดีขึ้น

1.6.4.3 จัดบันทึกประเด็นสำคัญหลังจากประชุมโดย
“คุณลิขิต” ทำการบันทึกอนุทินของเรื่องที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1.6.4.4 การสรุป ทบทวน และถอดบทเรียนซึ่งเป็นการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของสมาชิกทุกคนและเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการ
เรียนรู้ที่กว้างขึ้น โดยใช้กิจกรรมการประชุมกลุ่ม (Focus Group) และกิจกรรมเรื่องเล่า
ที่ได้ทำ (Story doing)

1.7 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม
การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา มี ดังนี้

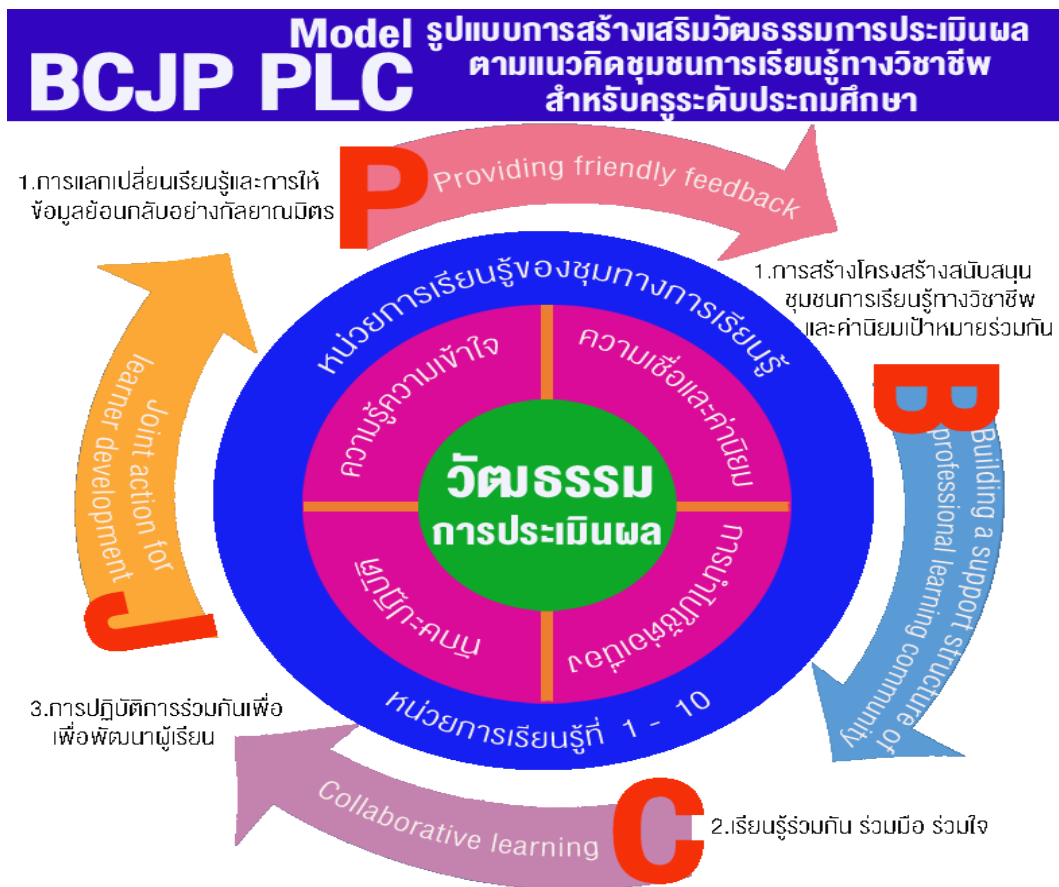
1.7.1 วัดและประเมินผลวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้
ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้
2) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และ 3) การนำการประเมินผล
ไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แบบวัดที่สร้างขึ้น

1.7.2 วัดและประเมินผลระหว่างการทดลองใช้รูปแบบเกี่ยวกับ
ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผลการเรียนรู้ที่ระบุไว้ในแผนการจัดกิจกรรม

1.7.3 วัดและประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบ ดังนี้

- 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล
- 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล
- 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ
- 4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แบบวัดที่สร้างขึ้น

จากการสร้างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ครั้งนี้ สามารถสรุปรูปแบบภายใต้ชื่อ BCJP PLC ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 สรุปรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม
การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม
การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา
โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา
โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบ)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ	4.48	0.23	มาก
1.1 มีความสมเหตุสมผล	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2 มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ในปัจจุบัน	4.40	0.55	มาก
1.3 มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนารูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
1.4 เรียบเรียงภาษาได้สละสลวย	4.40	0.55	มาก
1.5 มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันทุกประเด็น	4.40	0.55	มาก
2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบ	4.52	0.41	มากที่สุด
2.1 แสดงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับสมาชิก ของชุมชนได้อย่างชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 มีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องผลักดัน ให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย	4.40	0.55	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลสำเร็จ	4.20	0.45	มาก
2.4 สอดคล้องกับความเป็นมาและความสำคัญ ของรูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
2.5 สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานและหลักการ ของรูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบ)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
3. แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	4.36	0.43	มาก
3.1 มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2 สรุปลงได้ถูกต้องเป็นจริง	4.20	0.45	มาก
3.3 มีความทันสมัย	4.20	0.45	มาก
3.4 เหมาะสมที่นำมาพัฒนาครู	4.40	0.55	มาก
3.5 เหมาะสมที่นำมาใช้กำหนดหลักการ ของรูปแบบ	4.40	0.55	มาก
4. หลักการของรูปแบบ	4.64	0.45	มากที่สุด
4.1 มีความชัดเจน เข้าใจง่าย	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
4.3 มีความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จ ของการพัฒนาครู	4.40	0.55	มาก
4.4 สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.80	0.45	มากที่สุด
4.5 สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนด องค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบได้	4.80	0.45	มากที่สุด
5. ขอบข่ายของการพัฒนา	4.64	0.38	มากที่สุด
5.1 สอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผล การเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมในการนำไป ออกแบบกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4 มีความเป็นไปได้ที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรม การประเมินผลการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
5.5 เพียงพอและเหมาะสมในการสร้างเสริม วัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้	4.20	0.45	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบ)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
6. แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม	4.48	0.33	มาก
6.1 สอดคล้องขอขยายการพัฒนา	4.40	0.55	มาก
6.2 สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	4.40	0.55	มาก
6.3 สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	4.40	0.55	มาก
6.4 มีลำดับขั้นตอนชัดเจนนำไปปฏิบัติได้จริง	4.60	0.55	มากที่สุด
6.5 สร้างเสริมให้สมาชิกของชุมชนมีวัฒนธรรม การประเมินผลการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.56	0.46	มากที่สุด
7.1 สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
7.2 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
7.3 ครอบคลุมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของวัฒนธรรมการประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด
7.4 ใช้วิธีการและเครื่องมือสอดคล้องกับ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	4.60	0.55	มากที่สุด
7.5 มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.40	0.55	มาก
รวม	4.52	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ หลักการของรูปแบบ และขอขยายของการพัฒนา ($\bar{X} = 4.64$) และองค์ประกอบที่เหมาะสมน้อยที่สุด คือ แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.36$) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการประเมิน พบว่า รายการประเมิน

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) ได้แก่ 2.1 แสดงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับสมาชิกของชุมชนได้อย่างชัดเจน 4.4 สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 4.5 สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบได้ 5.1 สอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ 5.2 สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนา และ 5.3 มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมในการนำไปออกแบบ กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) ได้แก่ 2.3 มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลสำเร็จ 3.2 สรุปได้ถูกต้องเป็นจริง 3.3 มีความทันสมัย และ 5.5 เพียงพอและเหมาะสมในการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลการเรียนรู้

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริม วัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับ ประถมศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริม วัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับ ประถมศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับ ประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
1. สารสำคัญ	4.53	0.30	มากที่สุด
1.1 เขียนได้ถูกต้องด้วยภาษาที่กระชับและชัดเจน	4.20	0.45	มาก
1.2 ครอบคลุมด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ปฏิบัติ และคุณลักษณะซึ่งสอดคล้องกับเรื่อง นำเสนอประจำแผนนั้น	4.60	0.55	มากที่สุด
1.3 สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
2. จุดประสงค์การเรียนรู้	4.68	0.41	มากที่สุด
2.1 สมเหตุสมผล สอดคล้อง ครอบคลุมกับ องค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผล	4.40	0.55	มาก
2.2 สอดคล้องและครอบคลุมกับสาระสำคัญ	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3 สอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหา การพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด
2.4 มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผล	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5 สามารถวัดและประเมินผลได้	4.80	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหาการพัฒนา	4.80	0.35	มากที่สุด
3.1 ระบุขอบข่ายเรื่องที่จะจัดกิจกรรม อย่างชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับสาระสำคัญที่กำหนดไว้	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของรูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4 เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการพัฒนา สมาชิกของชุมชน	4.80	0.45	มากที่สุด
3.5 เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
4. หลักฐานการจัดกิจกรรม	4.75	0.43	มากที่สุด
4.1 สอดคล้องและครอบคลุมกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่ต้องการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 สอดคล้องและครอบคลุมกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
4.4 ชัดเจนสมาชิกของชุมชนสามารถปฏิบัติได้	4.80	0.45	มากที่สุด
4.5 สามารถวัดและประเมินผลได้	4.75	0.43	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
5. กิจกรรมการเรียนรู้	4.80	0.35	มากที่สุด
5.1 เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับแนวทางการพัฒนาตามรูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 เชื่อมต่อการส่งเสริมให้สมาชิกของชุมชน เกิดการเรียนรู้ บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 เป็นกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.4 สร้างเสริมให้สมาชิกของชุมชนมีวัฒนธรรม การประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด
5.5 เหมาะสมกับเวลา	4.80	0.45	มากที่สุด
6. สื่อการเรียนรู้	4.55	0.45	มากที่สุด
6.1 มีความเหมาะสมและสอดคล้อง กับการจัดกิจกรรม	4.40	0.55	มากที่สุด
6.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
6.3 มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับสมาชิก ของชุมชน	4.40	0.55	มาก
6.4 ส่งเสริมให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.72	0.44	มากที่สุด
7.1 มีความเหมาะสม สอดคล้องกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	4.80	0.45	มากที่สุด
7.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์และหลักฐาน การเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
7.3 ระบุวิธีการวัดและเครื่องมือที่ใช้ไว้ อย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
7.4 มีทั้งการประเมินเพื่อพัฒนาและสรุปผล การเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
7.5 สามารถดำเนินการควบคุมไปกับการ จัดกิจกรรมได้อย่างแท้จริง	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.60	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรม การสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ระดับประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแผนการจัดกิจกรรม ที่สร้างขึ้นโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากถึงมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมสูงสุด คือ 3. เนื้อหาการพัฒนา ($\bar{X} = 4.80$) และองค์ประกอบที่เหมาะสมน้อยที่สุด คือ 1. สาระสำคัญ ($\bar{X} = 4.53$) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการประเมิน พบว่า รายการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากถึงมากที่สุด รายการที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ 5.3 เป็นกิจกรรม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 5.00$) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำที่สุด ได้แก่ 1.1 เขียนได้ถูกต้องด้วยภาษาที่กระชับและชัดเจน ($\bar{X} = 4.20$)

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู ระดับประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่

1. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ของกลุ่มทดลองหลังการทดลองใช้รูปแบบ
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ
3. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

ซึ่งก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การทดสอบ Kolmogorov-Smirnov test พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการการแจกแจงแบบปกติ (Normality) (ดังตาราง 19 ภาคผนวก จ หน้า 345)
2. ทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองก่อนการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบที่แบบอิสระ (Independent samples t-test) พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองก่อนการทดลองใช้รูปแบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตาราง 20 ภาคผนวก จ หน้า 346)

แต่ละประเด็นมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ของกลุ่มทดลองหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบ One sample t-test

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ของกลุ่มทดลอง
หลังการทดลองใช้รูปแบบ

องค์ประกอบ	n	คะแนน เต็ม	เกณฑ์	หลังการทดลอง		t value	sig
				\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล	10	60	45 (ร้อยละ 75)	46.20 (ร้อยละ 77.00)	1.68	2.25*	.025
2. ทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผล	10	20	15 (ร้อยละ 75)	17.40 (ร้อยละ 87.00)	1.26	6.00*	.000
3. ความเชื่อและค่านิยม ที่มีต่อการนำการ ประเมินผลไปใช้	10	5	3.51 (ระดับมาก)	4.39 (ระดับมาก)	.23	11.91*	.000
4. การนำการประเมินผล ไปใช้อย่างต่อเนื่อง	10	5	3.51 (ระดับมาก)	4.53 (ระดับมากที่สุด)	.12	27.26*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการศึกษาวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลองกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล มีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 77.00 ด้านทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล มีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 87.00 ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ มีคะแนนเฉลี่ย 4.39 (คะแนนเต็ม 5) อยู่ในระดับมาก และ ด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง มีคะแนน 4.53 (คะแนนเต็ม 5) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งวัฒนธรรมการประเมินผลทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบทีแบบไม่อิสระ (Dependent samples t-test)

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลองก่อนและหลัง
การทดลองใช้รูปแบบ

องค์ประกอบ	n	คะแนน เต็ม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t value	Sig.
			\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล	10	60	39.50	2.01	46.20	1.68	6.85*	.000
2. ความเชื่อและค่านิยม ที่มีต่อการนำการ ประเมินผลไปใช้	10	5	3.42	.20	4.39	.23	17.14*	.000
3. การนำการประเมินผล ไปใช้อย่างต่อเนื่อง	10	5	3.89	.118	4.53	.12	10.56*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลอง
ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผล ด้านความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผล
ไปใช้ และด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง หลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่า
ก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบ
ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยใช้การทดสอบทีแบบอิสระ (Independent
samples t-test)

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบ
ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

องค์ประกอบ	n	คะแนน เต็ม	กลุ่มควบคุม		กลุ่มทดลอง		t value	Sig.
			\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล	10	60	42.50	3.68	46.20	1.68	2.884*	.005
2. ทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผล	10	20	13.90	1.72	17.10	1.44	4.486*	.000
3. ความเชื่อและค่านิยม ที่มีต่อการนำการ ประเมินผลไปใช้	10	5	3.95	.44	4.39	.23	2.779*	.006
4. การนำการประเมินผล ไปใช้อย่างต่อเนื่อง	10	5	4.23	.11	.12	10.56	5.900*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้
รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผลทุกด้าน
หลังการทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา สรุปผล อภิปรายผล
และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล
สำหรับครูระดับประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ดังนี้
 - 3.1 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา
ที่เป็นกลุ่มทดลองกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หลังการทดลองใช้รูปแบบ
 - 3.2 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา
ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ
 - 3.3 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา
ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังการทดลองใช้รูปแบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ หนังสือ ตำรา รายงานวิจัย วารสาร เว็บไซต์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ความหมายและองค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผล

2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่ปฏิบัติงานการส่งเสริมหรือการสอนด้านการวัดและประเมินผลหรือพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ จัดทำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้

3. นำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อพิจารณา

4. ประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นชุดเดิมที่ได้สัมภาษณ์เพื่อกำหนดร่างองค์ประกอบและตัวชี้วัด ด้วยเครื่องมือแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า แบ่งระดับออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเหมาะสม พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและอยู่ในระดับมากที่สุดมากที่สุด

5. จัดทำสรุปลงค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นผลของการศึกษาหรือตัวแปรตามในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา ซึ่งวัฒนธรรมการประเมินผลมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความเชื่อ

และค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ ประกอบด้วย 20 ตัวบ่งชี้ และ 4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 20 ตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 พัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทางการศึกษาที่จะใช้ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูประถมศึกษา เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) และครูได้ประโยชน์และเรียนรู้จากการปฏิบัติการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC มากำหนดเป็นหลักการหรือแนวทางในการพัฒนา รวมทั้งออกแบบกิจกรรมปฏิบัติการวิจัย

2. กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. ยกร่างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ตามองค์ประกอบของรูปแบบที่กำหนด ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) ขอบข่ายของการพัฒนา 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม และ 7) การวัดและประเมินผล

4. ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ด้วยเครื่องมือแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า แบ่งระดับออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. จัดทำโครงสร้างของแผนการจัดกิจกรรมและแผนการจัดกิจกรรมจัดทำเอกสาร เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบ ด้วยเครื่องมือแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า แบ่งระดับออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

หาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า แผนการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม

การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชุมครูและผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มทดลองเพื่อสร้างความเข้าใจและข้อตกลงความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พร้อมทั้งกำหนดปฏิทินการดำเนินการตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจกับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มควบคุมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง หลักสูตร 2 วัน โดยการวัดด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่องก่อนการอบรม โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ แบบทดสอบสำหรับวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และ แบบประเมินตนเอง การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

3. ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นตามรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากการวัดต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. วัดและประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งมีการวัดด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย ในประเด็นดังนี้

5.1 ทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของข้อมูลตัวแปรตาม (Normality) ก่อนการเลือกใช้สถิติในการทดสอบโดยวิธี Kolmogorov-Smirnov test

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบที่แบบอิสระ (Independent samples t-test)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลอง หลังการทดลองใช้รูปแบบ เทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่างหนึ่งกลุ่ม One sample t-test

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบที่แบบไม่อิสระ (Dependent samples t-test)

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบที่แบบอิสระ (Independent samples t-test)

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 4 การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ โดยมีผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.40-5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.00-0.55)

2. รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ
- 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ
- 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ
- 4) หลักการของรูปแบบ
- 5) ขอบข่ายของการพัฒนา
- 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม
- 7) การวัดและประเมินผล โดยมีโครงสร้างของแผนการจัดกิจกรรมสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา จำนวน 10 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การเรียนรู้การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ ด้านผู้อำนวยการความสะอาด (PLC 4 ครั้ง 12 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรียนรู้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (PLC ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ 12 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ (PLC 1 ครั้ง 3 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้การทดสอบ (PLC 3 ครั้ง 6 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการสื่อสารระหว่างบุคคล (PLC 2 ครั้ง 4 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (PLC 2 ครั้ง 4 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงาน (PLC 2 ครั้ง 4 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 การเรียนรู้การใช้ rubric ในการประเมินผล การเรียนรู้ (PLC 2 ครั้ง 4 ชั่วโมง) หน่วยการเรียนรู้ที่ 9 การเรียนรู้การออกแบบการประเมินผล การเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ (PLC 7 ครั้ง 14 ชั่วโมง) และหน่วยการเรียนรู้ที่ 10 การสรุปและถอดบทเรียนการเรียนรู้ (PLC 3 ครั้ง 7 ชั่วโมง) โดยมีแนวทางการดำเนินการพัฒนาวัฒนธรรม ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล มีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 77.00 ด้านทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล มีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 87.00 ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ มีคะแนนเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก และด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง มีคะแนน 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งวัฒนธรรม

การประเมินผลทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผล ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และ 4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ โดยมีผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมและอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การได้มาซึ่งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ จากหลายแหล่งข้อมูลซึ่งเป็นเอกสาร ตำรา ของนักการศึกษาที่ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมการประเมินผลไว้ และทั้งนี้ได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงาน การส่งเสริมหรือการสอนด้านการวัดและประเมินผลหรือพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 ท่าน จึงส่งผลให้การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็นดังที่ปรากฏ และมากกว่านั้น พบว่า ผลการศึกษาโดยภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Trompenaars and Hampden-Turner (2006, p. 13) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรม คือ การมีค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) สัญลักษณ์ (Symbols) ภาษา (Language) กล่าวได้ว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีวัฒนธรรมการประเมินผล คือ ครูผู้สอนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

การประเมินผล มีทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล มีความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำ การประเมินผลไปใช้ รวมถึงมีการปฏิบัติการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเด็น องค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของทางการศึกษา อาทิ SCOEA (2501) และ Sanders (2002) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมการประเมินผลเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Continuous evaluation) และเป็นการประเมินที่บุคคล นำการประเมินเข้าไปผสมผสานและบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายใน องค์การ ถือว่าการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบและวัฒนธรรมการทำงาน ของบุคคลในทุกระดับขององค์การ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาวัฒนธรรม การประเมินผลการเรียนการสอนของ วิษณุ ทรัพย์สมบัติ (2549, หน้า 213) ที่กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมการประเมินผลมี 2 ลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมการประเมิน เป็นลักษณะและพฤติกรรมด้านการประเมินของบุคคลเป็นความรู้ความเข้าใจ ทักษะและ การปฏิบัติงานด้านการประเมิน เช่น การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน การใช้การประเมิน อย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้การประเมินเป็นวาระการประชุมขององค์การ บุคคลในองค์การ สอบถามหรือสนใจข้อค้นพบที่ได้จากการประเมิน และ 2) วัฒนธรรมการประเมิน เป็นความเชื่อและการเห็นคุณค่าของการประเมิน ได้แก่ การยอมรับและเรียกร้องให้มีการประเมิน การเข้าใจเหตุผลของการประเมิน ความเข้าใจของบุคคลว่าการประเมิน เป็นการปฏิบัติเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา การนำเอาทัศนคติและแนวการปฏิบัติมาใช้ในการ ประเมินเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงาน กระบวนการประเมินเป็นกระบวนการ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและอิงการสอน มีความหลากหลาย ครอบคลุมและอาศัย ความมีส่วนร่วม กระบวนการประเมินอาศัยความอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้มีส่วนร่วมใน การประเมินมีความเป็นสหวิทยาการ กระบวนการประเมินมุ่งค้นหาความจริงและสามารถ ตรวจสอบได้ ไม่หยุดนิ่ง การประเมินมุ่งการพัฒนาและการปรับปรุง ก่อให้เกิดผลกระทบ ต่อองค์การ/หน่วยงาน การเผยแพร่ผลการประเมิน และการสนับสนุนให้เกิดการประเมิน เป็นกระบวนการคัดเลือกและตรวจสอบคุณภาพของบุคคลในองค์การ ซึ่งสรุปองค์ประกอบ ของวัฒนธรรมการประเมินผล ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ประเมินการเรียนการสอน 2) ความเชื่อที่มีต่อการประเมินการเรียนการสอน และ 3) การใช้การประเมินในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาองค์ประกอบ เกี่ยวกับวัฒนธรรมของครู จากงานวิจัยของ อรรถกร ชัยมูล (2561, หน้า 185) ที่ศึกษา

สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ของครูเกี่ยวกับการวิจัย
- 2) ความเชื่อที่มีต่อการวิจัยของครู และ
- 3) การใช้การวิจัยในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอของครู

ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเสริมวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ของครูนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุถึงองค์ประกอบด้านทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผลไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวคิดทางการศึกษาที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมนั้นไม่เอื้อต่อการปฏิบัติเท่าที่ควร แต่การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้องค์ประกอบนี้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการประเมินผลเนื่องจากองค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผลด้านนี้สามารถสร้างเสริมให้เกิดขึ้นได้ด้วยธรรมชาติของแนวคิดทางการศึกษาที่จะนำมาใช้ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล นั่นคือแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีลักษณะเอื้อต่อการปฏิบัติการสร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ของครูได้ ดังที่ วิจารย์ พานิช (2555, หน้า 139) ได้กล่าวว่า แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครู จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยนี้ ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษาที่มีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทุกด้าน

2. รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ มีผลการประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามโครงสร้างขององค์ประกอบของรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ไว้ นั่นคือ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ มีความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ มีความสมเหตุสมผล มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนารูปแบบ มีการเรียบเรียงภาษาได้สละสลวย และมีความสัมพันธ์ต่อกันทุกประเด็น 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ ได้แสดงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับสมาชิกของชุมชนได้อย่างชัดเจน มีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องผลักดันให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลสำเร็จ มีความสอดคล้องกับ

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ และสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานและหลักการ
 ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ มีความชัดเจนเข้าใจง่าย สรุปได้ถูกต้องเป็นจริง
 มีความทันสมัย เหมาะสมที่นำมาพัฒนาครู และมีความเหมาะสมที่นำมาใช้กำหนดหลักการ
 ของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐาน
 ของรูปแบบ มีความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จของการพัฒนาครู สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
 และสามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบได้ 5) ขอบข่าย
 ของการพัฒนา มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผลสอดคล้องกับกิจกรรม
 การพัฒนา มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมในการนำไปออกแบบกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้
 ทางวิชาชีพ มีความเป็นไปได้ที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผล และเพียงพอและ
 เหมาะสมในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม
 มีความสอดคล้องขอบข่ายการพัฒนา สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ สอดคล้องกับ
 แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ มีลำดับขั้นตอนชัดเจนนำไปปฏิบัติได้จริง และสร้างเสริม
 ให้สมาชิกของชุมชนมีวัฒนธรรมการประเมินผล และ 7) การวัดและประเมินผล
 มีความสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ครอบคลุม
 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล ใช้วิธีการและเครื่องมือสอดคล้อง
 กับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งคุณลักษณะ
 สำคัญเหล่านี้ ขององค์ประกอบของรูปแบบจึงเป็นผลทำให้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม
 การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา
 ที่พัฒนา ขึ้นนี้มีคุณภาพ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูได้ ผลการวิจัย
 ครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ซึ่งจากการศึกษา
 พบว่า แม้วารูปแบบต่าง ๆ ที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยอื่น ๆ จะมีจำนวนหรือชื่อองค์ประกอบ
 ที่แตกต่างกัน แต่จากการวิเคราะห์เนื้อหาหรือสาระสำคัญนั้น พบว่า ล้วนมีนัยยะ
 ที่ใกล้เคียงกัน ดังเช่น สาราญ กำจัดภัย (2560, หน้า 108) ได้กำหนดองค์ประกอบ
 ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูในการเตรียมฝึกปฏิบัติการสอนไว้
 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ
 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) กรอบสมรรถนะที่จำเป็น
 ต้องพัฒนา 6) โครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบ 7) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และ
 8) การวัดและประเมินผล โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ 5 ขั้น

คือ 1) สร้างพลังใจ 2) สร้างพลังความรู้ 3) สร้างพลังปฏิบัติงาน 4) สะท้อนและปรับปรุง การปฏิบัติงาน และ 5) สร้างความมั่นใจในการประยุกต์ใช้ประสบการณ์ อีกทั้งงานวิจัย ของ เบญจวรรณ กิสุขพันธ์ (2551, หน้า 297) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย

ไว้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ (Principle) 2) วัตถุประสงค์ (Objective) 3) เป้าหมาย (Target) 4) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ (Decisive Attribution) 5) แนวทางในการนำรูปแบบ ไปใช้ (Implementation) 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบ (Success Factor) 7) ผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นหลังการใช้รูปแบบ (Result) และงานวิจัยรูปแบบการพัฒนาครู ด้านการประเมินผลของ ปิยพร ชุมจันทร์ (2558) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมิน การเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดพื้นฐาน 3) จุดมุ่งหมาย 4) บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) กระบวนการพัฒนาครู และ 6) ปัจจัยความสำเร็จ โดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน พบว่า รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และน่าเชื่อถือในการนำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด และพบว่า การดำเนินตามรูปแบบทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน การเรียนรู้ มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติการประเมินการเรียนรู้ในชั้นเรียน ที่ชัดเจนขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบได้องค์ประกอบที่สอดคล้องกันนั้น สำราญ กำจัดภัย (2560, หน้า 108) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ ทิศนา แคมมณี ที่ได้ให้แนวคิดสำคัญไว้ว่า องค์ประกอบหลัก ๆ ของรูปแบบนั้น มีเหมือนกัน ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 2) หลักการหรือแนวคิดพื้นฐาน 3) โครงสร้าง เนื้อหา หรือกรอบเนื้อหาสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา 4) แนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการพัฒนา ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นส่วนที่สามารถเพิ่มเติมได้ ตามเห็นสมควร ดังนั้น รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิด ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ สำคัญ และมีคุณลักษณะขององค์ประกอบที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน ในทุกองค์ประกอบของรูปแบบ จึงเป็นผลทำให้ได้รับการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล

ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผลทุกด้านมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผลด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านความเชื่อและค่านิยม และด้านการนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง หลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นรูปแบบที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล และการนำแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติ ผ่านหน่วยการเรียนรู้สำคัญ 10 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีแนวทางการดำเนินการพัฒนาวัฒนธรรม 4 ขั้นตอนสำคัญ ซึ่งสรุปเป็นรูปแบบ BCJP PLC ดังนี้ B : Building a support structure of professional learning community (การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน) C : Collaborative learning (การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ) J : Joint action for learner development (การปฏิบัติการณ์ร่วมกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียน) และ P : Providing friendly feedback (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร) ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจ และค่านิยมเป้าหมายร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ รวมถึงความรู้ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติกิจกรรม เช่น การเรียนรู้เรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้เรื่องเทคนิคการบันทึกอนุทิน (Log Book) การเรียนรู้เทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review–AAR) การเรียนรู้กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Story telling) หรือกิจกรรมเรื่องเล่าที่ได้ทำ (Story doing) สอดคล้องกับองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ตามแนวคิดของ กัมพล ไชยพันธ์ (2554); วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557); สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556) เป็นต้น ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ

ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ร่วมกันทั้งบทบาทของผู้ให้ และบทบาทของผู้รับ ผู้พูดและผู้ฟัง มีการแบ่งหน้าที่บทบาทความรับผิดชอบในการเรียนรู้แต่ละเรื่องร่วมกัน มีการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติกิจกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2552) และ The National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF) (2010) ที่ให้ความสำคัญกับการร่วมมือกันในการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชน ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติกรร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน เมื่อได้ร่วมเรียนรู้ด้วยกันอย่างร่วมมือร่วมใจแล้ว สมาชิกของชุมชนจะได้ปฏิบัติกรร่วมกันตามเป้าหมายของภาระงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และอาจสะท้อนการปฏิบัติอย่างทันท่วงทีขณะปฏิบัติกรอย่างกัลยาณมิตร สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์พานิช (2555) และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556) ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติกรร่วมกันในการพัฒนา และขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร เมื่อปฏิบัติกรเสร็จสิ้น หรือระหว่างปฏิบัติกร สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข และได้เรียนรู้ร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติเป็นไปตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556) เป็นต้น แนวการดำเนินการพัฒนาทั้งหมดนี้ จึงส่งผลให้การทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา มีผลการประเมินวัฒนธรรมการประเมินผลทุกด้านเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยที่ใช้แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนา ดังเช่น Andrews and Lewis (2002) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : รูปแบบใหม่ของการพัฒนาตนเองของครู และเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงตนเองโดยรายงานนิสัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พูดคุยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและความแตกต่างกันของกลยุทธ์การสอน ความสัมพันธ์ของผู้เินที่เจะตรวจสอบและเปลี่ยนวิธีปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา การมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกภายในและภายนอกอย่างมีนัยสำคัญในการให้บริการ โครงสร้างของกลุ่มและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนการดูแลเพิ่มความชอบธรรมให้กับความพยายามของกลุ่มความคิดอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรของโรงเรียนทั้งมุมมองของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและมุมมอง

ของโรงเรียนภายในบริบทที่กว้างขึ้นของชุมชน อีกทั้งงานวิจัยของ Phillip (2009, pp. 310–322) ได้ศึกษา 5 มิติของการเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเท็กซัส คือ การกำหนดระดับของการพัฒนา 5 มิติ ของรูปแบบการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่เข้าร่วมกันและให้การสนับสนุน 2) มีวิสัยทัศน์ที่เข้าร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ปฏิบัติงานร่วมกัน 5) เงื่อนไขการสนับสนุน พบว่า มีการเรียนรู้ที่ยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาแสดงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนเหล่านี้สัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุน โดยมีความไว้วางใจและความเคารพ ซึ่งกันและกันและกันและกันของพวกเขา ผลสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียน บุคลากร เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน มีการสร้างภาวะความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดระเบียบข้อมูลบุคลากร และทรัพยากรในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และชุมชนช่วยให้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ Dan (2012, pp. 166–181) ได้ศึกษาผลกระทบจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเขตมิดเวสต์ พบว่า ในแต่ละโรงเรียนมีการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบที่แตกต่างกัน ครูค้นพบการปฏิบัติที่ดีและไม่ดี โรงเรียนได้มีการปฏิบัติทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดี โรงเรียนและครูเห็นความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการสื่อสารและความร่วมมือที่ดีเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดีและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูได้รับคำแนะนำที่ดี ได้รับการชี้แนะแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน การดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู ช่วยให้ครูมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้นักเรียนได้รับการผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้น จะเห็นได้ว่า รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นอย่างมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบของรูปแบบ มีแผนการจัดกิจกรรมตามแนวการพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผลตามรูปแบบที่กำหนด จึงเป็นผลทำให้ครูระดับประถมศึกษาที่ได้รับการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ทั้งทางด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ด้านทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผล ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้ และด้านการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทุกองค์ประกอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทางการศึกษาควรนำรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผล นั่นคือ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ พัฒนากิจกรรมปฏิบัติด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ส่งเสริมความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้ และมีการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาด้านการประเมินผลได้ตามความสนใจและความต้องการเรียนรู้ของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ แต่ต้องไม่ขัดต่อหลักการของรูปแบบและสามารถยืดหยุ่นเวลาสำหรับการเข้ากลุ่ม PLC ได้ตามความบริบทและความเหมาะสม

1.3 ก่อนการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผล ควรได้ศึกษาแนวคิดพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ แนวคิดของวัฒนธรรมการประเมินผล และแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เข้าใจ และเตรียมประเด็นการเข้ากลุ่ม PLC ให้พร้อมสำหรับการจัดกิจกรรม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการ PLC ในแต่ละครั้ง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูระดับประถมศึกษา

2.2 ควรมีศึกษาวิจัยรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลโดยใช้แนวคิดทางการศึกษาอื่น ร่วมกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือแนวคิดทางการศึกษาอื่น ๆ ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล

2.3 ควรมีศึกษาวิจัยรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มเป้าหมายอื่น ได้แก่ ครูระดับก่อนประถมศึกษา หรือครูระดับมัธยมศึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษปกรณ์ สาคร. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 9(26), 29-40.
- กัมพล ไชยพันธ์. (2554). รูปแบบเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- กาญจนา แก้วเทพ. (2544). *ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรส.
- กิ่งฟ้า สินธุวงษ์. (2551). รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับบริบทของโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaiedresearch.go.th> 2 มิถุนายน 2561.
- โกวิทย์ ประวาทพฤกษ์. (2538). *การวัฒนธรรมศึกษา กระบวนการบริหารและจัดการ วัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑาทพวรรณ์ ผดุงชีวิต. (2550). *วัฒนธรรมการสื่อสารและอัตลักษณ์*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพรีนซ์.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา จิตตรูทระ. (2559). *วัฒนธรรมองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัย กำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา ไกรเพชร. (2554). *เอกสารคำสอนรายวิชา กศ 041001 การวัดและประเมินผล การศึกษา*. อ่างทอง: สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2550). *การประเมินการเรียนรู้*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมธมาลย์ ราชภัฏนันทารักษ์. (2545). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีศนา แชมมณี. (2552). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2552). *ค่านิยมขององค์กร*. เข้าถึงได้จาก http://www.medtechtoday.org/index.php?option=com_content&task=view
2 มิถุนายน 2561.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- นพดล จินดาธรรม. (2553). *วัฒนธรรมปัจเจกบุคคลบนพื้นฐานของความแตกต่าง*. *วารสารการเงินการคลัง*, 22(64), 114-122.
- นันทสาร สีสลับ. (2545). *ศาสนาและวัฒนธรรมกับการศึกษาประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิติ เขียวศรีวงศ์. (2534). *ความหลากหลายของวัฒนธรรมไทย: การท้าทายใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- นียบพรรณ วรณศิริ. (2550). *มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.
- นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2552). *การพัฒนาเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิดและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์. (2551). *รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ประยงค์ กลั่นฤทธิ์ และคณะ. (2556). *กรณีศึกษาจังหวัดรายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- ประเวศ ะลี. (2547). *การพัฒนาต้องเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ปวีณ์กร คลังช่อง. (2555). *วัฒนธรรมวิจัยของครูในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปิยพร ชุมจันทร์ (2558). *รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรทิพย์ ไชยประณีธาน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์การ
และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรทิพย์ ไชยโล. (2545). *เอกสารคำสอนวิชา 153521 หลักการวัดและประเมินผล
การศึกษาขั้นสูง ภาควิชาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงผกา ประเสริฐศิลป์. (2543). *วิถีไทย*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟเอดดูเคชั่น.
- พิกุล เอกวรางกูร. (2550). *การวิจัยและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
แบบบูรณาการระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์อร สดเยี่ยม. (2555). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพในโรงเรียน
มัธยมศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). *การประเมินโครงการแนวคิดและการปฏิบัติ*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2546). *การวิจัยและพัฒนาระบบประเมินการเรียนรู้
สำหรับนักศึกษาในระบบการศึกษาทางไกล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน*. กรุงเทพฯ:
คอมแพคทพริ้นท์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

- เรวดี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *แนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงาน
ในโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริม ชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม
องค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- วรเดช จันทรศร. (2550). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนา
วิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ Professional Learning Community of in
School for Teacher Professional Development Based on Learner Centered
Approach. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 93–102.*
- วรวิฑู สุวรรณฤทธิ์ และคณะ. (2546). *วิถีไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- वलันต ทองไทย. (2554). *เอกสารประกอบคำสอน เรื่องการประเมินผลการเรียนรู้*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21
มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์*. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรินติ้ง.
- วิเชียรดี วิทยอุดม. (2558). *ทฤษฎีองค์การฉบับใหม่ Organization Theory*. นนทบุรี:
ธนัชการพิมพ์.
- วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2549). *การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนของครู:
การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและการคิดสะท้อน
อภิमान*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2556). *Professional Learning Community (PLC)*. เข้าถึงได้จาก
http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3311&p=1 30 พฤศจิกายน 2557.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2543). *การประเมินผลการเรียนรู้: ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2546). *การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริเดช สุชีวะ. (2546). *หลักการประเมินการเรียนรู้ใน สุวิมล ว่องวานิช (บรรณาธิการ)
รวมบทความการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2547). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
บุ๊คพอยท์.
- ศูนย์พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้. (2556). *บันทึกกระบวนการ CADL MSU I :
กระบวนการค้น กระบวนการ และประสบการณ์การขับเคลื่อนทักษะอนาคต
ในบริบทไทย*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ส.วาสนา ประवालพุกฤษ์. (2546). *หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *ผลการประเมิน PISA 2012
คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ นักเรียนรู้อะไร และทำอะไรได้บ้าง*.
กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ Organization and Management*.
กรุงเทพฯ: จูนพับลิชชิ่ง.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2554). *หลักการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการประเมิน
ตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิ่ง.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*.
อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษา
ของสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sesa20.go.th/> 2 พฤษภาคม 2562.
- _____. (2556). *แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร*. เข้าถึงได้จาก
<http://skm.sskedarea.net/plan/obce> 16 ธันวาคม 2562.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2547). *นิราศเมืองไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้*

ฉบับสมบูรณ์. เข้าถึงได้จาก <http://www1.nrct.go.th/downloads>

2 พฤษภาคม 2562.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2559).

รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น

รอบที่ 3 (2554-2558). เข้าถึงได้จาก <http://aqa.onesqa.or.th/>

SummaryReport.aspx 2 เมษายน 2562.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แนวทางการพัฒนานโยบายการเรียนรู้*

นอกระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อการสร้างสังคม

แห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญาไทย.

นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2558). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558 (IMD2015)*.

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรม*

คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

“ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2558). *ขีดแข่งขัน “WEF 2016” ประเทศไทยมีอะไร*

ที่ผู้ประกอบการไทยควรรู้. เข้าถึงได้จาก [http://www.oie.go.th/sites/default/](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/article/capabilities_wef2016.pdf)

files/attachments/article/capabilities_wef2016.pdf 2 พฤษภาคม 2562.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล*

การเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำราญ กำจัดภัย. (2560). *รายงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครู*

ในการเตรียมฝึกปฏิบัติการสอน โดยใช้การเสริมสร้างพลังและการจัดการเรียนรู้

เชิงรุก มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

_____. (2560). *สถิติเพื่อการวิจัย*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สิริวิมล สือชา. (2556). *อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์*.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริวิ พิศุทธิ์สินธพ. (2554). *รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2556). *ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- สุภาพ ยืนคำพะเนา. (2555). *เรียนรู้ด้านทักษะการคิดโรงเรียนสองครพิทยาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.kroobannok.com/6046724> มิถุนายน 2563.
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2556). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงหล้า เรื่องพยัคฆ์ (2555). *สังคมแห่งการเรียนรู้สู่ปฏิรูป*. เข้าถึงได้จาก
http://sps.lpru.ac.th/script/show_article.pl?mag_id=13&group_id=57&article_id=97510 10 กรกฎาคม 2562.
- อดิน รพีพัฒน์. (2551). *วัฒนธรรมคือความหมาย: ทฤษฎีและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: คลิฟฟอร์ดเกียร์ซ.
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อรรถกร ชัยมูล. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อรุณรุ่ง โยธสิงห์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัมพร พงษ์กัสนานันท์. (2550). *การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมการศึกษาดลอดชีวิต*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Aksu, M. (1982). *Effect of Formative Evaluation on School Achievement*. Turkey: Hacettepe University.
- Alvesson, Mats. (2000). Organization, culture and Ideology. *International Studies of management and Organization*, 17(3), 4–8.
- Andrews, D. & Lewis, M. (2002). *Creating a School for the 21st Century: Experiences of a Professional Community*. Conference Proceedings ASET/HERDSA 2000 Joint International Conference. Toowoomba, Queensland.
- Angela, Michelle Besendorfer. (2008). *Building Professional Learning Community in a Rural School District: an Evaluative Inquiry*. Columbia USA.: University of Missouri–Columbia.
- Angelo, T. A. (1991). Ten Easy Pieces: Assessing Higher Learning in Four Dimensions In Classroom Research: Early Lessons from Success. *New directions in Teaching and Learning*, Summer, 17–31,
- Anthony James Aylsworth. (2012). *Professional learning communities: An analysis of teacher participation in a PLC and the relationship with student academic achievement*. USA.: IOWA University.
- Bardo and Hartman. (1982). *Urban Sociology: A Systematic Production*. U.S.A.: F.E. Peacoc.
- Binkley, M. and others. (2013). *Draft White Paper 1 : Defining 21st Century Skills. Assessment and Teaching of 21st Century Skills (ATCS)*. Retrieved from <http://atc21s.org/wpcontent/uploads/2011/11/1-Defining-21st-Century-Skills.pdf> July 12th 2018.

- Black, P. and D. William. (1998). Assessment and Classroom Learning. *Assessment in Education*, 5(1), 7–74.
- Boyd, V., & Hord, S.M. (1994). *Principals and the new paradigm: Schools as learning communities*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. New Orleans: Educational Research Association.
- Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and management: Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Bush. (1986). *Theories of Education Management*. London: Harper and Row Publishers.
- Chappuis and Stiggins. (2002). *Understanding School Assessment: A Parent and Community Guide to Helping Students Learn*. USA.: Assessment Training Institute.
- Dan Carpenter. (2012). *Professional Learning Communities' Impact on Science Teacher Classroom Practice in a Midwestern Urban School District*. Lincoln, USA.: University of Nebraska–Lincoln.
- DuFour. (1998). *Professional learning communities at work: Best Practices for enhancing student achievement*. Alexandria, VA: National Educational Service.
- _____. (2008). *Revisiting professional learning communities at work: New insights for improving schools*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Duignan, P. and Lecture, S. (2002). Building social policy evaluation capacity. *Social Policy Journal of New Zealand*, 19(2), 179–194.
- Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: Their form and function in education evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10, 135–150.
- Ferguson, L. (2003). *Developing an evaluative culture*. Retrieved from http://www.evaluationcanada.ca/distribution220030917_ferguson_linda.pdf March 2nd 2018.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2006). *Management* (4th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.

- Gronlund, N.E. (1985). *Measurement and Evaluation in Teaching* (5th ed.). New York: McMillan Publishing.
- Hodges, S.P. and Hernandez, M. (1999). How organization culture influences outcome information utilization. *Evaluation and Program Planning*, 22, 183–197.
- Hord. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Joan E. Talbert. (2010). *Professional Learning Communities at the Crossroads: How Systems Hinder or Engender Change*. USA.: Stanford University, Stanford, CA.
- Johnson–Estes, LL. (2009). *An analysis of the relationship professional learning community implementation in Texas high schools and student achievement*. Dissertation of Doctor of Educational. Tarleton State University.
- Joyce Weil. (1996). *Model of Teaching*. New York: Prentic–Hall.
- Judith R. Gorden. (1990). *Management and Organizational Behavior*. New York: McGraw–Hill/Irwin.
- Keeves, J. P. (1994). *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Kong, L. (2002). *Developing a culture of teaching evaluation*. Retrieved from <http://cdtl.nus.edu.sg/link/nov/2002/tc1.htm> May 2nd 2018.
- Kotter, J. R. (1996). *Leading change*. Boston: Harvard Business.
- Leahy, C. LMarnie T. and Dylan W. (2005). Classroom Assessment: Minute by Minute, Day by Day. *Education Leadership*, 63(3), 19–24.
- Lee, C. and Philip Bobko. (1994). Self–Efficacy Believes: Comparison of five Measures. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364–369.
- Lima. (2001). *Professional Learning Communities: A Review of the Literature*. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221–258.
DOI:10.1007/s10833–006–0001–8
- Martin and Meyerson. (1988). *Knowledge in the Information Technology Consuting Firm*. Ph.D. Dissertation Canada: Capella University.

- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). *Research in Education: A conceptual introduction*. New York: San Francisco.
- Murphy, D. F. (1999). *Developing a culture of evaluation*. Retrieved from <http://www.tesol-france.org/> May 14th, 2018.
- Partnership for 21st Century Skills. (2013). *E-paper*. Retrieved from http://www.p21.org/storage/documents/21st_Century_Skills_Assessment_e-paper.pdf May 8th, 2018.
- Phillip Jeffrey Blacklock. (2009). *The five dimensions of professional learning communities In Improving exemplary Texas elementary schools: a descriptive. Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of Education*. University of north Texas.
- Raj, Madhu. (1996). *Encyclopaedic Dictionary of Psychology and Education*. New Delhi: ANMOL Publications PVT.
- Reichstetter, R. (2006). *Defining a professional learning communitiy*. Retrieved from <http://www.brokersofexpertise.com/cognoti/content/file/resources/docments/33/338ea0d4/338ea0d4aae30061442847e6afcd0991753a8f63/DefiningaProfessionalLearningCommunity.pdf> May 8th, 2018.
- Richard L. Daft. (2003). *Management* (6th ed.). USA: South-Western.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sanders. (2002). A vision for Evaluation. *American Journal of Evaluation*, 22, 363-366.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SCOEA. (2001). *Glossary of evaluation and accountability terms*. Available from <http://www.socea.bc.ca/glossary2001.htm> March 18th, 2005.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship: a reflective practice perspective* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Stoner, A.F., and Wankel, C. (1986). *Management* (3rd ed.). New Delhi: Prentice-Hill.

- The National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF). (2010). *Team Up for 21st Century Teaching and Learning: What Research and Practice Reveal about Professional Learning*. Virginia: Arlington America.
- The United States General Accounting Office: GAO. (2003). *An evaluation culture and collaborative partnerships help build agency capacity*. Retrieved from [http://www.gao.gov/cgi-bin/getrpt? GAO-03-454](http://www.gao.gov/cgi-bin/getrpt?GAO-03-454) May 1st 2018.
- Toole, J. C. and K.S. Louis. (2002). *The Role of Professional Learning Communities in International Education*. Retrieved from <http://www.sagepub.com>> May 1st, 2018.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Trochim, W. M. K. (2002). *An evaluative culture*. Retrieved from <http://www.socialresearchmethodsNet/kb/evalcult.htm> May 1st 2018.
- Trompenaars, F and Hampden-Turner, C. (2006). *Riding the wave of culture*. Understanding cultural diversity in business. London: Nicholas Breale.
- Vescio, Ross & Adams. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teacher and teacher education*, 24(1), 80-91.
- Wiggins, Grant. (1998). *Education Assessment: Designing Assessments to Inform and Improve Student Performance*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Willer, R. H. (1986). *Leader and leadership process*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง

คณะที่ 1

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา

1. ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ
 คุณวุฒิ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา โกวิทยากร
 คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ศรีจันทน์
 คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
4. ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยผล
 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
5. ดร.สุชาติดา ปุญฺย์
 คุณวุฒิ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการประเมินผล

เรียน ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์

๒. ประเด็นของวัฒนธรรมการประเมินผลที่เกี่ยวข้อง

ด้วย นายปริญญา อุปลาร รัลประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๙ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖/๒๓.๑๒/ว ๓๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา เขตเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการประเมินผล
เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์

๒. ประเด็นของวัฒนธรรมการประเมินผลที่เกี่ยวข้อง

ด้วย นายปริญญา อุปลาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมาก ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการประเมินผล
เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์

๒. ประเด็นของวัฒนธรรมการประเมินผลที่เกี่ยวข้อง

ด้วย นายปริญญา อุปลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครู
ระดับประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์
เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย
ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๙ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการประเมินผล

เรียน ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์

๒. ประเด็นของวัฒนธรรมการประเมินผลที่เกี่ยวข้อง

ด้วย นายปริญญา อุปลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ค.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการประเมินผล

เรียน ดร.สุชาดา บุญปิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์

๒. ประเด็นของวัฒนธรรมการประเมินผลที่เกี่ยวข้อง

ด้วย นายปริญญา อุปลารหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลารหัส โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

คณะที่ 2

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา โกวิทยากร
 คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรวิ ธงยศ
 คุณวุฒิ ครุศาสตรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล
 ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ตำแหน่ง อาจารย์คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยนครพนม
3. ดร.อภิชัย นุชเนื่อง
 คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
4. ดร.สมพร หลิมเจริญ
 คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์
 คุณวุฒิ ปรัชญาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา โกวิทยางกูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายปริญญา อุปลาทวีลประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมฯ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลาทวีล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๔๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรร ชงยศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายปริญญา อุปลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมมา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/๘๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ

เรียน ดร.อภิชัย นุชเนื่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายปริญญา อุปลาร รัลประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู
ระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์
เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมิน
รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมฯ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรรัตนกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๙ ๓๖๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายปริญญา อุปลาร รัลประจักษ์ คำนวณศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปรวบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมฯ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ

เรียน ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายปริญญา อุปลาท รัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมฯ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลาท โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๙ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

คณะที่ 3

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ศรีจำนงค์
 คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรวิ ชงยศ
 คุณวุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล
 ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ตำแหน่ง อาจารย์คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยนครพนม
3. ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์
 คุณวุฒิ ปรัชญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
4. ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยผล
 คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล
 การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 3
5. ดร.จิระพร ราชสิงโ
 คุณวุฒิ ปรัชญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 ตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ศรีจำนงค์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา อุปลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๗๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปรวบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรร ธงยศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา อุปลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา อุปลาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปรามหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๖๔ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รุ่งนภา แสนอำนวยการผล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา อุปลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๖๔ ๓๖๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๘๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จิระพร ราชสิงโ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา อุปลาร รัศประจักษ์ตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
สำหรับกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม



ที่ อว ๐๒๒๓.๑๒/ว ๑๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอดำเนินการขอเช่าเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดเรือคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา อุปลาร ภัลประจักษ์ตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปรารถนงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอเช่าเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการเช่าเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๗๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายปริญญา อุปลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๒๗๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุษา ปราบหงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายปริญญา อุปลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๕๖๙ ๓๖๒๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลและคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ของวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา
2. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและแผนการจัดกิจกรรม
การสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา
3. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล
4. แบบประเมินทักษะปฏิบัติด้านและประเมินผล
5. แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำ
การประเมินผลไปใช้
6. แบบประเมินตนเองด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

แบบประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและและตัวบ่งชี้
ของรูปแบบวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา
โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ ผู้วิจัยทำขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลที่ผู้วิจัยได้กร่างจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้กรุณาประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าว และหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา ควรมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ใดบ้าง ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดเสนอแนะเพิ่มเติมในตอนท้ายของแบบประเมิน เพื่อประโยชน์ของการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ปริญญา อุปลา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

วัตถุประสงค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบวัฒนธรรม การประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล					
1.1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้					
1.2 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
1.3 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐาน การเรียนรู้และตัวบ่งชี้					
1.4 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้การทดสอบ					
1.5 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสาร ระหว่างบุคคล					
1.6. รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ					
1.7 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสม ผลงาน					
1.8 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูบริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้					
1.9 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้					
1.10 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้					
2. ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล					
2.1 มีทักษะปฏิบัติในการการเลือกใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้					
2.2 มีทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ					
2.3 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลสื่อสารระหว่างบุคคล					
2.4 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ					
2.5 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน					
2.6 มีทักษะปฏิบัติจากการใช้รูบริกส์ในการประเมินผล					
2.7 มีทักษะปฏิบัติจากการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้					
2.8 มีทักษะปฏิบัติที่ดีความและการสะท้อนผลการเรียนรู้					
2.9 มีทักษะปฏิบัติการวางแผนการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้					
2.10 มีทักษะปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผลการเรียนรู้					
3. ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้					
3.1 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีความสำคัญ ต่อระบบการเรียนการสอน					
3.2 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีประโยชน์ ต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน					

<p>ร่างองค์ประกอบและและตัวบ่งชี้ของรูปแบบวัฒนธรรม</p> <p>การประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา</p>	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3.3 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
3.4 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลช่วยให้ครูค้นหาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนได้					
3.5 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน					
3.6 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน					
3.7 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินคุณภาพผู้เรียน					
3.8 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการวางแผนการเรียนการสอน					
3.9 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการตัดสินคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง					
3.10 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลาย					
3.11 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการตัดสินผู้เรียน					
3.12 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน					
3.13 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล					
3.14 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีความหลากหลาย					
3.15 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีคุณภาพ					
3.16 มีความเชื่อและค่านิยมว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการออกแบบการเรียนรูู้					
3.17 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					

รางองค์ประกอบและและตัวบ่งชี้ของรูปแบบวัฒนธรรม การประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3.18 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผล เพื่อแก้ไขคุณภาพการเรียนการสอน					
3.19 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน					
3.20 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นข้อมูลสำคัญ ในการรายงานต่อสาธารณะ					
4. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง					
4.1 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดชิ้นงาน หรือภาระงานสำหรับผู้เรียน					
4.2 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดรูปแบบ การเรียนรู้					
4.3 ได้นำวิธีการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมาย ของการประเมินผล					
4.4 ได้นำเครื่องมือการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมาย ของการประเมินผล					
4.5 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อวางแผนการเรียนการสอน					
4.6 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน					
4.7 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน					
4.8 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน					
4.9 ได้บันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน					
4.10 ได้ใช้เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลาย					
4.11 ได้สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินผล					
4.12 ได้นำตัวอย่างเครื่องมือการประเมินผลที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้					
4.13 ได้นำข้อเสนอของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการประเมินผล					
4.14 ได้นำเครื่องมือสำหรับการประเมินผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงาน					
4.15 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการออกแบบการประเมินผล					
4.16 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผลเพื่อปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอน					

ตาราง 11 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบประเมินความเหมาะสม
ของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้กับรายการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ

ร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบวัฒนธรรม การประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา	IOC	ผลการคัดเลือก
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
1.1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
1.2 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1.00	ใช้ได้
1.3 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐาน การเรียนรู้และตัวบ่งชี้	1.00	ใช้ได้
1.4 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้การทดสอบ	1.00	ใช้ได้
1.5 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสาร ระหว่างบุคคล	1.00	ใช้ได้
1.6 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ	1.00	ใช้ได้
1.7 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงาน	.80	ใช้ได้
1.8 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูบริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
1.9 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
1.10 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
2. ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
2.1 มีทักษะปฏิบัติในการการเลือกใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
2.2 มีทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ	1.00	ใช้ได้
2.3 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลการสื่อสารระหว่างบุคคล	1.00	ใช้ได้
2.4 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ	1.00	ใช้ได้
2.5 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน	1.00	ใช้ได้
2.6 มีทักษะปฏิบัติจากการใช้รูบริกส์ในการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
2.7 มีทักษะปฏิบัติจากการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้	.80	ใช้ได้
2.8 มีทักษะปฏิบัติการตีความและการสะท้อนผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
2.9 มีทักษะปฏิบัติการวางแผนการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
2.10 มีทักษะปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผลการเรียนรู้	.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบวัฒนธรรม การประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา	IOC	ผลการคัดเลือก
3. ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้	1.00	ใช้ได้
3.1 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีความสำคัญต่อระบบ การเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
3.2 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีประโยชน์ต่อการปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
3.3 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
3.4 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลช่วยให้ครูค้นหาวิธีการ เรียนรู้ของผู้เรียนได้	1.00	ใช้ได้
3.5 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่ง ของการจัดการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
3.6 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผล เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
3.7 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผล เป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินคุณภาพผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
3.8 มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผล ในการวางแผนการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
3.9 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการตัดสินคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ ข้อมูลจากหลายแหล่ง	.80	ใช้ได้
3.10 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ ที่หลากหลาย	.80	ใช้ได้
3.11 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบในการตัดสินผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
3.12 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	.80	ใช้ได้
3.13 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล	1.00	ใช้ได้
3.14 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีความหลากหลาย	1.00	ใช้ได้
3.15 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีคุณภาพ	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ร่างองค์ประกอบและและตัวบ่งชี้ของรูปแบบวัฒนธรรม การประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา	IOC	ผลการคัดเลือก
3.16 มีความเชื่อและค่านิยมว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูล จากการประเมินผลในการออกแบบการเรียนรู้	.80	ใช้ได้
3.17 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
3.18 มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผล เพื่อแก้ไขคุณภาพการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
3.19 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
3.20 มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นข้อมูลสำคัญ ในการรายงานต่อสาธารณะ	1.00	ใช้ได้
4. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง	1.00	ใช้ได้
4.1 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดชิ้นงาน หรือภาระงานสำหรับผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
4.2 ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อออกแบบการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
4.3 ได้นำวิธีการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมาย ของการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
4.4 ได้นำเครื่องมือการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมาย ของการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
4.5 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อวางแผนการเรียนการสอน	.80	ใช้ได้
4.6 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
4.7 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
4.8 ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน	1.00	ใช้ได้
4.9 ได้บันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน	.80	ใช้ได้
4.10 ได้ใช้เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลาย	1.00	ใช้ได้
4.11 ได้สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
4.12 ได้นำตัวอย่างเครื่องมือการประเมินผลที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้	1.00	ใช้ได้
4.13 ได้นำข้อเสนอของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการประเมินผล	1.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

รางวัลประกอบและและตัวบ่งชี้ของรูปแบบวัฒนธรรม การประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา	IOC	ผลการคัดเลือก
4.14 ได้นำเครื่องมือสำหรับการประเมินผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงาน	.80	ใช้ได้
4.15 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการออกแบบการประเมินผล	.80	ใช้ได้
4.16 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผลเพื่อปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอน	.80	ใช้ได้
4.17 ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผลเพื่อตัดสิน คุณภาพผู้เรียน	.80	ใช้ได้
4.18 ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมินเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
4.19 ได้นำเสนอข้อมูลการประเมินผลเพื่อการรายงานสาธารณะ	1.00	ใช้ได้
4.20 ได้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรม	.80	ใช้ได้

**แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบและแผนการจัดกิจกรรม
การสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบและแผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นก่อนนำไปทดลองใช้

ขอความกรุณาให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบนี้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์การพิจารณาระดับความเหมาะสม 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดเสนอแนะเพิ่มเติมในตอนท้ายของแบบประเมินได้เพื่อประโยชน์ของการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ปริญญา อุปลา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรม
การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบ)	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ					
1.1 มีความสมเหตุสมผล					
1.2 มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน					
1.3 มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนารูปแบบ					
1.4 เรียบเรียงภาษาได้สละสลวย					
1.5 มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันทุกประเด็น					
2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบ					
2.1 แสดงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับสมาชิกของชุมชนได้อย่างชัดเจน					
2.2 มีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องผลักดันให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย					
2.3 มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลสำเร็จ					
2.4 สอดคล้องกับความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ					
2.5 สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ					
3. แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ					
3.1 มีความชัดเจนเข้าใจง่าย					
3.2 สรุปได้ถูกต้องเป็นจริง					
3.3 มีความทันสมัย					
3.4 เหมาะสมที่นำมาพัฒนาครู					
3.5 เหมาะสมที่นำมาใช้กำหนดหลักการของรูปแบบ					
4. หลักการของรูปแบบ					
4.1 มีความชัดเจน เข้าใจง่าย					
4.2 สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ					
4.3 มีความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จของการพัฒนาครู					
4.4 สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
4.5 สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบได้					

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบ)	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5. ขอบข่ายของการพัฒนา					
5.1 สอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้					
5.2 สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนา					
5.3 มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมในการนำไปออกแบบกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
5.4 มีความเป็นไปได้ที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้					
5.5 เพียงพอและเหมาะสมในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้					
6. แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม					
6.1 สอดคล้องขอบข่ายการพัฒนา					
6.2 สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ					
6.3 สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ					
6.4 มีลำดับขั้นตอนชัดเจนนำไปปฏิบัติได้จริง					
6.5 สร้างเสริมให้สมาชิกของชุมชนมีวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้					
7. การวัดและประเมินผล					
7.1 สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ					
7.2 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบ					
7.3 ครอบคลุมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล					
7.4 ใช้วิธีการและเครื่องมือสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้					
7.5 มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการสร้างเสริม
วัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู
ระดับประถมศึกษา

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม)	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. สาระสำคัญ					
1.1 เขียนได้ถูกต้องด้วยภาษาที่กระชับและชัดเจน					
1.2 ครอบคลุมด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติ และคุณลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องที่น่าเสนอประจำแผนนั้น					
1.3 สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด					
2. จุดประสงค์การเรียนรู้					
2.1 สมเหตุสมผล สอดคล้อง ครอบคลุมกับองค์ประกอบของวัฒนธรรม การประเมินผล					
2.2 สอดคล้องและครอบคลุมกับสาระสำคัญ					
2.3 สอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหาการพัฒนา					
2.4 มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผล					
2.5 สามารถวัดและประเมินผลได้					
3. เนื้อหาการพัฒนา					
3.1 ระบุขอบข่ายเรื่องที่จะจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน					
3.2 สอดคล้องกับสาระสำคัญที่กำหนดไว้					
3.3 สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบ					
3.4 เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกของชุมชน					
3.5 เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม					
4. หลักฐานการจัดกิจกรรม					
4.1 สอดคล้องและครอบคลุมกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ต้องการ พัฒนา					
4.2 สอดคล้องและครอบคลุมกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
4.3 สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
4.4 ชัดเจนสมาชิกของชุมชนสามารถปฏิบัติได้					
4.5 สามารถวัดและประเมินผลได้					

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม)	ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5. กิจกรรมการเรียนรู้					
5.1 เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามรูปแบบ					
5.2 เชื้อต่อการส่งเสริมให้สมาชิกของชุมชนเกิดการเรียนรู้ บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้					
5.3 เป็นกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
5.4 สร้างเสริมให้สมาชิกของชุมชนมีวัฒนธรรมการประเมินผล					
5.5 เหมาะสมกับเวลา					
6. สื่อการเรียนรู้					
6.1 มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรม					
6.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
6.3 มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับสมาชิกของชุมชน					
6.4 ส่งเสริมให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรม					
7. การวัดและประเมินผล					
7.1 มีความเหมาะสม สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้					
7.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์และหลักฐานการเรียนรู้					
7.3 ระบุวิธีการวัดและเครื่องมือที่ใช้ไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม					
7.4 มีทั้งการประเมินเพื่อพัฒนาและสรุปผลการเรียนรู้					
7.5 สามารถดำเนินการควบคุมไปกับการจัดกิจกรรมได้อย่างแท้จริง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตาราง 12 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบ
ของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษากับรายการประเมิน
โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบ)	IOC	ผลการคัดเลือก
1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ		
1.1 มีความสมเหตุสมผล	1.00	ใช้ได้
1.2 มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน	1.00	ใช้ได้
1.3 มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนารูปแบบ	1.00	ใช้ได้
1.4 เรียบเรียงภาษาได้สละสลวย	.80	ใช้ได้
1.5 มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันทุกประเด็น	.80	ใช้ได้
2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบ		
2.1 แสดงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับสมาชิกของชุมชนได้อย่างชัดเจน	1.00	ใช้ได้
2.2 มีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องผลักดันให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย	1.00	ใช้ได้
2.3 ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลสำเร็จ	1.00	ใช้ได้
2.4 สอดคล้องกับความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
2.5 สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
3. แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ		
3.1 มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	1.00	ใช้ได้
3.2 สรุปได้ถูกต้องเป็นจริง	.80	ใช้ได้
3.3 มีความทันสมัย	.80	ใช้ได้
3.4 เหมาะสมที่นำมาพัฒนาครู	.80	ใช้ได้
3.5 เหมาะสมที่นำมาใช้กำหนดหลักการของรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
4. หลักการของรูปแบบ		
4.1 มีความชัดเจน เข้าใจง่าย	.80	ใช้ได้
4.2 สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
4.3 ความเป็นไปได้ต่อความสำเร็จของการพัฒนาครู	1.00	ใช้ได้
4.4 สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	1.00	ใช้ได้
4.5 สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบได้	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบ)	IOC	ผลการคัดเลือก
5. ขอบข่ายของการพัฒนา		
5.1 สอดคล้องกับวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
5.2 สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนา	1.00	ใช้ได้
5.3 มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมในการนำไปออกแบบกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	.80	ใช้ได้
5.4 ความเป็นไปได้ที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผล การเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
5.5 เพียงพอและเหมาะสมในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล การเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
6. แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม		
6.1 สอดคล้องขอบข่ายการพัฒนา	1.00	ใช้ได้
6.2 สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
6.3 สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
6.4 มีลำดับขั้นตอนชัดเจนนำไปปฏิบัติได้จริง	1.00	ใช้ได้
6.5 สร้างเสริมให้สมาชิกของชุมชนมีวัฒนธรรมการประเมินผล การเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
7. การวัดและประเมินผล		
7.1 สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
7.2 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
7.3 ครอบคลุมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
7.4 ใช้วิธีการและเครื่องมือสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้	1.00	ใช้ได้
7.5 มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเหมาะสม	.80	ใช้ได้

ตาราง 13 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ
การสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษากับรายการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม)	IOC	ผลการคัดเลือก
1. สาระสำคัญ		
1.1 เขียนได้ถูกต้องด้วยภาษาที่กระชับและชัดเจน	.80	ใช้ได้
1.2 ครอบคลุมด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติ และคุณลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องที่น่าเสนอประจำแผนนั้น	.80	ใช้ได้
1.3 สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด	1.00	ใช้ได้
2. จุดประสงค์การเรียนรู้		
2.1 สมเหตุสมผล สอดคล้อง ครอบคลุมกับองค์ประกอบของวัฒนธรรม การประเมินผล	.80	ใช้ได้
2.2 สอดคล้องและครอบคลุมกับสาระสำคัญ	.80	ใช้ได้
2.3 สอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหาการพัฒนา	1.00	ใช้ได้
2.4 มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผล	1.00	ใช้ได้
2.5 สามารถวัดและประเมินผลได้	1.00	ใช้ได้
3. เนื้อหาการพัฒนา		
3.1 ระบุขอบข่ายเรื่องที่จะจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน	1.00	ใช้ได้
3.2 สอดคล้องกับสาระสำคัญที่กำหนดไว้	1.00	ใช้ได้
3.3 สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
3.4 เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกของชุมชน	1.00	ใช้ได้
3.5 เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	1.00	ใช้ได้
4. หลักฐานการจัดกิจกรรม		
4.1 สอดคล้องและครอบคลุมกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ต้องการ พัฒนา	1.00	ใช้ได้
4.2 สอดคล้องและครอบคลุมกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
4.3 สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
4.4 ชัดเจนสมาชิกของชุมชนสามารถปฏิบัติได้	1.00	ใช้ได้
4.5 สามารถวัดและประเมินผลได้	1.00	ใช้ได้

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน (จำแนกตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม)	IOC	ผลการคัดเลือก
5. กิจกรรมการเรียนรู้		
5.1 เป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามรูปแบบ	1.00	ใช้ได้
5.2 เชื้อต่อการส่งเสริมให้สมาชิกของชุมชนเกิดการเรียนรู้ บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
5.3 เป็นกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1.00	ใช้ได้
5.4 สร้างเสริมให้สมาชิกของชุมชนมีวัฒนธรรมการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
5.5 เหมาะสมกับเวลา	1.00	ใช้ได้
6. สื่อการเรียนรู้		
6.1 มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรม	1.00	ใช้ได้
6.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
6.3 มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับสมาชิกของชุมชน	1.00	ใช้ได้
6.4 ส่งเสริมให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรม	1.00	ใช้ได้
7. การวัดและประเมินผล		
7.1 มีความเหมาะสม สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้	1.00	ใช้ได้
7.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์และหลักฐานการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
7.3 ระบุวิธีการวัดและเครื่องมือที่ใช้ไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม	1.00	ใช้ได้
7.4 มีทั้งการประเมินเพื่อพัฒนาและสรุปผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
7.5 สามารถดำเนินการควบคุมไปกับการจัดกิจกรรมได้อย่างแท้จริง	1.00	ใช้ได้

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล
(ตัวบ่งชี้ที่ 1.1–1.10)

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ 1.1–1.10
ข้อสอบทั้งสิ้นจำนวน 60 ข้อ ใช้เวลาทำข้อสอบ จำนวน 1 ชั่วโมง 30 นาที

2. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล เป็นแบบทดสอบ
แบบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก ให้ทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง ของกระดาษคำตอบ
ที่เป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวในแต่ละข้อ

1. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

- ก. การประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวัดผล
- ข. การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการสิ้นสุดของการเรียนการสอน
- ค. การวัดผลทางการศึกษาสามารถวัดได้บางส่วนหรือเฉพาะตัวแทน

ของคุณลักษณะทั้งหมด

ง. องค์ประกอบสำคัญที่สุดของการวัดเครื่องมือที่มีคุณภาพเพราะจะทำให้ผล
การวัดมีความเที่ยงตรง

2. ข้อใด ไม่ใช่ การวัดผล แต่เรียกว่าเป็นการประเมินผล

- ก. ครูอยากทราบว่านักเรียนแต่ละคนกระโดดได้ไกลเท่าไร
- ข. ครูอยากทราบว่านักเรียนหญิงคนที่สูงที่สุดกระโดดได้ไกลกี่เมตร
- ค. ครูสนใจว่าเฉลี่ยแล้วนักเรียนทั้งห้องของตนกระโดดได้ไกลกี่เมตร
- ง. ครูสนใจว่านักเรียนทั้งห้องของตนใครกระโดดได้ไกลเป็นที่น่าพอใจบ้าง

3. จากสถานการณ์ต่อไปนี้

- (1) สมศักดิ์ให้เด็กหญิงชูใจผ่านในการอ่านบทร้อยกรอง
- (2) สมัยไม่พอใจเกี่ยวกับการเดินสวนสนามในกิจกรรมลูกเสือของนักเรียน
- (3) สมศรีให้คะแนนนักเรียนในกิจกรรมการแสดงคนละ 8 คะแนน จากคะแนน

เต็ม 10

ข้อใดบ้างคือการประเมินผล

ก. (2) เท่านั้น

ข. (3) เท่านั้น

ค. (1) และ (2)

ง. (1), (2) และ (3)

4. พิจารณาข้อความเกี่ยวกับประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(1) ช่วยให้เข้าใจปัญหาของผู้เรียนมากขึ้น

(2) ช่วยในการตัดสินผลการเรียนของนักเรียน

(3) ช่วยในการวางแผนบริหารงานของโรงเรียน

(4) ช่วยเป็นข้อมูลการวางแผนการศึกษาต่อของผู้เรียน

ก. (1) ถูก, (2) ถูก, (3) ถูก, (4) ถูก

ข. (1) ถูก, (2) ถูก, (3) ผิด, (4) ถูก

ค. (1) ถูก, (2) ถูก, (3) ผิด, (4) ผิด

ง. (1) ผิด, (2) ถูก, (3) ผิด, (4) ถูก

5. ข้อใดต่อไปนี้คือปรัชญาของการวัดและประเมินผล

(1) เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน

(2) ควรกำหนดจุดประสงค์สมรรถนะของผู้เรียนมากกว่าความจำ

(3) เพื่อวินิจฉัยแล้วนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน

(4) เพื่อประเมินค่าในความเหมาะสมในความสามารถของครูผู้สอน หลักสูตร

และการจัดการเรียนการสอน

ก. (1) ถูก, (2) ถูก, (3) ถูก, (4) ถูก

ข. (1) ถูก, (2) ถูก, (3) ผิด, (4) ผิด

ค. (1) ถูก, (2) ผิด, (3) ถูก, (4) ผิด

ง. (1) ผิด, (2) ถูก, (3) ผิด, (4) ถูก

6. จุดมุ่งหมายสำคัญที่สุดของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้คือข้อใด

ก. นำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาการสอนของครู

ข. นำข้อมูลมาพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ

ค. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบพัฒนาการเรียนของผู้เรียน

ง. นำข้อมูลมาสรุปผลการพัฒนาการเรียนการสอนของครู

7. ต่อไปนี้คือหลักการของการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

- (1) กำหนดจุดประสงค์ของการวัดและประเมินผลให้ยืดหยุ่น
- (2) การเลือกใช้เครื่องมือการวัดที่มีคุณภาพสอดคล้องกับจุดประสงค์
- (3) การวัดผลแต่ละครั้งควรเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพื่อลดความคลาดเคลื่อน
 - ก. (1) ถูก, (2) ถูก, (3) ถูก
 - ข. (1) ถูก, (2) ถูก, (3) ผิด
 - ค. (1) ถูก, (2) ผิด, (3) ผิด
 - ง. (1) ผิด, (2) ถูก, (3) ผิด

8. ต่อไปนี้คือความหมายของการวัดผล

- (1) การวัดผลเป็นกิจกรรมที่ต้องเกิดขึ้นก่อนจึงจะทำการประเมินผลได้
ส่วนการทดสอบเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการวัด
- (2) การวัดผลเป็นกระบวนการในการกำหนดตัวเลขให้แก่สิ่งต่าง ๆ เพื่อที่จะได้รวบรวมผลทั้งหมดไปพิจารณาตัดสินใจตามเกณฑ์ที่กำหนด/เกณฑ์มาตรฐาน
- (3) การทดสอบจะเป็นส่วนหนึ่งของการวัดผลและบางส่วนนั้นจำเป็นจะต้องมีการนำผลที่ได้จากการวัดผลไปดำเนินการประเมินเพื่อตัดสินตัดสินใจตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น
 - ก. (1) ถูก, (2) ถูก, (3) ถูก
 - ข. (1) ถูก, (2) ถูก, (3) ผิด
 - ค. (1) ถูก, (2) ผิด, (3) ผิด
 - ง. (1) ผิด, (2) ถูก, (3) ถูก

9. ข้อใดกล่าวถึงการวัดผลประเมินผล (Measurement and Evaluation) ได้ถูกต้อง

- ก. การวัดผลกับการประเมินผลเป็นสิ่งเดียวกัน
- ข. จะทำการวัดผลได้ก็ต่อเมื่อมีการประเมินผล
- ค. การวัดผลประเมินผลเกิดขึ้นในขณะเดียวกัน
- ง. วัดผลเป็นการหาข้อมูลเชิงปริมาณประเมินผลเป็นการหาค่าเชิงคุณภาพ

10. ข้อใดไม่ใช่ธรรมชาติของการวัดผลการศึกษา

- ก. เป็นการวัดที่สมบูรณ์
- ข. เป็นการวัดทางอ้อม
- ค. เป็นสิ่งสัมพัทธ์
- ง. ไม่มีศูนย์แท้

11. การวัดผลทางการศึกษา จะมีความคลาดเคลื่อนเนื่องมาจากสาเหตุใด

- ก. คุณภาพของครู
- ข. คุณภาพของผู้เรียน
- ค. คุณภาพของเครื่องมือ
- ค. คุณภาพของผู้สถานศึกษา

12. ข้อใดเป็นจุดมุ่งหมายของการประเมินผลระหว่างเรียน

- ก. ดูความรู้พื้นฐานของนักเรียน
- ข. ปรับปรุงการเรียนการสอน
- ค. ตัดสินผลการเรียน
- ง. ถูกทุกข้อ

13. จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวัดและประเมินผลการศึกษา คือข้อใด

- ก. เพื่อวินิจฉัย
- ข. เพื่อประเมินผล
- ค. เพื่อจัดตำแหน่ง
- ง. เพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพผู้เรียน

14. ข้อใดไม่ใช่หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

- ก. มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน
- ข. ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากผลการการสังเกต และทดสอบระหว่างเรียน
- ค. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผล

การเรียนรู้

- ง. เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องดำเนินการด้วยเทคนิค

วิธีการที่หลากหลาย

15. ข้อมูลจากการประเมิน ใช้ปรับปรุงแก้ไข ซ่อมเสริมผู้เรียนบางคน หรือบางกลุ่ม ให้มีผลการเรียนรู้ที่คาดหวังหรือตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอน
- การประเมินผลก่อนเรียน
 - การประเมินผลระหว่างเรียน
 - การประเมินผลหลังเรียน
 - การประเมินผลด้วยแฟ้มสะสมงาน
16. ข้อความใดต่อไปนี้กล่าวถูกต้อง
- เด็กหญิงแดงนำความรู้ที่อาจารย์สอนในห้องเรียนไปใช้ในการทำงานได้ แสดงว่ามีความรู้ในด้านพุทธิพิสัยอยู่ในขั้นความเข้าใจ
 - เด็กชายดำสามารถวิจารณ์ข้อดี-ข้อเสียของบทความในนิตยสารได้ แสดงว่ามีความรู้ในด้านพุทธิพิสัยอยู่ในขั้นการวิเคราะห์
 - เด็กชายเขียวสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวละครในวรรณคดีได้ แสดงว่ามีความรู้ในด้านพุทธิพิสัยอยู่ในขั้นความเข้าใจ
 - เด็กหญิงฟ้าสามารถบอกความแตกต่างของทฤษฎีต่าง ๆ จากการศึกษา ค้นคว้าได้ แสดงว่ามีความรู้ในด้านพุทธิพิสัยอยู่ในขั้นการสังเคราะห์
17. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
- พฤติกรรมที่คาดหวัง
 - ผลที่ได้รับ
 - เงื่อนไข
 - เกณฑ์
18. ข้อใดเป็นเกณฑ์ในจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
- อธิบายการบวกเลข 2 หลักได้อย่างถูกต้อง
 - โยนลูกบอลได้ 10 ครั้ง ในเวลา 1 นาที
 - บอกขั้นตอนการแก้สมการได้
 - ถูกทุกข้อ

19. “เมื่อกำหนดค่ามาให้ นักเรียนสามารถจำแนกค่าเป็นค่าตายได้ถูกต้องทุกค่า” ข้อความที่ขีดเส้นใต้ เรียกว่าอะไร

- ก. เงื่อนไข
- ข. สถานการณ์
- ค. เกณฑ์
- ง. ถูกทุกข้อ

20. การวิเคราะห์คุณลักษณะของพฤติกรรมที่ต้องการวัดมีความสำคัญอย่างไรกับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- ก. ทราบลำดับขั้นตอนและการทำงาน
- ข. สามารถกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษา
- ค. ทราบถึงตัวบ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดของงาน
- ง. รู้ความแตกต่างในธรรมชาติของงาน

21. ข้อใดไม่ใช่จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ตัวชี้วัด

- ก. จัดทำหน่วยการเรียนรู้
- ข. กำหนดเวลาในการจัดการเรียนรู้
- ค. กำหนดเนื้อหาในการเรียนการสอน
- ง. กำหนดหลักฐานการเรียนรู้และวิธีการวัด

22. อ่านออกเสียงบทร้อยแก้วและบทร้อยกรองได้ถูกต้องและเหมาะสมกับเรื่องที่อ่าน ข้อความข้างต้นบ่งบอกถึงสิ่งใด

- ก. ตัวชี้วัด
- ข. สาระสำคัญ
- ค. เกณฑ์การประเมิน
- ง. มาตรฐานการเรียนรู้

23. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยในข้อใดสัมพันธ์กัน

- ก. ชั้นความจำ-ระบุ ระลึก
- ข. ชั้นความเข้าใจ-ยกตัวอย่าง
- ค. ชั้นวิเคราะห์-อธิบายหลักการจัดการ
- ง. ชั้นประเมินค่า-ความคิดในการออกแบบ

24. ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงการศึกษาด้านพุทธิพิสัยในชั้นใด “นักเรียนสามารถตัดสินคุณค่าของแนวคิดที่สำคัญได้”

- ก. ชั้นนำไปใช้
- ข. ชั้นวิเคราะห์
- ค. ชั้นสังเคราะห์
- ง. ชั้นประเมินค่า

25. “เด็กชายโอมสามารถเตะบอลได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว” พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมทางการศึกษาประเภทใด

- ก. จิตพิสัย
- ข. พุทธิพิสัย
- ค. สมรรถพิสัย
- ง. ทักษะพิสัย

26. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการวัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย

- ก. ต้องใช้วิธีการวัดทางอ้อม
- ข. เป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ค. คะแนนที่ได้จากการวัดมีความคลาดเคลื่อนน้อยมาก
- ง. ไม่สามารถจำแนกออกเป็นความรู้สึกที่ถูกหรือผิดได้อย่างเด็ดขาด

27. เครื่องมือชนิดใดที่ใช้กันน้อยในการวัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย

- ก. การสังเกต
- ข. แบบทดสอบ
- ค. การสัมภาษณ์
- ง. มาตรการวนประมาณค่า

28. ข้อสอบแบบใดมีประโยชน์น้อยมากสำหรับการค้นคว้าหาข้อบกพร่องในการเรียน

- ก. ข้อสอบแบบจับคู่
- ข. ข้อสอบแบบเลือกตอบ
- ค. ข้อสอบแบบถูกผิด
- ง. ข้อสอบแบบเติมคำ

29. ข้อสอบแบบใดความยุ่งยากที่สุดในการให้คะแนน
- ก. ข้อสอบแบบเติมคำ
 - ข. ข้อสอบแบบเลือกตอบ
 - ค. ข้อสอบแบบถูกผิด
 - ง. ข้อสอบแบบอัตนัย
30. การสื่อสารระหว่างบุคคล หมายถึงข้อใด
- ก. การสื่อสารภายในตนเอง
 - ข. การสื่อสารโดยใช้สื่อมวลชนเพื่อการติดต่อ
 - ค. การสื่อสารระหว่างบุคคลกับกลุ่มชนจำนวนมาก
 - ง. การสื่อสารระหว่างคน 2 คน เช่น การสนทนา
31. ในส่วนของพฤติกรรมการส่งสารและรับสาร ประสิทธิภาพการส่งสารขึ้นอยู่กับสิ่งใด
- ก. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน
 - ข. สถานที่ในการส่งสาร
 - ค. ผู้รับสาร
 - ง. ผู้ส่งสาร
32. คุณสมบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารคืออะไร
- ก. การเรียนรู้ในรูปแบบการสื่อสารทางเดียว
 - ข. ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม
 - ค. ความถี่ในการส่งสาร
 - ง. ช่องทางหรือพาหะที่จะนำตัวสารไปสู่ผู้รับ
33. สิ่งรบกวน หรืออุปสรรคในการสื่อสารได้แก่ข้อใด
- ก. การใช้ภาษาที่ยากเกินไป
 - ข. ความบกพร่องทางกายของผู้ส่ง
 - ค. ผู้รับไม่มีสมาธิในการสื่อสาร
 - ง. ถูกทุกข้อ

34. ข้อใดต่อไปนี้เป็นเรียงลำดับพฤติกรรมย่อยด้านจิตพิสัยได้ถูกต้อง
- การรับรู้ การจัดระบบ การตอบสนอง การเกิดค่านิยม บุคลิกภาพ
 - การตอบสนอง การรับรู้ การจัดระบบ การเกิดค่านิยม บุคลิกภาพ
 - การรับรู้ การตอบสนอง การเกิดค่านิยม การจัดระบบ บุคลิกภาพ
 - การตอบสนอง การเกิดค่านิยม การรับรู้ การจัดระบบ บุคลิกภาพ
35. การที่ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมถึงการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม แสดงถึงระดับพฤติกรรมย่อยใดของจิตพิสัย
- การตอบสนอง
 - การเกิดค่านิยม
 - การรับรู้
 - การจัดระบบ
36. พฤติกรรมใดต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมด้านจิตพิสัย
- เด็กหญิงศรีมีความสนใจในการเรียนวิชาการงาน
 - เด็กหญิงจันทร์มีทักษะในการเล่นวอลเลย์บอล
 - เด็กชายมนัสมีความสามารถในการท่องจำบทอาขยาน
 - เด็กชายสมศักดิ์เป็นคนที่มีความสามารถในการแกะสลักกล้วยไทย
37. ข้อใดต่อไปนี้เป็นเรียงลำดับพฤติกรรมย่อยด้านทักษะพิสัยได้ถูกต้อง
- การรับรู้ ความถูกต้อง การลงมือปฏิบัติตาม ความเป็นธรรมชาติ ความชัดเจนต่อเนื่องในการปฏิบัติ
 - การรับรู้ การลงมือปฏิบัติตาม ความถูกต้อง ความชัดเจนต่อเนื่องในการปฏิบัติ ความเป็นธรรมชาติ
 - การลงมือปฏิบัติตาม การรับรู้ ความถูกต้อง ความเป็นธรรมชาติ ความชัดเจนต่อเนื่องในการปฏิบัติ
 - การลงมือปฏิบัติตาม การรับรู้ ความเป็นธรรมชาติ ความชัดเจนต่อเนื่องในการปฏิบัติ ความถูกต้อง

38. ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัยนั้น จะต้องปฏิบัติสิ่งใดเป็นอันดับแรก
- กำหนดน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะที่ต้องวัด
 - ศึกษาหลักสูตรและกำหนดวัตถุประสงค์
 - วิเคราะห์ธรรมชาติของงานที่ให้ปฏิบัติ
 - ลงมือสร้างเครื่องมือ
39. พฤติกรรมใดแสดงถึงความสามารถของการปฏิบัติได้ในระดับสูง
- การปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วโดยอัตโนมัติ
 - การรับรู้หลักการปฏิบัติที่ถูกต้อง
 - การตัดสินใจเลือกรูปแบบที่เป็นตัวเอง
 - การปฏิบัติได้ตามแบบอย่างถูกต้อง
40. ถ้าต้องการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการเรียนรู้ ผลงานของนักเรียนแต่ละคน ควรเลือกใช้วิธีการใดประเมินจึงจะได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด
- แฟ้มสะสมงาน
 - ประเมินการปฏิบัติงาน
 - การพบปะพูดคุยกับผู้เรียน
 - การอ่านบันทึกเหตุการณ์ของผู้เรียน
41. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- ผู้เรียนต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมทุกกระบวนการ
 - เป็นการแสดงให้ตนเองได้รู้ความก้าวหน้าของตนเป็นหลัก
 - การเก็บรวบรวมผลงานต้องผ่านการคัดเลือกโดยตัวผู้เรียนเอง
 - ต้องมีหลักฐานที่ให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน
42. จากคำกล่าวต่อไปนี้
- (1) การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกผลงานเข้าแฟ้มคือครูผู้สอน
 - (2) การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ผู้เรียนต้องมีการสะท้อนความคิดเห็นต่อผลงานและประเมินตนเอง
 - (3) การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ผู้ประเมินเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้สอน ไม่เกี่ยวกับผู้เรียน

ข้อใดกล่าวถูกต้อง

- ก. ข้อ (1) ถูก, ข้อ (2) ผิด, ข้อ (3) ถูก
- ข. ข้อ (1) ผิด, ข้อ (2) ถูก, ข้อ (3) ผิด
- ค. ข้อ (1) ถูก, ข้อ (2) ถูก, ข้อ (3) ถูก
- ง. ข้อ (1) ผิด, ข้อ (2) ผิด, ข้อ (3) ผิด

43. ประโยชน์ของการประเมินโดยแฟ้มสะสมงาน Portfolio

- ก. ช่วยให้ผู้สอนได้รู้จักผู้เรียนอย่างลึกซึ้งทั้งด้านความรู้ ความสามารถ
- ข. เป็นข้อมูลประวัติการเรียนรู้ของตนเองสำหรับผู้เรียน
- ค. วัดความสามารถของผู้เรียนได้อย่างกว้างและลึก
- ง. ถูกทุกข้อ

44. แฟ้มสะสมผลงานแสดงให้เห็นถึงสิ่งใดของผู้จัดทำ

- ก. ประวัติส่วนตัว
- ข. จุดเด่น จุดด้อย
- ค. ประวัติการทำงาน
- ง. ผลงานเด่น ๆ ของผู้จัดทำ

45. แฟ้มสะสมงานที่ครูผู้สอน สามารถใช้ประเมินผลได้ คือข้อใด

- ก. สะสมรวบรวมผลงานตลอดภาคเรียน
- ข. รวบรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉพาะสาระที่สนใจ
- ค. รวบรวมเฉพาะช่วงที่มีการเรียนประเมินผล
- ง. รวบรวมสะสมข้อมูลไว้พร้อมครบบอยู่ในแฟ้มเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมปริ้นต์

มาใช้ตลอดเวลา

46. ข้อใด ไม่ใช่ หลักฐานของข้อมูลที่ถูกจัดไว้ในแฟ้มสะสมงาน

- ก. ผลงานที่เกิดขณะปฏิบัติในชั้นเรียน
- ข. ผลงานของบุคคลอื่นที่เจ้าของแฟ้มชื่นชม
- ค. ผลงานที่ผลิตขึ้นจากแบบฝึกทักษะ
- ง. ผลงานที่เกิดจากกิจกรรมหรือโครงการที่ครูกำหนด

47. ข้อใดต่อไปนี้เป็นข้อประกอบของ Rubrics

- ก. เกณฑ์การประเมินหรือประเด็นที่จะประเมิน
- ข. ระดับคุณภาพหรือระดับความสามารถ
- ค. การบรรยายคุณภาพของแต่ละระดับ
- ง. หลักฐานหรือร่องรอยการปฏิบัติ

48. จากคำกล่าวต่อไปนี้

(1) Rubrics เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนเป็นผู้สามารถตัดสินคุณภาพชิ้นงานอย่างมีเหตุผลทั้งของตนเองและผู้อื่น

(2) Analytic Rubrics เป็นการพิจารณาจากภาพรวมของชิ้นงานโดยจะมีคำอธิบายลักษณะของงานในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน

(3) Rubrics เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้สอนสามารถตั้งความคาดหวังกับการปฏิบัติงานของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน

ข้อใดต่อไปนี้เป็นกล่าวถูกต้อง

- ก. ข้อ (1) ผิด, ข้อ (2) ถูก, ข้อ (3) ถูก
- ข. ข้อ (1) ถูก, ข้อ (2) ผิด, ข้อ (3) ถูก
- ค. ข้อ (1) ผิด, ข้อ (2) ผิด, ข้อ (3) ถูก
- ง. ข้อ (1) ถูก, ข้อ (2) ถูก, ข้อ (3) ผิด

49. “เป็น Rubrics ที่สร้างขึ้นโดยใช้เกณฑ์หรือประเด็นที่จะประเมินกว้าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานหรือผลผลิตจากการปฏิบัติได้หลายงาน” เป็นความหมายของ Rubrics ชนิดใด

- ก. Analytic Rubrics
- ข. Holistic Rubrics
- ค. General Rubrics
- ง. Task Specific Rubrics

50. ข้อใดไม่ใช่คุณสมบัติที่เรียกว่าความเป็นปรนัยของข้อสอบ

- ก. คำถามชัดเจนผู้สอบเข้าใจได้ตรงกัน
- ข. วัดได้ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการจะวัด
- ค. มีความแจ่มชัดในการแปลความหมายของคะแนน
- ง. การตรวจให้คะแนนตรงกันไม่ว่าใครจะตรวจก็ตาม

51. ข้อใดเป็นลักษณะที่เรียกว่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
- วัดได้แน่นอน คงเส้นคงวา
 - แบ่งผู้สอบออกเป็นกลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อน
 - วัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้ตามต้องการ
 - สัดส่วนของผู้ที่ตอบถูกกับจำนวนคนที่เข้าสอบ
52. ข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่หลักการสัมภาษณ์
- กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน
 - เตรียมคำถามไว้เป็นกรอบการสนทนา
 - สร้างความคุ้นเคยกับผู้สัมภาษณ์
 - มีเป้าหมายที่อาจเป็นสิ่งที่ของ บุคคล
53. ข้อใดเป็นเครื่องมือวัดการสังเกต
- แบบบันทึก
 - แบบวัดความเข้าใจ
 - แบบสอบถามความคิดเห็น
 - แบบวัดเจตคติ
54. ขั้นตอนแรกของการสร้างแบบบันทึกการสังเกตคือ
- เขียนรายการ
 - กำหนดรูปแบบ
 - กำหนดจุดมุ่งหมาย
 - กำหนดกรอบเนื้อหา
55. ข้อใดเป็นคำถามปลายปิด
- วิชาวิทยาศาสตร์เป็นวิชาที่ฉันชอบ....จริง....ไม่จริง
 - โดยทั่วไปแล้วนักเรียนคิดว่าวิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่.....
 - วิชาภาษาไทยเป็นคนส่วนใหญ่คิดว่ามีความจำเป็นต้องเรียน เพราะ...
 - วิชาสังคมศึกษาเป็นวิชาที่.....สำหรับฉัน

56. ข้อใดต่อไปนี้เป็นข้อกล่าวไม่ถูกต้อง

- ก. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบทำซ้ำในการวัดทักษะที่ต้องใช้เวลานาน สามารถให้ผู้ปฏิบัติทำซ้ำได้
- ข. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการวัดซ้ำนั้นเหมาะกับการประเมินคุณภาพของผลงานที่ผลิตได้มากกว่าทักษะกระบวนการ
- ค. การหาความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมินหาได้จากการวัดผลการปฏิบัติของผู้เรียนอย่างน้อย 2 ครั้ง
- ง. คุณภาพของเครื่องมือประเมินผลที่สำคัญที่สุดคือความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

57. ข้อใดเป็นลักษณะของความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

- ก. สมหวังชายของช่วยแม่ทุกวันตั้งนั้นจึงบอกเลขได้เก่ง
- ข. สมหญิงสอบข้อสอบฉบับนี้กี่ครั้งก็ได้คะแนนเท่าเดิม
- ค. สมควรเรียนไม่เก่ง ทำข้อสอบกี่ครั้งก็ได้คะแนนไม่ดี
- ง. ครูสมศรีออกข้อสอบตามตารางวิเคราะห์หลักสูตร

58. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับค่าอำนาจจำแนกแบบอิงกลุ่ม

- ก. มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1.00
- ข. ค่าอำนาจจำแนกที่ดีอยู่ระหว่าง .20 ถึง .80
- ค. อำนาจจำแนกเป็น 0 แสดงว่าข้อสอบไม่มีค่าอำนาจจำแนก
- ง. อำนาจจำแนกสามารถแยกคนเรียนเก่งออกจากคนที่เรียนอ่อนได้

59. ค่า P เท่ากับ 1.00 หมายความว่าอย่างไร

- ก. ไม่มีใครทำถูกเลย
- ข. เป็นข้อสอบที่ใช้ได้
- ค. เป็นข้อสอบที่ง่ายมาก
- ง. ก และ ข ถูก

60. ครูใช้ข้อสอบแบบเติมคำในการวัดระดับสติปัญญาของผู้เรียนเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- ก. เหมาะสม เพราะ ข้อสอบแบบเติมคำเป็นข้อสอบที่ออกง่ายและตรวจได้ง่าย
- ข. เหมาะสม เพราะ เป็นข้อสอบวัดระดับความรู้ได้อย่างแท้จริง ไม่สามารถคาดเดาได้
- ค. ไม่เหมาะสม เพราะ วัดระดับสติปัญญาควรใช้ข้อสอบแบบปรนัย
- ง. ไม่เหมาะสม เพราะ เพราะวัดความรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนไม่ได้

61. ถ้าคำนึงถึงหลักการสร้างข้อสอบแบบปรนัย พฤติกรรมใดของบุคคลใดต่อไปนี่ถือว่าเหมาะสมที่สุด
- ครูมานะสามารถสร้างข้อสอบที่วัดผลการเรียนรู้ได้
 - ครูมานะสร้างข้อสอบโดยไม่คำนึงถึงระดับความรู้พื้นฐานของผู้เรียน
 - ครูชูใจสร้างข้อสอบที่มีความยาก-ง่ายเท่า ๆ กัน
 - ครูปิติสร้างข้อสอบเรียงลำดับจากยากไปง่าย
62. ถ้าต้องการวัดพฤติกรรมความตั้งใจเรียน ควรใช้วิธีการชนิดใดจึงจะเหมาะสมที่สุด
- การทดสอบ
 - การสอบถาม
 - การสัมภาษณ์
 - การสังเกต
63. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อสอบแบบอัตนัย
- ตรวจให้คะแนนได้ง่าย
 - วัดทักษะกระบวนการคิดได้ดี
 - วัดเจตคติหรือข้อคิดเห็นต่าง ๆ ได้ดี
 - ผู้ตอบมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
- 64 ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อดีของข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ
- ตรวจให้คะแนนได้ง่าย
 - วัดได้ครอบคลุมเนื้อหา
 - ใช้เวลาในการสร้างน้อย
 - ควบคุมความยากง่ายของข้อสอบได้
65. การวางแผนการสอบควรคำนึงถึงเรื่องใดก่อน
- เนื้อหาวิชา
 - ชนิดของแบบทดสอบ
 - ตารางวิเคราะห์หลักสูตร
 - ความยาวและความยากของแบบทดสอบ

66. ถ้าครูผู้สอนต้องการวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แท้จริงของนักเรียน ควรเลือกใช้เครื่องมือชนิดใด

- ก. แบบสังเกต
- ข. แบบสัมภาษณ์
- ค. แบบสอบถาม
- ง. แบบสำรวจรายการ

67. การให้คะแนนผลงานการประดิษฐ์สิ่งของเหลือใช้ครูควรเลือกใช้วิธีการใด

- ก. ทดสอบ
- ข. อภิปราย
- ค. สอบภาคปฏิบัติ
- ง. พูดคุยกับนักเรียน

เฉลยแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล

1. ข	24. ง	47. ง
2. ง	25. ง	48. ข
3. ค	26. ข	49. ค
4. ก	27. ข	50. ข
5. ก	28. ค	51. ก
6. ข	29. ง	52. ง
7. ง	30. ง	53. ก
8. ก	31. ก	54. ค
9. ง	32. ง	55. ก
10. ก	33. ง	56. ค
11. ค	34. ค	57. ข
12. ข	35. ก	58. ข
13. ง	36. ก	59. ค
14. ข	37. ข	60. ข
15. ข	38. ข	61. ข
16. ค	39. ก	62. ง
17. ข	40. ก	63. ก
18. ง	41. ข	64. ค
19. ข	42. ข	65. ค
20. ค	43. ง	66. ก
21. ข	44. ง	67. ค
22. ก	45. ก	
23. ค	46. ข	

ไม่ใช่ข้อสอบข้อที่ 9, 10, 11, 39, 55, 59 และ 63

คุณภาพของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล

ตาราง 14 คุณภาพของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล

ข้อที่	IOC	R_u	R_l	p	r	คุณภาพรายข้อ
1	1.00	26	6	0.53	0.67	ใช้ได้
2	1.00	25	13	0.63	0.40	ใช้ได้
3	1.00	25	15	0.67	0.33	ใช้ได้
4	1.00	21	11	0.53	0.33	ใช้ได้
5	1.00	23	10	0.55	0.43	ใช้ได้
6	1.00	25	17	0.70	0.27	ใช้ได้
7	1.00	29	18	0.78	0.37	ใช้ได้
8	1.00	28	22	0.83	0.20	ใช้ได้
9	1.00	27	20	0.78	0.23	ใช้ได้
10	.80	25	19	0.73	0.20	ใช้ได้
11	.80	23	16	0.65	0.23	ใช้ได้
12	1.00	25	12	0.62	0.43	ใช้ได้
13	.80	28	21	0.82	0.23	ใช้ได้
14	1.00	26	13	0.65	0.43	ใช้ได้
15	1.00	29	20	0.82	0.30	ใช้ได้
16	1.00	28	19	0.78	0.30	ใช้ได้
17	1.00	22	11	0.55	0.37	ใช้ได้
18	1.00	26	15	0.68	0.37	ใช้ได้
19	1.00	24	13	0.62	0.37	ใช้ได้
20	1.00	21	11	0.53	0.33	ใช้ได้
21	1.00	22	12	0.57	0.33	ใช้ได้
22	1.00	26	19	0.75	0.23	ใช้ได้
23	.80	25	16	0.68	0.30	ใช้ได้
24	.80	27	22	0.82	0.17	ใช้ไม่ได้
25	1.00	27	17	0.73	0.33	ใช้ได้
26	1.00	27	20	0.78	0.23	ใช้ได้
27	1.00	26	13	0.65	0.43	ใช้ได้
28	1.00	23	16	0.65	0.23	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	IOC	R _u	R _i	p	r	คุณภาพรายข้อ
29	1.00	28	22	0.83	0.20	ใช้ได้
30	.80	19	13	0.53	0.20	ใช้ได้
31	.80	25	16	0.68	0.30	ใช้ได้
32	.80	24	14	0.63	0.33	ใช้ได้
33	1.00	22	12	0.57	0.33	ใช้ได้
34	1.00	25	20	0.75	0.17	ใช้ไม่ได้
35	.80	22	15	0.62	0.23	ใช้ได้
36	.80	23	14	0.62	0.30	ใช้ได้
37	1.00	23	16	0.65	0.23	ใช้ได้
38	1.00	23	13	0.60	0.33	ใช้ได้
39	1.00	27	22	0.82	0.17	ใช้ไม่ได้
40	1.00	29	21	0.83	0.27	ใช้ได้
41	1.00	26	19	0.75	0.23	ใช้ได้
42	1.00	27	20	0.78	0.23	ใช้ได้
43	1.00	23	14	0.62	0.30	ใช้ได้
44	1.00	27	15	0.70	0.40	ใช้ได้
45	1.00	26	20	0.77	0.20	ใช้ได้
46	1.00	27	20	0.78	0.23	ใช้ได้
47	1.00	23	16	0.65	0.23	ใช้ได้
48	1.00	24	12	0.60	0.40	ใช้ได้
49	1.00	21	13	0.57	0.27	ใช้ได้
50	1.00	20	14	0.57	0.20	ใช้ได้
51	1.00	25	11	0.60	0.47	ใช้ได้
52	1.00	25	12	0.62	0.43	ใช้ได้
53	1.00	24	15	0.65	0.30	ใช้ได้
54	1.00	17	10	0.45	0.23	ใช้ได้
55	.80	25	17	0.70	0.27	ใช้ได้
56	1.00	27	19	0.77	0.27	ใช้ได้
57	1.00	21	10	0.52	0.37	ใช้ได้
58	1.00	25	19	0.73	0.20	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	IOC	R _u	R _l	p	r	คุณภาพรายข้อ
59	.80	24	19	0.72	0.17	ใช้ได้
60	1.00	26	18	0.73	0.27	ใช้ได้
61	1.00	24	17	0.68	0.23	ใช้ได้
62	1.00	26	14	0.67	0.40	ใช้ได้
63	.80	26	19	0.75	0.23	ใช้ได้
64	1.00	27	19	0.77	0.27	ใช้ได้
65	1.00	26	18	0.73	0.27	ใช้ได้
66	1.00	27	19	0.77	0.27	ใช้ได้
67	.80	27	19	0.77	0.27	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (KR-20) เท่ากับ .861 (คัดเลือกไว้ใช้จริง

60 ข้อ)

โครงสร้างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล

ตาราง 15 โครงสร้างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล

ตัวบ่งชี้	จำนวน ข้อที่ออก	ข้อที่	จำนวน ข้อที่ใช้ได้	ข้อสอบ ที่ไม่ได้ใช้
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้	11	1-11	8	ข้อ 9-11
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551	4	12-15	4	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	7	16-22	7	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้โดยใช้การทดสอบ	7	23-29	7	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคล	4	30-33	4	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	6	34-39	5	ข้อ 39
ตัวบ่งชี้ที่ 1.7 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงาน	7	40-46	7	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.8 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูบริกส์ ในการประเมินผลการเรียนรู้	3	47-49	3	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.9 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาเครื่องมือ การประเมินผลการเรียนรู้	10	50-59	8	ข้อ 55,59
ตัวบ่งชี้ที่ 1.10 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบ การประเมินผลการเรียนรู้	8	60-67	7	ข้อ 63

ข้อสอบที่คัดเลือกไว้ใช้จำนวน 60 ข้อ

แบบประเมินทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล (ตัวบ่งชี้ที่ 2.1–2.10)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผลของการวิจัย เรื่องรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยมีรายการประเมิน ดังนี้

- 1.1 ทักษะปฏิบัติในการการเลือกใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้
- 1.2 ทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ
- 1.3 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลการสื่อสารระหว่างบุคคล
- 1.4 ทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ
- 1.5 ทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน
- 1.6 ทักษะปฏิบัติจากการใช้รูบริกส์ในการประเมินผล
- 1.7 ทักษะปฏิบัติจากการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้
- 1.8 ทักษะปฏิบัติการตีความและการสะท้อนผลการเรียนรู้
- 1.9 ทักษะปฏิบัติการวางแผนการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้
- 1.10 ทักษะปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผลการเรียนรู้

2. กำหนดภาระงานให้สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ประกอบการเรียนรู้ 1 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

2.1 สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้เลือกหน่วยการเรียนรู้ที่จะใช้จัดการเรียนการสอน แล้วระบุหลักฐานการเรียนรู้ (ภาระงานหรือชิ้นงาน)

2.2 กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในแต่ละหลักฐานการเรียนรู้ โดยต้องออกแบบให้ครบทั้งการใช้แบบทดสอบ ประเมินผลการสื่อสารระหว่างบุคคล การประเมินผลจากการปฏิบัติ การประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน มีรูบริกส์ประกอบการประเมิน

2.3 ประเมินผลงานการออกแบบและสร้างเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้ที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สร้างขึ้น และนำไปใช้ ซึ่งมีการให้คะแนนเป็นรูบริกส์ โดยแต่ละรายการประเมินจำแนกเป็น 3 ระดับคุณภาพ ได้แก่ ดี (2 คะแนน) พอใช้ (1 คะแนน) และปรับปรุง (0 คะแนน) ดังนี้

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ/คำอธิบาย	
1.1 ทักษะปฏิบัติในการเลือกใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้	ดี (2 คะแนน)	ทุกภาระงาน/ชิ้นงาน กำหนดวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผล ได้ถูกต้อง ชัดเจนและเหมาะสม และมีความเป็นไปได้สูง ที่ผลการประเมินจะบ่งชี้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดทั้งหมด
	พอใช้ (1 คะแนน)	ทุกภาระงาน/ชิ้นงาน กำหนดวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผล ได้ถูกต้อง ชัดเจนและเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ที่ผลการประเมินจะบ่งชี้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดทั้งหมด
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	ทุกภาระงาน/ชิ้นงาน กำหนดวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผล ไม่เหมาะสม ทำให้มีโอกาสน้อยที่ผลการประเมินจะบ่งชี้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดทั้งหมด
1.2 ทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ	ดี (2 คะแนน)	ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ประเภทแบบทดสอบ ได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ
	พอใช้ (1 คะแนน)	ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ประเภทแบบทดสอบ ได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน แต่ไม่ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ประเภทแบบทดสอบ ได้ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน และไม่ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ
1.3 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผล การสื่อสารระหว่างบุคคล	ดี (2 คะแนน)	ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ
	พอใช้ (1 คะแนน)	ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน แต่ไม่ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคลไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน หรือไม่ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ/คำอธิบาย	
1.4 ทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ	ดี (2 คะแนน)	ทุกภาระงาน/ชิ้นงาน กำหนดวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลได้ถูกต้อง ชัดเจนและเหมาะสม และมีความเป็นไปได้สูงที่ผลการประเมินจะบ่งชี้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดทั้งหมด
	พอใช้ (1 คะแนน)	ทุกภาระงาน/ชิ้นงาน กำหนดวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลได้ถูกต้อง ชัดเจนและเหมาะสมและพอมีความเป็นไปได้ที่ผลการประเมินจะบ่งชี้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดทั้งหมด
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	ทุกภาระงาน/ชิ้นงาน กำหนดวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลไม่เหมาะสม ทำให้มีโอกาสน้อยที่ผลการประเมินจะบ่งชี้ความสำเร็จตามตัวชี้วัดทั้งหมด
1.5 ทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน	ดี (2 คะแนน)	ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงานได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ
	พอใช้ (1 คะแนน)	ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงานได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน แต่ไม่ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงานไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน หรือไม่ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ
1.6 ทักษะปฏิบัติจากการใช้ rubric ในการประเมินผล	ดี (2 คะแนน)	Rubric มีองค์ประกอบครบถ้วน ทุกรายการประเมินมีความเหมาะสม สอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละรายการประเมินเหมาะสมกับงานและวัยของผู้เรียน และในแต่ละระดับคุณภาพพออธิบายได้เหมาะสม ชัดเจน และเป็นรูปธรรมง่ายต่อการให้คะแนนการปฏิบัติงานหรือผลงานนั้น ๆ
	พอใช้ (1 คะแนน)	Rubric มีองค์ประกอบครบถ้วน ทุกรายการประเมินมีความเหมาะสม สอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละรายการประเมินเหมาะสมกับงานและวัยของผู้เรียน และในแต่ละระดับคุณภาพพออธิบายได้เหมาะสม ชัดเจน และเป็นรูปธรรม
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	Rubric มีองค์ประกอบไม่ครบถ้วน รายการประเมินไม่สอดคล้องหรือไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้ หรือในแต่ละระดับคุณภาพส่วนใหญ่ อธิบายไม่ชัดเจน ยากต่อการให้คะแนนการปฏิบัติหรือผลงานนั้น ๆ ได้

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ/คำอธิบาย	
1.7 ทักษะปฏิบัติ จากการพัฒนา เครื่องมือ การประเมินผล การเรียนรู้	ดี (2 คะแนน)	ออกแบบ สร้างเครื่องมือ หรือเลือกใช้ประเมินผลการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ ประเมิน ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมือ นั้น ๆ และสามารถพัฒนาเครื่องมือ นั้น ๆ ให้มีคุณภาพได้
	พอใช้ (1 คะแนน)	ออกแบบ สร้างเครื่องมือ หรือเลือกใช้ประเมินผลการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ ประเมิน ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมือ นั้น ๆ แต่ไม่สามารถพัฒนาเครื่องมือ นั้น ๆ ให้มีคุณภาพได้
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	ออกแบบ สร้างเครื่องมือ หรือเลือกใช้ประเมินผลการเรียนรู้ต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน ไม่ถูกต้องตามลักษณะและหลักการสร้างเครื่องมือ นั้น ๆ และไม่สามารถพัฒนาเครื่องมือ นั้น ๆ ให้มีคุณภาพได้
1.8 ทักษะ ปฏิบัติการ ตีความและ การสะท้อนผล การเรียนรู้	ดี (2 คะแนน)	สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิธีการและเครื่องมือการประเมินผล การเรียนรู้มาตีความ และสะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเพื่อการปรับปรุงคุณภาพและการตัดสินคุณภาพ
	พอใช้ (1 คะแนน)	สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิธีการและเครื่องมือการประเมินผล การเรียนรู้มาตีความ และสะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ น้อยทั้งเพื่อการปรับปรุงคุณภาพและการตัดสินคุณภาพ
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	ไม่สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิธีการและเครื่องมือการประเมินผล การเรียนรู้มาตีความ และสะท้อนผลการเรียนรู้ได้
1.9 ทักษะ ปฏิบัติการ วางแผนการ ออกแบบ การประเมินผล การเรียนรู้	ดี (2 คะแนน)	สามารถวางแผนการออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผล การเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน สามารถนำไปปฏิบัติ ได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม
	พอใช้ (1 คะแนน)	สามารถวางแผนการออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผล การเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน แต่สามารถนำไป ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	สามารถวางแผนการออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผล การเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ได้ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ หรือไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมิน และสามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ/คำอธิบาย	
1.10 ทักษะ ปฏิบัติการใช้ เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผล การเรียนรู้	ดี (2 คะแนน)	สามารถปฏิบัติการนำวิธีการหรือเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ ประจำหน่วยการเรียนรู้ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ได้ข้อมูล เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วน
	พอใช้ (1 คะแนน)	สามารถปฏิบัติการนำวิธีการหรือเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ ประจำหน่วยการเรียนรู้ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง แต่ได้ข้อมูล เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างไม่ครบถ้วน
	ปรับปรุง (0 คะแนน)	ไม่สามารถปฏิบัติการนำวิธีการหรือเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ ประจำหน่วยการเรียนรู้ไปปฏิบัติได้ และได้ข้อมูลเพื่อการพัฒนา ผู้เรียนอย่างไม่ครบถ้วน

เกณฑ์การตัดสินรวม

16–20 คะแนน	มีคุณภาพผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ “ดีมาก”
14–15 คะแนน	มีคุณภาพผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ “ดี”
12–13 คะแนน	มีคุณภาพผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ “พอใช้”
ต่ำกว่า 12 คะแนน	มีคุณภาพผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ “ปรับปรุง”

คุณภาพของแบบประเมินทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล

ตาราง 16 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการประเมิน คำอธิบายระดับคุณภาพ กับตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดของแบบประเมินทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล โดยผู้เชี่ยวชาญ

ตัวบ่งชี้	IOC	ผลการคัดเลือก
2.1 มีทักษะปฏิบัติในการการเลือกใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
2.2 มีทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ	1.00	ใช้ได้
2.3 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลการสื่อสารระหว่างบุคคล	1.00	ใช้ได้
2.4 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ	.80	ใช้ได้
2.5 มีทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน	.80	ใช้ได้
2.6 มีทักษะปฏิบัติจากการใช้บริบทในการประเมินผล	.80	ใช้ได้
2.7 มีทักษะปฏิบัติจากการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้	.80	ใช้ได้
2.8 มีทักษะปฏิบัติการตีความและการสะท้อนผลการเรียนรู้	.80	ใช้ได้
2.9 มีทักษะปฏิบัติการวางแผนการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้	.80	ใช้ได้
2.10 มีทักษะปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผลการเรียนรู้	.80	ใช้ได้

แบบสอบถามด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้
(ตัวบ่งชี้ที่ 3.1-3.20)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ของการวิจัย เรื่องรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

2. โปรดพิจารณารายการต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการ โดยตัวเลขแต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเชื่อและค่านิยมตามข้อนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเชื่อและค่านิยมตามข้อนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเชื่อและค่านิยมตามข้อนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเชื่อและค่านิยมตามข้อนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเชื่อและค่านิยมตามข้อนั้นในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ปริญญา อูปลา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีความสำคัญต่อระบบการเรียนการสอน					
2. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน					
3. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
4. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลช่วยให้ครูค้นหาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนได้					
5. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน					
6. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน					
7. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินคุณภาพผู้เรียน					
8. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าครูจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการวางแผนการเรียนการสอน					
9. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการตัดสินคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง					
10. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลาย					
11. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการตัดสินผู้เรียน					
12. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน					
13. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล					
14. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีความหลากหลาย					
15. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีคุณภาพ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการออกแบบการเรียนรู้					
17. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
18. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อแก้ไขคุณภาพการเรียนการสอน					
19. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน					
20. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นข้อมูลสำคัญในการรายงานต่อสาธารณะ					

คุณภาพของแบบสอบถามด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้

ตาราง 17 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ด้านความเชื่อและค่านิยม
ที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ

ตัวบ่งชี้	IOC	ผลการคัดเลือก
1. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีความสำคัญต่อระบบการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
2. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
3. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
4. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลช่วยให้ครูค้นหาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	1.00	ใช้ได้
5. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
6. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
7. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินคุณภาพผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
8. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าครูจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการวางแผนการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
9. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการตัดสินคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง	1.00	ใช้ได้
10. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลาย	1.00	ใช้ได้
11. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการตัดสินผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
12. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	.80	ใช้ได้
13. ชาวเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล	.80	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	IOC	ผลการคัดเลือก
14. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีความหลากหลาย	.80	ใช้ได้
15. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีคุณภาพ	.80	ใช้ได้
16. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการออกแบบการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
17. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	.80	ใช้ได้
18. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อแก้ไขคุณภาพการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
19. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน	.80	ใช้ได้
20. ข้าพเจ้ามีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นข้อมูลสำคัญในการรายงานต่อสาธารณะ	.80	ใช้ได้

แบบประเมินตนเองด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

คำชี้แจง

1. แบบประเมินตนเองฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ของการวิจัย เรื่องรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับระดับการปฏิบัติ ของครูผู้สอนมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยตัวเลขแต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ปริญญา อุปลา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ชาวเจ้าได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนด ชิ้นงานหรือภาระงานสำหรับผู้เรียน					
2. ชาวเจ้าได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อออกแบบ การเรียนรู้					
3. ชาวเจ้าได้นำวิธีการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมาย ของการประเมินผล					
4. ชาวเจ้าได้นำเครื่องมือการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมาย ของการประเมินผล					
5. ชาวเจ้าได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อวางแผนการเรียน การสอน					
6. ชาวเจ้าได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพ ผู้เรียน					
7. ชาวเจ้าได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน					
8. ชาวเจ้าได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน					
9. ชาวเจ้าได้บันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน					
10. ชาวเจ้าได้ใช้เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลาย					
11. ชาวเจ้าได้สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินผล					
12. ชาวเจ้าได้นำตัวอย่างเครื่องมือการประเมินผลที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้					
13. ชาวเจ้าได้นำข้อเสนอของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการประเมินผล					
14. ชาวเจ้าได้นำเครื่องมือสำหรับการประเมินผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงาน					
15. ชาวเจ้าได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการออกแบบการประเมินผล					
16. ชาวเจ้าได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผล เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
17. ชาวเขาได้รวมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผล เพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน					
18. ชาวเขาได้ให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมินเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
19. ชาวเขาได้นำเสนอข้อมูลการประเมินผลเพื่อการรายงานสาธารณะ					
20. ชาวเขาได้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรม					

คุณภาพของแบบประเมินตนเองด้านการนำการประเมินผลไปใช้ อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 18 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้เชี่ยวชาญ

ตัวบ่งชี้	IOC	ผลการคัดเลือก
1. ขาพเจ้าได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนด ชั้นงานหรือภาระงานสำหรับผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
2. ขาพเจ้าได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อออกแบบ การเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
3. ขาพเจ้าได้นำวิธีการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมาย ของการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
4. ขาพเจ้าได้นำเครื่องมือการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมาย ของการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
5. ขาพเจ้าได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อวางแผนการเรียน การสอน	1.00	ใช้ได้
6. ขาพเจ้าได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพ ผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
7. ขาพเจ้าได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อตัดสินคุณภาพ ผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
8. ขาพเจ้าได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน		
9. ขาพเจ้าได้บันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
10. ขาพเจ้าได้ใช้เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลาย	1.00	ใช้ได้
11. ขาพเจ้าได้สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินผล	1.00	ใช้ได้
12. ขาพเจ้าได้นำตัวอย่างเครื่องมือการประเมินผลที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้	1.00	ใช้ได้
13. ขาพเจ้าได้นำข้อเสนอขอของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการประเมินผล	.80	ใช้ได้
14. ขาพเจ้าได้นำเครื่องมือสำหรับการประเมินผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงาน	.80	ใช้ได้
15. ขาพเจ้าได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการออกแบบการประเมินผล	.80	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	IOC	ผลการคัดเลือก
16. ชาวพเจาไดรวมมือกับเพื่อนรวมงานในการใช้การประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	.80	ใช้ได้
17. ชาวพเจาไดรวมมือกับเพื่อนรวมงานในการใช้การประเมินผลเพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน	.80	ใช้ได้
18. ชาวพเจาไดให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมินเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
19. ชาวพเจาไดนำเสนอข้อมูลการประเมินผลเพื่อการรายงานสาธารณะ	.80	ใช้ได้
20. ชาวพเจาไดนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรม	.80	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

แผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

- โครงสร้างแผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรม
การประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับครูระดับประถมศึกษา
- แผนการจัดกิจกรรม จำนวน 10 หน่วยการเรียนรู้

**โครงสร้างแผนการจัดกิจกรรมการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล
ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา**

หน่วยการเรียนรู้	จุดมุ่งหมาย	กิจกรรม	ระยะเวลา
1. การเรียนรู้ การสร้างโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน การเรียนรู้ ด้านผู้อำนวยการ ความสะดวก	1. เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการโรงเรียนและผู้วิจัย ในการดำเนินการสร้างเสริม วัฒนธรรมการประเมินผล เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ระยะเวลา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน	- ประชุมผู้บริหาร สถานศึกษาและครู วิชาการโรงเรียน	2 ชั่วโมง
	2. เพื่อกำหนดเป้าหมาย ค่านิยม และแนวการปฏิบัติร่วมกันของ สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้	- การประชุมชี้แจง แนวปฏิบัติ	2 ชั่วโมง
	3. เพื่อการประเมินก่อนการพัฒนา		
	4. เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	- การทดสอบ - การอบรม เชิงปฏิบัติการ	2 ชั่วโมง 6 ชั่วโมง
2. แนวคิดเบื้องต้น ของการวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ (ตัวบ่งชี้ 1.1-1.3)	1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล 2. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 3. การวิเคราะห์มาตรฐาน การเรียนรู้และตัวชี้วัด	- การอบรม เชิงปฏิบัติการ - การเข้ากลุ่ม สนทนา	12 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้	จุดมุ่งหมาย	กิจกรรม	ระยะเวลา
3. การเรียนรู้ การประเมินผล การเรียนรู้ด้วย วิธีการต่าง ๆ (ตัวบ่งชี้ 1.1-1.3, 2.1)	1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เรียนรู้ 2. เพื่อสร้างความรู้ความตระหนักใน ความสำคัญของการประเมินผล	- เรื่องเล่าเราพลัง (Storytelling) - การเข้ากลุ่ม สนทนา	3 ชั่วโมง
4. การเรียนรู้ การประเมินผล การเรียนรู้โดยใช้ การทดสอบ (ตัวบ่งชี้ 1.4, 2.2)	1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้โดยใช้การทดสอบ 2. เพื่อพัฒนาทักษะปฏิบัติ ในการประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้การทดสอบ	- เรื่องเล่าเราพลัง (Storytelling) - การเข้ากลุ่ม สนทนา	6 ชั่วโมง
5. การเรียนรู้ การประเมินผล การเรียนรู้ด้วย การสื่อสาร ระหว่างบุคคล (ตัวบ่งชี้ 1.5, 2.3)	1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้ด้วยการสื่อสาร ระหว่างบุคคล 2. เพื่อพัฒนาทักษะปฏิบัติ ในการประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยการสื่อสารระหว่างบุคคล	- การเข้ากลุ่ม สนทนา	4 ชั่วโมง
6. การเรียนรู้ การประเมินผล การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ (ตัวบ่งชี้ 1.6, 2.4)	1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลจาก การปฏิบัติ 2. เพื่อพัฒนาทักษะปฏิบัติ ในการประเมินผลการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ	- การเข้ากลุ่ม สนทนา - กิจกรรม Mind map - กิจกรรมลองผิด ลองถูก	4 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้	จุดมุ่งหมาย	กิจกรรม	ระยะเวลา
การสรุปและถอดบทเรียนการเรียนรู้	เพื่อสรุป ทบทวนและถอดบทเรียนจากการดำเนินกิจกรรม การประเมินผลการเรียนรู้ และการสร้างเสริมวัฒนธรรม การประเมินผลการเรียนรู้	- การทบทวนผล หลังการปฏิบัติ (After Action Review: AAR)	7 ชั่วโมง

หมายเหตุ กิจกรรมที่กำหนดมีผู้วิจัยเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง นอกจากนี้สมาชิกของชุมชนสามารถประชุมด้วยกระบวนการ PLC ได้เอง

แผนการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 1

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	เรียนรู้การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน
จำนวนเวลา	12 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

โครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ อำนวยความสะดวก ส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายของชุมชนที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อชี้แจงจุดมุ่งหมายของการรวมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล
2. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของชุมชนเรียนรู้กับผู้วิจัย
3. เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการจัดกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผล
4. เพื่อประเมินความรู้พื้นฐานก่อนการจัดกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผล

เนื้อหาการพัฒนา

1. ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้วิจัยในการดำเนินการ เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. การกำหนดเป้าหมายและแนวการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา
3. แนวคิดและแนวการจัดกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. เทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review–AAR) และเทคนิคการบันทึกอนุทิน (Log Book)

หลักฐานการจัดกิจกรรม

1. ข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้
2. ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและแนวการจัดกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review–AAR) และเทคนิคการบันทึกอนุทิน (Log Book)
4. ผลการทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมการเรียนรู้

PLC ครั้งที่ 1 จำนวน 1 ชั่วโมง

ขั้นการสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน โดยนัดหมายผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเข้าใจในการดำเนินการ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ระยะเวลา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

PLC ครั้งที่ 2 จำนวน 1 ชั่วโมง

ขั้นสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน โดยประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวปฏิบัติร่วมกันในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา มีกิจกรรม ดังนี้

1. แนะนำตัว ทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคยโดยการสนทนาแลกเปลี่ยน แนวความคิด และเรียนรู้เป้าหมายการทำงานของกลุ่มเป้าหมายเพื่อร่วมสนับสนุน การพัฒนาในงาน
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการรวมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ กำหนดวิธีการพัฒนา ระยะเวลา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน
- 3) ซักถาม ปัญหา ที่เกี่ยวข้อง หาทางแก้ปัญหาและพัฒนา

PLC ครั้งที่ 3 จำนวน 2 ชั่วโมง

ชั้นการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ ก่อนที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ผู้วิจัยทำการประเมินก่อนการพัฒนาโดยการทดสอบด้วยแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ สอบถามด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้และประเมินตนเองของสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ในด้านการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง จากนั้นร่วมพูดคุย ชักถามสร้างความคุ้นเคย และร่วมกำหนดปฏิทินการทำงานร่วมกัน

PLC ครั้งที่ 4 จำนวน 6 ชั่วโมง

ชั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมการอบรมปฏิบัติการให้สมาชิกได้เรียนรู้และปฏิบัติการร่วมกันในการความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเรียนรู้เทคนิคสำคัญต่าง โดยใช้กิจกรรมหลักดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ใบความรู้ เกี่ยวกับแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ

2. การบรรยายเนื้อหาประกอบ Power point
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในชุมชน

โดยมีหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 วัน ดังนี้

เวลา 08.30 – 10.30 น. ความหมายและความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เวลา 10.30 – 12.00 น. บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เวลา 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา 13.00 – 14.30 น. เทคนิค AAR และการบันทึกอนุทิน (Log Book)

เวลา 14.30 – 16.30 น. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชักถาม/ตอบปัญหา

ชั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร ได้กำหนดกิจกรรม ได้แก่

1. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ ร่วมกันสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนำเสนองานที่พัฒนาและร่วมกันวิพากษ์อย่างกัลยาณมิตร

2. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ ร่วมกันออกแบบบันทึกอนุทิน (Log Book) ร่วมกันวิพากษ์อย่างกัลยาณมิตร

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้ ภาพประกอบ
2. แบบบันทึกอนุทิน
3. แบบทดสอบก่อนการพัฒนา

การวัดและประเมินผล

หลักฐานการจัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
ข้อตกลงร่วมกัน	การแสดงความ ความคิดเห็น	แบบบันทึก ความเห็นชอบ	ทุกคนเห็นชอบ
ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	การซักถาม	ข้อซักถาม	ทุกคนเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพและ รูปทบาทของตนเอง ในการเป็นสมาชิกของชุมชน
ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคนิคการทบทวน หลังการปฏิบัติ (After Action Review–AAR) และเทคนิคการบันทึก อนุทิน (Log Book)	การซักถาม	ข้อซักถาม	ทุกคนความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคนิคการทบทวนหลัง การปฏิบัติ (After Action Review–AAR) และเทคนิค การบันทึกอนุทิน (Log Book)
รับการทดสอบก่อน การพัฒนา	การตรวจนับ จำนวน	แบบทดสอบ	ทุกคนได้รับการทดสอบก่อนการ พัฒนา

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

แผนการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 2

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
จำนวนเวลา	12 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การประเมินผลการเรียนรู้ มีความหมายสำคัญ คือ มุ่งหาคำตอบว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือโม/เพียงใด ดังนั้น จึงควรจัดการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบ/วิธีการที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการวัดและประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างแท้จริงของนักเรียน และมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ 1) เพื่อวินิจฉัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและกระบวนการ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของนักเรียน และเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะได้เต็มตามศักยภาพ 2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่ตัวนักเรียนเองว่าบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้เพียงใด และ 3) เพื่อใช้ข้อมูลในการสรุปผลการเรียนรู้และเปรียบเทียบถึงระดับพัฒนาการของการเรียนรู้ โดยมีหลักการของการประเมินผล คือ การจัดการภารกิจหนึ่งที่ทำควบคู่ไปกับการเรียนการสอนที่ต้องประเมินคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนออกมาเป็นระดับคะแนน ซึ่งจะถูกต้องเชื่อถือเพียงใด ขึ้นอยู่กับการเลือกวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม ทั้งนี้จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งการประเมินผลการเรียนรู้มีความจำเป็นจะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนการสอน ครอบคลุมความก้าวหน้าด้านความรู้/ทักษะ พัฒนาการของผู้เรียน และคุณธรรม ผลการประเมิน สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จุดประสงค์การเรียนรู้

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สามารถ

1. บอกความหมายของการทดสอบ การวัดผลและการประเมินผลได้
2. อธิบายความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ได้
3. ระบุประเภทของการประเมินผลการเรียนรู้ได้
4. อธิบายหลักการการประเมินผลการเรียนรู้ได้
5. บอกจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ได้
6. อธิบายแนวทางการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้

เนื้อหาการพัฒนา

1. ความหมายของการทดสอบ การวัดผลและการประเมินผล
2. ความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้
3. ประเภทของการประเมินผลการเรียนรู้
4. หลักการการประเมินผลการเรียนรู้
5. จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการเรียนรู้
6. แนวทางการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักฐานการจัดกิจกรรม

1. การบันทึกอนุทิน
2. ผลประเมินความรู้ความเข้าใจแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
3. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรม

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม เป้าหมายร่วมกันนั้น ในหน่วยการเรียนรู้นี้ใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนั้นสมาชิกของชุมชน

การเรียนรู้ซึ่งช่วยกันแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ อาทิ การเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ การจัดเตรียม เอกสารการอบรม รวมถึงสถานที่และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น

ชั้นการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องแนวคิด เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ใช้กิจกรรมหลักดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ใบความรู้ เกี่ยวกับแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้

2. การบรรยายเนื้อหาประกอบ Power point

โดยมีหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน ดังนี้

วันที่ 1

เวลา 08.30 – 10.30 น.	ความหมายของการทดสอบ การวัดผลและ การประเมินผล
เวลา 10.30 – 12.00 น.	ความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้
เวลา 12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.00 – 14.30 น.	ประเภทของการประเมินผลการเรียนรู้
เวลา 14.30 – 16.30 น.	นำเสนอองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชักถาม/ตอบปัญหา

วันที่ 2

เวลา 08.30 – 10.30 น.	หลักการการประเมินผลการเรียนรู้และ จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการเรียนรู้
เวลา 10.30 – 12.00 น.	แนวทางการวัดผลและประเมินผลตาม หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
เวลา 12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.00 – 14.30 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำชิ้นงาน
เวลา 14.30 – 16.30 น.	นำเสนอองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชักถาม/ตอบปัญหา

ชั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และชั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร ดำเนินการไปพร้อมกัน โดยใช้กิจกรรม ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. ร่วมกันสร้างชิ้นงานสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น เจตคติที่ดีต่อการประเมินผลการเรียนรู้
3. การนำเสนองานที่พัฒนา และวิพากษ์อย่างกัลยาณมิตร
4. ชิ้นสรุปบททบทวนบทเรียน

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้
2. Power point ประกอบการบรรยาย

การวัดและประเมินผล

หลักฐานการ จัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
รายงานการบันทึก อนุทิน	บันทึกความรู้และสรุป องค์ความรู้	แบบบันทึกอนุทิน	ทุกคนสามารถสรุป องค์ความรู้ที่ได้จากการ อบรมเชิงปฏิบัติการ
ผลประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิดเบื้องต้น เกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	ตรวจแบบบันทึกอนุทิน	แบบสำรวจรายการ	มีความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้อง

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

แผนการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ
จำนวนเวลา	3 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การประเมินการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย ได้แก่ การวัดผล (Measurement) และการประเมินผล (Evaluation) ทั้งการวัดผลและประเมินผลมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกัน อย่างแยกไม่ออก ในทางการศึกษาจึงมักใช้คำว่า “การวัดประเมินผล” ในการออกแบบ การเรียนการสอนซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้นั้น การวัด ประเมินผลในที่นี้จึง หมายถึงการวัดประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment of learning) ซึ่งเป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นการประเมินผล สัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งแสดงถึงมาตรฐานทางวิชาการในเชิงสมรรถนะและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ สารสนเทศดังกล่าวนำไปใช้ในการกำหนดระดับคะแนนให้ ผู้เรียนรวมทั้งใช้ ในการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายของการวัดประเมินผล การเรียนรู้ 1) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ทำให้ ทราบจุดอ่อนจุดแข็งของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถนำสารสนเทศไปใช้ วางแผน แก้ไขปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเหมาะสม 3) ประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรม และวิธีการเรียนการสอนที่ผู้สอนใช้ในการเรียนการสอน 4) ประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพ ของหลักสูตร 5) ประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของผู้สอน และ 6) สื่อสาร ให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมทราบผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

จุดประสงค์การเรียนรู้

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สามารถ

1. อธิบายความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ได้
2. ระบุพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยได้

3. อธิบายหลักการและความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ได้
4. บอกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายได้

เนื้อหาการพัฒนา

1. ความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้
2. พฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านต่าง ๆ ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
3. หลักการและความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้
4. วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย

หลักฐานการจัดกิจกรรม

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้
2. แบบบันทึกอนุทิน

กิจกรรมการเรียนรู้

PLC จำนวน 3 ชั่วโมง

ขั้นสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม
เป้าหมายร่วมกัน โดยใช้กิจกรรม ดังนี้

1. นำรูปภาพที่มีหลายมิติการมองมาให้สมาชิกได้บอกไว้ในรูปภาพ
ประกอบด้วยอะไรบ้าง บอกให้มากที่สุด เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟัง
มุมมองที่หลากหลายของสมาชิก

2. แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยมี “คุณอำนวย” (Facilitator) เป็นผู้กระตุ้น
ตั้งคำถามให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยใช้คำถามสำคัญ
สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร มีการเปิดใจและยอมรับที่จะเรียนรู้ ไม่มีการกล่าวโทษ
ซ้ำเติมซึ่งกันและกัน และมี “คุณลิขิต” ในการบันทึกการประชุม

ขั้นการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ มีกิจกรรมดังนี้

1. ใช้เทคนิคกิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) โดยให้สมาชิกเล่า
เกี่ยวกับกิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ที่ผ่านมาของตนเองหรือที่เคยมีประสบการณ์
ของการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ ทั้งที่ประสบความสำเร็จ และประเด็นที่
ต้องการพัฒนา

2. สรุปกิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สมาชิกสนใจ หรือต้องการพัฒนา อาทิ

- (1) การประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคล
- (2) การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบ
- (3) การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- (4) การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแฟ้มสะสมงาน
- (5) การใช้รูบริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้
- (6) การหาคุณภาพของเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้
- (7) การออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1. สนทนาเกี่ยวกับประเด็นกิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เลือกมาเรียนรู้เบื้องต้นร่วมกัน โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้สนับสนุนความรู้ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

2. มอบหมายภารกิจในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในแต่ละวิธีการเพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งต่อไป หรืออาจเชิญผู้เชี่ยวชาญที่สามารถให้ความรู้ความเข้าใจในแต่ละประเด็นมาเป็นที่ปรึกษา

3. ร่วมกันกำหนดช่วงเวลาการเรียนรู้ร่วมกันที่เหมาะสม รวมถึงจัดเตรียมเอกสาร สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ

ขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร เมื่อสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ได้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไปเรียบร้อยแล้ว ให้นำเสนอต่อที่ประชุม ในขั้นตอนนี้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยใช้คำถามสำคัญ ได้แก่

- สิ่งที่เราคาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติตามแผนการประเมินผลการเรียนรู้
- สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวังมีอะไรบ้าง
- สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวังคืออะไร
- สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์คืออะไร
- คิดว่าควรปรับปรุงอะไร วิธีลด/แก้ความแตกต่างคืออะไร
- ครั้งต่อไปจะปรับปรุงอะไรให้ดีขึ้น

จากนั้น นัดหมายการรวมเรียนรู้กันของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในครั้งต่อไป

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้
2. ภาพประกอบ

การวัดและประเมินผล

หลักฐานการจัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเมินผลการเรียนรู้	การซักถาม	ประเด็นการซักถาม	เจตคติที่ดีต่อการประเมินผลการเรียนรู้
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	การซักถาม	ประเด็นการซักถาม	ทุกคนสามารถเสนอวิธีการประเมินที่หลากหลาย

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แผนการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบ
จำนวนเวลา	6 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

แบบทดสอบ คือ ชุดของคำถาม ปัญหา สถานการณ์ กลุ่มของงานหรือกิจกรรม อย่างเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นสื่อ กระตุ้นช่วย หรือชักนำให้ผู้ถูกทดสอบแสดงพฤติกรรม หรือปฏิกิริยาตอบสนองตามแนวทางที่ต้องการ แบบทดสอบเป็นเครื่องมือวัดสมรรถภาพทางสมองได้ดีที่สุด โดยการใช้แบบทดสอบเพื่อการวัดผลการศึกษานั้นควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และข้อจำกัดบางประการ ดังนี้ 1) เลือกใช้ข้อสอบที่วัดคุณลักษณะที่ต้องการนั้นอย่าง ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด 2) การใช้แบบทดสอบต้องให้เหมาะสมกับระดับกลุ่ม ของเด็ก 3) การใช้แบบทดสอบต้องให้เกิดความยุติธรรมมากที่สุดทั้งในด้านของข้อคำถาม ที่ใช้ และวิธีดำเนินการสอบ 4) ควรสอบวัดหลาย ๆ ด้าน และใช้ข้อสอบหลาย ๆ อย่าง ประกอบกัน 5) แบบทดสอบที่ใช้ได้ผลตามเป้าหมายจะต้องเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพดี 6) คะแนนจากการสอบเป็นเพียงตัวเลขในมาตราจัดอันดับ (Ordinal Scale) จึงควรคำนึงถึง ในการแปลคะแนนที่ได้จากการสอบ 7) การใช้แบบทดสอบควรพยายามใช้ผลการสอบที่ได้ ให้กว้างขวางหลาย ๆ ด้าน 8) คะแนนที่ได้จากการสอบในแต่ละครั้ง ต้องถือว่าเป็นคะแนน ที่เกิดจากความสามารถของแต่ละบุคคล ดังนั้นถ้ามีสิ่งใดที่จะทำให้การสอบได้ผลไม่ตรง กับความคิดข้างต้น ควรจะได้รับการแก้ไข 9) พึงระวังการสอบที่ทำให้เด็กได้เปรียบ เช่น การใช้แบบทดสอบชุดเดิม และ 10) การสอบแต่ละครั้งควรมีการตรวจให้คะแนนผล การสอบอย่างเป็นปรนัย

จุดประสงค์การเรียนรู้

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สามารถ

1. บอกความหมาย อธิบายลักษณะ หลักการหรือแนวทางการสร้าง แบบทดสอบชนิดต่าง ๆ ได้แก่ 1) ข้อสอบอัตนัย 2) ข้อสอบแบบตอบสั้นและข้อสอบเติมคำ 3) ข้อสอบแบบเลือกตอบ 4) ข้อสอบแบบจับคู่ ได้
2. ออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ชนิดต่าง ๆ ได้

3. อธิบายและหาคุณภาพของแบบทดสอบชนิดต่าง ๆ ทั้งในด้านปรนัย ด้านความเที่ยงตรง ด้านอำนาจจำแนก ด้านความยากง่าย และด้านความเชื่อมั่นได้

เนื้อหาการพัฒนา

1. ความหมาย ลักษณะ และหลักการของการประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยแบบทดสอบ
2. แบบทดสอบชนิดต่าง ๆ ได้แก่ 1) ข้อสอบอัตนัย 2) ข้อสอบแบบตอบสั้นและข้อสอบเติมคำ 3) ข้อสอบแบบเลือกตอบ และ 4) ข้อสอบแบบจับคู่
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

หลักฐานการจัดกิจกรรม

1. ข้อสอบที่สร้างขึ้น
2. ข้อสรุปองค์ความรู้
3. แบบบันทึกอนุทิน

กิจกรรมการเรียนรู้

PLC ครั้งที่ 1 จำนวน 2 ชั่วโมง

ขั้นสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน

ขั้นการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ โดยกิจกรรมดังนี้

1. ใช้เทคนิคกิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) โดยให้สมาชิกเล่าเกี่ยวกับกิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้การทดสอบที่ใช้ทั้งที่ประทับใจและปัญหาที่พบจากการใช้วิธีการประเมินด้วยแบบทดสอบ
2. เลือกประเด็นที่สมาชิกควรรู้ และต้องรู้ตามความคิดเห็นของสมาชิก ชุมชนเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบ
3. สนทนาเกี่ยวกับประเด็นที่เลือกมาเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้วิจัย เป็นผู้สนับสนุนความรู้ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อาทิ 1) การประเมินด้วยข้อสอบอัตนัย 2) การประเมินด้วยข้อสอบแบบตอบสั้นและข้อสอบเติมคำ 3) การประเมินด้วยข้อสอบแบบเลือกตอบ และ 4) การประเมินด้วยข้อสอบแบบจับคู่ โดยนำเสนอตัวอย่างประกอบ Power point ของแบบทดสอบชนิดต่าง ๆ

4. สรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบ โดยสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้เป็นผู้อธิบายความรู้ที่สำคัญร่วมกัน

5. มอบหมายภารกิจให้สมาชิกสร้างข้อสอบเพื่อใช้ในการทดสอบจากเนื้อหาที่จะใช้ในการประเมินผลผู้เรียนของแต่ละคน เพื่อนำกลับมาวิพากษ์ในครั้งต่อไป

ครั้งที่ 2 จำนวน 2 ชั่วโมง

ขั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร โดยกิจกรรมดังนี้

1. สมาชิกชุมชนการเรียนรู้นำข้อสอบที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อกลุ่ม
2. สมาชิกวิพากษ์การสร้างข้อสอบของเพื่อสมาชิกอย่างกัลยาณมิตร พร้อมทั้งเสนอสิ่งที่ควรปรับปรุง หากมีความไม่สมบูรณ์
3. ปรับปรุงข้อสอบตามข้อเสนอแนะของสมาชิกชุมชน
4. นำเสนอวิธีการหาคุณภาพของแบบทดสอบ ประกอบ Power point
5. วางแผนร่วมกันในการนำข้อสอบที่ได้สร้างขึ้นไปทดลองใช้ แล้วนำกลับมาช่วยกันแสดงวิธีหาคุณภาพของแบบทดสอบในครั้งต่อไป

ครั้งที่ 3 จำนวน 2 ชั่วโมง

ขั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร โดยกิจกรรมดังนี้

1. ปฏิบัติการหาคุณภาพแบบทดสอบจากแผนการปฏิบัติที่วางไว้
2. ชักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
3. สรุปองค์ความรู้ โดยการสอบปากเปล่า

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้
2. ตัวอย่างแบบทดสอบ
3. Power point เกี่ยวกับเนื้อหาการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

หลักฐาน การจัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้โดยใช้ การทดสอบ	การซักถาม	ข้อซักถาม	ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ
ทักษะปฏิบัติเกี่ยวกับ การสร้างข้อสอบ	การตรวจชิ้นงาน	แบบประเมินชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ขึ้นไป
ทักษะปฏิบัติในการหา คุณภาพของ แบบทดสอบ	การสอบปากเปล่า และตรวจชิ้นงาน	ขอประเด็นคำถาม และแบบประเมิน ชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80 ขึ้นไป

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แผนการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 5

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคล
จำนวนเวลา	4 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) เป็นการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดและความสนใจ ในชั้นเรียนทั่วไปครูผู้สอนและผู้เรียนมีโอกาสใกล้ชิด และสามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสื่อสารระหว่างบุคคลจึงสามารถนำไปใช้เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ได้ เพราะการประเมินด้วยวิธีการถามตอบกันระหว่างทำกิจกรรมการเรียนการสอนสามารถบ่งชี้หรือวัดความสำเร็จของผู้เรียนรายบุคคลและทั้งชั้น สามารถนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้มีการเรียนรู้มากขึ้น ครูผู้สอนสามารถใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ 1) การถามตอบในชั้นเรียน 2) การพบปะพูดคุยกับผู้เรียน 3) การพูดคุยกับผู้อื่น 4) การอภิปรายในชั้นเรียน 5) การสอบปากเปล่า 6) การอ่านบันทึกเหตุการณ์ของผู้เรียน และ 7) การตรวจการบ้านและแบบฝึกหัดประจำวัน

จุดประสงค์การเรียนรู้

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สามารถ

1. บอกความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคลได้
2. อธิบายวิธีการประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การถามตอบในชั้นเรียน การพบปะพูดคุยกับผู้เรียน การพูดคุยกับผู้อื่น การอภิปรายในชั้นเรียน การสอบปากเปล่า การอ่านบันทึกเหตุการณ์ของผู้เรียน และการตรวจการบ้านและแบบฝึกหัดประจำวันได้
3. ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคลได้

เนื้อหาการพัฒนา

1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคล ได้แก่
 - 1.1 การถามตอบในชั้นเรียน
 - 1.2 การพบปะพูดคุยกับผู้เรียน
 - 1.3 การพูดคุยกับผู้อื่น
 - 1.4 การอภิปรายในชั้นเรียน
 - 1.5 การสอบปากเปล่า
 - 1.6 การอ่านบันทึกเหตุการณ์ของผู้เรียน
 - 1.7 การตรวจการบ้านและแบบฝึกหัดประจำวัน
2. ข้อปฏิบัติในการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคล
3. แบบบันทึกของการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคล

หลักฐานการจัดกิจกรรม

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคล
2. การออกแบบการบันทึกการเก็บข้อมูลผลการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคล
3. แบบบันทึกอนุทิน

กิจกรรมการเรียนรู้

PLC ครั้งที่ 1 จำนวน 2 ชั่วโมง

ขั้นสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ศึกษาเอกสารใบความรู้เกี่ยวกับการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคล แบ่งหัวข้อเพื่อนำเสนอต่อสมาชิก

ขั้นการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ และขั้นการปฏิบัติการณ์ร่วมกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กิจกรรม ดังนี้

1. สมาชิกแต่ละคนนำเสนอหัวข้อประเภทของการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ได้รับมอบหมายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิก
2. ซักถาม อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสมาชิกและผู้วิจัย
3. มอบหมายสมาชิกเตรียมนำเสนอแบบการเก็บข้อมูลการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคลในครั้งต่อไป

PLC ครั้งที่ 2 จำนวน 2 ชั่วโมง

ชั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร
โดยใช้กิจกรรม ดังนี้

1. ผู้วิจัย ชักถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคล
2. สมาชิกนำเสนอแบบบันทึกการเก็บข้อมูลผลการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคลในประเภทต่าง ๆ
3. ชักถาม อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสมาชิกและผู้วิจัย
4. สมาชิกออกแบบบันทึกการเก็บข้อมูลผลการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคลของตนเองเพื่อใช้ในการเรียนการสอน

สื่อการเรียนรู้

ใบความรู้

การวัดและประเมินผล

หลักฐานการจัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคล	สอบปากเปล่า	ข้อซักถาม	ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ
การออกแบบการบันทึกการเก็บข้อมูลผลการประเมินจากการสื่อสารระหว่างบุคคล	การตรวจชิ้นงาน	แบบประเมินชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

แผนการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 6

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
จำนวนเวลา	4 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) เป็นวิธีการประเมินงานหรือกิจกรรมที่ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาผู้เรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถวัดและประเมินโดยการปฏิบัติ บางกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถวัดและประเมินโดยการปฏิบัติได้เกือบทั้งหมด หรือเกือบทุกมาตรฐานการเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ การวัดและประเมินจากการปฏิบัติมีข้อดี คือ สามารถวัดและประเมินผู้เรียนได้ตรงสภาพความเป็นจริง (Authentic Assessment) กล่าวคือ ถ้าผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้แสดงว่ามีความรู้ความสามารถหรือมีการเรียนรู้เรื่องนั้นแล้ว อย่างไรก็ตามการวัดและประเมินจากการปฏิบัติมีข้อจำกัดมากมาย เช่น สร้างแบบทดสอบและเกณฑ์ที่มีคุณภาพยาก สอบผู้เรียนจำนวนน้อย การสอบแต่ละครั้ง/แต่ละคนใช้เวลามาก เป็นต้น แต่การวัดและประเมินจากการปฏิบัติมีความสำคัญ โดยเฉพาะการวัดและประเมินทักษะ (Psychomotor Domain) ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเสนอวิธีการวัดและประเมินผลจากการปฏิบัติ ให้ผู้สอนมอบหมายงานหรือกิจกรรม (Tasks) ให้นักเรียนปฏิบัติ และให้มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)

จุดประสงค์การเรียนรู้

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สามารถ

1. บอกความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้
2. อธิบายหลักการของการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้
3. บอกจุดมุ่งหมายการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้
4. อธิบายขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้
5. ออกแบบแผนการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้

เนื้อหาการพัฒนา

1. ความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
2. หลักการของการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
3. จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
4. ขั้นตอนของการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

หลักฐานการจัดกิจกรรม

1. การจัดทำ Mind mapping สรุปลองค์ความรู้
2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
3. แบบบันทึกอนุทิน

กิจกรรมการเรียนรู้

PLC ครั้งที่ 1 จำนวน 2 ชั่วโมง

ขั้นสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน โดยใช้เทคนิคเรื่องเล่าที่ได้ทำ (Story doing) เพื่อสร้างค่านิยมและ เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ขั้นการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ

1. ผู้วิจัยนำเสนอตัวอย่างการปฏิบัติงานของผู้เรียน แล้วให้สมาชิก ของชุมชนการเรียนรู้ลองฝึกทดลองดูในการประเมินเพื่อตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติ จากนั้นให้สมาชิกของชุมชนวิพากษ์ข้อดีและข้อบกพร่องของวิธีการที่สมาชิกเสนอ
2. ผู้วิจัยนำเสนอตัวอย่างของวิธีการประเมินจากการปฏิบัติที่น่าสนใจ ในหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยสมาชิกชุมชนร่วมอภิปรายซักถาม
3. สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ศึกษาเอกสารใบความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติ
4. สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถึงความหมายของการประเมินผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติ หลักการของการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และขั้นตอนของการประเมินผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติ
5. ให้สมาชิกสรุปลองค์ความรู้เป็น Mind mapping เพื่อนำเสนอในครั้ง

ต่อไป

PLC ครั้งที่ 2 จำนวน 2 ชั่วโมง

ชั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยนำเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้นไปใช้แล้วแสดงความคิดเห็นของข้อดีและอุปสรรคของการนำเครื่องมือไปใช้

ชั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. สมาชิกชุมชนการเรียนรู้นำเสนอ Mind mapping เพื่อสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2. สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการสรุปองค์ความรู้ของแต่ละคน

3. สมาชิกลงมือปฏิบัติเพื่อออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้

จากการปฏิบัติ

4. เสนอแผนการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ พร้อมเครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยสมาชิกร่วมกันวิพากษ์เพื่อปรับปรุงพัฒนา

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้

2. ตัวอย่างแผนการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การวัดและประเมินผล

หลักฐานการจัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
การสรุปองค์ความรู้ของการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ	การตรวจ ชิ้นงาน	แบบประเมิน ชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป
ทักษะปฏิบัติเกี่ยวกับออกแบบแผนการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ	การตรวจ ชิ้นงาน	แบบประเมิน ชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

แผนการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 7

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	การเรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงาน
จำนวนเวลา	4 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน เป็นการประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียนตามสภาพที่แท้จริง ซึ่งผลงานชิ้นต่าง ๆ ที่รวบรวมได้นั้นแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความพยายาม เจตคติ และความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของนักเรียน ครูใช้แฟ้มผลงานเป็นที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและใช้เป็นสิ่งกระตุ้นให้นักเรียนสะท้อนความคิดความรู้สึกที่เกิดจากการทำงาน และค้นพบความก้าวหน้าของตนเอง อีกทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อ สื่อสารกับผู้ปกครองให้ได้รับทราบข้อมูลความก้าวหน้าเกี่ยวกับพัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน โดยวัตถุประสงค์ของแฟ้มผลงาน คือ 1) เพื่อแสดงให้เห็นพัฒนาการและการเรียนรู้ของนักเรียน 2) เพื่อแสดงให้เห็นกระบวนการทำงาน หรือความพยายามของนักเรียน 3) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินพิจารณาความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล 4) เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับผู้ปกครองในเรื่องเกี่ยวกับนักเรียน และ 5) สร้างความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียนในการพัฒนานักเรียน โดยหลักการสำคัญของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน คือ 1) การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน เป็นรูปแบบหนึ่งของการประเมินผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องร่วมกันกับผู้สอน 2) ต้องเป็นการรวบรวมผลงานของผู้เรียนตลอดช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ใช้เวลานานพอสมควร ซึ่งอาจเป็นช่วงการเรียนในหน่วยการเรียนรู้หนึ่ง ๆ อาจตลอดหนึ่งภาคเรียนที่เรียนในรายวิชานั้น ๆ หรือหนึ่งปีการศึกษา 3) ต้องดำเนินการรวบรวมผลงานของผู้เรียนอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การปรับปรุงการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของการเรียนรู้ 4) ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและผู้สอนต้องชี้แจงหรือทำความเข้าใจร่วมกันกับผู้เรียน ก่อนดำเนินการจัดการเรียนการสอนและใช้แฟ้มสะสมผลงานในการประเมินการเรียนรู้ 5) การเก็บรวบรวมผลงานของผู้เรียนต้องผ่านการคัดเลือกโดยตัวผู้เรียนเองหรือภายใต้คำแนะนำของผู้สอน หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งผลงานที่ผู้เรียนคัดเลือกนั้นจะต้องสอดคล้องกับเนื้อหาและเป้าหมาย

การเรียนรู้ 6) ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเลือกรายการผลงานต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมลงในแฟ้มสะสมผลงาน การกำหนดเกณฑ์คัดเลือกผลงาน เกณฑ์ตัดสินคุณภาพของผลงาน แต่ละรายการ รวมถึงเกณฑ์ตัดสินคุณภาพของแฟ้มสะสมผลงาน 7) ต้องมีหลักฐานที่ให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน หรือต่อผลงานของตนเอง รวมทั้งหลักฐานแสดงผลการประเมินตนเองของผู้เรียน 8) การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน เป็นการแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้เรียน และ 9) การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ผู้เรียนต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมทั้งในกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

จุดประสงค์การเรียนรู้

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สามารถ

1. บอกความหมายของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานได้
2. อธิบายหลักการของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานได้
3. บอกจุดมุ่งหมายของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานได้
4. อธิบายขั้นตอนของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานได้
5. ปฏิบัติการใช้การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานได้

เนื้อหาการพัฒนา

1. ความหมายของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน
2. หลักการของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน
3. จุดมุ่งหมายของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน
4. ขั้นตอนของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน

หลักฐานการวัดกิจกรรม

1. การจัดทำ Mind mapping สรุปองค์ความรู้
- 2 แฟ้มสะสมผลงานของผู้เรียน
3. แบบบันทึกอนุทิน

กิจกรรมการเรียนรู้

PLC ครั้งที่ 1 จำนวน 2 ชั่วโมง

ชั้นสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน โดยใช้เทคนิคเรื่องเล่าที่ได้อำนาจ (Story doing) เพื่อสร้างค่านิยมและ เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ศึกษาเอกสารใบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน โดยใช้แฟ้มสะสมผลงานมาล่วงหน้า
2. เชิญวิทยากรซึ่งเป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจากโรงเรียนอื่น ที่มีผลงานของแฟ้มสะสมผลงานของผู้เรียน มานำเสนอแฟ้มสะสมผลงานของผู้เรียน
3. สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถึงความหมายของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน หลักการของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน จุดมุ่งหมายของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน และขั้นตอนของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน
4. ให้สมาชิกสรุปองค์ความรู้เป็น Mind mapping เพื่อนำเสนอในครั้งต่อไป

PLC ครั้งที่ 2 จำนวน 2 ชั่วโมง

ชั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. ร่วมกันพิจารณาแฟ้มสะสมงานของผู้เรียนที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้นำมาเสนอกลุ่ม
 2. ร่วมกันศึกษาเรียนรู้จากแฟ้มสะสมงานของผู้เรียนที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้นำมา
 3. สมาชิกชุมชนการเรียนรู้นำเสนอ Mind mapping เพื่อสรุปองค์ความรู้ เกี่ยวกับการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน
- ชั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร
1. สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการสรุปองค์ความรู้ของแต่ละคน
 2. สมาชิกลงมือปฏิบัติเพื่อออกแบบการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน
 3. เสนอแผนการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน พร้อมเครื่องมือ ที่สร้างขึ้นโดยสมาชิกร่วมกันวิพากษ์เพื่อปรับปรุงพัฒนา

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้
2. ตัวอย่างแฟ้มสะสมผลงาน

การวัดและประเมินผล

หลักฐาน การจัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
การสรุปองค์ความรู้ ของการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน	การตรวจชิ้นงาน	แบบประเมินชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป
ทักษะปฏิบัติเกี่ยวกับ ออกแบบแผนการ ประเมินโดยใช้แฟ้ม สะสมผลงาน	การตรวจชิ้นงาน	แบบประเมินชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แผนการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 8

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	การเรียนรู้การใช้รูบริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้
จำนวนเวลา	4 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

รูบริกส์ (Rubrics) คือเครื่องมือการให้คะแนน ซึ่งเกิดจากการรวมกันระหว่างเกณฑ์การให้คะแนน Scoring criteria กับมาตราประมาณค่าหรือระดับคะแนน Scoring scale เพื่อระบุความแตกต่างของผลงานหรือประสิทธิภาพ Proficiency ของงาน สำหรับแนวทางในการที่จะนำไปใช้ในการประเมินผลงานของนักเรียนต่อไป ซึ่งการประเมินผลของนักเรียนจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ผลงานที่ได้จากกระบวนการของนักเรียน และกระบวนการที่นักเรียนใช้เพื่อให้เกิดผลงาน จะประเมินในลักษณะใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ อาจจะประเมินลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือประเมินทั้งสองลักษณะก็ได้ จุดประสงค์ของการสร้าง Rubric คือ 1) เพื่อประเมินกระบวนการ (Process) เช่น ประเมินการเรียนรู้เป็นทีม ประเมินการนำเสนอปากเปล่า การอภิปราย การสาธิต และ 2) เพื่อประเมินผลผลิต (Product) เช่น ประเมินแฟ้มสะสมผลงาน รายงานการวิจัย นิทรรศการ งานศิลปะ เป็นต้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญของเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) ได้แก่ 1) ประเด็นที่จะประเมิน (Criteria) คือ สิ่งที่สะท้อนผลการเรียนรู้หลัก ๆ หรือมาตรฐานการเรียนรู้ที่เป็นเป้าหมายของแต่ละหน่วย/ภาระงาน 2) ระดับความสามารถ (Performance Levels) ส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นเลขคี่มากกว่าเลขคู่ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการให้คะแนนที่ตกอยู่ตรงกลาง ทำให้จำแนกความสามารถได้ยาก และแต่ละระดับอาจกำหนดเป็นตัวเลขหรือคำแสดงคุณภาพต่าง ๆ ดีมาก ดี พอใช้ ยังต้องปรับปรุง เป็นต้น และ 3) คำอธิบายคุณภาพของแต่ละระดับความสามารถ (Quality Descriptors) ว่าคุณภาพความสามารถแต่ละระดับที่คาดหวังนั้นเป็นอย่างไร คำอธิบายเหล่านี้จะต้องมีความชัดเจนในการใช้ภาษาที่กะทัดรัด เข้าใจง่าย และเห็นความแตกต่างระหว่างระดับความชัดเจน

จุดประสงค์การเรียนรู้

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สามารถ

1. บอกความหมายของการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้ได้
2. อธิบายหลักการของการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้ได้
3. บอกจุดมุ่งหมายของการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้ได้
4. อธิบายขั้นตอนของการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้ได้
5. บอกข้อดีของการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้ได้
6. ออกแบบรูปริกส์สำหรับใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ได้

เนื้อหาการพัฒนา

1. ความหมายของการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้
2. หลักการของการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้
3. จุดมุ่งหมายการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้
4. ขั้นตอนของการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้
5. ข้อดีของการใช้รูปริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้

หลักฐานการจัดกิจกรรม

1. ชิ้นงานการออกแบบรูปริกส์
2. แบบบันทึกอนุทิน

กิจกรรมการเรียนรู้

ครั้งที่ 1 จำนวน 2 ชั่วโมง

ขั้นสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม
เป้าหมายร่วมกัน โดยใช้เทคนิคเรื่องเล่าที่ได้ทำ (Story doing) เพื่อสร้างค่านิยมและ
เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น

ขั้นการเรียนรู้ร่วมกัน รวมือ รวมใจ โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. ผู้วิจัยนำชิ้นงานการประดิษฐ์วัสดุเหลือใช้ของนักเรียนมาให้สมาชิก
ของชุมชนการเรียนรู้ได้ลองประเมินแล้วให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring
Rubrics) ที่กำหนดให้

2. อภิปรายร่วมกันถึงประโยชน์ของการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics)

3. สมาชิกแสดงความคิดเห็นร่วมกันว่า หากใช้รูบริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้ นั้นมันควรมียอดประกอบอะไรบ้าง และมีขั้นตอนการสร้างอย่างไร

4. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ศึกษาเอกสารใบความรู้เกี่ยวกับการใช้รูบริกส์ในการประเมินผลการเรียนรู้แล้วสรุปประเด็นสำคัญร่วมกันถึงความหมาย หลักการ จุดมุ่งหมาย ประเภทและขั้นตอนของการสร้างรูบริกส์

5. มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติการออกแบบรูบริกส์แต่ละประเภทเพื่อใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ เตรียมนำเสนอในครั้งต่อไป

ครั้งที่ 2 จำนวน 2 ชั่วโมง

ขั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. สมาชิกนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปใช้ประเมินชิ้นงานของนักเรียนในชั้นของเพื่อนสมาชิก

2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปใช้ประเมินชิ้นงานของนักเรียนในชั้นของเพื่อนสมาชิก

3. สรุปความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ

ขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้นำเสนอเครื่องมือที่สร้างขึ้น พร้อมรับการวิพากษ์จากกลุ่มเพื่อการปรับปรุงและเรียนรู้ร่วมกัน

2. สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและสรุปองค์ความรู้

สื่อการเรียนรู้

1. ใบความรู้

2. ชิ้นงานของผู้เรียนและตัวอย่างรูบริกส์

การวัดและประเมินผล

หลักฐานการจัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
การสรุปองค์ความรู้ของการใช้รูปrikส์ในการประเมินผลการเรียนรู้	การตรวจชิ้นงาน	แบบประเมินชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป
ทักษะปฏิบัติเกี่ยวกับออกแบบรูปrikส์ในการประเมินผลการเรียนรู้	การตรวจชิ้นงาน	แบบประเมินชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แผนการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 9

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	การเรียนรู้การออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้
จำนวนเวลา	14 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการทางการศึกษา หน้าที่ของการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 1) การตัดสินผลการเรียน “ผ่าน” หรือ “ตก” การใช้ผลประเมินผลการเรียนรู้ของการเรียนมาเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน เพื่อตัดสินระดับผลการเรียนของผู้เรียน หรือการให้ผู้เรียนผ่านหรือตกในรายวิชานั้น ๆ 2) การปรับการเรียนการสอน ใช้การประเมินในการสะท้อนผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอน 3) การกำกับ ติดตาม และสะท้อนผลการเรียนรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าตนมีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร การออกแบบการวัดและประเมินผลรายหน่วยการเรียนรู้ ต้องคิดวางแผนตั้งแต่ขั้นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ว่าในการประเมินสรุปความรู้รวบยอดเมื่อจบหน่วยการเรียนรู้ นั้น จะให้ผู้เรียนแสดงออกซึ่งความรู้ ความเข้าใจ สิ่งที่เรียนในรูปแบบใด ปรากฏเป็นหลักฐานเช่นไรที่จะทำให้ครูผู้สอนมั่นใจได้ว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจตามที่กำหนด และเมื่อได้ออกแบบหน่วยการเรียนรู้เรียบร้อยแล้วควรได้ทบทวนดังนี้ 1) ทบทวนรายละเอียดของหน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ ชื่อหน่วย ตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในหน่วยการเรียนรู้และภาระงาน/ ชิ้นงานรวบยอดของหน่วย 2) ตรวจสอบภาระงาน/ ชิ้นงานรวบยอดว่าเป็นหลักฐานการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ คุณลักษณะที่กำหนดในทุกตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหน่วยการเรียนรู้ นั้น และเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้สร้างภาระงาน/ ชิ้นงานรวบยอด ควรระบุกิจกรรมหลัก ๆ ที่ผู้เรียนต้องทำได้มาก่อนโดยยังไม่ต้องแสดงรายละเอียด แต่นำเสนอให้เห็นว่าใคร ทำอะไร อย่างไร เพราะรายละเอียดกิจกรรมจะปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ 3) ทบทวนลักษณะของภาระงาน/ ชิ้นงานที่จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงและส่งเสริมการคิดระดับสูง ควรเป็นภาระงาน/ ชิ้นงานที่เน้นการปฏิบัติ เป็นงานที่มีความหมายต่อการเรียนรู้

จุดประสงค์การเรียนรู้

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สามารถ

1. ระบุคำสำคัญที่แสดงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในมาตรฐานและตัวชี้วัดได้
2. ระบุหลักฐานการเรียนรู้สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ได้
3. ออกแบบวิธีการและเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ได้
4. อธิบายขั้นตอนการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ได้
5. ออกแบบวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ได้

เนื้อหาการพัฒนา

1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด
3. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้
4. การประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้

หลักฐานการจัดกิจกรรม

1. ชิ้นงานการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้
2. เครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้
3. แบบบันทึกอนุทิน

กิจกรรมการเรียนรู้

PLC ครั้งที่ 1 จำนวน 3 ชั่วโมง

ขั้นสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้เทคนิคเรื่องเล่าที่ได้ทำ (Story doing) เพื่อสร้างค่านิยมและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น

ชั้นการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมือ ร่วใจ โดยให้สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเอกสารคู่มือ ต่าง ๆ

ชั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้นำหน่วยการเรียนรู้ 1 หน่วยการเรียนรู้ เสนอเพื่อร่วมกันวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องพร้อมระบุคำสำคัญที่แสดง พฤติกรรมที่กำหนดไว้ในมาตรฐานและตัวชี้วัดนั้น
2. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันกำหนดหลักฐานการเรียนรู้สำหรับการ ประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้
3. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันออกแบบวิธีการและเครื่องมือ สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้
4. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้สรุปองค์ความรู้ที่ได้ในการทำ PLC ครั้งนี้ คือ ขั้นตอนของการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้
5. มอบหมายสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทุกคนออกแบบการประเมินผล การเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ของตนเอง 1 หน่วยการเรียนรู้ เพื่อนำเสนอต่อกลุ่ม ในครั้งต่อไป

PLC ครั้งที่ 2 จำนวน 2 ชั่วโมง

ชั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้นำเสนอชิ้นงานการออกแบบการประเมินผล การเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ของตนเอง พร้อมรับการวิพากษ์จากกลุ่ม เพื่อการปรับปรุงและเรียนรู้ร่วมกัน
2. ปฏิบัติการร่วมกันในการสร้างเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้ นำเสนอและตรวจสอบความเที่ยงตรง
3. กำหนดแผนการนำใช้ โดยมีระบบการนิเทศภายในของสมาชิก ของชุมชนการเรียนรู้

PLC ครั้งที่ 3 จำนวน 12 ชั่วโมง

ชั้นการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และชั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามแผน การจัดการเรียนรู้ประกอบวิธีการและเครื่องมือตามแผนการประเมินผลการเรียนรู้ ที่สร้างขึ้น
2. ใช้ระบบการนิเทศภายใน โดยผู้อำนวยการโรงเรียนและสมาชิก ของชุมชนการเรียนรู้ เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร
3. ปรับปรุง พัฒนาตามข้อเสนอแนะ

สื่อการเรียนรู้

1. ตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้
2. หลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

การวัดและประเมินผล

หลักฐานการจัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
การสรุปองค์ความรู้ ของขั้นตอนการออกแบบ การประเมินผลการเรียนรู้ ประจำหน่วยการเรียนรู้	การตรวจชิ้นงาน	แบบประเมินชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การ ประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป
ทักษะปฏิบัติเกี่ยวกับ ออกแบบการประเมินผล การเรียนรู้ประจำหน่วย การเรียนรู้	การตรวจชิ้นงาน	แบบประเมินชิ้นงาน	ทุกคนผ่านเกณฑ์การ ประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

แผนการจัดกิจกรรมที่ 10

ชื่อหน่วยการเรียนรู้	การสรุปและถอดบทเรียนการเรียนรู้
จำนวนเวลา	7 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การร่วมมือ ร่วมใจกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ในการทำงานอย่างร่วมมือ มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

สะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อน ผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การพัฒนางานเกิดการเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะ การปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐาน สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์การ

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อทบทวนและถอดบทเรียนจากการดำเนินกิจกรรมการประเมินผล การเรียนรู้และการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้
2. เพื่อประเมินความรู้หลังการจัดกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้
3. เพื่อวัดความเชื่อค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน
4. เพื่อวัดการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

เนื้อหาการพัฒนา

1. ทบทวนและถอดบทเรียนจากการดำเนินกิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้และการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้
2. การประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้
3. การวัดความเชื่อ ค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน
4. การวัดการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

หลักฐานการจัดกิจกรรม

1. การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. แบบบันทึกอนุทิน
3. ผลการประเมินและการวัดหลังการทดลองใช้รูปแบบ

กิจกรรมการเรียนรู้

PLC ครั้งที่ 1 จำนวน 3 ชั่วโมง

ชั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร โดยมีกิจกรรมดังนี้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตรหลังจากที่มีการนำแผนกิจกรรมการประเมินผลและเครื่องมือการประเมินการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไปใช้โดยใช้เทคนิคการทบทวนผลหลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR) โดยสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้รวมการทบทวนผลการปฏิบัติงานทันทีหลังจากได้ผ่านขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติกรร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งได้ปฏิบัติตามแผนการประเมินที่กำหนด โดยมีหลักการปฏิบัติกิจกรรมดังนี้

1. สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร มีการเปิดใจและยอมรับที่จะเรียนรู้ ไม่มีการกล่าวโทษ ซ้ำเติมซึ่งกันและกัน โดยมี “คุณอำนวย” (Facilitator) ของแต่ละชุมชน เป็นผู้กระตุ้นตั้งคำถามให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยใช้คำถามสำคัญ ได้แก่

- สิ่งที่เราคาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติตามแผนการประเมินผล การเรียนรู้
- สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวังมีอะไรบ้าง
- สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวังคืออะไร

- สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์คืออะไร
- คิดว่าควรปรับปรุงอะไร วิธีลด/แก้ความแตกต่างคืออะไร
- ครั้งต่อไปจะปรับปรุงอะไรให้ดีขึ้น

2. จัดบันทึกประเด็นสำคัญหลังจากประชุมโดย “คุณลิขิต” ทำการบันทึกอนุทินของเรื่องที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การสรุป ทบทวน และถอดบทเรียนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของสมาชิกทุกคนและเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น โดยใช้กิจกรรมการประชุมกลุ่ม (Focus Group) และกิจกรรมเรื่องเล่าที่ได้ทำ (Story doing)

PLC ครั้งที่ 2 จำนวน 2 ชั่วโมง

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทำแบบประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้

PLC ครั้งที่ 3 จำนวน 2 ชั่วโมง

สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้รับการวัดความเชื่อ ค่านิยมที่มีต่อการนำ การประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และการนำผลการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

สื่อการเรียนรู้

1. แบบทดสอบและแบบวัดต่าง ๆ
2. บันทึกอนุทิน

การวัดและประเมินผล

หลักฐานการจัดกิจกรรม	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
รับการทดสอบและวัดพฤติกรรม	การตรวจนับจำนวน	แบบทดสอบ แบบวัด	ทุกคนได้รับการทดสอบและวัดพฤติกรรม
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม AAR	การสังเกต	แบบสังเกต	ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิด
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ

การประเมินการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้ครูต้องทำการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียนเพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์จากการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด ผู้สอนต้องตระหนักว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ดังนั้นการประเมินจะต้องใช้วิธีการแบบใดก็ได้ แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่าด้วยความรู้ของผู้เรียนนั้นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งจากการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในด้านการวัดและประเมินผล แต่จากสภาพปัจจุบันแม้ว่าได้มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายก็ตาม แต่หลายงานวิจัยที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่า ครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องและทันสมัย ที่มุ่งเน้นการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ, 2556, หน้า 9-24) สภาพการประเมินการเรียนรู้ในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะใช้ในการประเมินผู้เรียน จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงการประเมินการเรียนรู้ให้เข้ากับยุคสมัยและบริบททางสังคม (ศูนย์พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556, หน้า 7) แต่ปัจจุบันผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับสถานศึกษา ยังไม่เคยถูกสร้างให้เข้าใจและยอมรับเอาการประเมินผลการเรียนรู้มาเป็นวัฒนธรรมวิถีชีวิตเท่าที่ควร The United States General Accounting Office : GAO (2003) ทั้งนี้เป็นเพราะองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาศักยภาพการประเมินผลให้กับบุคคล คือ วัฒนธรรมการประเมิน (Evaluation culture) เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นแบบแผนของความเชื่อและความคาดหวังร่วมกันภายในระยะเวลาต่าง ๆ ผลผลิตของแบบแผน ความเชื่อ และความคาดหวังเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและกิจกรรมการประเมินที่ดำเนินการร่วมกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร

เป็นวิธีการตรวจสอบที่เป็นระบบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ก่อให้เกิดความรู้ด้านการทำงานสำหรับใช้เป็นยุทธวิธีในการตัดสินใจต่อไป

สำหรับการสร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผลนั้น สามารถปฏิบัติด้วยการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล จะก่อให้เกิดศักยภาพด้านการประเมินผลและมีวัฒนธรรมเกิดขึ้น ซึ่งกระบวนการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 1) ที่ให้ความสำคัญกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอันเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของครูผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 140-141) กล่าวว่า ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเปลี่ยนโรงเรียนตามจารีตเดิมไปเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา คือ 1) ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้างและเชื่อมโยงทั้งกับนักเรียนและครู 2) ช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม 3) ช่วยครูและนักการศึกษาประเมินสถานการณ์จริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมีกลไกทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับขัดเกลาทางสังคมให้กับสมาชิกใหม่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางองค์กร เนื่องจากโรงเรียนมักจะไม่มีการอย่างเป็นทางการในการขัดเกลาหรือสร้างบรรทัดฐานขององค์กร ดังนั้นการมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งจะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือและคุณภาพในการสอนของครูได้

ดังนั้น เมื่อวัฒนธรรมการประเมินผลมีอิทธิพลต่อกระบวนการประเมินในขั้นตอนของการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อตัดสินใจทั้งต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาระดับองค์กร และวัฒนธรรมการประเมินผลยังเป็นประโยชน์เชิงวิชาชีพ นั่นคือ การที่ทำให้ครูมีการพัฒนาและมีทักษะใหม่ ๆ และนอกจากนี้วัฒนธรรมการประเมินผลยังเป็นประโยชน์เชิงองค์กรที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานแบบร่วมมือ ก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและถือเป็นการสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดกับผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพเกิดขึ้น ด้วยความสำคัญ

ของและประโยชน์ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนารูปแบบเพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาให้เกิดขึ้น

จุดมุ่งหมายของรูปแบบ

รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีจุดมุ่งหมายสำหรับนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล
2. ทักษะปฏิบัติของการประเมินผล
3. ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้
4. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ

รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา มีแนวคิดพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการประเมินผล และ 2) แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละแนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการประเมินผล

แนวคิดของวัฒนธรรมการประเมินผล (Evaluation Culture) ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายของวัฒนธรรม (วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549; เทียนชัย ไชยเศรษฐ, 2552; วิเชียรดี วิทญอุตม, 2558; สมคิด บางโม, 2558; นิติพล ภูตะโชติ, 2559; ชนิตา จิตตรุทระ, 2559; Judith Z., 1990; Richard, 1992; Hodges and Hernandez, 1999; Gordon and Jones, 1999; George, 2006; Robins and Coulter, 2005) ลักษณะของวัฒนธรรม (เดอมมาลย์ ราชภัณฑารักษ์, 2545; นันทสาร สีสลับ, 2545; ศิริพงษ์ เคาภายน, 2547; พรทิพย์ ไชยประณิธาน, 2553; เรียมใจ คุณสมบัติ, 2553; จุฑาพรรณ์ ผดุงชีวิต, 2550; ปวีณ์กร คลั่งข้อง, 2555; Martin and Meyerson, 1988; Schein, 1992; Alvesson, 2000; Robbins and Coulter, 2005) องค์ประกอบของวัฒนธรรม (สิริวิมล ลือชา, 2556; Trompenaars and Hampden–Turner, 2006) และในส่วน

ความหมายของการประเมินผล (บุญเชิด ภิญาญพงษ์อนันต์, 2545; พรทิพย์ ไชยโส, 2545; ชวลิต ชูกำแหง, 2550; วรเดช จันทรรคร, 2550; เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2551; วสันต์ ทองไทย, 2554; Gronlund, 1985; Wiggins, 1998) หลักการการวัดและประเมินผล (ส.วาสนา ประवालพุกษ์, 2544; สุวิมล ว่องวาณิช, 2546; รัชนีกุล ภิญาญภาณุวัฒน์, 2546; ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2546; Chappuis, 2002) ขั้นตอนการวัดและประเมินผล (ศิริเดช สุชีวะ, 2546; ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2546; สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554; Angelo, 1991; Black and William, 1998; Chappuis and Chappuis, 2002; Leahy, 2005; Michelle Besendorfer, 2008) ซึ่งจากการสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์ในประเด็น วัฒนธรรมทั้งด้านความหมาย ลักษณะและองค์ประกอบของวัฒนธรรม และการศึกษา แนวคิดของการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งด้านความหมายของการประเมินผล หลักการ ของการประเมินผล ขั้นตอนของการประเมินผล และแนวทางการวัดและประเมินผล ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เมื่อนำแนวคิดทั้ง 2 ประเด็น มารวมกัน สามารถสรุปความหมายของวัฒนธรรมการประเมินผล (Evaluation Culture) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ประสบการณ์ อาจจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์หรือ คำนิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานหรือปฏิสัมพันธ์ที่การถ่ายทอด การสืบต่อ ความต่อเนื่องกัน มาจนเป็นแบบอย่างพฤติกรรม ประเพณี ระเบียบแบบแผนในการมุ่งหาคำตอบว่านักเรียน มีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ เพียงใด มีการวัดและประเมินผล อย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการ วัดและประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างแท้จริงของนักเรียนและมีจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อวินิจฉัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและกระบวนการ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของนักเรียน และเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะได้เต็มตามศักยภาพ 2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่ตัวนักเรียนเองว่าบรรลุ ตามมาตรฐานการเรียนรู้เพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ SCOEA (2501) และ Sanders (2002) ให้อีกคือ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Continuous evaluation) และเป็นประเมินที่บุคคลนำการประเมินเข้าไปผสมผสานและ บูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีการดำเนินการปฏิบัติในทุก ๆ วันแทนการใช้การประเมินเฉพาะขั้นตอนสุดท้ายของการปฏิบัติงาน ถือว่าการประเมินเป็น

ส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบและวัฒนธรรมการทำงานของบุคคลในทุกระดับขององค์กร นอกจากนี้

วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ (2549) ได้สรุปนิยามของวัฒนธรรมการประเมินผลไว้ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมการประเมินเป็นสิ่งที่คุณคนเรียนรู้ร่วมกันและแสดงออกมาในลักษณะของความเชื่อที่มีต่อการประเมิน
- 2) วัฒนธรรมการประเมินเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่คุณคนแสดงออกมาในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน
- 3) วัฒนธรรมการประเมินคือ การปฏิบัติงานด้านการประเมินที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติเป็นประจำ โดยการบูรณาการงานประเมินเข้ากับแผนงานปกติที่ได้ปฏิบัติ

นักการศึกษาหลายท่านได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ (2549) สรุปลักษณะของวัฒนธรรมการประเมินผลไว้ 2 ลักษณะ คือ

- 1) วัฒนธรรมการประเมินเป็นลักษณะและพฤติกรรมด้านการประเมินของคุณคนเป็นความรู้ความเข้าใจ ทักษะและการปฏิบัติงานด้านการประเมิน เช่น การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน การใช้การประเมินอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้กาประเมินเป็นวาระการประชุมขององค์กร บุคคลในองค์กรสอบถามหรือสนใจข้อค้นพบที่ได้จากการประเมิน เป็นต้น
- 2) วัฒนธรรมการประเมินเป็นความเชื่อและการเห็นคุณค่าของการประเมิน ได้แก่ การยอมรับและเรียกร้องให้มีการประเมิน การเข้าใจเหตุผลของการประเมิน ความเข้าใจของคุณคนว่าการประเมินเป็นการปฏิบัติเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา การนำเอาทัศนคติและแนวการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงาน กระบวนการประเมินเป็นกระบวนการที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและอิงการสอน มีความหลากหลาย ครอบคลุมและอาศัยความร่วมมือ กระบวนการประเมินอาศัยความอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้มีส่วนร่วมในการประเมินมีความเป็นสหวิทยาการ กระบวนการประเมินมุ่งค้นหาความจริงและสามารถตรวจสอบได้ ไม่หยุดนิ่ง การประเมินมุ่งการพัฒนาและการปรับปรุง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร/หน่วยงาน การเผยแพร่ผลการประเมิน

และการสนับสนุนให้เกิดการประเมินเป็นกระบวนการคัดเลือกและตรวจสอบคุณภาพของบุคคลในองค์กร เป็นต้น

Murphy (1999) ได้ระบุลักษณะของวัฒนธรรมการประเมินผล คือ สมาชิกในองค์กรยอมรับให้มีการใช้การประเมินภายในองค์กร สมาชิกเข้าใจเหตุผลที่องค์กรต้องมีการประเมิน สมาชิกสามารถออกแบบหรือสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินที่ใช้ภายในองค์กรได้ และสมาชิกใช้ผลจากการประเมินโดยเฉพาะการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนารายในองค์กร

Trochim (2002) กล่าวว่า วัฒนธรรมการประเมินผลเป็นมุมมองของการทำความเข้าใจว่าการประเมินอิงอยู่กับการปฏิบัติงานการประเมินเป็นวิธีการเสาะหาแนวทาง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วยวงจรของการดำเนินงาน 4 ชั้น ได้แก่ การคาดคะเน การปฏิบัติ การพิสูจน์ตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข

จากการศึกษาแนวคิดของวัฒนธรรมทั้งด้านความหมาย ลักษณะและองค์ประกอบของวัฒนธรรม และการศึกษาแนวคิดของการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งด้านความหมายของการประเมินผล หลักการของการประเมินผล ขั้นตอนของการประเมินผล และแนวทางการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อนำแนวคิดทั้ง 2 ประเด็นมารวมกัน สามารถสรุปเป็นวัฒนธรรมการประเมินผล (Evaluation Culture) ได้ว่า วัฒนธรรมการประเมินผล หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ และมีทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล มีความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการปฏิบัติประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงสรุปวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นตัวแปรตามของการวิจัย คือ

- 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล
- 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล
- 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำผลการประเมินผลไปใช้ และ
- 4) การปฏิบัติประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) ในประเด็นที่เกี่ยวกับความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558; พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2555; วิจารณ์ พานิช, 2555; สำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560; Reichstetter, 2006; Toole and Louis, 2002; DuFour, 2002; Sergiovanni, 2001; Hord, 1997) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553; สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554; ลิวรี พิศุทธิสินธพ, 2554; วิจารณ์ พานิช, 2555; พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2555; อมรา จำรูญศิริ, 2555; สุภาพ ยืนคำพะเนา, 2555; คักดีชัย ภูเจริญ, 2556; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560; Hord, 1997; DuFour and Eaker, 1998; Vescio, Ross and Adams, 2008; Phillip Jeffrey and Blacklock, 2009; The National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF), 2010; Martin M., 2011) และแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (น็อน พิณประดิษฐ์ และคณะ, 2551; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; กัมพล ไชยพันธ์, 2554; วิจารณ์ พานิช, 2555; แสงหล้า เรื่องพยัคฆ์, 2555; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556) สรุปได้ว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” คือ การร่วมมือ ร่วมใจกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ในการทำงานอย่างร่วมมือ มีการอภิปราย หรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยแบ่งองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็น 4 ด้าน 1) สร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจ 3) การปฏิบัติการณ์ร่วมกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร

ซึ่งแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

หลักการของรูปแบบ

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมุ่งสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งหลักการของรูปแบบ มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) ของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และ 4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง
2. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้อบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาได้ปฏิบัติการและเรียนรู้ร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ แล้วนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ส่งเสริมให้มีการนำผลการปฏิบัติกิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของครูแต่ละคนสู่การประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สะท้อนผล และปรับปรุงคุณภาพเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและพัฒนาทักษะการปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้
5. ส่งเสริมให้มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างกัลยาณมิตรในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นโดยเทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เพื่อสร้างเสริมให้เกิดความเชื่อและค่านิยมเกี่ยวกับการนำการประเมินไปใช้ให้เกิดการพัฒนาผู้เรียน
6. ส่งเสริมให้มีการถอดบทเรียนโดยใช้เทคนิคเรื่องเล่าเร้าพลังเพื่อสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้และวางแผนการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง

7. ศึกษานิเทศก์ (ผู้วิจัย) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการของโรงเรียน มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และอำนวยความสะดวก ทั้งในเชิงวิชาการและการดำเนินงานการต่าง ๆ ของชุมชน

ขอบข่ายของการพัฒนาวัฒนธรรม

วัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 2) ทักษะ ปฏิบัติด้านการประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผล ไปใช้ 20 ตัวบ่งชี้ และ 4) การปฏิบัติการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง 20 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมการประเมินผลด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ข้อที่	ตัวบ่งชี้
1.1	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้
1.2	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
1.3	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด
1.4	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้การทดสอบ
1.5	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากการสื่อสารระหว่างบุคคล
1.6	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
1.7	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้จากแฟ้มสะสมผลงาน
1.8	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ rubric ในการประเมินผลการเรียนรู้
1.9	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้
1.10	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้

2. วัฒนธรรมการประเมินผลด้านทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ข้อที่	ตัวบ่งชี้
2.1	มีทักษะปฏิบัติในการการเลือกใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้
2.2	มีทักษะปฏิบัติในการสร้างแบบทดสอบ
2.3	มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลการสื่อสารระหว่างบุคคล
2.4	มีทักษะปฏิบัติในการประเมินผลจากการปฏิบัติ
2.5	มีทักษะปฏิบัติในการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน
2.6	มีทักษะปฏิบัติจากการใช้รูบริกส์ในการประเมินผล
2.7	มีทักษะปฏิบัติจากการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้
2.8	มีทักษะปฏิบัติการตีความและการสะท้อนผลการเรียนรู้
2.9	มีทักษะปฏิบัติการวางแผนการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้
2.10	มีทักษะปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมินผลการเรียนรู้

3. วัฒนธรรมการประเมินผลด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อ

การนำการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 20 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ข้อที่	ตัวบ่งชี้
3.1	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีความสำคัญต่อระบบการเรียนการสอน
3.2	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน
3.3	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
3.4	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลช่วยให้ครูค้นหาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนได้
3.5	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน
3.6	มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน
3.7	มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินคุณภาพผู้เรียน
3.8	มีความเชื่อและค่านิยมว่าครูจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการวางแผนการเรียนการสอน

ข้อที่	ตัวบ่งชี้
3.9	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการตัดสินคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง
3.10	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลาย
3.11	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการตัดสินผู้เรียน
3.12	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน
3.13	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล
3.14	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีความหลากหลาย
3.15	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบที่ได้มาจากเครื่องมือที่มีคุณภาพ
3.16	มีความเชื่อและค่านิยมว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการออกแบบการเรียนรู้
3.17	มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
3.18	มีความเชื่อและค่านิยมว่าจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อแก้ไขคุณภาพการเรียนการสอน
3.19	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน
3.20	มีความเชื่อและค่านิยมว่าการประเมินผลเป็นข้อมูลสำคัญในการรายงานต่อสาธารณะ

4. วัฒนธรรมการประเมินผลด้านการนำการประเมินผลไปใช้
อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 20 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ข้อที่	ตัวบ่งชี้
4.1	ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดชิ้นงานหรือภาระงานสำหรับผู้เรียน
4.2	ได้วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรเพื่อกำหนดแบบการเรียนรู้
4.3	นำวิธีการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการประเมินผล
4.4	ได้นำเครื่องมือการประเมินผลต่าง ๆ ไปใช้ตามจุดมุ่งหมายของการประเมินผล
4.5	ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อวางแผนการเรียนการสอน
4.6	ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน
4.7	ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน
4.8	ได้นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
4.9	ได้บันทึกผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน
4.10	ได้ใช้เครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลาย
4.11	ได้สร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินผล
4.12	ได้นำตัวอย่างเครื่องมือการประเมินผลที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้
4.13	ได้นำข้อเสนอของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการประเมินผล
4.14	ได้นำเครื่องมือสำหรับการประเมินผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน
4.15	ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการออกแบบการประเมินผล
4.16	ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน
4.17	ได้ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการใช้การประเมินผลเพื่อตัดสินคุณภาพผู้เรียน
4.18	ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมินเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
4.19	ได้นำเสนอข้อมูลการประเมินผลเพื่อการรายงานสาธารณะ
4.20	ได้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรม

แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม

การสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ครั้นนี้ มีแนวทางการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และค่านิยม เป้าหมายร่วมกัน

โครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยม เป้าหมายร่วมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การประชุมปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้วิจัยในการดำเนินการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ระยะเวลา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

2. กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) เพื่อให้เกิดค่านิยมเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้และความเข้าใจและเทคนิคต่าง ๆ ในประเด็นที่สำคัญจำเป็นในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อาทิ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review-AAR) และเทคนิคการบันทึกอนุทิน (Log Book) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ

การดำเนินการพัฒนาในขั้นตอนนี้ จัดให้ครูผู้สอนได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ โดยแบ่งชุมชนการเรียนรู้ออกเป็น 2 กลุ่มตามระดับช่วงชั้น (ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 และระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6) กลุ่มละ 5 คน โดยมีการใช้กิจกรรม ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญจำเป็นโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง
3. กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling)
4. กิจกรรมการทบทวนหลังปฏิบัติ (After Action Review-AAR)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน

หลังจากสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ ได้เรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ ในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ และได้ฝึกทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้แล้ว จึงกำหนดให้การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน จากองค์ความรู้และทักษะปฏิบัติที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การร่วมกันออกแบบการประเมินตามหน่วยการเรียนรู้ที่จะใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน
2. การร่วมกันจัดทำเครื่องมือประกอบการประเมินการเรียนรู้ที่กำหนด
3. การร่วมกันวิพากษ์เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพ
4. การนำกิจกรรมและเครื่องมือการประเมินการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียน
5. กิจกรรมระบบการนิเทศภายใน
6. กิจกรรมการประชุมกลุ่ม (Focus Group)

ขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร หลังจากที่มีการนำแผนกิจกรรมการประเมินผลและเครื่องมือการประเมินการเรียนรู้ ในหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไปใช้โดยใช้เทคนิคการทบทวนผลหลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR) โดยมีหลักการปฏิบัติกิจกรรม ดังนี้

1. สมาชิกชุมชนร่วมการทบทวนผลการปฏิบัติงานทันทีหลังจากได้ปฏิบัติการตามแผนการประเมินที่กำหนด
2. สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร มีการเปิดใจและยอมรับที่จะเรียนรู้ ไม่มีการกล่าวโทษ ช้าเติมซึ่งกันและกันโดยมี “คุณอำนวย” (Facilitator) ของแต่ละชุมชน เป็นผู้กระตุ้นตั้งคำถามให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยใช้คำถามสำคัญได้แก่
 - สิ่งที่คุณคาดว่าจะได้รับการปฏิบัติตามแผนการประเมินผลการเรียนรู้
 - สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คุณคาดหวังมีอะไรบ้าง
 - สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คุณคาดหวังคืออะไร
 - สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์คืออะไร

- คิดว่าควรปรับปรุงอะไร วิธีลด/แก้ความแตกต่างคืออะไร
- ครั้งต่อไปจะปรับปรุงอะไรให้ดีขึ้น

3. จัดบันทึกประเด็นสำคัญหลังจากประชุมโดย “คุณลิขิต” ทำการบันทึกอนุทินของเรื่องที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4. การสรุป ทบทวน และถอดบทเรียนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของสมาชิกทุกคนและเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น โดยใช้กิจกรรมการประชุมกลุ่ม (Focus Group) และกิจกรรมเรื่องเล่าที่ได้ทำ (Story doing)

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา มีดังนี้

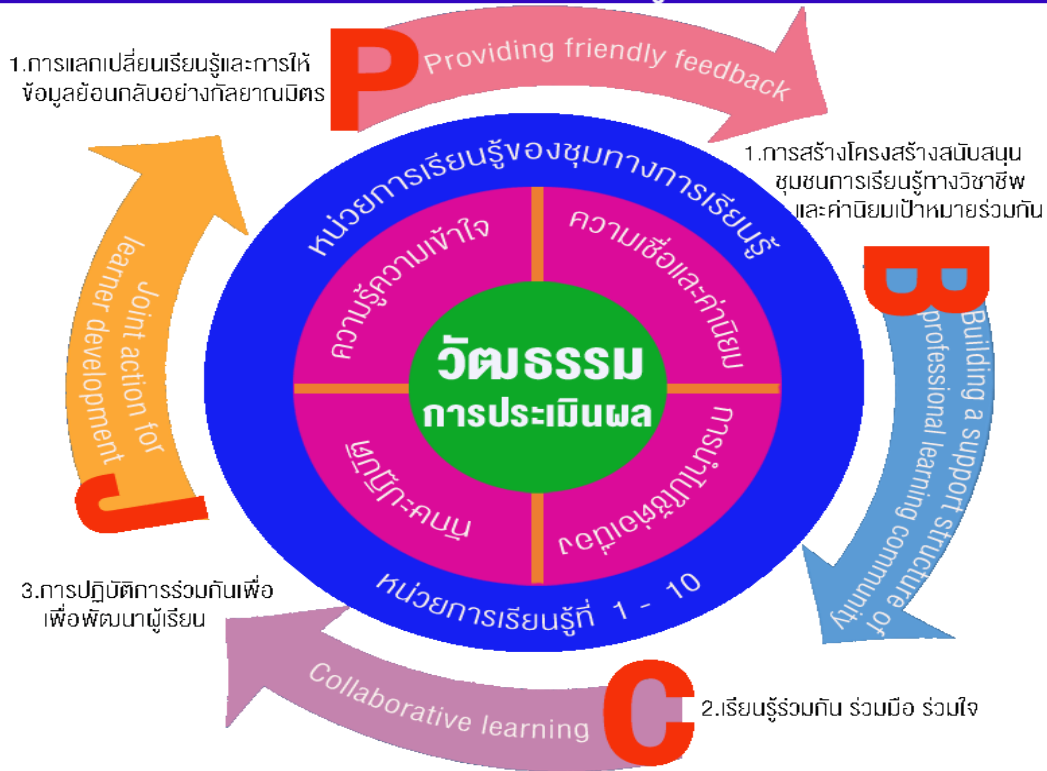
1. วัดและประเมินผลวัฒนธรรมการประเมินผลการเรียนรู้ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ 4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แบบวัดที่สร้างขึ้น

2. วัดและประเมินผลระหว่างการทดลองใช้รูปแบบเกี่ยวกับทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผลการเรียนรู้ที่ระบุไว้ในแผนการจัดกิจกรรม

3. วัดและประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบ ดังนี้ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และ 4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แบบวัดที่สร้างขึ้น

จากการสร้างรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ครั้งนี้ สามารถสรุปรูปแบบภายใต้ชื่อ BCJP PLC ได้ดังนี้

Model รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล BCJP PLC ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กัมพล ไชยนันท์. (2554). *รูปแบบเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จุฑาทพวรรณ์ ผดุงชีวิต. (2550). *วัฒนธรรมการสื่อสารและอัตลักษณ์*. กรุงเทพฯ:
แอดทีฟพริ้นท์.
- ชนิตา จิตตรุทตะ. (2559). *วัฒนธรรมองค์การ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลิต ชูกำแหง. (2550). *การประเมินการเรียนรู้*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมธอมาลัย ราชภัฏนราธิวาส. (2545). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2552). *ค่านิยมขององค์กร*. ได้จาก
http://www.medtechtoday.org/index.php?option=com_content&task=view
2 มิถุนายน 2561.
- นันทสาร สีสลับ. (2545). *ศาสนาและวัฒนธรรมกับการศึกษาประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นืออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2552). *การพัฒนาเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2545). *การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแนวคิดและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ปวีณ์กร คลังช่อง. (2555). *วัฒนธรรมวิจัยของครูในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรทิพย์ ไชยประณีธาน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- พรทิพย์ ไชยโส. (2545). เอกสารคำสอนวิชา 153521 หลักการวัดและประเมินผล การศึกษาขั้นสูง ภาควิชาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2555). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). การประเมินโครงการแนวคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนีกุล ภิญญิณานันท์. (2546). การวิจัยและพัฒนาาระบบประเมินการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาในระบบการศึกษาทางไกล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- เรวดี ชัยเชาวรัตน์. (2558). แนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงาน ในโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริม ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม องค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรเดช จันทรศร. (2550). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนา วิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ Professional Learning Community of in School for Teacher Professional Development Based on Learner Centered Approach. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 93–102.
- वलันต ทองไทย. (2554). เอกสารประกอบคำสอน เรื่องการประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 มุลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรินติ้ง.

- วิเชียรติ วิทยอุดม. (2558). *ทฤษฎีองค์การฉบับแนวใหม่ Organization Theory*. นนทบุรี: ธารนิทัศน์การพิมพ์.
- วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ. (2549) *การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนของครู: การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและการคิดสะท้อนอภิमान*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2556). *Professional Learning Community (PLC)*. เข้าถึงได้จาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3311&p=1 30 พฤศจิกายน 2557.
- ศิริเดช สุชีวะ. (2546). *หลักการประเมินการเรียนรู้อื่นๆ ใน สุนิมล ว่องวานิช (บรรณานุกรม) รวมบทความการประเมินผลการเรียนรู้อื่นๆ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การประเมินผลการเรียนรู้อื่นๆ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เคาภายน. (2547). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- ศูนย์พัฒนาริชาการเพื่อการเรียนรู้. (2556). *บันทึกกระบวนการ CADL MSU I : กระบวนทัศน์ กระบวนการ และประสบการณ์การขับเคลื่อนทักษะอนาคตในบริบทไทย*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ส.วาสนา ประवालพุกษ์. (2546). *หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริวิมล ลือชา. (2556). *อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริวิ พิคุทธิสินธพ (2554). *รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2556). *ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.

- สุภาพ ยืนคำพะเนาว์. (2555). *เรียนรู้ด้านทักษะการคิดโรงเรียนสองนครพิทยาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/60467> 24 มิถุนายน 2563.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2556). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงหล้า เรืองพยัคฆ์ (2555). *สังคมแห่งการเรียนรู้สู่ปฏิรูป*. เข้าถึงได้จาก http://sps.lpru.ac.th/script/show_article.pl?mag_id=13&group_id=57&articleid=10 กรกฎาคม 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sesa20.go.th/> 2 พฤษภาคม 2562.
- _____. (2556) *แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <http://skm.sskedarea.net/plan/obce> 16 ธันวาคม 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์*. เข้าถึงได้จาก <http://www1.nrct.go.th/downloads> 2 พฤษภาคม 2562.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2559). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น รอบที่ 3 (2554-2558)*. เข้าถึงได้จาก <http://aqa.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx> 2 เมษายน 2562.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แนวทางการพัฒนานโยบายการเรียนรู้ นอกระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญาไทย*. นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรม คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- อมรา จำรูญศิริ. (2555). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Alvesson, Mats. (2000). Organization, culture and Ideology. *International Studies of management and Organization*, 17(3), 4–8.
- Angela, Michelle Besendorfer. (2008). *Building Professional Learning Community in a Rural School District: an Evaluative Inquiry*. Columbia USA.: University of Missouri–Columbia.
- Angelo, T. A. (1991). Ten Easy Pieces: Assessing Higher Learning in Four Dimensions In Classroom Research: Early Lessons from Success. *New directions in Teaching and Learning*, Summer, 17–31,
- Black, P. and D. William. (1998). Assessment and Classroom Learning. *Assessment in Education*, 5(1), 7–74.
- Chappuis and Stiggins. (2002). *Understanding School Assessment: A Parent and Community Guide to Helping Students Learn*. USA.: Assessment Training Institute.
- DuFour. (1998). *Professional learning communities at work: Best Practices for enhancing student achievement*. Alexandria, VA: National Educational Service.
- _____. (2008). *Revisiting professional learning communities at work: New insights for improving schools*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Duignan, P. and Lecture, S. (2002). Building social policy evaluation capacity. *Social Policy Journal of New Zealand*, 19(2), 179–194.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Hodges, S.P. and Hernandez, M. (1999). How organization culture influences outcome information utilization. *Evaluation and Program Planning*, 22, 183–197
- Hord. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.

- Judith R. Gorden. (1990). *Management and Organizational Behavior*. New York: McGraw–Hill/Irwin.
- Kotter, J. R. (1996). *Leading change*. Boston: Harvard Business.
- Leahy, C. LMarnie T. and Dylan W. (2005). Classroom Assessment: Minute by Minute, Day by Day. *Education Leadership*, 63(3), 19–24.
- Martin and Meyerson. (1988). *Knowledge in the Information Technology Consulting Firm*. Canada: Ph.D. Dissertation, Capella University.
- Murphy, D. F. (1999). *Developing a culture of evaluation*. Retrieved from <http://www.tesol-france.org/> May 14th, 2018.
- Phillip Jeffrey Blacklock. (2009). *The five dimensions of professional learning communities In Improving exemplary Texas elementary schools: a descriptive. Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of Education*. University of north Texas.
- Raj, Madhu. (1996). *Encyclopaedic Dictionary of Psychology and Education*. New Delhi: ANMOL Publications PVT.
- Reichstetter, R. (2006). *Defining a professional learning communitiy*. Retrieved from <http://www.brokersofexpertise.com/cognoti/content/file/resources/docments/3/338ea0d4/338ea0d4aae30061442847e6afcd0991753a8f63/DefiningaProfessionalLearningCommunity.pdf> May 8th, 2018.
- Richard L. Daft. (2003). *Management* (6th ed.). USA: South–Western.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hill.
- Sanders. (2002). A vision for Evaluation. *American Journal of Evaluation*, 22, 363–366.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey–Bass.
- SCOEA. (2001). *Glossary of evaluation and accountability terms*. Available from. <http://www.socea.bc.ca/glossary2001.htm> March 18th, 2005.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship: a reflective practice perspective* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- The National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF). (2010). *Team Up for 21st Century Teaching and Learning: What Research and Practice Reveal about Professional Learning*. Virginia: Arlington America.
- The United States General Accounting Office: GAO. (2003). *An evaluation culture and collaborative partnerships help build agency capacity*. Retrieved from [http://www.gao.gov/cgi-bin/getrpt? GAO-03-454](http://www.gao.gov/cgi-bin/getrpt?GAO-03-454) May 1st 2018.
- Toole, J. C. and K.S. Louis. (2002). *The Role of Professional Learning Communities in International Education*. Retrieved from <http://www.sagepub.com>> May 1st, 2018.
- Trochim, W. M. K. (2002). An evaluative culture. Retrieved from <http://www.socialresearchmethodsNet/kb/evalcult.htm> May 1st 2018.
- Trompenaars, F and Hampden-Turner, C. (2006). *Riding the wave of culture*. Understanding cultural diversity in business. London: Nicholas Breale.
- Vescio, Ross & Adams. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teacher and teacher education*, 24(1), 80-91.
- Wiggins, Grant. (1998). *Education Assessment: Designing Assessments to Inform and Improve Student Performance*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

ภาคผนวก จ

การทดสอบข้อมูลเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์

- การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ของกลุ่มตัวอย่าง
- การทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมการประเมินผล
ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

1. ผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การทดสอบ Kolmogorov-Smirnov test

ตาราง 19 ผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	t value	Sig.
คะแนนองค์ประกอบที่ 1 ก่อนทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง	.202	.200
คะแนนองค์ประกอบที่ 1 หลังทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง	.182	.200
คะแนนองค์ประกอบที่ 1 ก่อนทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มควบคุม	.216	.200
คะแนนองค์ประกอบที่ 1 หลังทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มควบคุม	.158	.200
คะแนนองค์ประกอบที่ 2 หลังทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง	.218	.197
คะแนนองค์ประกอบที่ 2 หลังทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มควบคุม	.264	.056
คะแนนองค์ประกอบที่ 3 ก่อนทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง	.162	.200
คะแนนองค์ประกอบที่ 3 หลังทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง	.243	.097
คะแนนองค์ประกอบที่ 3 ก่อนทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มควบคุม	.173	.200
คะแนนองค์ประกอบที่ 3 หลังทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มควบคุม	.259	.057
คะแนนองค์ประกอบที่ 4 ก่อนทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง	.197	.200
คะแนนองค์ประกอบที่ 4 หลังทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง	.200	.200
คะแนนองค์ประกอบที่ 4 ก่อนทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มควบคุม	.118	.200
คะแนนองค์ประกอบที่ 4 หลังทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มควบคุม	.227	.155

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมการประเมินผลทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality)

2. ผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมการประเมินผลก่อนการทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยใช้การทดสอบทีแบบอิสระ (Independent samples t-test)

ตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมการประเมินผลก่อนการทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

องค์ประกอบ	n	คะแนนเต็ม	กลุ่มควบคุม		กลุ่มทดลอง		t value	Sig.
			\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล	10	60	39.60	.177	39.50	2.01	.326	.748
2. ความเชื่อ ค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้	10	5	3.44	.223	3.42	.20	.158	.877
3. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง	10	5	3.81	.199	3.89	.118	1.239	.231

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมการประเมินผลก่อนการทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายปริญญา อุปลา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 7 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2514
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	249 หมู่ 7 ตำบลคอนสวรรค์ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2537	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) (เกียรตินิยมอันดับ 1) ในโครงการครุทายาท สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2545	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2564	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2537	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านพุทธรักษา อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2544	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 4 โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2545	ศึกษานิเทศก์ 5 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเจริญศิลป์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2547	ศึกษานิเทศก์ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3
พ.ศ. 2551	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3