



การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
วรลักษณ์ อัจฉริยะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

วรลักษณ์ อาจวิชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF A PARTICIPATORY SUPERVISION MODEL TO ENHANCE LEARNING
MEASUREMENT AND EVALUATION COMPETENCY OF TEACHERS IN
PRIMARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC
EDUCATION COMMISSION IN THE NORTHEAST

BY

Waralak Artwichai

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วราลักษณ์ อัจฉวิชัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ทรัพย์ศิริรัฐ จันทักษ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

.....

(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ประธานหลักสูตร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความรู้และให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งในการศึกษาระดับปริญญาเอก ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่าน ที่ให้ความเอื้อเฟื้อตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองใช้เครื่องมือ

คุณค่าและประโยชน์ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่คุณบิดา มารดาและบูรพาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยบรรลุความสำเร็จในครั้งนี้ด้วยความเคารพ

วรลักษณ์ อัจฉริย์

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	วรลักษณ์ อัจฉิชัย
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู 3) ตรวจสอบความถูกต้อง
และความเหมาะสมของรูปแบบ และ 4) จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบโดยใช้
เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ระยะที่ 3 การตรวจสอบ
ความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยสอบถามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 450 คน
ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
แยกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ คุณภาพด้านความถูกต้องของแบบสอบถาม โดยมีค่าความเที่ยงตรง
ระหว่าง 0.25 ถึง 0.62 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.41 ถึง 0.95 และค่าความเชื่อมั่น 0.99
และคุณภาพด้านความเหมาะสมของแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.22 ถึง 0.58
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.43 ถึง 0.90 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 และระยะที่ 4

การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัชฌิมฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล 2) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และ 4) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

2. รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม 2) ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู 3) กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ 4) ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

3. รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง และความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

TITLE	Development of a Participatory Supervision Model to Enhance Learning Measurement and Evaluation Competency of Teachers in Primary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast.
AUTHER	Waralak Artwichai
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wanphen Nanthasri Dr. Suphirun Jantarak
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) identify competency factors of learning measurement and evaluation of teachers, 2) develop a participatory supervision model to enhance learning measurement and evaluation competency of teachers, 3) examine the correctness and appropriateness of the model and 4) construct a user manual on the participatory supervision model to enhance learning measurement and evaluation competency of teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast. The research procedures were divided into four phases. Phases 1 was the intensive review of learning measurement and evaluation competency by analyzing research articles and related literature, and the nine experts interview. Phase 2 was the model development using 3-round modified Delphi technique from the comments of 21 professionals. Phase 3 was the examination of the correctness and appropriateness of the developed model by surveying the opinions of 450 school administrators, academic teachers and teachers in primary schools, who were selected through multistage sampling. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire. The questionnaire contained two aspects, namely the quality of the questionnaire's correctness, which obtained validity index between 0.25 to 0.62, the discrimination power index between

0.41 to 0.95 and reliability index at 0.99, and the quality of the questionnaire's appropriateness, which obtain validity index between 0.22 to 0.58, the discrimination power index between 0.43 to 0.90 and reliability index at 0.99. Phase 4 was the construction of the user manual of the participatory supervision model to enhance learning measurement and evaluation competency of teachers in primary schools, which was examined for the appropriateness by five experts. The appropriateness of the model was at the highest level. Statistics used to analyze the collected data were frequency, mean, percentage, standard deviation, median and interquartile range using software program.

The results showed that,

1. The competency factors of learning measurement and evaluation of teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast consisted of four components, namely 1) knowledge about measurement and evaluation, 2) authentic measurement and evaluation, 3) quality checking of learning measurement and evaluation tools and 4) implementation of the quality checking results to improve learning management according to the curriculum.

2. The participatory supervision model to enhance learning measurement and evaluation competency of teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast consisted of four principal components, namely 1) factors affecting the effectiveness of the participatory supervision, 2) scope of measurement and evaluation competency of teachers, 3) participatory supervision process and 4) the outcomes of participatory supervision to enhance learning measurement and evaluation competency of teachers.

3. The participatory supervision model to enhance learning measurement and evaluation competency of teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast obtained the in overall correctness and appropriateness at the highest level.

4. The overall appropriateness of the developed user manual of the participatory supervision model to enhance learning measurement and evaluation competency of teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast was at a highest level.

Keywords: Model, Participatory Supervision, Learning Measurement and Evaluation
Competency

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
สมรรถนะการวัดและประเมินผลของครู	22
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการวัดและการพัฒนาสมรรถนะ	22
องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู	38
การนิเทศแบบมีส่วนร่วม	50
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการนิเทศ	50
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	58
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	72
กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	80
ผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	90
รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	98
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบ	98
การพัฒนารูปแบบ	106

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือ	115
ความหมายของคู่มือ	115
ประเภทของคู่มือ	115
องค์ประกอบของคู่มือ	117
ขั้นตอนการสร้างคู่มือ	120
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	121
งานวิจัยในประเทศ	121
งานวิจัยต่างประเทศ	128
3 วิธีดำเนินการวิจัย	131
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล	
การเรียนรู้ของครู	132
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง	
สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู	135
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบ	
การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ	
ประเมินผลการเรียนรู้ของครู	140
ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู	145

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	155
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	155
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	156
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	156
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	285
สรุปผลการวิจัย	286
อภิปรายผลการวิจัย	288
ข้อเสนอแนะ	303
บรรณานุกรม	305
ภาคผนวก	327
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย	329
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์	337
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	341
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม (เดลฟายแบบปรับปรุง)	345
ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนในการขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย	351
ภาคผนวก ฉ รายชื่อโรงเรียนในการขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	355
ภาคผนวก ช รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสม ของคู่มือการวิจัย	361
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	365
ภาคผนวก ฌ ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	375

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฎ ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากการทดลองใช้ เครื่องมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	403
ภาคผนวก ฎ แบบสอบถามเดลฟายแบบปรับปรุง	423
ภาคผนวก ฎ แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและ ความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น	487
ภาคผนวก ฐ คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	511
ประวัติย่อของผู้วิจัย	605

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครู	41
2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	74
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	83
4 การสังเคราะห์ผลของการนิเทศ	93
5 หลักเกณฑ์การสรุปค้นหามาติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	139
6 จังหวัด สพป. อำเภอ จำนวนโรงเรียนและสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง	142
7 ปฏิทินการดำเนินการวิจัย	150
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	159
9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง รอบที่ 1	162
10 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2 และ รอบที่ 3	181
11 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา	221

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถูกต้องและความเหมาะสม ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม 223
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถูกต้องและความเหมาะสม ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การนิเทศแบบมีส่วนร่วมรายข้อ 224
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถูกต้องและความเหมาะสม ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขอบข่ายสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยใช้กระบวนการนิเทศ แบบมีส่วนร่วมรายข้อ 233
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถูกต้องและความเหมาะสม ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู รายข้อ 274

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความเหมาะสมของ คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 281

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	..	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย		13
2 การนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการนิเทศ PIDREO		81
3 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ		114
4 ระยะในการดำเนินการวิจัย		149

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การสร้างความสามารถในการแข่งขันและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ “ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ” เพื่อการพัฒนาสถานประกอบการและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ให้จัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนตามความสนใจอย่างเต็มรูปแบบ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับ นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย 1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 2) เปลี่ยนนิมิตหมาย “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท 4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบและการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียและประชาคมโลก 6) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ 7) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560–2579, หน้า 8–9)

รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) และผลการประเมิน PISA รอบปี 2018 จาก 79 ประเทศทั่วโลก พบว่า คะแนนการประเมิน PISA รอบปี 2018 ของประเทศไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในการสอบวัดความรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ

การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปเกี่ยวกับปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ว่ามีสาเหตุมาจากพฤติกรรมการสอนของครูเป็นหลัก ดังนั้น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ควรพัฒนาที่พฤติกรรมการสอนของครู โดยการนิเทศการเรียนการสอนที่มีรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้เกิดการ พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยนำการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในกระบวนการ บริหารจัดการในโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 108)

สมรรถนะครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทาง ที่หน่วยงานทางการศึกษานำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติโดยมียุทธศาสตร์ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถ ปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่ง สมรรถนะครู หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้ บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ หรือเป็นความสามารถของบุคคลที่เกิดจากแรงผลักดัน การจูงใจหรือการกระตุ้น การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวัง ดังนั้น บุคคล จะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลพอใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 15)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของ ส่วนราชการ สรุปได้ว่า ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

2553, หน้า 1-2) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 27) ได้สังเคราะห์สมรรถนะของครูไทยที่กำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ 16 ด้าน โดยด้านที่ 8 คือ สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล ประกอบด้วย 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ วางแผนการสอน พัฒนาผู้เรียนและหลักสูตร และ 3) สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560, หน้า 47) ได้สรุปเกี่ยวกับ สมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 7 สมรรถนะ และหนึ่งในเจ็ดสมรรถนะดังกล่าว คือ สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนา คำนึงถึงความแตกต่าง หลากหลายระหว่างบุคคล

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นสมรรถนะสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งช่วยให้ครูได้ข้อมูลที่จะนำไปปรับปรุงการจัดการจัดการเรียนการสอน เป็นการสะท้อนให้เห็นคุณภาพของครูที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการพัฒนาย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการวัดและประเมินผลยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดและประเมินผลในระดับชั้นเรียน ที่ครูยังมีการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแนวทางการวัดและประเมินผลของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น การใช้แบบทดสอบมากกว่าการวัดและประเมินตามสภาพจริง การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมิน การขาดความมั่นใจในวิธีการประเมิน (สุวิมล ร่องวานิช, 2550, หน้า 19) เป็นต้น กล่าวได้ว่า การวัดและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ได้รับความสำคัญในฐานะช่วยปรับปรุงการจัดเรียนการสอน และตัดสินผลการเรียนเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ได้ดีที่สุดคือ ครูผู้สอน ในการประเมินผลการเรียนนั้นครูผู้สอนสามารถกระทำได้ทุกขั้นตอนของการจัดเรียนการสอนตั้งแต่ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน โดยอาจใช้การประเมินความก้าวหน้าเพื่อทราบพัฒนาการและปรับปรุงการเรียนรู้ หรือประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของการเรียนรู้ของผู้เรียน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, หน้า 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย และคุณธรรม โดยเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการกำหนดสมรรถนะด้าน การวัดและประเมินผลการศึกษา และใช้สมรรถนะที่พัฒนาขึ้นเป็นกรอบในการสร้าง ตัวชี้วัดสมรรถนะ เพื่อเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะของครูในด้านดังกล่าว ได้อย่างมีความเที่ยงตรง โดยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่ควรกำหนด คือ สมรรถนะของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพราะการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น การศึกษาของเยาวชนทั้งประเทศและเป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาระดับอื่น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษาของหน่วยงานและ ประเทศชาติ (ทีวดี มณีโชติ, 2554, หน้า 12) สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนิน โครงการนำร่องระดับชาติ กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การประเมินและ การประกันในด้านการประเมินการเรียนรู้แนวใหม่ พบว่าครูยังใช้การประเมินการเรียนรู้ แนวใหม่ไม่มากนัก มีครู จำนวนร้อยละ 60 เริ่มใช้การประเมินการเรียนรู้จาก การปฏิบัติ กิจกรรมและผลการค้นคว้าของนักเรียน ครูยังขาดความรู้และมีความต้องการพัฒนา ความรู้และทักษะในเรื่องรูปแบบและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 28) และสอดคล้องกับปัญหาครูขาดความรู้ในการ พัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล สถานศึกษาขาดการใช้วิธีการวัดและประเมินผล ที่หลากหลายและไม่ได้นำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอน ในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีการฝึกอบรมครูในด้านการวัดและประเมินผลตามแนวการ ปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่าแม้ครูจะได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนแบบเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการอบรมพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงหลาย ครั้ง แต่ครูส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการวัดและประเมินผลแบบเดิม นั่นคือยังใช้เครื่องมือในการ วัดผลการเรียนรู้ เช่น แบบทดสอบย่อย แบบทดสอบกลางภาค และแบบทดสอบปลายภาค เพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินผลด้านพุทธิ พันธ์เพียงด้านเดียว และไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ (สุรติยาพร ทองอ่ำ, 2556, หน้า 3) จะเห็นได้ว่าบุคลากรในสถานศึกษายังให้ความสำคัญ ในการวัดและประเมินผลน้อยมาก โดยมีวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้านเดียว เครื่องมือและกระบวนการวัดผลยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน ขาดความมั่นใจในกระบวนการวัด และประเมินผล หากครูได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลที่

ถูกต้องตามแนวทางการวัดและประเมินผลจะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานมีผลต่อเนื่อง และส่งผลดีต่อภาพรวมทั้งการวัดผลและการพัฒนาผู้เรียน

การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูและปรับปรุงกระบวนการจัดเรียนการสอนโดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือของบุคลากรทั้งหมดภายในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษานั้น ๆ ย่อมส่งผลดีและต่อเนื่อง เนื่องจาก ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ ย่อมแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดแต่อาจเกิดความตึงเครียดหากเกิดการไม่ยอมรับซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ดังนั้นการได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอด้วยการนิเทศแบบมีส่วนร่วมซึ่งยึดหลักการ ชี้ให้เห็นหลักและวิธีการในการนิเทศ ให้การช่วยเหลือ สร้างการประสานสัมพันธ์ และให้กำลังใจ จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดขึ้นจากการนิเทศได้ (Glickman, Gordon and Ross Gordon, 2010)

กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับ วิชนีย์ ทศตะ (2561, บทคัดย่อ) ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ขอบข่ายนิเทศภายในโรงเรียน 3) กระบวนการนิเทศแบบ NPSFE และ 4) ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ สำเร็จ ยุรชัย (2560, หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม จะช่วยในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและ จะมีส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับงานวิชาการให้สามารถขับเคลื่อน ก้าวหน้าและ ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ได้ และ สอดคล้องกับ วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 17) ที่กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่าเป็น กระบวนการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่ปฏิบัติในโรงเรียน โดยความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และเป็นวิธีการที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบของผู้เกี่ยวข้อง

กับการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้สถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนซึ่งเป็นหลักในระบบการศึกษา

จากเหตุผลและความต้องการจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษา สนใจที่จะพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมุ่งเน้นให้ได้รูปแบบการสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูพัฒนาเทคนิคกระบวนการวัดและประเมินผลเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านนวัตกรรมทางการศึกษา คือ รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ การออกแบบการวัดและประเมินผล ตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ผลัดกันทำหน้าที่เป็นทั้งผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศในคราวเดียวกัน

คำถามของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบอะไร
2. รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

4. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมี ความเหมาะสมอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบ การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปพัฒนาการนิเทศโดยกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด

2. ได้คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปเป็นแนวทางในการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3. เป็นแนวทางให้โรงเรียนนำรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ศึกษานิเทศก์ และหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นไปเป็นแนวทางในการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศหรือนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
 - 1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ
 - 1.2 บรรยากาศการนิเทศ

- 1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ
 - 1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน
2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
- ประกอบด้วย
- 2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล
 - 2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 - 2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
 - 2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม
- หลักสูตร
3. กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
 - 3.1 การรวมวางแผนการนิเทศ
 - 3.2 การรวมปฏิบัติการนิเทศ
 - 3.3 การรวมการประเมินและสรุปผลการนิเทศ
 - 3.4 การรวมการประชมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล
- ย้อนกลับ
4. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย
 - 4.1 คุณภาพครู
 - 4.2 คุณภาพผู้เรียน
 - 4.3 คุณภาพสถานศึกษา
- 2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย**
- การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ โดยกำหนดขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิค เดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ แหล่งข้อมูลได้มาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 450 คน

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูวิชาการ และครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 12,052 โรงเรียน รวม 36,156 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูวิชาการ และครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) กำหนดความคาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 379 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่เพื่อป้องกันปัญหาการไม่ตอบกลับของกลุ่ม ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 150 คน ครูวิชาการ 150 คน และครูผู้สอน 150 คน รวมทั้งหมด 450 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ครอบคลุมทั่วภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแหล่งข้อมูลได้มาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

จัดทำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเครื่องมือประเมินคู่มือ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมิน และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของคู่มือ ๆ จะต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม จากการสังเคราะห์ทัศนะและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบด้วย จันทรัตน์ อนุชิตอารมณี และคณะ (2550); บรรหาญ บุญจันทร์ (2550); วนิดา น้อยมลิวิน (2551); ชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์ (2552); จิรภรณ์ ส่งเสริม (2556); อัศวิน วิภาดา (2556); กรวีร์ เกษบรรจง (2557); วรณดี สุธาพาณิชย์ (2557); วันชัย อยู่ตรง (2557) และ วิชนีย์ ทศตะ (2561) แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย

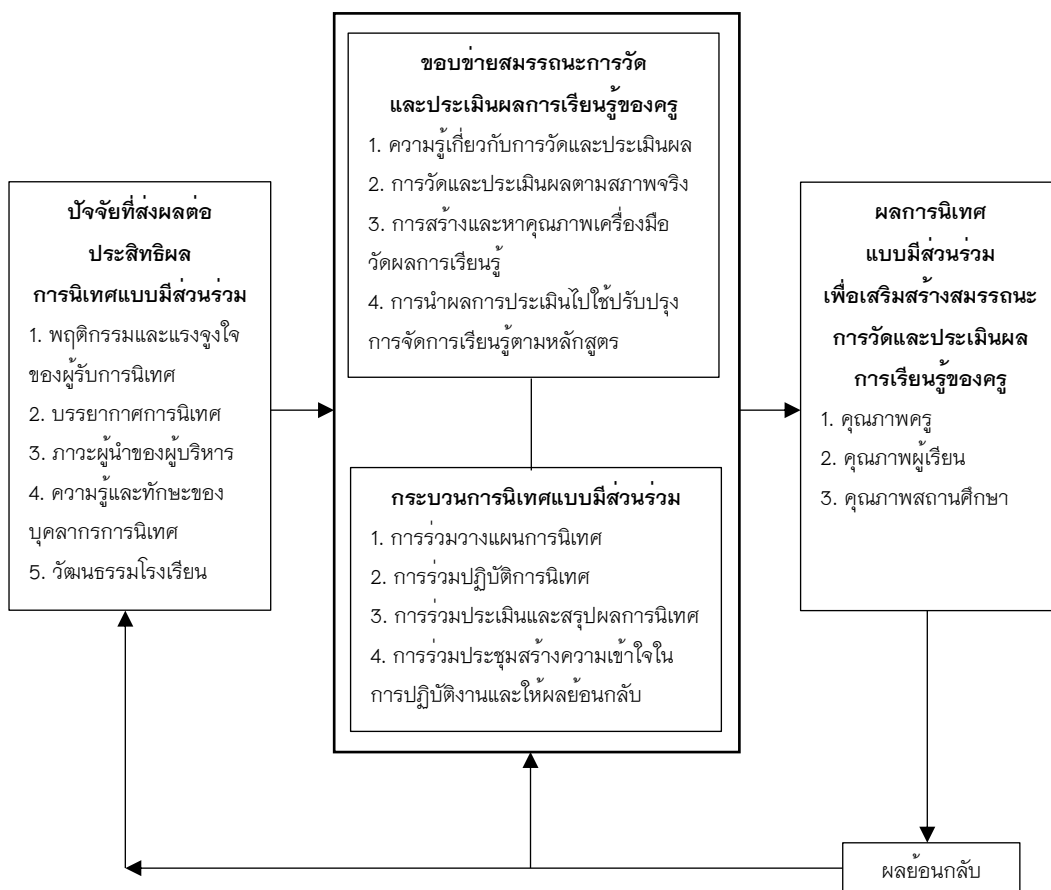
- 1) พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ
- 2) บรรยากาศการนิเทศ
- 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 4) ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ และ
- 5) วัฒนธรรมโรงเรียน

2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู จาก การสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบด้วย กฤษปกรณ์ สาคร (2557); ธนวัฒน์ ตี๋ยั้ง (2558); สรปรัชญ์ ไวกสิกรณ์ (2558); จันทิมา จันทรประสาท (2560); เบญจมาศ พุทธิมา (2561); ศิริเพ็ญ ทองดี (2561); ณิชฎา ไกยะฝ่าย (2562); ศุภานัน แพงเจริญ (2562); National Council on Measurement in Education (1990) และ Cruz et. al (2020) แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ ครู ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล 2) การวัดและประเมินผลตาม สภาพจริง 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และ 4) การนำผล การประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

3. กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของ กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมของนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบด้วย ชีระวัฒน์ คำชุ่ม (2552); วิสัยภรณ์ บุญโยทยาน (2552); อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2553); ดุษฎี อังคุระยี่ (2554); พนิดา มาแก้วสอง (2554); กิตติเชษฐ อักษร (2557); ชมพูนุช โยธี (2558), สำเร็จ ยุรชัย และคณะ (2560); จิณัฐตา วรรณเกษม (2561) และ สาชานะห์ บิน มะอุง และคณะ (2561) แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มี 4 ชั้น ประกอบด้วย 1) การร่วมวางแผนการนิเทศ 2) การร่วมปฏิบัติการนิเทศ 3) การร่วมประเมินและสรุปผล การนิเทศ และ 4) การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

4. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของครู จากการสังเคราะห์ทัศนะและผลการวิจัยของนักวิชาการและ นักวิจัย ประกอบด้วย นันทนัฐ น้อยเหลือ (2550); เกียรติศักดิ์ สังข์ชัย (2552); ธนวินท์ มหาพรหม (2552); มนัส จันทรกฤษกร (2552); ยุพิน ยืนยง (2553); ยมนพร เอกปัสชา (2557); สุจิตรา แซ่จิว (2557); สุรพงษ์ แสงสีมข (2557); เพิ่มพูน รมศรี (2558) และ วิชณีย์ ทศตะ (2561) แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) คุณภาพครู 2) คุณภาพผู้เรียน และ 3) คุณภาพสถานศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงดัง ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักการ วิธีการ และเกณฑ์ต่าง ๆ ที่นำมาปฏิบัติเพื่อยึดถือเป็นแนวทางให้การดำเนินงาน ที่จะทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ ในการวิจัยนี้ รูปแบบ หมายถึง แนวคิด ที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการดำเนินงานควบคุมภายใน ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรฐานการควบคุมภายใน กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตของการควบคุมภายใน

2. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานระหว่างผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาและผู้นิเทศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เกิดจากการไว้วางใจ การร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนรวมถึงการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนตามตัวชี้วัดรายวิชา มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพที่แท้จริงเป็นสำคัญ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินผล 2) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และ 4) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

4. รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงานร่วมกันของ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มีดังนี้

4.1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ หมายถึง การกระทำที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้ผู้รับการนิเทศมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

อาจเกิดขึ้นเองจากความต้องการของผู้รับการนิเทศหรือมาจากสิ่งเร้าภายนอก ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน

4.1.2 บรรยากาศการนิเทศ หมายถึง สภาพแวดล้อมระหว่างการนิเทศที่เอื้อต่อการดำเนินการนิเทศ ช่วยให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศมีความพึงพอใจต่อกัน เปิดใจ มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อันดี มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ช่วยในการรวบรวมและสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

4.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่น ชุมใจ ช่วยเหลือครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการในการจัดการศึกษา ตลอดจนพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวัดและประเมินผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน

4.1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศ เช่นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ครูผู้สอน มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

4.1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ระเบียบแบบแผน ความประพฤติที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ที่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้การยอมรับและพร้อมปฏิบัติร่วมกัน

4.2 ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างและออกแบบเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่ตรงตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละระดับชั้น ประกอบด้วย

4.2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามกระบวนการทางการวัดและประเมินผล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผล ด้านการวัดและประเมินผลของครูตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การออกแบบวิธีวัดและประเมินผล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ และความรู้ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ และความรู้ในการเลือกใช้วิธีการวัด ออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้วัดและประเมินผลได้เหมาะสมตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน

4.2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ และการรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ โดยดำเนินการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลที่ได้มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4.2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ความสามารถในการออกแบบและวางแผนในการสร้างเครื่องมือวัดผลและเกณฑ์การให้คะแนนที่สอดคล้องกับการประเมินผลตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร ซึ่งมีส่วนสำคัญในกระบวนการออกแบบและวางแผนในการสร้างเครื่องมือวัดผลและเกณฑ์การให้คะแนนที่สอดคล้องกับการประเมินผลตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร

4.2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการวิเคราะห์และพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

4.3 กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ขั้นการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศ และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาาร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย

4.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อให้ได้มา ซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งกำหนดกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเกิดจากการนำหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการมากำหนดกิจกรรมขั้นตอน วิธีการ วัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศแบบมีส่วนร่วม

4.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากคำเนิการวางแผน ของผู้รับการนิเทศ (ครู) ผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) และผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเกิดจากการดำเนินการนิเทศตามลำดับขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดในแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยผู้นิเทศจะต้องนำหลักการ เทคนิค สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือ ไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ธรรมชาติของรายวิชา และผู้รับการนิเทศ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประเมินกระบวนการผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และจัดทำรายงานการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

4.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ หมายถึง การประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลังดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู เพื่อวิพากษ์ผลการดำเนินงาน วิเคราะห์กระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนา

4.4 ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำให้ครูมีสมรรถนะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้าน ประกอบด้วย

4.4.1 คุณภาพครู หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้แก่ ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการเรียนรู้และการออกแบบเครื่องมือหรือวิธีการในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน และธรรมชาติวิชาที่แตกต่างกัน การประเมินความก้าวหน้า แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน

4.4.2 คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่เกิดจากผลของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้ ครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์การเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยประเมินจากการมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คิดเป็น ทำเป็น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดี

4.4.3 คุณภาพสถานศึกษา หมายถึง ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครูต่อกรณีเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนจนเกิดความสำเร็จ ได้แก่ ความรู้สึกชอบ พอใจหรือความคิดที่ดีของครูที่มีต่อพฤติกรรมและวิธีการนิเทศของผู้นิเทศ ทำให้พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ร่วมใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพตามที่ได้รับกรณีเหตุ

5. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564

7. ครูวิชาการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564

8. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564

9. คู่มือ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีใช้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและนำไปใช้ได้ถูกต้อง ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบคู่มือ กำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ รายละเอียด นำร่างคู่มือการใช้อย่างเป็นระบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ วิเคราะห์ผลการประเมินและหาค่าความสอดคล้องของคู่มือ และปรับปรุงคู่มือ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สมรรถนะการวัดและประเมินผลของครู
 - 1.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ
 - 1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
2. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการนิเทศ
 - 2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 - 2.4 กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
 - 2.5 ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
3. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบ
 - 3.2 การพัฒนารูปแบบ
4. แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ
 - 4.1 ความหมายของคู่มือ
 - 4.2 ประเภทของคู่มือ
 - 4.3 องค์ประกอบของคู่มือ
 - 4.4 ขั้นตอนการสร้างคู่มือ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมรรถนะการวัดและประเมินผลของครู

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ

1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มขึ้นในปี 1970 ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อบริษัท McBer ได้รับการติดต่อจาก The US State Department ให้ช่วยเหลือ Foreign Service Information Officer (FSIOs) หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับคนในประเทศเหล่านั้น ซึ่งในขณะนั้นเจ้าหน้าที่เหล่านี้เป็นคนผิวขาวเกือบทั้งหมด การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skills) ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตำแหน่งดังกล่าว แต่บททดสอบนี้มีจุดอ่อนบางประการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5) ให้คำจำกัดความสมรรถนะ คือ เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบองค์การกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ สามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำนายการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานก็ได้ แต่จะใช้ในเรื่องใดผู้ใช้ต้องมีความเข้าใจเพราะวิธีการประเมินละจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2549, หน้า 12-13) ได้สรุปเกี่ยวกับสมรรถนะว่าเป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและชั้นสูง และยังใช้เกณฑ์ที่สูงมากในการตัดสิน ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศผิวดำ (Minority) ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานมีลักษณะ “การเลือกปฏิบัติ” และมีการค้นพบภายหลังว่าคะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่ได้มีการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์การคาดหวังเสมอไป ต่อมา McClalland ได้รับมอบหมายให้ทำการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่าและสามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่าโดย McClalland ได้เริ่มต้นงานด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIOs ที่มีการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) กับเจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer)
2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ McClelland ต้องการค้นหาคือ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี
3. วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ McClelland (1973) เรียก ลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี Superior Performer นี้ว่า สมรรถนะ หรือ Competency โดย McClelland (1973, pp. 1-14) สรุปไว้ว่า ให้ค้นหาความสามารถของบุคคลมากกว่าค้นหาเฉพาะความเฉลียวฉลาดเพียงอย่างเดียว โดยเขาได้ระบุในบทความไว้ว่า การทดสอบเชาวน์ปัญญาและความรู้อย่างเดียวไม่สามารถนำมากำหนดหรือทำให้ทราบว่าผู้หนึ่งจะทำงานได้ผลงานสูงหรือประสบความสำเร็จในชีวิตได้ แต่สมรรถนะ (Competencies) ต่างหากที่จะชี้ให้เห็นถึงคนที่มีความสูง (High performers)

นิสตาเร่ เวชยานนท์ (2553, หน้า 28) สรุปไว้ว่า แนวคิดในภาพรวมของสมรรถนะมีจุดเริ่มต้นมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบ ๆ องค์การ ซึ่งทำให้องค์การต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญจะมีบทบาทต่อการนำพาองค์การไปสู่ยุคใหม่ ซึ่งเรียกว่า ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ องค์การจึงต้องการคนที่มีประสิทธิภาพสูง มีการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์การสร้างความรู้ของตนเอง และเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงด้วย ดังนั้น จึงได้มีการปรับปรุงแนวคิดการบริหารคนขึ้น โดยมุ่งให้ความสำคัญกับสมรรถนะคนเป็นหลัก

กมลชนก ภาคภูมิ (2556, หน้า 79) สรุปไว้ว่า ที่มาของการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้เกิดจากการที่องค์กรต้องการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีแนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยกำหนดเป็นพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการ จะทำให้บุคลากรผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และมีคุณภาพซึ่งจะสามารถช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ

สรุป สมรรถนะมีจุดเริ่มต้นมาจากความต้องการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีแนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยกำหนดเป็นพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการ จะทำให้บุคลากรผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และมีคุณภาพซึ่งจะสามารถช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

มีผู้ให้นิยามหรือให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 1127) ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ดังนี้ คือ สมรรถ (สมรรถ) (สะมัด, สะมัดตะ-, สะหมัดตะ-) ว สามารถ (ส.สมรรถ ว่า ผู้สามารถ; ป.สมตถ) สมรรถภาพ (สะมัดตะ-, สะหมัดตะ-) น. ความสามารถ เช่น เขาเป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูงสมควรได้เลื่อนตำแหน่ง สมรรถนะใช้แก่เครื่องยนต์ เช่น เครื่องยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับการเดินทางไกล

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548, หน้า 22-23) ให้ความหมาย Competency ว่า เป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอะไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ” มากกว่าการตอบคำถามว่า อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ แบ่งออกเป็น 3 มุมมอง คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes)

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2549, หน้า 28) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็น ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป

दनัย เทียนพุดม (2550, หน้า 20) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล จนทำให้ผลงานนั้นมีคุณค่าสูงสุดหรือมีประสิทธิภาพ

วิทยา จันท์ศิริ (2551, หน้า 7) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของข้าราชการทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและ

การจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ด้านจริยธรรม

นิสตาเร็ก เวชยานนท์ (2553, หน้า 35) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนาชนก ภัทรวิชานันท์ (2554, หน้า 6) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่พึงมีเพื่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะ และคุณลักษณะภายนอก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะภายใน และภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบูรณาการ เชิงผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า มีประสิทธิภาพกว่าเมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน คุณลักษณะพื้นฐานนี้ สามารถพยากรณ์ สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างยอดเยี่ยม

รัฐศาสตร์ พารณิษฐ์พงศภาค (2559, อ้างถึงใน อนงค์นาถ เคนโพธิ์, 2562, หน้า 107) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้

Carter V. Good (1973, อ้างถึงใน กรณาลิน สาริยา, 2557, หน้า 14) ได้ให้ คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการประยุกต์ หลักเทคนิคและวิธีการในสาขาที่ปฏิบัติให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ปฏิบัติจริง

McClelland (1973, p. 12) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ให้สูงกว่า หรือ เหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ McClelland ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า Competency เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แรงจูงใจ

Boyatzis (1982, pp. 229–234) ระบุว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ พื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตัว (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boam and Sparrow (1992, pp. 47–48) ให้ความเห็นว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Spencer and Spencer (1993, p. 11) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Dubois and Rothwell (2004, p. 16) ให้ความเห็นว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้เหมาะสม เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมายซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการ กระทำ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดง ออกมาซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและลักษณะ อื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรส่งผลให้มีการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและ วิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2548, หน้า 9) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของ ผู้ประกอบวิชาชีพครูตาม มาตรฐานความรู้มาตรฐานวิชาชีพครู ครูตามประกาศ คณะกรรมการคุรุสภาจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือ คุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ได้แก่ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและ ประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

กับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และ 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 2-15)

ได้จำแนกประเภทสมรรถนะเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Expertise)

1.4 จริยธรรม (Integrity)

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงานมี 20 สมรรถนะด้วยกัน คือ

2.1 ศึกษภาพคน (Caring and Developing Others)

2.2 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

2.4 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)

2.5 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

2.6 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational

Awareness)

2.7 การดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

2.8 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

2.9 การพัฒนา (Pro Activeness)

2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern For Order)

- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing)
- 2.14 สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.15 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 2.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 2.18 ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 2.19 การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548, หน้า 23) ได้ระบุว่า สมรรถนะเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ(skill) และ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันและจำแนก สมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลัก ที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจ ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกหน่วยงานที่องค์การต้องการให้มี
2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงาน ต่าง ๆ และหมายถึง ความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบริบทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)
3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงาน ต่าง ๆ (Job-based) หน้าที่แตกต่างกัน ความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน สามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง

ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, หน้า 48-49) อธิบายว่า สมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น เลขานุการต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของคารา เช่น เนินหลง จาพนม ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก รวมทั้งคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

3. สมรรถนะในงาน (Function Competencies) หมายถึง ความรู้และทักษะของกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่ง ๆ สมรรถนะในกลุ่มนี้เป็นสมรรถนะร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือฝ่ายนั้น ๆ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นสมรรถนะในงานของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

4. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น นักบัญชีก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิด คำนวณ มีความสามารถในการทำบัญชี ทักษะการเจรจาต่อรองเป็นสมรรถนะ เฉพาะของพนักงานขาย เป็นต้น

5. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competencies) หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงาน

ในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้อง ต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจการวางแผน เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2550, หน้า 10–11) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อมั่น และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อมั่น และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อมั่น และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ดีโดดเด่นกว่าคนทั่วไป

วิทยา จันทรศิริ (2551, หน้า 7) กล่าวถึงสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่

1. สมรรถนะหลักด้านการวางแผนและการจัดการ (Planning and Management) หมายถึงความสามารถในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในแผนการทำงาน และความสามารถในการจัดการงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่กำหนด รวมถึงการทำงานบนฐานการใช้ข้อมูล สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หรือหน่วยงานการแสดงบทบาทสมาชิกของทีมทั้งความเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม และ ความสามารถในการสร้างและการธำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

3. สมรรถนะหลักด้านผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสายสนับสนุนหรือจูงใจโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น รวมถึงการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่องานและหน่วยงาน

4. สมรรถนะหลักด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มหาแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา งาน การนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่ม เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ของการทำงานของตนเอง ทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน และระดับองค์กร

5. สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม (Ethics) หมายถึง การครองตน

การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจน หลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทั้งนี้เพื่อ ดำรงรักษาคำสัตย์ดีศรีแห่งอาชีพของตน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 31-38) ได้ กล่าวถึงสมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริหารที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาตนเอง
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 27-30) ได้สังเคราะห์สมรรถนะของ ครูไทยที่กำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสามารถสังเคราะห์ สมรรถนะได้ 16 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) มีความรู้ในเนื้อหาวิชา ที่สอน และ 2) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้อง
2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร และการใช้ภาษา ประกอบด้วย
 - 1) สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ความหมายได้ถูกต้อง และตรงประเด็น 2) สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการแสวงหาความรู้ 3) สามารถใช้ คอมพิวเตอร์พื้นฐาน และ 4) สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) สามารถ จัดทำหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น 2) สามารถวิเคราะห์ หลักสูตร 3) สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ 4) สามารถปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตร 5) สามารถประเมินหลักสูตร และ 6) สามารถสร้างระบบการกำกับดูแล การใช้หลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 1) สามารถบูรณาการสาระการ เรียนรู้ ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับชีวิตจริง 2) สามารถ ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน 3) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 4) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และ แก้ปัญหาเป็น 5) สามารถจัดกิจกรรม หรือสนับสนุนให้ผู้เรียน แสดงความคิดเห็น ในประเด็นที่เกี่ยวข้องเป็นบทเรียน 6) สามารถเลือกใช้อุปกรณ์สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และ 7) สามารถประเมิน และปรับปรุงการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถ และความสนใจ และ 2) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และรายบุคคล
6. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย
 - 1) สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้ 2) สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และ

เอกสารประจำชั้นเรียนและวิชา 3) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 4) สามารถกำกับดูแล และแก้ปัญหาในชั้นเรียน

7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ และ 2) สามารถออกแบบ และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

8. สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล ประกอบด้วย 1) สามารถวัด และประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ วางแผนการสอนพัฒนาผู้เรียน และหลักสูตร และ 3) สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยและพัฒนา 2) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และ 3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย 1) มีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้เรียนรู้ และพัฒนาได้ตามศักยภาพตน 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้น 4) สามารถส่งเสริมความถนัด และความสนใจของผู้เรียน 5) สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 6) สามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน 7) สามารถแนะนำให้คำปรึกษา ในการแก้ปัญหาผู้เรียน 8) สามารถติดตามประเมินผลการแนะนำ และการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน และ 9) สามารถดูแล แก้ไข หรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย 1) สามารถเข้าร่วมชุมนุมในโอกาสต่าง ๆ 2) สามารถนำชุมนุมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา 3) สามารถร่วมมือกับชุมชนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน 4) สามารถจัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนในโอกาสต่าง ๆ และ 5) ประสานงานกับชุมชนเพื่อดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา

12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประกอบด้วย 1) มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2) มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ 3) มีวิสัยทัศน์ และศรัทธาในวิชาชีพครู 4) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู 5) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ 6) ปฏิบัติตนตามกติกาสังคม และ 7) ดำรงชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสมและดีงาม

13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1) ยอมรับข้อตกลงของทีมงาน 2) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน 4) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง 5) สามารถสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจ และยกย่องให้เกียรติเพื่อร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม และ 6) สามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) สามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม 2) เข้าใจ ยอมรับ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง 3) สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน 4) สามารถนำ และผลิตนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน 5) สามารถติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ และวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และ 6) สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ

15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ประกอบด้วย

1) สามารถปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน 2) สามารถปลูกฝังความเป็นไทยและความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียน และ 3) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน

16. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประกอบด้วย

1) สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาจุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานศึกษา 2) สามารถวิเคราะห์ตนเอง และ 3) สามารถวิเคราะห์ และสังเคราะห์ องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560, หน้า 47) ได้สรุปเกี่ยวกับ สมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 7 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล 3) สมรรถนะด้าน

คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีและการรู้เท่าทันสื่อ 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณในวิชาชีพ ประกอบด้วย ความรักและความเมตตาต่อศิษย์ และการเป็น ต้นแบบ แบบอย่างที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดี 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6) สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม 7) สมรรถนะด้าน การเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทาง

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะหลักและ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน 11 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะหลักด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 2 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้ทรัพยากร และ 2) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็น ทีม ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการทำงาน 2) ด้านความมุ่งมั่น ตั้งใจ และ 3) ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการให้บริการ 2) ด้านความสามารถในการสร้างระบบบริการ และ 3) ด้านความสามารถในการให้บริการ สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะหลักด้านการให้บริการที่ดี ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ 2) ด้านความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านพัฒนา ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยี

McClelland (1973, p. 12) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะของนักการศึกษาและ นักวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ แบ่งออก 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน

1.4 รูปแบบของสมรรถนะ

ในเรื่องของการกำหนดรูปแบบของสมรรถนะนั้น ผู้บริหารที่ทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรต้องพัฒนากิจกรรมและทำความเข้าใจกับกระบวนการเรียนรู้ว่า การบริหารงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรจะมีสมรรถนะด้านใดบ้าง และสามารถพัฒนาได้ถึงตัวชี้วัดพฤติกรรมของภาระงานในทุก ๆ งาน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Nadler, 1970) และได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของรูปแบบสมรรถนะไว้ ดังนี้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551, หน้า 29) กล่าวว่า รูปแบบสมรรถนะ หมายถึง การจัดกลุ่ม สมรรถนะขององค์การหน่วยงานหนึ่ง ๆ โดยรูปแบบดังกล่าวมักเกิดจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยมหลัก (Core Values) หรือแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ขององค์การมา พิจารณาร่วมกับงานในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ รูปแบบของสมรรถนะมักจะประกอบด้วยประเภท (Category) หรือกลุ่ม (Groups) ของสมรรถนะประมาณ 2-4 กลุ่ม ซึ่งในตำราต่าง ๆ เรียก กลุ่มดังกล่าวว่า Cluster โดยแต่ละส่วนหรือแต่ละ Cluster ก็จะมีประกอบด้วย สมรรถนะประมาณ 2-5 ตัว (อาจจะมากหรือน้อยกว่านี้ก็ได้)

กมลชนก ภาคภูมิ (2556, หน้า 92) กล่าวว่า รูปแบบสมรรถนะ หมายถึง รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) โดยใช้ภาษาเป็นสื่อในการอธิบายสมรรถนะของบุคคล เพื่อให้เห็นโครงสร้างของแนวคิดและองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีการจัดกลุ่มของสมรรถนะเป็นกลุ่มย่อย ๆ ในด้านต่าง ๆ โดยเกิดจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) หรือแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ขององค์การมาพิจารณาในการจัดกลุ่มสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ซึ่งแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมรรถนะที่พึงประสงค์และมีตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะกำกับไว้ และเมื่อบุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ แล้วจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 120 อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว, 2550) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคม และชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครู ต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์โดยการพัฒนาครู ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครูทำให้ครูมีสมรรถนะในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น การพัฒนาครูช่วยให้

เกิดการ ประหยัดเวลา และลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนา
 จนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้น ย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดงาย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอน
 อย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอน นักเรียนได้ผลเต็มที่ และตรงตามจุดประสงค์
 ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด การพัฒนาครูช่วยให้ครู
 ได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่ง ได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่
 ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่ การพัฒนาครู ช่วยแบ่งเบาหรือ
 ลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครูที่ได้รับการ
 พัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่องจะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็น
 อย่างดี การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ
 งานกล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางการบริหารที่มีสภาพ
 ดีขึ้น ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ
 รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

Spencer and Spencer (1993, pp. 159-160) กล่าวว่า วัฏแบบ
 สมรรถนะ หมายถึง การจัดกลุ่ม สมรรถนะ 3-6 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มมี 12-27 สมรรถนะ
 และในแต่ละสมรรถนะ มี 3-7 ตัวชี้วัด พฤติกรรมการบรรยายและการอธิบาย บางขั้นตอน
 จะมีหลายตัวอย่างและหลากหลายคำอธิบาย ขณะที่บางขั้นตอนอาจจะมีคำอธิบาย
 คำบรรยาย หรือตัวอย่างแค่เพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลยก็เป็นได้

Dubois and others (2004, p. 23) กล่าวว่า วัฏแบบสมรรถนะ หมายถึง
 การเขียนพรรณนา ถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ที่สามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จหรือเป็น
 แบบอย่างในการปฏิบัติงานในงาน แต่ละประเภทการทำงานเป็นทีม แผนก ขอบเขต
 หรือในองค์การ

Shermon and other (2005, อ้างถึงใน อนงค์นาถ เคนโพธิ์, 2562,
 หน้า 117) กล่าวว่า วัฏแบบสมรรถนะ หมายถึง เครื่องมือในการประเมินและการตัดสินใจ
 ที่จะกำหนดคู่มือสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จหรือการปฏิบัติงาน
 ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในเขตพื้นที่นั้น ๆ โดยรูปแบบมักแบ่งส่วนโดยอาชีพและรวมไปถึง
 ในส่วนของความสามารถด้านเทคนิคและการมอบอำนาจ

Hughes, Ginnett and Curphy (2012, p. 83) กล่าวว่า วัฏแบบสมรรถนะ
 หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้และความสามารถหรืออื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ
 ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

สรุป รูปแบบของสมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของสมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการประเมินและการตัดสินใจ เพื่อกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ที่สามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จหรือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานในงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

2. องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

สมรรถนะครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานทางการศึกษานำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติโดยมียุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้น สมรรถนะครูสายผู้สอน หมายถึง คุณลักษณะของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย เกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครู สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นกลุ่มของทักษะ ความรู้ และความสามารถ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็นส่วนของอาชีพและรวมไปถึงส่วนของความสามารถด้านเทคนิค และเมื่อบุคคลสามารถปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ ได้ จะทำให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมีนักวิชาการกล่าวถึง ดังนี้

กฤษปกรณ์ สาคร (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย 1) ความรู้เรื่องหลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 2) ความรู้เรื่องการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน และ 3) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา

ธนันต์ ดียิ่ง (2558, หน้า 210–211) ได้กล่าวถึง ผลการประเมินสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน มีผลการประเมินสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล 2) ด้านทักษะความสามารถในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลในชั้นเรียน และ 3) ด้านความสามารถในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน

สรปรัชญ์ ไวกสิกรณ (2558, หน้า 310) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สมรรถนะของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด 3) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) วิธีกรวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 6) การตัดสินผลการเรียนรู้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 1–2)

จันทิมา จันทรประสาท (2560, หน้า 1578) ได้กล่าวถึง สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วย ความสามารถตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และความคิดริเริ่มในการใช้เครื่องมือและวิธีวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย

เบญจมาศ พุทธิมา (2561, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน โดยใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ พบว่า สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนในจังหวัดลำปาง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง 2) ด้านเจตคติ ครูผู้สอนมีเจตคติต่อการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การศึกษาอยู่ในระดับดี และ 3) ด้านทักษะ ครูผู้สอนสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาอยู่ในระดับสูง

ศิริเพ็ญ ทองดี (2561, หน้า 13-17) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครู ด้านการวัดและประเมินผล คือ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินและวิธีการต่างๆที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งครูผู้สอนต้องมีสมรรถนะทางการวัดและประเมินผล ดังนี้ 1) สมรรถนะทางการวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร และ 3) สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

ณัฐณา ไกยะฝ่าย (2562, หน้า 68) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 2) ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร และ 3) ด้านการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

ศุภานัน แพงเจริญ (2562, หน้า 69) ได้กล่าวถึง สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ ว่าประกอบด้วย 2 สมรรถนะ คือ 1) ครูสามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และ 2) ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

National Council on Measurement in Education (1990, online) ได้กล่าวถึง สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการเลือกวิธีการวัดและประเมินผล 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาวิธีการวัดและประเมินผล 3) สมรรถนะด้านการบริหารการสอบ การให้คะแนน และการแปลความหมายคะแนน 4) สมรรถนะด้านการใช้ผลการประเมิน 5) สมรรถนะด้านการพัฒนาการกำหนดเกรด 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารผลการประเมิน และ 7) สมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน

Cruz et. al (2020, online) ได้กล่าวถึง สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล 2) การใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 3) การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เชื่อถือได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู เพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแหล่งข้อมูลคือ กฤษปกรณ์ สาคร (2557); ธนานันต์ ดียิ่ง (2558); สรปรัชญ์ ไวกสิกรณ์ (2558); จันทิมา จันทระประสาท (2560); เบญจมาศ พุทธิมา (2561); ศิริเพ็ญ ทองดี (2561); ญัฐมา ไกยะฝ่าย (2562); ศุภานัน แพงเจริญ (2562); National Council on Measurement in Education (1990) และ Cruz et. al (2020) สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

นักวิชาการและนักวิจัย	กฤษปกรณ์ สาคร (2557)	ธนานันต์ ดียิ่ง (2558)	สรปรัชญ์ ไวกสิกรณ์ (2558)	จันทิมา จันทระประสาท (2560)	เบญจมาศ พุทธิมา (2561)	ศิริเพ็ญ ทองดี (2561)	ญัฐมา ไกยะฝ่าย (2562)	ศุภานัน แพงเจริญ (2562)	National Council on Measurement in Education (1990)	Cruz (2020)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู													
1. ด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล		1			1								
1.1 ความรู้เรื่องหลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา	1												
1.2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน			1										
1.3 ความรู้เรื่องการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน	1												
1.4 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้				1							5	50	√

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบ สมรรถนะ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครู	ภาษาปรกรณ์ สาคตร (2557)	ตนาหนด คีถิง (2558)	สรปรธิญ โวกลิกกรณ (2558)	จันทิมก จันทรประสาท (2560)	เบญจมาต พุทธิมา (2561)	ศิริพิญ ทองดี (2561)	ณัฐมา โภชะฝาย (2562)	ศุภานัน แพงงเจริญ (2562)	National Council on Measurement in Education (1990)	Cruz (2020)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
2. ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง							1						
2.1 สมรรถนะทางการวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง						1							
2.2 ครูสามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง		1						1					
2.3 ด้านทักษะ ครูผู้สอนสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา					1								
2.4 การใช้เครื่องมือและวิธีวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย				1						1	7	70	✓
3. ด้านการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	1	1	1			1	1			1	6	60	✓
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้			1	1							2	20	
5. ด้านเจตคติ ครูผู้สอนมีเจตคติต่อการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา					1						1	10	
6. ด้านวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้			1							1			
6.1 สมรรถนะด้านการเลือกวิธีการวัดและประเมินผล								1					
6.2 สมรรถนะด้านการพัฒนาวิธีการวัดและประเมินผล								1			4	40	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย	กฤษฎาภรณ์ สาทคร (2557)	ศานันต์ คีตัง (2558)	สรปรัชญ์ ไวกสิกรณ์ (2558)	จันทิมา จันทร์ประสาธา (2560)	เบญจมาศ พุทธิมา (2561)	ศิริเพ็ญ ทองดี (2561)	ณัฐธมา ไกยะฝ่าย (2562)	ศุภกานันท์ แพ่งเจริญ (2562)	National Council on Measurement in Education (1990)	Cruz (2020)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบ สมรรถนะ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครู													
7. สามารถนำผลการ ประเมินไปใช้ปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร						1	1						
7.1 การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัด			1										
7.2 ครูสามารถนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้และ หลักสูตร								1			4	40	√
8. การตัดสินผลการเรียนรู้			1								1	10	
9. สมรรถนะด้านการบริหาร การสอบ การให้คะแนน และการแปลความหมาย คะแนน									1		1	10	
10. สมรรถนะด้านการใช้ผล การประเมิน									1		1	10	
11. สมรรถนะด้านการ พัฒนาการกำหนดเกรด									1		1	10	
12. สมรรถนะด้านการ สื่อสารผลการประเมิน									1		1	10	
13. สมรรถนะด้าน จรรยาบรรณในการประเมิน									1		1	10	
รวม	3	3	6	3	3	3	3	2	7	3	36		

จากตาราง 1 สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันได้เป็น 13 องค์ประกอบ และคัดสรรสมรรถนะที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 40 มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สรุปได้ว่า องค์ประกอบของ

สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู แบ่งได้เป็น 5 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากองค์ประกอบด้านวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความหมายอยู่ในกลุ่มการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ผู้วิจัยจึงรวมเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ทำให้สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล
- 2) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และ 4) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 8-13)

ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครูด้านการวัดและประเมินผล โดยครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และครูผู้สอนต้องมีสมรรถนะทางการวัดและประเมินผล ดังนี้ 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง ประกอบด้วย ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผล ทักษะ คือ ทักษะในการวัดอย่างถูกต้องตามสภาพจริงจากแฟ้มสะสมผลงาน และ เจตคติ คือ มีการวางแผนการประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร ประกอบด้วย ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ทักษะ คือ สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง และ เจตคติ คือ มีความยุติธรรมและความตรง แก้ไขความผิดพลาดในการประเมิน

นันทิยา ไชยมัชฌิม (2557, หน้า 126) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลของครู ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การออกแบบวิธีวัดและประเมินผล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ และความรู้ด้านการนำผลการประเมินไปใช้

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2557, หน้า 119-124) ได้ทำการศึกษา

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความรู้และสามารถเลือกใช้วิธีการวัด ออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้วัดและประเมินผลได้เหมาะสมตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามกระบวนการทางการวัดและประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผล ด้านการวัดและประเมินผลของครูตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การออกแบบวิธีวัดและประเมินผล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ และความรู้ด้านการนำผลการประเมินไปใช้และความรู้ในการเลือกใช้วิธีการวัด ออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้วัดและประเมินผลได้เหมาะสมตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน

2. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 8-13)

ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครูด้านการวัดและประเมินผล โดยครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และครูผู้สอนต้องมีสมรรถนะทางการวัดและประเมินผล ดังนี้ 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง ประกอบด้วย ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผล ทักษะ คือ ทักษะในการวัดอย่างถูกต้องตามสภาพจริงจากแฟ้มสะสมผลงาน และ เจตคติ คือ มีการวางแผนการประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร ประกอบด้วย ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ทักษะ คือ สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง และ เจตคติ คือ มีความยุติธรรมและความตรง แก้อไขความผิดพลาดในการประเมิน

นันทิยา ไชยมีชฌิม (2557, หน้า 126) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลของครู ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การออกแบบวิธีวัดและประเมินผล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ และความรู้ด้านการนำผลการประเมินไปใช้

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2557, หน้า 119-124) ได้ทำการศึกษา รูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความรู้และสามารถ เลือกใช้วิธีการวัด ออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้วัดและประเมินผลได้ เหมาะสมตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สุปราณี เพชรา (2553, หน้า 3-4) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่ดำเนินการควบคู่ไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมุ่งเน้นประเมินสิ่งที่ให้นักเรียนได้แสดงความสามารถในการใช้ทักษะทางคณิตศาสตร์ ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาและพิจารณาจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติจริง ในเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อดูพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์และความสนใจในการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยใช้แบบประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง

Swanson, Norman, & Linn (1995, p. 5) เป็นผู้ที่เสนอคำว่า การประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) ซึ่งมีความหมายเหมือนกับการประเมิน การปฏิบัติ (performance assessment) การประเมินตามสภาพจริงสามารถประเมิน จากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ ผู้เรียนปฏิบัติจะเป็นงานในสถานการณ์จริง หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง (real life) ข้อมูลที่วัด ได้จากผู้เรียนควรครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติ (performance) กระบวนการ (process) และ ผลผลิต (products)

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การบันทึก

การสัมภาษณ์ และการรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ โดยดำเนินการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลที่ได้มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 8-13)

ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครูด้านการวัดและประเมินผล โดยครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และครูผู้สอนต้องมีสมรรถนะทางการวัดและประเมินผล ดังนี้ 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง ประกอบด้วย ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผล ทักษะ คือ ทักษะในการวัดอย่างถูกต้องตามสภาพจริงจากแฟ้มสะสมผลงาน และ เจตคติ คือ มีการวางแผนการประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร ประกอบด้วย ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ทักษะ คือ สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง และ เจตคติ คือ มีความยุติธรรมและความตรง แก้ไขความผิดพลาดในการประเมิน

นันทิยา ไชยมัชฌิม (2557, หน้า 126) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลของครู ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การออกแบบวิธีวัดและประเมินผล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ และความรู้ด้านการนำผลการประเมินไปใช้

สุรพงษ์ แสงสีมุข (2557, หน้า 119-124) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความรู้และสามารถเลือกใช้วิธีการวัด ออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้วัดและประเมินผลได้เหมาะสมตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สุทธิพงษ์ บุญผดุง (2558, หน้า 22) กล่าวว่า สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ได้แก่ ความสามารถในการนำผลการประเมินนักเรียนมาใช้ในการวางแผนและการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการสร้างข้อสอบ การเขียนข้อคำถามตัวเลือก เพื่อวัดระดับความรู้ของนักเรียน สะท้อนให้เห็นว่าครูมีการนำผลการประเมินนักเรียนมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบและวางแผนในการสร้างเครื่องมือวัดผลและเกณฑ์การให้คะแนนที่สอดคล้องกับการประเมินผลตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร ซึ่งมีส่วนสำคัญในกระบวนการออกแบบและวางแผนในการสร้างเครื่องมือวัดผลและเกณฑ์การให้คะแนนที่สอดคล้องกับการประเมินผลตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร

4. การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 8-13) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครูด้านการวัดและประเมินผล โดยครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และครูผู้สอนต้องมีสมรรถนะทางการวัดและประเมินผล ดังนี้ 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง ประกอบด้วย ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผล ทักษะ คือ ทักษะในการวัดอย่างถูกต้องตามสภาพจริงจากแฟ้มสะสมผลงาน และ เจตคติ คือ มีการวางแผนการประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร ประกอบด้วย ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ทักษะ คือ สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง และ เจตคติ คือ มีความยุติธรรมและความตรง แก้ไขความผิดพลาดในการประเมิน

นันทิยา ไชยมีชฌิม (2557, หน้า 126) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลของครู ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การออกแบบวิธีวัดและประเมินผล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ และความรู้ด้านการนำผลการประเมินไปใช้

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2557, หน้า 119-124) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความรู้และสามารถเลือกใช้วิธีการวัด ออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้วัดและประเมินผลได้เหมาะสมตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สุทธิพงษ์ บุญผดุง (2558, หน้า 22) กล่าวว่า สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ได้แก่ ความสามารถในการนำผลการประเมินนักเรียนมาใช้ในการวางแผนและการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการสร้างข้อสอบ การเขียนข้อคำถามตัวเลือก เพื่อวัดระดับความรู้ของนักเรียน สะท้อนให้เห็นว่าครูมีการนำผลการประเมินนักเรียนมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

กมลวรรณ ตังธนากานนท์ (2561, หน้า 157-170) กล่าวว่า แฟ้มสะสมผลงานเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ประเภทหนึ่งของผู้เรียนที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาด้านการวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการวิเคราะห์และพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการนิเทศ

1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศและการนิเทศการศึกษาในทัศนะที่แตกต่างกัน ดังนี้

คำว่า “นิเทศ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง “ชี้แจง” หรือ “แสดง” ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Supervise” หมายถึง “Watch Over” (เฝ้าดู) “Control” (ควบคุม กำกับดูแล) และ “Superintend” (ดูแล, อำนวยการ) นิเทศ (Supervise) หรือการนิเทศ (Supervision) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ควบคุม หรือการให้คำแนะนำชี้แจงในเรื่องงาน หรือการปฏิบัติงานทั้งงานธุรกิจ และงานราชการ ทางด้านการศึกษาเป็นการนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) เป็นการนิเทศงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในโรงเรียน งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และการจัดการศึกษาทั่วไป ผู้ที่ทำหน้าที่นี้เรียกว่าศึกษานิเทศก์ (School Supervisor หรือ Educational Supervisor) งานนิเทศการศึกษา มีความหมายรวมไปถึง การนิเทศการสอน (Instructional Supervision) การนิเทศทั่วไป (General Supervision) การนิเทศเชิงบริหาร (Administrative Supervision) และแบบการนิเทศทุกชนิด (All Type of Supervision) ที่จัดขึ้นในโรงเรียน สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาหรือการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูจะต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสูงตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาชาติ และโรงเรียนมีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและการยกระดับโรงเรียนชั้นนำของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความพร้อมสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถแสดงถึงการพัฒนาตนเองก้าวไกลตามความต้องการจนถึงระดับสากล

การนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า การนิเทศการศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์ (2547, หน้า 20) ได้ให้คำจำกัดความว่า การนิเทศการศึกษา คือกระบวนการสร้างสรรค์ ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวเขาเองและสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

อัญชลี ธรรมวิธีกุล (2552, online อ้างถึงใน สันต์ ธรรมบำรุง, 2550) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ การแนะนำ การชี้แจง การบริการ การปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ในการที่จะส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

อัญชลี ธรรมวิธีกุล (2552, บทความ) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งอยู่บนหลักการของการเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 96) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หรือระหว่างเพื่อนครู เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน นอกจากนั้นการนิเทศการศึกษาต้องเป็นความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน

รัชฎมิ สมสมัย (2557, บทความ) ได้สรุปเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาครู ช่วยเหลือครู ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การศึกษา ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

วิชานีย์ ทศตะ (2561, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ ท่ามกลางบรรยากาศแห่งความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์แบบประชาธิปไตย เพื่อให้นักเรียนและครูมีคุณภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน ทั้งพัฒนาคน พัฒนางานประสานความสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจ

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศที่เกิดจากการไว้ใจ การร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ ความต่อเนื่อง การสร้างขวัญกำลังใจ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน

Spears (1967, online) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนี้ เป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครูและมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูเพื่อให้ครูได้ช่วยตนเองได้

Good (1973, อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมวิธิกุล, 2552, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการนิเทศ การศึกษาว่า เป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงาม ในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู

Glickman (1981, อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมวิธิกุล, 2552, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงาน และหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

Harris (1985, online) ได้กล่าวถึงความหมายของ การนิเทศ การศึกษาว่า หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง การดำเนินการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และส่งผลสะท้อนไปถึงการพัฒนานักเรียนด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยความร่วมมือระหว่าง ผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศ และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนร่วมกัน กำหนด เป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ

นักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ ดังนี้

วิชฌีย์ ทศตะ (2561, หน้า 9) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของ กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ 4) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 5) การประเมินผลและสรุปผลการนิเทศ

จรัญ น่วมมะโน (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) วางแผนการนิเทศ 3) สร้างความตระหนักรู้ 4) ปฏิบัติการนิเทศ และ 5) ประเมินผลการนิเทศ

รัศมี ภูกันตาน (2562, หน้า 61-67) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของ กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ/แนวคิด 2) จุดมุ่งหมาย 3) กระบวนการ 4) ผลลัพธ์ และ 5) ข้อมูลย้อนกลับ

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งได้ 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านการปฏิบัติมี 3 ตัวชี้วัด และ 4) การประเมินสู่การพัฒนา มี 3 ตัวชี้วัดได้เป็นรูปแบบการนิเทศแบบ ROAD

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การปฏิบัติการณ์นิเทศ 3) การประเมินผลและสรุปผลการนิเทศ และ 4) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาคน 2) เพื่อพัฒนา งาน 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ (สังต์ อุทรานันท์, 2548, หน้า 12-13) ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคน หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็น กระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนางาน หมายถึง การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะ “พัฒนางาน” คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

3. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ หมายถึง การ นิเทศการศึกษาเป็นการสร้างการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

4. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การจัด กิจกรรมการนิเทศที่มุ่งให้กำลังใจ แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็น จุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้ บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากนิเทศไม่ได้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน แล้วการนิเทศการศึกษาก็คงย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก

1.4 บุคลากรนิเทศ

บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษามีหลายฝ่าย เช่น คีษานิเทศก์ และผู้ที่ทำ หน้าที่ ช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการเรียนการสอน ในปัจจุบันบุคคลผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา

ได้มีหลายกลุ่ม ดังนี้ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายวิชาการ และผู้บริหาร การศึกษา

1.5 คุณลักษณะของผู้ทำหน้าที่นิเทศ

อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า การนิเทศเป็น กระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้น ผู้ที่จะทำหน้าที่ผู้นิเทศ จะต้องมีคุณลักษณะ ที่ดี ดังนี้

1. ด้านความรู้ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักทฤษฎี การจัดการ การเรียนการสอน ตลอดจน องค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน นอกจากนี้ต้องรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลรวมทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง
2. ด้านทักษะ ต้องมีทักษะการสอนในเกณฑ์ดี มีทักษะในการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การมองโลกในแง่ดี และมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ดีด้วย
3. ด้านเจตคติ ต้องเป็นคนที่มัลักษณะนิสัยที่ดี มีความสนใจ ตั้งใจ ทำงาน มีความรับผิดชอบ ชยันขันแข็ง มีความสุภาพ เป็นกันเอง เสียสละและอุทิศตน เพื่องาน

1.6 ประเภทการนิเทศการศึกษา

อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา อาจแบ่งออกตามวิธีปฏิบัติงานเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การนิเทศเพื่อป้องกัน (Preventive) เป็นการนิเทศที่พยายามหา วิธีการต่าง ๆ มาจัดดำเนินงานเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น
2. การนิเทศเพื่อการแก้ไข (Correction) เป็นการนิเทศที่เกิดจากการพบข้อผิดพลาดและบกพร่องจึงหาทางช่วยแก้ไขโดยวิธีการต่าง ๆ
3. การนิเทศเพื่อก่อ (Construction) เป็นการนิเทศที่เกิดจากความ พยายามที่จะกระทำในทางที่เหมาะสมเพื่อความเจริญเติบโตในอนาคต เช่น การใช้ระเบียบ วิธีสอนที่ดีเป็นประจำช่วยให้กำลังใจ ช่วยกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง
4. การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ (Creation) เป็นการนิเทศที่พยายาม จะคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดมีขึ้นในโรงเรียน

1.7 หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศนี้มีผู้กำหนดไว้หลายคนแตกต่างกัน โดยจะยกตัวอย่างหลักการของต่างประเทศและหลักการในประเทศให้เป็นแนวทางในการพิจารณา (Briggs and Justman. 1952, p. 539) ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษาจะต้องเป็นการส่งเสริม และการสร้างสรรค์
3. การนิเทศการศึกษาควรจะต้องอาศัยความร่วมมือของวิทยากรหลายคนมากกว่าที่จะแบ่งผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคล
4. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าที่จะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
5. การนิเทศการศึกษาจะต้องคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล
6. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือ หาทางช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา
7. การนิเทศการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องอยู่กับการส่งเสริมความรู้สึกอบอุ่นให้แก่ครู และการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ
8. การนิเทศการศึกษาควรเริ่มต้นจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังประสบอยู่
9. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และความพยายามของครูให้สูงขึ้น
10. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถนะทัศนคติ และข้อคิดเห็น ของครูให้ถูกต้อง
11. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนหลักการ และเหตุผล

1.8 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในหลายด้าน โดยสามารถอธิบายถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา (อัษฎชลี ธรรมะวิถีกุล, 2552) ดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากนโยบายของรัฐบาล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิรูปการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะการทำงานของครูในสภาพแวดล้อม

ที่กำลังเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีด้านดิจิทัล เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

2. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคือโรงเรียนหรือสถานศึกษา

3. การเจริญก้าวหน้าของศาสตร์วิชาความรู้ ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครุมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับว่าสามารถพัฒนางานได้ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

5. การจัดการศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

6. การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาการทำงานของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

7. ครูยังต้องได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

8. การพัฒนาครูให้ทันสมัย การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้มีหน้าที่นิเทศ จึงควรจะต้องช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาเทคนิคการสอน การทำงาน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานคาดหวังไว้ อันจะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

นักการศึกษาและนักวิจัยให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ธีระวัฒน์ คำชุ่ม (2552, หน้า 4) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง การนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภู เขตพื้นที่การศึกษาเชิงรายน เขต 1 โดยให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน ในการเสนอข้อคิดเห็น การร่วมกันในการแก้ปัญหาและ ปรับปรุงการเรียนการสอนและร่วมเจรจาตกลงในการวางแผนการนิเทศ โดยทุกคนมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ซึ่งกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ขั้นตอนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศและรายงานผล

วิสัยภรณ์ บุญโยทยาน (2552, หน้า 10-11) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การ พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ให้ความหมาย ของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ฝ่าย วิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และ ผู้วิจัยทำหน้าที่นิเทศซึ่งกันและกัน แบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อสะท้อนข้อมูลต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) วางแผน (Planning-P) 2) ปฏิบัติ (Action-A) 3) สังเกตการณ์ (Observation-O) 4) สะท้อนผล (Reflection-R)

พนิดา มาแก้วสอง (2554, หน้า 7) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การนิเทศแบบ มีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาห้องสมุดมีชีวิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การนิเทศโดยใช้ กระบวนการนิเทศแบบร่วมมือร่วมพัฒนาและร่วมกันปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาให้การดำเนินงานห้องสมุดส่งผลต่อการ พัฒนาการจัดการห้องสมุดมีชีวิต ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นการวางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 2 ขั้นร่วมมือร่วมคิด ขั้นที่ 3 ขั้นร่วมจัดร่วมทำ ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผลและเสริมกำลังใจ

รุ่งรัชชาพร เวหะชาติ (2557, บทคัดย่อ) ได้แสดงทัศนะ เกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นการนิเทศที่ให้ความสำคัญต่อการร่วมแก้ปัญหา ร่วมหาแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามวิถีประชาธิปไตยด้วยความเหมาะสมตามสถานการณ์ และยึดหลักการพึ่งพากันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ชมพูชโยธิ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย 14 ด้าน คือ 1) ด้านการให้คำปรึกษาแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 6) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 7) ด้านการบริหารงานบุคคล 8) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมความสะอาด 9) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 10) ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการ 11) ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ 12) ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู 13) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ 14) ด้านการประเมินการสอน

Hoy and Other. (1990, p. 292) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจในสิ่งที่เขาสนใจในองค์การแล้วการมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในองค์การเรียกสถานการณ์แบบนี้ว่าสถานการณ์แบบประชาธิปไตย (Democratic Situation) แต่ถ้าการตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบมีน้อย สถานการณ์ความขัดแย้ง (Conflictual Situation) ก็อาจจะเกิดขึ้นและการมีส่วนร่วมก็จะอยู่ในขอบเขตที่จำกัดการดำเนินการก็ขาดความสอดคล้องถ้าการตัดสินใจไม่สอดคล้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความรู้ความชำนาญแล้วการหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบก็จะเกิดขึ้นนี้คือสถานการณ์ที่ขาดการให้ความร่วมมือ (Non Collaborative Situation) แต่ที่จริงแล้วการมีส่วนร่วม (Participation) ในลักษณะเช่นนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พึงพอใจเพราะไม่ได้ได้รับความสนใจจากองค์การ

รูปแบบที่สำคัญของการมีส่วนร่วมนั้นเป็นกระบวนการที่ครบถ้วนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินการซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก (Abell, 1991, อ้างถึงใน ภาพธร จิตมั่น, 2543, หน้า 20-30) ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาสาเหตุและความต้องการ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ซึ่งทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าวถือเป็นหลักในการดำเนินการด้านการพัฒนาที่เน้นการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญและการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. การมีส่วนร่วมในแนวนอน (Horizontal Forms of Participation)

เป็นการมีส่วนร่วมแบบดั้งเดิมที่กำหนดโดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหรือพฤติกรรมทางการเมือง เช่นการเลือกตั้งการรณรงค์หาเสียงกิจกรรมกลุ่มผลประโยชน์ การแนะนำชักชวนการมีส่วนร่วมแบบนี้ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายต่าง ๆ ซึ่งมี มากมายในช่วงทศวรรษ 1950-1960

2. การมีส่วนร่วมในแนวตั้ง (Vertical Forms of Participation) เกิด

ในช่วงต่อจากแบบที่ 1 การมีส่วนร่วมในแนวตั้งเป็นการที่ประชาชนมีความสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ กับผู้นำหรือเจ้าหน้าที่เพื่อได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน (Mutually Beneficial) เช่น โครงข่ายของนาย-ป่าวและกลไกทางการเมืองต่าง ๆ ซึ่งมีมากในช่วงทศวรรษต่อมา

การมีส่วนร่วมทั้ง 2 แบบข้างต้นประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจกับการมีอิทธิพลต่อรัฐบาลแต่จะสนใจสร้างความสัมพันธ์เป็นการเฉพาะและการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากรัฐบาลซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องของกระบวนการทางการเมือง

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participation in Administrative

Process) เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นทั้งในแนวนอนและแนวตั้งอาจจะเป็นแบบของกิจกรรมที่กลุ่มผลประโยชน์กำหนดตัดสินใจในการบริหารหรือการแลกเปลี่ยนระหว่างนาย-ป่าว อย่างไรก็ตามหนึ่งแต่มีการเข้าไปร่วมมากกว่า 2 แบบข้างต้นเช่นการวางใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่การวางแผนทำกิจกรรมมุ่งหลังคาบ้านร่วมกันการวางแผนตลาดและการเข้าร่วมการฝึกอบรม เป็นต้น

ในช่วงทศวรรษ 1950-1960 การมีส่วนร่วมในแนวตั้งได้รับ

การขัดขวางจากกองทัพและไม่สามารถมีอิทธิพลถึงระดับชาติ ได้มีความเกรงกลัวว่าการมีส่วนร่วมในทางการเมืองจะเป็นที่มาของความวุ่นวายและมีการปฏิบัติต่าง ๆ รัฐบาลหลายประเทศ

จึงจำกัดขอบเขตการมีส่วนร่วมทางการเมืองแม้จะเป็นเรื่องของการพัฒนาชนบทก็ตาม ส่วนการพัฒนาที่เน้นการลงทุนและความเจริญเติบโตและโครงสร้างทางการบริหารจากบนลงล่าง (Top-down) ในช่วงนี้จะมีความเชื่อว่าความเจริญเติบโตจะกระจายไปยังประชาชน และจะกระตุ้นให้ประชาชนเข้าร่วมกระบวนการทางการเมือง การมีพรรคการเมืองจึงเป็นวิธีการจะให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ในช่วงทศวรรษ 1970 ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น เพราะเชื่อว่าถ้าคนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนามากขึ้นก็จะมีคนสนใจการปฏิวัติน้อยลง ยิ่งไปกว่านั้นกระบวนการทางการเมืองไม่ได้รับการพัฒนาและไม่มีผลกระทบต่อประชาชนเท่าที่ควร ในขณะที่กระบวนการดำเนินการมีโอกาสให้ประชาชนหรือกลุ่มต่าง ๆ แสดงข้อขัดแย้งหรือแย้งซึ่งทรัพยากรที่มีจำกัดได้และเป็นจุดเชื่อมระหว่างรัฐกับประชาชนได้ด้วย ต่อมาพบว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญและเป็นผลบวกต่อโครงการพัฒนาต่าง ๆ รวมทั้งทำให้ประชาชนในชนบทมีความสามารถในการพึ่งตนเอง (Self-reliance) ซึ่งจะเป็นตัวเร่งในการพัฒนา โครงการใดถ้ามีประชาชนในท้องถิ่นเข้าร่วมด้วยย่อมคาดหมายได้ว่าจะประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมจะช่วยปรับปรุงโครงการ ความหมายของการมีส่วนร่วมจึงเป็นการเข้าร่วม (Involvement) ของชาวนาชาวไร่ในการออกแบบโครงการและดำเนินโครงการ ตลอดจนการสละแรงงานหรือเงิน

Hirsch (1990, pp. 85-186) กำหนดให้การมีส่วนร่วมมีจุดเด่น 3 ด้าน คือ ด้านบริบท (Context) การมีส่วนร่วมเป็นการนำคนในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนอย่างแท้จริงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติ (Practice) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนในท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและทำให้ประชาชนมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองในการร่วมกันทำงานทั้งในรูปของความคิด การตัดสินใจและการกระทำอย่างเต็มที่รวมทั้งมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของชุมชนและต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนมากกว่าการนำโครงการที่กำหนดเรียบร้อยแล้วทุกอย่างจากภายนอกชุมชนแล้วจึงนำมาใช้ในชุมชนซึ่งจะทำให้คนในชุมชนปฏิเสธและหลีกเลี่ยงที่จะให้ความร่วมมือ ด้านจิตใจ (Moral) การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีสิทธิในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของตน

การมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมจะดำเนินการโดยใคร
 อย่างไรนั้น ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะต้องขึ้นนำสังคม
 ประสานทั้งความร่วมมือในการจัดการศึกษา ร่วมมือใช้ทรัพยากรร่วมกันและร่วมรับ
 ผลประโยชน์ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ของท้องถิ่น
 ทุก ๆ ด้านเพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ
 ของสถานศึกษาและชุมชนให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศ

2.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม

คำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) โดยทั่วไปจะมีความหมายที่หลากหลาย
 สำหรับความหมายที่พุดถึงในด้านการพัฒนาหรือการจัดการศึกษาจะหมายถึง การมีส่วน
 ร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครองนักเรียน บุคลากรในสถานศึกษา ประชาชน
 คณะกรรมการสถานศึกษา บุคคลทั่วไป องค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน และสถาบันทาง
 สังคมต่าง ๆ การมีส่วนร่วมอาจมีหลายระดับหรือหลายลักษณะตั้งแต่การมีส่วนร่วมระดับ
 องค์กรไปจนถึงระดับบุคคล การมีส่วนร่วมนี้ได้มีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ให้ความหมายไว้
 อย่างหลากหลายดังนี้

สุวัชพา นิชวงษ์ (2546, หน้า 20) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม
 หมายถึงกิจกรรมกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคคลกลุ่มและสังคมที่จะ
 ประกอบหรือปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรักความสมัครใจโดยมีเป้าหมายและผลประโยชน์
 ร่วมกันทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจการลงมือปฏิบัติและประเมินผลงานร่วมกัน
 เป็นการสนองความต้องการของมนุษย์ก่อให้เกิด การยอมรับและความร่วมมือของทุกฝ่าย

ปรีดาวรรณ อินทวิมล (2548, หน้า 37) ได้ให้ความหมายโดยการสรุปไว้
 ว่า การมีส่วนร่วมที่ทุกคนมีสิทธิและความเท่าเทียมกันในทางการคิดริเริ่ม ตัดสินใจหรือ
 กำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินการต่าง ๆ ด้วยตนเองควบคุมและดำเนินการ
 ต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการนั้น ๆ เมื่อปฏิบัติแล้วมีการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไปจึงเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของกิจกรรมนั้น ๆ ถือ
 ว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของประชาชนและเป็นแนวคิดที่แพร่หลายและมีอิทธิพล
 อยู่ในกระแสของการพัฒนาในปัจจุบันนี้เป็นอย่างมาก

ประภาพร ชื้อสุทธิกุล (2550, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม โดยสรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมใน การดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิดการวางแผนนำไปปฏิบัติและ ประเมินผลรวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

Yadav (1979, p. 83) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ว่าหมายถึง การร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและสมัครใจโดยไม่ถูกบังคับซึ่ง กระบวนการร่วมมือของประชาชนนั้นต้องประกอบด้วย การเข้าร่วมในการตัดสินใจตกลง การเข้าร่วมในการดำเนินการของแผนและโครงการพัฒนาการเข้าร่วมในการติดตามและ ประเมินผลโครงการและแผนการพัฒนาและการเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จาก การพัฒนาสอดคล้องกับ

White (1982, p. 8) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่าการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 มิติด้วยกัน มิติที่หนึ่งคือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรควรทำและ ทำอย่างไร มิติที่สองคือการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติตามที่ได้ ตัดสินใจ มิติที่สามคือการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและมิติ ที่สี่คือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับ ความหมายของการมีส่วนร่วมกล่าวโดยสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมหมายถึงการส่งเสริมให้ ประชาชนหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การ สร้างความตระหนักร่วมกัน การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมมือติดตาม ประเมินผลร่วมมือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาร่วมกันตลอดจนการร่วมรับผลประโยชน์ โดยการสร้างจิตสำนึกให้ทุก ๆ คนเป็นผู้รับผิดชอบหลักเป็นเจ้าของในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

2.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

มีนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความสำคัญและกล่าวถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สุจินต์ ดาววีระกุล (2544, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมี ส่วนร่วมไว้ว่า

1. เป็นสิทธิพื้นฐานอันชอบธรรมของคนทุกคนที่ต้องเคารพให้ การยอมรับและยกย่องโดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงวิถีชีวิตของเขา
2. งานพัฒนาเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นจำนวนมาก จำเป็นจะต้องให้คนหมู่มากเหล่านี้มีสิทธิ์มีเสียงในการแสดงออก
3. กลยุทธ์ทั้งหลายในการพัฒนาที่ผ่านมายังไม่สามารถส่งผลถึงกลุ่ม ประชาชน ผู้ด้อยโอกาสและยากจนและในทางตรงกันข้ามกลับส่งผลให้กลุ่มคนผู้ได้เปรียบ มีโอกาสมากขึ้นจึงจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาใหม่โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น
4. ประสบการณ์ที่ผ่านมามีโครงการจำนวนไม่น้อยที่ ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยวิธีให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปของการรวมกลุ่มและจัดตั้ง องค์การประชาชนในขณะเดียวกันก็มี ตัวอย่างของโครงการที่ล้มเหลวจำนวนมากอัน เนื่องจากไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม
5. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่ม หรือของกลุ่ม (Group Action) อันเป็นผลมาจากความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกแต่ละคนที่เข้า มาร่วมเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของเขาและในขณะเดียวกันก็ได้ประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วยการมี ส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น
6. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาชุมชนยิ่ง ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใดยิ่งแสดงว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนา มากยิ่งขึ้น
7. ประชาชนย่อมรู้ดีว่าตนเองกำลังต้องการอะไรมีปัญหาอะไรและ อยากจะแก้ปัญหอย่างไรถ้าให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา ย่อมช่วยให้โครงการ ต่าง ๆ สนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า
8. การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้การปฏิบัติการทางสังคม (Social Action) เป็นไปอย่างสงบสันติก่อให้เกิดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีระเบียบเป็น ระบบและเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย
9. เป็นนโยบายของรัฐในปัจจุบันที่ให้โครงการที่ลงสู่ชนบทต้องให้ ประชาชนมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นตามปรัชญาของการพัฒนา

การทำกิจกรรมร่วมกันไม่เพียงแต่ให้เป็นไปตามกำหนดของสถาบันการศึกษาในชุมชนที่ได้รับผลของความหลากหลายเท่านั้นแต่ยังได้รับการยอมรับในการมีส่วนร่วมในการวางแผนการและส่งเสริมหลักในการสร้างโครงการสร้างสังคมด้วยความหลากหลาย

จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดขึ้นระหว่างชุมชนกับสถาบันการศึกษาย่อมทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนาสังคมเพราะทำให้ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นประชาชน ครู ผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษาได้เข้ามาผูกสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดความคิดรวบรัด เข้าใจกัน ได้รับความรู้ที่หลากหลาย สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและทรัพยากรที่ต่างมีอยู่ต่อกันได้อย่างสมานฉันท์นั้นเป็นความสำคัญแห่งเป้าหมายที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ

2.4 รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วมนั้นได้มีแนวคิดจากนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544, หน้า 61-62) ได้กล่าวถึงวิธีการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ว่าแนวคิดเรื่องนี้ได้รับการยอมรับเมื่อญี่ปุ่นนำไปใช้แล้วทำให้ระบบเศรษฐกิจมีความเจริญก้าวหน้าวิธีการที่นำมาใช้เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การให้คนงานมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. การจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Circle : QC) แนวคิดพื้นฐานของ QC คือการรวมคนงานเข้าเป็นทีมโดยให้มีส่วนร่วมในการวางแผนมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นในปัญหาที่เกี่ยวกับงานเพื่อให้กลุ่มมีความกระตือรือร้นในงานและรับผิดชอบต่อคุณภาพของสินค้าและบริการทั้งนี้จะใช้วิธีการดังต่อไปนี้

- 2.1 ให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.2 ปฏิบัติต่อคนงานเยี่ยงผู้ใหญ่ให้รู้จักปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 2.3 สนับสนุนให้คนงานรวมตัวกันอย่างใกล้ชิด

3. ทฤษฎี Z (Theory Z) เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการบริหารงานแบบญี่ปุ่นผสมผสานกับทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor โดยมีสมมุติฐานว่าคนงานและผู้บริหารควรจะแบ่งความรับผิดชอบในเรื่องงานคนญี่ปุ่นจะเรียนรู้งานหลาย ๆ อย่างทำให้

ช่องว่างระหว่างผู้บริหารและคนงานมีน้อยและทำให้คนงานมีความรู้กว้างซึ่งจะช่วยแบ่งความรับผิดชอบในงานได้

อุดม เหลืองสด (2545, หน้า 76) ได้สรุปแบบการมีส่วนร่วมมีขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจหมายถึงการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญแล้วร่วมตัดสินใจทั้งในช่วงเริ่มต้นช่วงวางแผนและช่วงปฏิบัติตามแผน
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนหมายถึงการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง การทำประโยชน์ให้กับงานทั้งช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์แรงงานหรือโดยการบริหารประสานงานและขอความช่วยเหลือ
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลหมายถึงการประเมินว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ทั้งการประเมินผลความก้าวหน้าและประเมินผลสรุปรวบยอดโดยสังเกตจากความชอบและความคาดหวังซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคลได้
5. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์หมายถึงการรับผลประโยชน์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มทั้งทางบวกและทางลบ

Cohen and Uphoff (1980, pp. 7-10) กล่าวว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วมมี ดังต่อไปนี้ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประการแรกที่จะต้องกระทำก็คือการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้โดยวิธีใดเช่นการช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงานและการขอความช่วยเหลือเป็นต้น ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายและประโยชน์ในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ของโครงการนี้จะรวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งคู่

บุคคลและสังคม และ ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือความเห็น (Views) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

Davis and Newstrom (1989, pp. 243–248) ยังได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้

1. การที่ผู้บริหารใช้วิธีการปรึกษาหารือกับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจ (Conductive Management : CM)
2. การที่ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร (Democratic Management : DM)
3. การปรับปรุงสภาพการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้างและฝ่ายบริหาร (Quality Circle : QC)
4. การกระตุ้นบุคลากรแต่ละคนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน ซึ่งจะเน้นการแก้ไขปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหากลุ่มโดยรวม (Suggestion Programs : SP)
5. การใช้กลไกของกลุ่มเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับกลางในการบริหารองค์การระดับสูง (Middle Management Committee : MMC)
6. การกำหนดของรัฐบาลให้คนงานมีส่วนร่วมได้หลายระดับในองค์การเป็นการให้มีส่วนร่วมในการบริหารผ่านกลไกทางสถาบัน (Industrial Democracy : ID)
7. การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสูงในกระบวนการตัดสินใจ (Employer Ownership Plans : EOP)

Putti (1987, pp. 312–318) ได้กล่าวถึงวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 8 รูปแบบ คือ

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (The Scanlon Plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่งเป็นการทำงานเป็นที่มระหว่างคนงานกับผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิตค่าจ้างและผลกำไร
2. เจเคกรุป (JishuKenri : JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาดกลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานแล้วพยายามที่จะหาข้อ

ยุคอย่างสร้างสรรค์ผู้นำกลุ่มอาจจะได้รับเลือกตั้งหรือสลับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มกลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy)

เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ในบริษัท

4. ทีกรุป (T-Group Approach or Sensitivity) วิธีการนี้เป็นการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของฝ่ายบริหารเทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นรู้ถึงค่านิยมแรงจูงใจจุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยที่แต่ละคนต้องเข้าใจตนเองก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์การ

(Multiple Management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจโดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียวจึงต้องการที่จะให้บุคคลระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. คิว.ซี.ซี. (Quality Control Circle) ระบบคิวซีซีเป็นการทำงานของ

คนกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คนโดยมีวัตถุประสงค์ที่แก้ไขปัญหาร่วมกันโดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากนั้นจึงหาแนวทางแก้ไข

7. การใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee

Approach for Participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (Participation and Team Building)

กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมกันอย่างไร้ขีดจำกัดเมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์การมีความมั่นคงสมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความคิดริเริ่ม

จะเห็นได้ว่า รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การให้คนมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ โดยใช้วิธีการปรึกษาหารือเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ใช้กลไกของกลุ่มเพื่อควบคุมคุณภาพขององค์กร

2.5 แนวคิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ระบบการศึกษาตามนัยแห่งแผนการศึกษาแห่งชาติถือเป็นระบบที่ทำให้บุคคลได้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคมอย่างสมดุลและสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยในมาตรา 15 ได้กำหนดการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 123)

1. การศึกษาในระดับโรงเรียน (Formal Education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษาหลักสูตรระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผลซึ่งเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
2. การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบวิธีการจัดการศึกษาการวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษาโดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม
3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจศักยภาพความพร้อมและโอกาสโดยการศึกษาจากบุคคลประสบการณ์สังคมสภาพแวดล้อมสื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ในที่นี้จะกล่าวถึงการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษามุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณค่าที่จำเป็นต่อชีวิตเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานมีพัฒนาการทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมเหมาะสมกับวัย มีความรู้คู่คุณธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุข มีทักษะที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะเบื้องต้นในการประกอบอาชีพ มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล มีจิตสำนึกที่ถูกต้องทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและมีความมุ่งมั่นในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 15-29) เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาและกำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ

ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ, 2545, หน้า 2)

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ต้องอาศัย
ความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
ในการจัดและบริหารการศึกษา (ทิพวรรณ จันทรสติย์, 2546, หน้า 13-19) รวมทั้งใน
มาตรา 9 (6) ที่กำหนดการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วน
ร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร
เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคม มาตรา 57
กำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการ
จัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของ
บุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและ
สนับสนุนการจัดการศึกษารวมทั้งมาตรา 58 (2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นระดับมัธยมศึกษาเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัด
และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การบริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่
สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและ
ความจำเป็น ดังนั้น รัฐจึงได้วางแนวทางในการดำเนินงานโรงเรียนโดยยึดหลักการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543, หน้า 154-155)

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจาย
อำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุดโดยมี
ความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก
2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or
Involvement) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการบริหาร
ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครูผู้ปกครองตัวแทนชุมชนตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทน
นักเรียนการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและ
รับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น
3. หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power
to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลายบางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรใน
ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้

เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษาและต่อมาเมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้นความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็วการจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัดเกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริงจึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางโรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงแต่ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวมแต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทำได้หลายวิธีการที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเองโดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลางไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐานเบื้องต้นที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามที่กำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติสอดคล้องกับหลักการสำคัญที่ วิชิต นันทสุวรรณ และจำนง แรกพิณิจ (2541, หน้า 12-15) เสนอรูปแบบในการพัฒนาการปฏิรูปการศึกษาของรัฐ ดังนี้

5.1 ให้ชุมชนมีอำนาจในการจัดการศึกษา

5.2 เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์จากการศึกษาในระบบโรงเรียนไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.3 ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการตรวจสอบการตัดสินใจระดับโรงเรียนเพราะการตัดสินใจในระดับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นการตัดสินใจระดับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุด

5.4 กระจายอำนาจในการบริหารจัดการการศึกษาให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance)

5.5 คืนความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับผู้มีประโยชน์ซึ่งได้ที่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุดคือครูใหญ่ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

สรุปได้ว่าแนวทางการปฏิรูประบบการบริหารและจัดการศึกษามุ่งปรับเปลี่ยนแนวความคิดการบริหารและการจัดการของโรงเรียนให้มีอิสระและเสรีมากขึ้นปรับเปลี่ยนการตัดสินใจจากกรมในส่วนกลางเป็นการตัดสินใจในพื้นที่ทุกส่วนของสังคม มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษาเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารในขณะเดียวกันโรงเรียนก็มีหน้าที่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานโรงเรียนโดยรัฐจะทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

นักการศึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

จันทร์ตน์ อนุชิตอารมณ และคณะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า มี 4 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ด้านลักษณะบุคคล
- 2) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม
- และ 4) ด้านลักษณะองค์กร

บรรหาญ บุญจันทร์ (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการวางแผนการนิเทศ
- 2) ด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศ
- 3) ด้านการดำเนินการการนิเทศ และ
- 4) ด้านการประเมินผลการนิเทศ

วนิดา น้อยมะลิวัน (2551, หน้า 51) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน 3 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยด้านบุคคล
- 2) ปัจจัยด้านองค์กร และ
- 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์ (2552, หน้า 105) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จิรภรณ์ ส่งเสริม (2556, หน้า 34-62) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมโรงเรียน ความสัมพันธ์ของ บุคลากรในโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง และด้านกระบวนการ

อัศวิน วิภาดา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผล การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหาร

กรวีร์ เกษบรรจง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ การนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้แก่ ปัจจัยด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ปัจจัย ด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ

วรรณดี สุธาพานิชย์ (2557, หน้า 11) ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงบวกที่สนับสนุน การนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้นิเทศ พฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ สื่อและเครื่องมือนิเทศ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ

วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 108) ได้กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนการนิเทศ ภายในที่สำคัญของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาบรรลุเป้าหมาย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความ ร่วมมือของครู การทำงานเป็นทีม ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ สภาพบรรยากาศของ โรงเรียน และสื่อ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์

วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ 2) พฤติกรรมและแรงจูงใจของ ผู้รับการนิเทศ 3) บรรยากาศในโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) วัฒนธรรมโรงเรียน และ 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน

จากแนวคิดและผลการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการ/นักวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา	
	จันทร์รัตน์ อนุชิตตอารมณ และคณะ (2550)	บรรพทัญ บุญจันทร์ (2550)	วนิดา น้อยมลรัตน์ (2551)	ชฎากาญจน์ บรรณธรรมย์ (2552)	จิรภรณ์ ส่งเสริม (2556)	อัศฉิน นิมาดา (2556)	กรวีร์ เกษบรรจง (2557)	วราภรณ์ดี สุภาพาณิชย์ (2557)	วันชัย อยู่ตรง (2557)	วิษณีย์ ทศตะ (2561)				
1. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน	√													
1.1 นโยบายและการวางแผน														
1.2 การนิเทศ		√									2	20		
2. กระบวนการนิเทศ					√	√								
2.1 การดำเนินการนิเทศ		√									3	30		
3. บรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ														
3.1 สภาพแวดล้อม	√		√											
3.2 สภาพบรรยากาศของโรงเรียน		√									6	60	√	
4. แรงจูงใจ				√			√							
4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					√									
4.2 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ													√	
4.3 ความร่วมมือของครู													√	
4.4 พฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ														√
5. การมีส่วนร่วมของชุมชน													√	
6. การสื่อสาร				√				√						2
7. ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ														
7.1 สื่อและเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ														
7.2 ทรัพยากร							√							3

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม	จันทร์ต้น อนุมัติโครงการ และคณะ (2550)	บรรพการ บุญจันทร์ (2550)	วนิดา น้อยมลิวัน (2551)	ชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์ (2552)	จิรภรณ์ ส่งเสริม (2556)	อัศนิน วิภาดา (2556)	กรรวิร์ เกษบรรจง (2557)	วารณดี สุธาพาณิชย์ (2557)	วันชัย อยู่ตรง (2557)	วิษณีย์ ทศตะ (2561)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
8. การประเมินผลการนิเทศ		√									1	10	
9. ลักษณะบุคคล/บุคลากร	√		√			√							
9.1 การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง					√								
9.2 ความรู้ ทักษะ และเจตคติของ ผู้นิเทศ								√		√	6	60	√
10. ลักษณะองค์กร/วัฒนธรรม โรงเรียน	√		√	√	√					√	5	50	√
11. การตัดสินใจ				√							1	10	
12. ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร				√			√	√	√	√	5	50	√
13. การบริหาร						√					1	10	
14. การควบคุมการปฏิบัติงาน							√				1	10	
15. มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม							√				1	10	
16. การมีปฏิสัมพันธ์และ อิทธิพล							√				1	10	
17. การทำงานเป็นทีม									√		1	10	
18. ความสัมพันธ์ของบุคลากร ในโรงเรียน					√						1	10	
19. ความผูกพันในองค์กร					√						1	10	
รวม	4	4	3	5	6	4	6	5	6	6			5

จากตาราง 2 สามารถรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเป็น องค์ประกอบเดียวกันได้ 19 ปัจจัย จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไปในการ คัดสรรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ เกิดจากการรวมปัจจัย ต่อไปนี้เข้าด้วยกัน คือ แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ และความร่วมมือของครู

ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศการนิเทศ เกิดจากการรวมปัจจัยต่อไปนี้เข้าด้วยกัน คือ สภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ และสภาพบรรยากาศของโรงเรียน

ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เกิดจากการรวมปัจจัยต่อไปนี้เข้าด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ เกิดจากการรวมปัจจัย ต่อไปนี้เข้าด้วยกัน คือ ลักษณะบุคลากร บุคลากร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะของผู้นิเทศ

ปัจจัยที่ 5 วัฒนธรรมโรงเรียน เกิดจากการรวมปัจจัยต่อไปนี้เข้าด้วยกัน คือ ลักษณะองค์กร วัฒนธรรมโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงพฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศไว้ ดังนี้

ธวัชชัย พิภูสแก้ว และ อมรชัย ดันติเมธ (2554, หน้า 107) ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) ความสัมพันธ์เชิงบวก 3) การสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน 4) ความร่วมมือกันของผู้ร่วมงาน 5) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน 6) การปฏิบัติตามมติหรือข้อตกลงขององค์กร และ 7) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ และคณะ (2561, หน้า 19) ทำการศึกษา

การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล นราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า ปัญหาสำคัญของการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ เกิดจากปัจจัยดังนี้ 1) ด้านนโยบาย

การนิเทศ 2) ด้านคุณสมบัติของผู้นิเทศ 3) ด้านกระบวนการนิเทศ และ 4) ด้านผู้รับ
การนิเทศ

ธีรพงษ์ สิงห์สกุล (2562, หน้า 5) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศ
ติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านแรงจูงใจ
3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ และ 5) ด้านโครงสร้างองค์การ

สรุปว่า พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ หมายถึง การกระทำที่ช่วย
ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้ผู้รับการนิเทศมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ อาจ
เกิดขึ้นเองจากความต้องการของผู้รับการนิเทศหรือมาจากสิ่งเร้าภายนอก ที่ส่งผลต่อ
การปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน

ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศการนิเทศ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงบรรยากาศการนิเทศไว้ ดังนี้

ธวัชชัย พิกุลแก้ว และ อมรชัย ต้นติเมธ (2554, หน้า 107) ทำการศึกษา
การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย
1) การกำหนดเป้าหมาย 2) ความสัมพันธ์เชิงบวก 3) การสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการ
ทำงาน 4) ความร่วมมือกันของผู้ร่วมงาน 5) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน 6) การปฏิบัติ
ตามมติหรือข้อตกลงขององค์กร และ 7) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ และคณะ (2561, หน้า 19) ทำการศึกษา
การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล
นราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า ปัญหาสำคัญของการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของ
กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ เกิดจากปัจจัยดังนี้ 1) ด้านนโยบาย
การนิเทศ 2) ด้านคุณสมบัติของผู้นิเทศ 3) ด้านกระบวนการนิเทศ และ 4) ด้านผู้รับ
การนิเทศ

สรุปว่า บรรยากาศการนิเทศ หมายถึง สภาพแวดล้อมระหว่างการนิเทศที่
เอื้อต่อการดำเนินการนิเทศ ช่วยให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศ ผู้รับ
การนิเทศ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศมีความพึงพอใจต่อกัน เปิดใจ

มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อันดี มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็น
ข้อเท็จจริง ช่วยในการรวบรวมและสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ร่วมกันให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ ดังนี้

วรรณดี สุธาพานิชย์ (2557, หน้า 11) ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงบวกที่
สนับสนุนการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้นิเทศ พฤติกรรมของผู้รับ
การนิเทศ สื่อและเครื่องมือนิเทศ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ

วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 108) ได้กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนการนิเทศ
ภายในที่สำคัญของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานนิเทศภายใน
ของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาบรรลุเป้าหมาย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ความร่วมมือของครู การทำงานเป็นทีม ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ สภาพ
บรรยากาศของโรงเรียน และสื่อ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์

ธีรพงษ์ สิงห์สกุล (2562, หน้า 5) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
นิเทศติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ
2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ และ 5) ด้านโครงสร้างองค์การ

สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนใน
การสร้าง ความเชื่อมั่น จูงใจ ช่วยเหลือครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ร่วมมือ
ร่วมแรงร่วมใจ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการในการจัดการศึกษา
ตลอดจนพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวัดและประเมินผลการศึกษาให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร
เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน

ปัจจัยที่ 4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศไว้ ดังนี้

ธวัชชัย พิกุลแก้ว และ อมรชัย ตันติเมธ (2554, หน้า 107) กล่าวว่า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย
1) การกำหนดเป้าหมาย 2) ความสัมพันธ์เชิงบวก 3) การสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการ

ทำงาน 4) ความร่วมมือกันของผู้ร่วมงาน 5) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน 6) การปฏิบัติตามมติหรือข้อตกลงขององค์กร และ 7) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ

กนกนารถ ศรีกุลนะ (2559, หน้า 35-36) ทำการศึกษา แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านศรีดอนมูล ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านทรัพยากร และ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ณัฐรวี จิตตะ (2559, หน้า 105-112) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ : โรงเรียนแม่อาววิทยาคม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการเงิน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ

ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ และคณะ (2561, หน้า 19) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญของการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ เกิดจากปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านนโยบายการนิเทศ 2) ด้านคุณสมบัติของผู้นิเทศ 3) ด้านกระบวนการนิเทศ และ 4) ด้านผู้รับการนิเทศ

สรุปว่า ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศ เช่น คีษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ครูผู้สอน มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนครูในด้าน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

ปัจจัยที่ 5 วัฒนธรรมโรงเรียน

นักการศึกษาได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ ดังนี้

ธวัชชัย พิกุลแก้ว และอมรชัย ตันติเมธ (2554, หน้า 107) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) ความสัมพันธ์เชิงบวก 3) การสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน 4) ความร่วมมือกันของผู้ร่วมงาน 5) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน 6) การปฏิบัติตามมติหรือข้อตกลงขององค์กร และ 7) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ และคณะ (2561, หน้า 19) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญของกรณีศึกษาทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ เกิดจากปัจจัยดังนี้ 1) ด้านนโยบายกรณีศึกษา 2) ด้านคุณสมบัติของผู้ศึกษา 3) ด้านกระบวนการกรณีศึกษา และ 4) ด้านผู้รับกรณีศึกษา

ธีรพงษ์ สิงห์สกุล (2562, หน้า 5) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกรณีศึกษาติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ และ 5) ด้านโครงสร้างองค์การ

สรุปว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ระเบียบแบบแผน ความประพฤติที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้านกรณีศึกษาแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ที่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้การยอมรับและพร้อมปฏิบัติร่วมกัน

4. กระบวนการกรณีศึกษาแบบมีส่วนร่วม

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษากระบวนการกรณีศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายแตกต่างกัน ดังนี้

ธีระวัฒน์ คำชุ่ม (2552, หน้า 4) ได้กล่าวถึงกระบวนการกรณีศึกษาแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ขั้นที่ 2 การวางแผนกรณีศึกษาและกำหนดทางเลือก ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือกรณีศึกษา ขั้นที่ 4 การปฏิบัติกรณีศึกษา ขั้นที่ 5 การประเมินผลกรณีศึกษาและรายงานผล

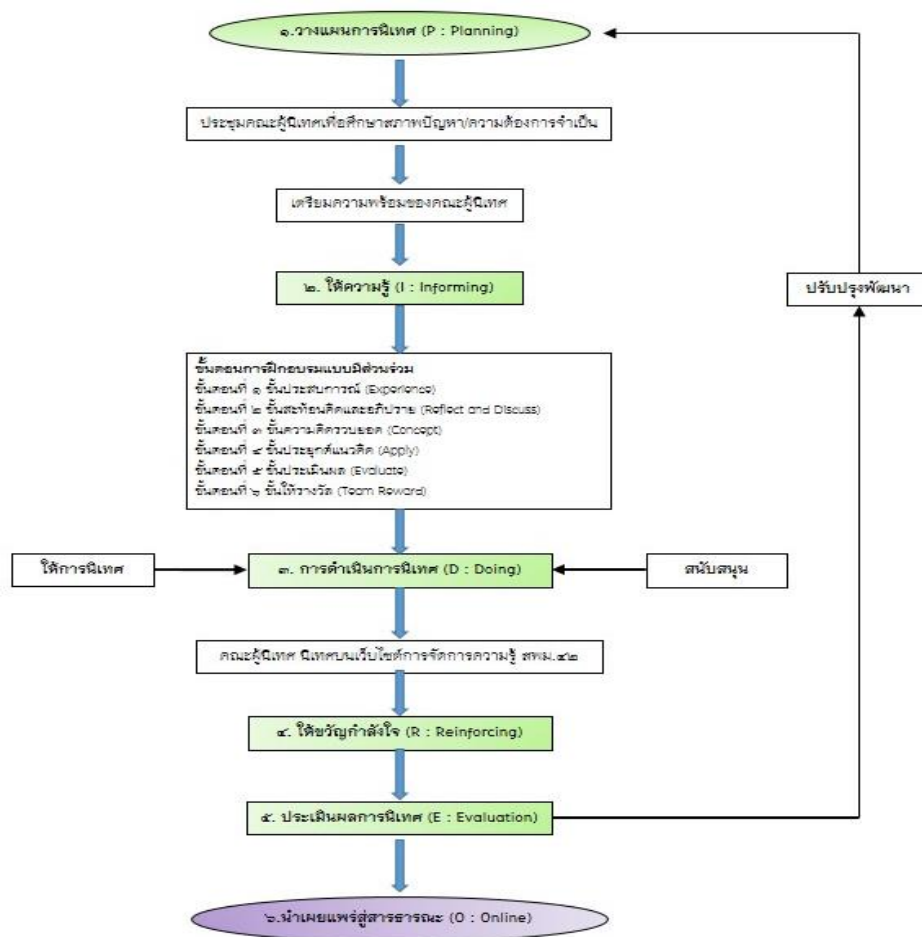
วิสัยภรณ์ บุญโยทยาน (2552, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงกระบวนการกรณีศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) วางแผน (Planning-P) 2) ปฏิบัติ (Action-A) 3) สังเกตการณ์ (Observation-O) 4) สะท้อนผล (Reflection-R)

พนิดา มาแก้วสอง (2554, หน้า 7) ได้กล่าวถึงกระบวนการกรณีศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นการวางแผนกรณีศึกษา ขั้นที่ 2 ขั้นร่วมมือร่วมคิด ขั้นที่ 3 ขั้นร่วมจัดร่วมทำ ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผลและเสริมกำลังใจ

อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล (2553, บทความ) ได้กล่าวถึงกระบวนการกรณีศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมกรณีศึกษา 2) รูปแบบและแนวทางการกรณีศึกษา 3) กำหนดเครื่องมือกรณีศึกษา 4) ดำเนินการกรณีศึกษา 5) การประชุม และ 6) การประเมินผล

ดุขฎี อังกุระษี (2554, บทค้ดยอ) ด้ก้ลว้รึงกัระบวณการน้เทค แบบม้ล้ส่วนรว้ม ประกอบด้ว้ 4 ช้ันตอน ค้ือ 1) การว้เคราะห้สภาพปะจุ้บ้ัน (Plan) 2) การปะฏฐ้บ้ต้ตามแผน (Action) 3) การล้สังเกต (Observation) และ 4) การล้สะท้อนผลและ การว้เคราะห้ผล (Reflection)

ก้ตต้เชษฐ้ อังกุขร (2557, อดน้โลน้) ด้ค้้ก้ษาคว้มต้องการจ้าเป็นเก้ยว้กับ การผล้ตล้ือการเร้ยนรู้้ออดน้โลน้ ด้ยพัฒนาครุ้ด้านคว้มรู้ ท้กษะ และเจตค้ตต้ือการผล้ตล้ือ การเร้ยนรู้้ออดน้โลน้ ด้ว้การน้เทคแบบม้ล้ส่วนรว้มด้ย้ใช้กัระบวณการน้เทค PIDREO ด้ยมีช้ันตอดน้ด้งต้อไปน้้ 1) ววางแผนการน้เทค (P : Plan) 2) ช้ันให้คว้มรู้ (I: Infoming) 3) ช้ันด้าเน้ินการน้เทค (D : Doing) 4) ช้ันการให้ข้ว้ญก้าล้ใจ (R : Reinforcing) 5) ช้ันการ ปะเม้ินผลผล้ต (E : Evaluation) 6) ช้ันเผยแพร้ล้สู่สาธาณะ (O : Online) สามารถสรู้ป ช้ันตอดน้ด้งภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การน้เทคแบบม้ล้ส่วนรว้มด้ย้ใช้กัระบวณการน้เทค PIDREO (ก้ตต้เชษฐ้ อังกุขร, 2557)

ชมพูนุช โยธี (2558, หน้า 5) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา 2) การวางแผนการดำเนินงาน 3) การให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 4) การลงมือปฏิบัติ 5) การสร้างเสริมกำลังใจ และ 6) การประเมินผลและปรับปรุง

ลำเร็จ ยุรชัย และคณะ (2560, หน้า 514-522) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ยกร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม 2) พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม 3) ตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการทดลองใช้ และ 4) สรุปและสะท้อนแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

จิณัฐตา วรรณเกษม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษานิเทศแบบมีส่วนร่วม PIDRE ในการพัฒนาครูสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ พบว่า ประกอบด้วย 1) กระบวนการพัฒนา 2) กิจกรรมการนิเทศ 3) แนวคิดการพัฒนา และ 4) คุณค่าและประโยชน์

ฮาซานะห์ บินมะฮุง และคณะ (2561, หน้า 7) ได้ทำการศึกษานิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการสอนอ่านเชิงวิพากษ์สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การให้ความรู้ความเข้าใจ 3) ลงมือปฏิบัติการด้วยเทคนิคการนิเทศชั้นเรียนแบบคลินิก 4) การสร้างเสริมกำลังใจ และ 5) การร่วมประเมินผลการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม										องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา		
	ธีระวัฒน์ คำชุ่ม (2552)	กัลยาภรณ์ บุญโยทยาน (2552)	อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล (2553)	คุณนรี อังคระณี (2554)	พนิดา มาแก้วทอง (2554)	กิตติเชษฐ อักษร (2557)	ชมพูนุช โยธี (2558)	ลำเรวัช ยุริชัย (2560)	จิณัฐตา วรรณเกษม (2561)	ธัชชานะห์ ปิ่นมะอูง (2561)		ความถี่	ร้อยละ
1. การศึกษา สภาพและความต้องการการนิเทศ	√												
1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน				√									
1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา						√					3	30	
2. การวางแผนการนิเทศ การเตรียมการนิเทศ	√	√	√		√	√	√			√	7	70	√
3. การปฏิบัติการนิเทศ	√	√		√			√			√			
3.1 ดำเนินการนิเทศ			√			√							
3.2 รวมจัดรวมทำ					√						8	80	√
4. ยกเว้นแนวทางนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม								√			1	10	
5. การสังเกต		√		√							2	20	
6. การประชุมให้ข้อมูล				√						√			
ย้อนกลับ		√				√							
6.1 การสะท้อนผลและวิเคราะห์ผล								√					
6.2 สรุปและสะท้อนแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม							√						
6.3 การให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					√								
6.4 ร่วมมือร่วมคิด											7	70	
7. ตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการทดลองใช้								√			1	10	
8. การเผยแพร่สู่สาธารณะ						√					1	10	
9. การประชุม			√								1	10	

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม										องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา		
	ธีระวัฒน์ คำชุ่ม (2552)	วิไลภรณ์ บุญโยทยาน (2552)	อัญชลี ธรรมะวิสิทธิ์กุล (2553)	คุณหญิง อังศุระณี (2554)	พนิดา มาแก้วทอง (2554)	กิตติเชษฐ ด้กัษร (2557)	ชมพูนุช โยธี (2558)	ลำไฉ่ ชูรัชย์ (2560)	จิณัฐตา วรรณเกษม (2561)	สากาณะท์ ปันมะระอุ๋ง (2561)	ความถี่	ร้อยละ	
10. การประเมินผล			√			√							
10.1 การประเมินผลและปรับปรุง							√						
10.2 การร่วมประเมินผลการทำงาน	√				√					√			
10.3 ประเมินผลและเสริมกำลังใจ													
10.4 การประเมินผลและรายงานผล											6	60	√
11. กระบวนการพัฒนา									√		1	10	
12. การสร้างเสริมกำลังใจ						√	√			√	3	30	
13. พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม								√			1	10	
14. รูปแบบและแนวทางการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศ			√							√	2	20	
15. กำหนดเครื่องมือนิเทศ	√		√								2	20	
16. แนวคิดการพัฒนา									√		1	10	
17. คุณค่าและประโยชน์									√		1	10	
รวม	5	4	6	4	4	6	6	4	4	5			

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้ 17 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไปในการเลือกปัจจัยที่มุ่งศึกษา โดยหลอมรวมเป็นกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การร่วมวางแผนการนิเทศ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้แก่ การเตรียมการนิเทศ กำหนดเครื่องมือ ขั้นตอนการนิเทศ หลักการ แนวคิด รูปแบบและแนวทางการนิเทศ และแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ จะทำให้การนิเทศการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ขั้นที่ 2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้แก่ การดำเนินการนิเทศตามลำดับขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดในแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยผู้นิเทศจะต้องนำหลักการ เทคนิค สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือ ไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ธรรมชาติของรายวิชา และผู้รับการนิเทศ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้แก่ การตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประเมินกระบวนการ ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และจัดทำรายงานการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

ขั้นที่ 4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้แก่ การประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หลังดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู เพื่อวิพากษ์ผลการดำเนินงาน วิเคราะห์กระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนา

ขั้นของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1. นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 53-59)

การวางแผนการนิเทศ คือ การพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งรวมถึงการกำหนด

ทางเลือก แนวปฏิบัติรายละเอียด ขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบที่สะดวกแก่การปฏิบัติ และเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยขั้นตอนเตรียมการวางแผน ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ศึกษานโยบาย และทำความเข้าใจ ขอบข่าย

จิรพล นามมีฤทธิ์ (2555, หน้า 28) ทำการศึกษา เรื่อง ลักษณะ การมีส่วนร่วมการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ขั้นตอนการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การประเมินสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการและความจำเป็น การกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศ การกำหนดทางเลือก และ 4 การจัดทำโครงการนิเทศ

ชาติชาย พณิธิ์พ และ สักรินทร์ ไกรษร (2558, หน้า 137-139) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศงานอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ขั้นตอนเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การร่วมกันวางแผน ศึกษาสภาพปัญหา เขียนโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขอความร่วมมือ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดการประชุม

อามีเนาะ สาเล็ง (2560, หน้า 1,229-1,242) ได้ทำการศึกษาการ นิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า การวางแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การวางแผนในการปฏิบัติงาน กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธิดำเนินการ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การประชุมหารือถึงปัญหา จัดลำดับปัญหาที่ควรแก้ไขก่อนหลัง

ศัชรินทร์ มหาวงศ์ สุนีย์ เงินยวง สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ และเกียรติสุดา ศรีสุข (2561, หน้า 21) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ กระบวนการนิเทศเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การออกแบบวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การร่วมกันสร้างเกณฑ์การประเมินในแต่ละครั้ง ระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยระบุวิธีการที่จะประเมิน กำหนดวิธีการ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ นำผลที่ได้ไปใช้พร้อมจัดทำรายงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมี

อำนาจในการตัดสินใจ และมีการนำผลการประเมินการนิเทศมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ (2563, หน้า 198) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การศึกษาปัญหาความต้องการจำเป็น และการตรวจเยี่ยมแบบมีส่วนร่วม

สรพรเพชญ ศิริเกตุ และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2563, หน้า 116) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าการเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การร่วมวางแผนการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อให้ได้มา ซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งกำหนดกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเกิดจากการนำหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการมากำหนดกิจกรรมขั้นตอน วิธีการ วัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศแบบมีส่วนร่วม

ขั้นที่ 2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศไว้ ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530, ออนไลน์) กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศประกอบด้วยกิจกรรม คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร)

จิรพล นามมีฤทธิ์ (2555, หน้า 28) กล่าวว่า ขั้นปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสาร การกระตุ้น ส่งเสริม และให้ความสะดวกในการนิเทศ

อามีเนาะ สาเล็ง (2560, หน้า 1,229-1,242) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามแผน ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ ผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จโดยจะได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก

ศัชรินทร์ มหาวงศ์ สุนีย์ เงินยวง สมศักดิ์ ภาวิภาดาบรรณ
และเกียรติสุตา ศรีสุข (2561, หน้า 21) กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย
กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะนิเทศ
สรรเพชญ ศิริเกตุ และสุธรรม ธรรมทัตตานนท์ (2563, หน้า 116)
กล่าวว่า การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ ใช้กระบวนการทำงานร่วมกัน
ระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันร่วมพิจารณาปัญหา
แสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา หาทางในการทำงานร่วมกัน และจัดระบบนิเทศตาม
วงจรคุณภาพ PDCA

สรุปได้ว่า การร่วมปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันตาม
ความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากดำเนินการวางแผน ของผู้รับการนิเทศ (ครู) ผู้ให้การ
นิเทศ (ผู้นิเทศ) และผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ
เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเกิดจากการดำเนินการนิเทศตามลำดับขั้นตอนและกิจกรรมที่
กำหนดในแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการ
เรียนรู้ของครู โดยผู้นิเทศจะต้องนำหลักการ เทคนิค สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือ ไปใช้ให้
เหมาะสมกับสถานการณ์ ธรรมชาติของรายวิชา และผู้รับการนิเทศ เพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์

ขั้นที่ 3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงการประเมินและสรุปผลการนิเทศไว้ ดังนี้
จิรพล นามมีฤทธิ์ (2555, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินผลการ
นิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การมีส่วนร่วมร่วมในการดำเนินการ การตัดสินใจในการ
ประเมินและสรุปผลการนิเทศ

กิตติเชษฐ์ อักษร (2557, เว็บไซต์) กล่าวว่า การประเมินผลผลิต
(E : Evaluation) การประเมินผลการนิเทศการผลิตสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ประกอบด้วย
กิจกรรม คือ 1) การประเมินผลงานสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และแผนการจัดการเรียนรู้ โดย
ศึกษานิเทศก์ผู้บริหาร ครู และเพื่อนครู และให้ข้อเสนอแนะ 2) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ
ร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม PIDERE ถึงข้อดี ข้อควรปรับปรุง ปัญหา
อุปสรรค

อามีเนาะ สาเล็ง (2560, หน้า 1,229-1,242) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรประเมินสิ่งต่าง ๆ หลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผลสมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ถ้าหากการประเมินผลพบว่าประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้สามารถดำเนินการต่อได้โดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องนั้นอีก

ศัชรินทร์ มหาวงศ์ สุนีย์ เงินยวง สมศักดิ์ ภูวิภาดาบรรณ และเกียรตินิสา ศรีสุข (2561, หน้า 21) ด้านการประเมินผลปรับปรุงและพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรม คือ ศึกษาวิเคราะห์ ผู้บริหารและครูร่วมกันอภิปรายผลจากรายงานผลการนิเทศโดยประชุมร่วมกับครูหลังจากสังเกตการสอน เพื่อเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ สามารถนำไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอนได้

ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ (2563, หน้า 198) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การตรวจเยี่ยม การสอนแนะ การให้คำปรึกษา การประชุมปรึกษาทางการพยาบาลแบบมีส่วนร่วม และการประเมินผล

สรรเพชญ ศิริเกตุ และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2563, หน้า 116) กล่าวว่า การประเมินผล ประกอบด้วยกิจกรรม คือ คณะกรรมการ อาสาสมัครและภาคีเครือข่ายร่วมประเมินผลการดำเนินงานตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพ PDCA และร่วมประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน

สรุปได้ว่า การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประเมินกระบวนการ ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และจัดทำรายงานการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

ขั้นที่ 4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับไว้ ดังนี้

กิตติเชษฐ์ อักษร (2557, เว็บไซต์) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ โดยพัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการผลิตสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ด้วยการนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการนิเทศ PIDREO โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) วางแผนการนิเทศ (P : Plan) 2) ขั้นให้ความรู้ (I : Infoming) 3) ขั้นดำเนินการนิเทศ (D : Do) 4) ขั้นการให้ขวัญกำลังใจ (R : Reinforcing) 5) ขั้นการประเมินผลผลิต (E : Evaluation) 6) ขั้นเผยแพร่สู่สาธารณะ (O : online)

ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ (2563, หน้า 198) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การตรวจเยี่ยม การสอนแนะ การให้คำปรึกษา การประชุมปรึกษาทางการพยาบาลแบบมีส่วนร่วม และการประเมินผล

สรรเพชญ ศิริเกตุ และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2563, หน้า 116) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การเตรียมการนิเทศ 2) รูปแบบและแนวทางการนิเทศ 3) เครื่องมือประกอบการนิเทศ 4) การดำเนินการนิเทศ 5) การประชุม และ 6) การประเมินผล

สรุปได้ว่า การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ หมายถึง การประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หลังดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู เพื่อวิพากษ์ผลการดำเนินงาน วิเคราะห์กระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนา

5. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงผลของการนิเทศภายในโรงเรียนและผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมที่มีลักษณะที่สอดคล้องกันและแตกต่างกันไว้ ดังนี้

นันทนัฐ น้อยเหลือ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการติดตามผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือประสานใจสำหรับครูปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของครูระดับปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูระดับปฐมวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมิน

ความพึงพอใจของครูระดับปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือประสานใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552, หน้า 392-396) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศการจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์มีความรู้และทักษะทางสังคมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนของครูวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด

ธนวิทย์ มหาพรหม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลำพูน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อกิจกรรมการนิเทศภายในทั้ง 5 ขั้นตอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยขั้นตอนที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการและขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ

มนัส จันทรภู่ชกร (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตอำเภอแม่สะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า การใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนมีการปฏิบัติในระดับมาก

ยุพิน ยืนยง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัย พบว่า ผู้นิเทศมีสมรรถภาพการนิเทศอยู่ในระดับ

สูงมากและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบหลากหลายหลายวิธีการและมีสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงมากตลอดจนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีอยู่ในระดับมากที่สุด นักเรียนมีผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยมนพร เอกปัทมา (2557, หน้า 171-172) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย พบว่า ครูปฐมวัยที่ได้รับการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีสมรรถนะด้านความรู้และเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์หลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับทักษะหลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 75.00 และระดับดี คิดเป็นร้อยละ 25.00 ในด้านความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ครูปฐมวัยและผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

สุจิตรา แซ่จิว (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราดอยู่ในระดับมาก กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราดมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2557, หน้า 125) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะของครูมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกด้าน 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู มีผลการประเมินความเป็นไปได้ดังนี้ 2.1 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน 2.2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทั้ง 4 วิธี

เพิ่มพูน รมศรี (2558, หน้า 208–226) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศภายในทุกองค์ประกอบ มีการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ ทำให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ซึ่งบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ

วิชัญญ์ ทศตะ (2561, หน้า 10) กล่าวถึง ผลการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้บริหาร และคุณภาพสถานศึกษา

จากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียนได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์ผลของการนิเทศ

ผลของการนิเทศ	นักวิชาการ/นักวิจัย										รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	นนพคุณภูมิจิน (2550)	เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552)	ธนวิทย์ มหาวรรณ (2552)	มนัส จันทระกฤษ (2552)	ยุพิน ยืนยง (2553)	ยมพนพร เอกปชชา (2557)	สุจิตรา แซ่จิว (2557)	สุรพงศ์ แสงสงฆ์ (2557)	เพิ่มพูน รมศรี (2558)	วิชัญญ์ ทศตะ (2561)			
1.คุณภาพครู								✓		✓			
1.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ					✓								
1.2 ความพึงพอใจของครูต่อกิจกรรมการนิเทศภายใน	✓		✓										
1.3 ครูมีทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศและสามารถปฏิบัติการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ						✓							
1.4 ครูมีสมรรถภาพในการพัฒนานักเรียน		✓									7	70	✓

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	ผลของการนิเทศ												
	นนพคุณวุฒิ นายเฉลอ (2550)	เกรียงศักดิ์ สังขชัย (2552)	ฉนวนทิ มหาพรหม (2552)	มนัส จันทกรเกียรติ (2552)	ยุพิน ยืนยง (2553)	ยมนพร เอกปชชา (2557)	สุจิตรา แซ่จิว (2557)	สุรพงศ์ แสงสงฆ์ (2557)	เพ็ญพูน ร่มศรี (2558)	วิฑนย์ ทศตะ (2561)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
2. คุณภาพสถานศึกษา										√			
2.1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครู/ประสิทธิภาพการสอนของครู				√									
2.2 ครูมีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น		√											
2.3 ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร	√												
2.4 ครูมีสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนสูงขึ้น					√								
2.5 พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น							√						
2.6 โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง									√		7	70	√
3. คุณภาพผู้เรียน										√			
3.1 นักเรียนมีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้น		√											
3.2 นักเรียนมีผลการเรียนรู้สูงขึ้น					√								
3.3 คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน						√					4	40	√
4. นักเรียนมีความพอใจ		√									1	10	
5. คุณภาพผู้บริหาร										√	1	10	
6. ผู้บริหารมีความพึงพอใจ						√					1	10	
รวม	2	4	1	1	3	3	1	1	1	4			

จากตาราง 4 การสังเคราะห์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียนและผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพครู หรือ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครู ประสิทธิภาพการสอนของครู ครูมีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น ด้านพฤติกรรม การสอนของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการนิเทศภายในโรงเรียน ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร ครูมีสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนสูงขึ้น พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ครูพัฒนาตนเอง และพฤติกรรมการสอนของครู

2. คุณภาพผู้เรียน ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ นักเรียนมีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้น นักเรียนมีผลการเรียนรู้สูงขึ้น และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. คุณภาพสถานศึกษา เป็นผลจากความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครูต่อการนิเทศ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ การประเมินความพึงพอใจของครู ครูวิทยาศาสตร์มีความพอใจ ความพึงพอใจของครูต่อกิจกรรมการนิเทศภายใน ครูมีความพึงพอใจ และครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศการศึกษา รายละเอียดดังนี้

3.1 คุณภาพครู

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายคุณภาพครูไว้ ดังนี้

อุดมสิน คำมุงคุณ (2550, หน้า 7) กล่าวว่าประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือดำเนินการสอนในหน้าที่เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การจัดการเรียนการสอน การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ กลวิธีสอน การควบคุมชั้นเรียน บรรยากาศชั้นเรียน การให้ความเป็นธรรม การวัดผลและประเมินผล บุคลิกลักษณะของครู

วิลาวัลย์ จารุอรียานนท์ (2556, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึงคุณภาพมาตรฐานครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและหน่วยงานด้านการศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่ประเมินคุณภาพการศึกษา โดยสรุป คือ มาตรฐานในการปฏิบัติงานและการมีจรรยาบรรณความเป็นครู ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ การออกแบบการเรียนรู้

ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน มีการประเมินความก้าวหน้า แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งต้องค้นคว้า วิจัย พัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า คุณภาพครู หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้แก่ ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการเรียนรู้และการออกแบบเครื่องมือหรือวิธีการในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน และธรรมชาติวิชาที่แตกต่างกัน การประเมินความก้าวหน้า แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน

3.2 คุณภาพผู้เรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพผู้เรียนไว้ ดังนี้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (2554, หน้า 23) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (2) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (3) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (4) ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และ (5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 87) อธิบายความหมายของคุณภาพผู้เรียนว่า หมายถึง ผู้เรียนเกิดลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตร และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) เนื่องจากมาจากหน่วยงานและบุคคลทุกระดับ ทั้งจากส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชนจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ธนภิญรัตน์ ทัพขวา (2557, หน้า 30) อธิบายความหมายของคุณภาพผู้เรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะผู้เรียนที่มีความรู้ มีความสำคัญ มีทักษะ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรการศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่เกิดจากผลของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้ครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์การเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยประเมินจากการมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คิดเป็น ทำเป็น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดี

3.3 คุณภาพสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงคุณภาพสถานศึกษาไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552, หน้า 57) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกที่แสดงถึงความชอบของครุวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและครุวิทยาศาสตร์ที่จัดการเรียนรู้ที่มีต่อการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนครุวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ด้านกระบวนการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เครื่องมือสังเกตการสอน ด้านเวลาและบรรยากาศในการนิเทศ ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องและด้านผลของการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน

จินตนา ช่วยพันธุ์ (2552, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงออกทางความรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ และอยากที่จะทำสิ่งนั้นอีก

ธนวิทย์ มหาพรหม (2552, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ อาจจะเป็นความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบภายในจิตใจของบุคคล ที่เป็นปัจจัยกระตุ้นหรือบั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับผลการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ว่ามากหรือน้อย ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบองค์การที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจมากก็จะกระตือรือร้น เต็มใจในการปฏิบัติงาน และทำงานอย่างกระตือรือร้นหรืออุตสาหะพยายาม แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลไม่เกิดความพึงพอใจ สภาวะการทำงานอย่างกระตือรือร้นหรืออุตสาหะย่อมลดลง

ยุพิน ยืนยง (2553, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของครูผู้รับการนิเทศ เขตการศึกษา 5 สังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ประกอบด้วย

3 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านกระบวนการนำรูปแบบไปใช้ และด้านผล การนำรูปแบบไปใช้

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี (2559, เว็บไซต์) ได้ให้ความหมายของ ทักษะคิดi ว่าเป็นความชอบไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่ง

แพรรักษ์ ยอดแก้ว (2559, เว็บไซต์) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะคิดi หมายถึง ความรู้สึก ความคิดหรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของ บุคคล เป็นปฏิกริยาโต้ตอบโดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สิ่งของและ สถานการณ์ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของ บุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบ ทักษะคิดiสามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้ โดยใช้ประสบการณ์ และทักษะคิดiนั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

สรุปได้ว่า คุณภาพสถานศึกษา หมายถึง หมายถึง ความพึงพอใจและ ทักษะคิดiที่ดีของครูต่อการนิเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนจนเกิด ความสำเร็จ ได้แก่ ความรู้สึกชอบ พอใจหรือความคิดที่ดีของครูที่มีต่อพฤติกรรมและ วิธีกรนิเทศของ ผู้นิเทศ ทำให้พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ร่วมใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม คักยภาพตามที่ได้รับกรนิเทศ

รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและ การพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

1.1 ความหมายของรูปแบบ

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบ หรือ Model มีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มความหมายของรูปแบบได้ใน 5 ลักษณะ ดังนี้ (Good, 1973, p. 370; Tossi & Carroll, 1982, p. 163; stoner & Wandei, 1986, p.12 ; Keeves, 1988, p. 559; Owens, 2002, p. 20; สมบูรณ์ ศิริสรริรัญ, 2547,

หน้า 111; วิสุทธิ์ วิจิตรภักชราภรณ์, 2548, หน้า 9; รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, 2548, หน้า 14; คักดา สถาพรวงษา, 2549, หน้า 16; เซาว์ อินโย, 2553, หน้า 101)

1. รูปแบบที่เสมือนจริง แต่มีขนาดเล็กหรือย่อส่วนเพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการต่อไป

2. สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุด ปัจจัย หรือองค์ประกอบเชิงเหตุผลเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอาจมีลักษณะเชิงกายภาพหรือเชิงคุณภาพก็ได้

3. แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใด โดยแสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด หรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ

4. สิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่จะทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจโดยรายละเอียดของปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างหรือพัฒนารูปแบบ ซึ่งรูปแบบอาจเป็นแบบง่ายหรือซับซ้อนก็ได้

5. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น สมนึก ทองเอี่ยม (2550, หน้า 119) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการและกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อการสร้าง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปรากฏการณ์นั้น ๆ

อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551, หน้า 13) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจาก แนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเอง เพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ เพื่อช่วยให้ตนเองและผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

ทิตินา แชมมณี (2551, หน้า 220) กล่าวว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้

3 ลักษณะ ได้แก่

1. Model หมายถึง แผนภาพคล้ายหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยัง ไม่สมบูรณ์ เสมือนของจริง ความหมายของ Model หรือ รูปแบบในที่นี้เป็นความหมาย ซึ่งเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป และมักใช้เรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า โมเดล ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ หรือแม้กระทั่งคำว่า โมเดลนางแบบ เป็นต้น

2. Model ในความหมายของแบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อเรียกว่า Mathematical Model

3. Model ซึ่งมุ่งหมายถึงแผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงาน ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น คำว่า Teaching Model (รูปแบบการสอน) Administration Model (รูปแบบการบริหาร) Evaluation Model (รูปแบบการประเมิน) เป็นต้น

นอกจากนี้ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 185) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงานและเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักการ วิธีการ และเกณฑ์ต่าง ๆ ที่นำมาปฏิบัติเพื่อยึดถือเป็นแนวทางให้การดำเนินงานที่จะทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ ในการวิจัยนี้ รูปแบบ หมายถึง แนวคิด ที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการดำเนินงานควบคุมภายใน ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรฐานการควบคุมภายใน กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตของการควบคุมภายใน

1.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

Smith & Others (1980, p. 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็นรูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า และรูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องบินหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็นรูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988, p. 248) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ และการบริหาร

4. รูปแบบเชิงสัมพันธ์ (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่เป็นแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

5.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 78) กล่าวว่ารูปแบบมี 2 ลักษณะ คือ รูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

ภารดร จินดาวงศ์ (2549, หน้า 48) กล่าวว่ารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical model or model) รูปแบบประเภทนี้เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model or model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองแต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างที่สัมพันธ์กัน

Steiner (อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัลด์, 2557, หน้า 187) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) มี 2 ลักษณะ คือ รูปแบบของ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อและรูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ข้อความอธิบายให้เกิดความเข้าใจมี 2 ลักษณะ คือ รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน และรูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ

1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้หลายท่าน ดังนี้

คำพันธ์ อัครเนตร (2549, หน้า 189) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักพุทธธรรม ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านมนุษย์หรือบุคลากร 2) ด้านสังฆะหรือองค์กร 3) ด้านเป้าหมายองค์กร 4) ด้านพุทธโฆสหรือด้านนวัตกรรมการบริหาร

สมาน อัครภูมิ (2550, หน้า 83-84) กล่าวว่า องค์ประกอบของการนำเสนอรูปแบบที่ดี ควรประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการออกแบบพัฒนารูปแบบใด ๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบจะต้องรู้ว่า จะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้มาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปมักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อใช้ในการดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนฐานความคิดของทฤษฎีหลักการใดบ้าง
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ

4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการทำหนดภารกิจหลัก กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมและอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและ เครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมิน การดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด เพื่อประโยชน์ ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตาม วัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่อง ต่อไปได้

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึงการอธิบายคำศัพท์ เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบทุกรูปแบบมี ข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่ทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบ ผลสำเร็จ และข้อควรระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เป็นต้น

เดือนใจ รักษาพงศ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการ ความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้กล่าวว่า รูปแบบการจัดการความรู้ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วยกิจกรรมการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การจัด กระบวนการเรียนรู้และนิเทศการสอน 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การระบุความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การ จัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรม เทคโนโลยี โครงสร้างและการวัดผล

ทวีวรรณ อินดา (2552, หน้า 287) ได้พัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพ ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า รูปแบบของการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถ องค์การ 2) การจัดการความขัดแย้ง 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) การมอบหมาย

กลยุทธ์ให้ผู้รับผิดชอบ 5) การจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี 6) วัฒนธรรมองค์กร

7) การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น และ 8) การจูงใจ

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556, หน้า 60) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการสอนว่าประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิด ทฤษฎีขั้นพื้นฐานของการออกแบบและพัฒนาารูปแบบการสอน ซึ่งจะเป็นการกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงานของรูปแบบการสอน

2. จุดประสงค์ของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการสอน

3. กระบวนการ เป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอน วิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นส่วนของการประเมินผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

Brawn and Moberg (อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2557, หน้า 187) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสภาพการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่างค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ ว่าจะมีจำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร

1.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556, หน้า 59-60) กล่าวว่าลักษณะที่ดีของรูปแบบ มีดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย ซึ่งผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์และตรวจสอบได้ กล่าวคือ สามารถสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์และตรวจสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอดและความสัมพันธ์ รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะหาความรู้

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 189) ได้กล่าวถึงรูปแบบที่ดี ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีและหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้ นำไปสู่การทำนายและผลที่ตามมาสามารถสร้างเครื่องมือพิสูจน์ ตรวจสอบได้ เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่กำลังศึกษา

2. การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ ได้มีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 1-3) ได้เสนอแนวคิดและหลักการในการวิจัยพัฒนารูปแบบว่าการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนารูปแบบ เพราะการวิจัยที่ใช้รูปแบบเป็นการวิจัยแนวใหม่เป็นแนวทางทำให้ความรู้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาความรู้ให้มีความชัดเจนเป็นระบบ รูปแบบเป็นโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ นั่นเอง การวิจัยโดยใช้รูปแบบมีขั้นตอนคือ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นตามสมมุติฐานและการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงและเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 92-93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

2. เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

3. เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

4. การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพ
ทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

5. การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำ
เป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง (2550, หน้า 96-107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบ
การจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1” ดำเนินการวิจัย
2 ขั้นตอน คือ

1. การพัฒนารูปแบบชั่วคราว

1.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้
หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1.2 สร้างรูปแบบชั่วคราวการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเสนอต่อคณะกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์

1.3 ปรับปรุงรูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษา
และความครอบคลุมตามกรอบการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้

2. การทดลองใช้รูปแบบชั่วคราวการจัดการความรู้และปรับปรุง
โดยดำเนินตามกิจกรรมและดำเนินงานตามกระบวนการจัดการความรู้ ตามรูปแบบ
ชั่วคราวการจัดการความรู้ 20 ขั้นตอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 72-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัด
การศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามา
วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการ

วิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550, หน้า 163-175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ โดยการวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต 2) การศึกษากระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณของโรงเรียนและสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, หน้า 108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วย การประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124-126) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. สังเคราะห์ สำนวนสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ ว่า สภาพปัญหาในเรื่องหรือภารกิจดังกล่าวเป็นอย่างไร มีมากน้อยเพียงไร และความต้องการจะเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนานั้นมีหรือไม่อยู่ในสภาวะเร่งด่วนเพียงใด

2. การออกแบบ พัฒนา และประเมินรูปแบบ หลังจากการเขียนหรือยกร่างรูปแบบงานใดงานหนึ่งแล้วจะเป็นการนำรูปแบบที่จัดทำขึ้นไปประเมินหรือตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบดังกล่าว โดยการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบว่ารูปแบบนั้นมีองค์ประกอบแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน เป็นเหตุเป็นผลเชื่อมโยงกันและกันหรือไม่

3. การทดลองใช้รูปแบบ เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้ หรือแก้ปัญหาตามภารกิจดังกล่าว มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

4. การประเมินผลสรุปและการปรับปรุงรูปแบบ เมื่อทดลองใช้รูปแบบครบตามขั้นตอนกิจกรรม และระยะเวลาที่กำหนดแล้ว จะเป็นการสรุปผลภาพรวมทั้งหมดของการทดลองใช้รูปแบบว่าสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในภารกิจนั้นได้มากน้อยเพียงไร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ และมีประเด็นใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

5. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ในช่องทางต่าง ๆ

นอกจากนี้วารี เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 192-195) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่า ประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) ขั้นตอนการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมา ก่อน เป็นรูปแบบฉบับร่างหรือรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริง ในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีการศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษาแนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีการศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.2.3 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี (Multiple Case Study) หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.3 การพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำร่างรูปแบบ หรือที่เรียกว่ารูปแบบตามสมมติฐาน

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่ โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพล หรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation

ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2.2.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

2.2.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

2.2.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีแนวคิด ดังนี้

2.2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะสูง

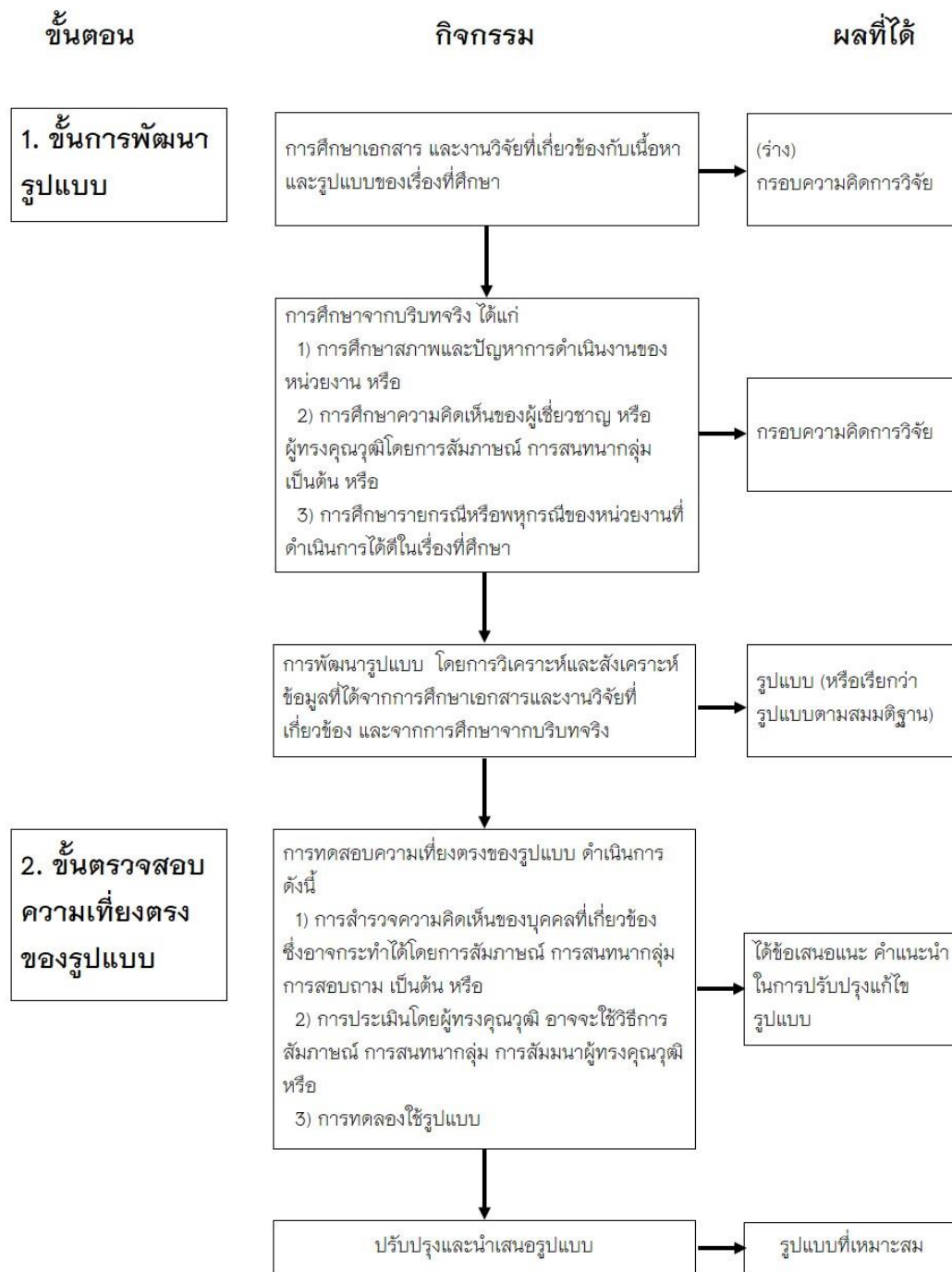
2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล กล่าวคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยมีความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอรรถศาสตร์และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2.3 การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปสู่การปรับปรุงรูปแบบต่อไป

การพัฒนารูปแบบสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการวิจัยพัฒนารูปแบบ (วาริ พึ่งสวัสดิ์, 2557, หน้า 196)

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การทดสอบรูปแบบมีอยู่ 4 วิธี คือ
 1) การประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด 2) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การสำรวจ
 ความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และ 4) การทดลองใช้รูปแบบ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง
 สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ
 การพัฒนาคู่มือ ดังนี้

1. ความหมายของคู่มือ

โกศล แยมกาญจนวัฒน์ (2552, หน้า 36) ให้ความหมายของคู่มือว่า
 หมายถึง เอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้ใช้ โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือ
 ผู้ใช้เข้าใจและสามารถดำเนินการในเรื่องนั้นด้วยตนเองอย่างถูกต้อง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคู่มือไว้
 ว่า หมายถึง สมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการรู้เพื่อใช้
 ประกอบตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
 หรือเพื่อแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

เรืองชัย จรุงศิริวัฒน์ (2554, หน้า 43) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสาร
 ที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมี
 รายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วน ๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใช้สามารถ
 นำไปใช้ได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำได้กำหนดไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคู่มือซึ่งนักวิชาการได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่า
 คู่มือ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอน
 และวิธีการใช้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและนำไปใช้ได้ถูกต้อง

2. ประเภทของคู่มือ

โกศล แยมกาญจนวัฒน์ (2552, หน้า 38) ได้แบ่งประเภทของคู่มือเป็น
 3 ประเภท คือ

1. คู่มือเกี่ยวกับการสอน เป็นคู่มือในการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนตามกลุ่มต่าง ๆ ที่เสนอแนะแนวทางหรือเทคนิควิธีการสอน การใช้สื่อ และนวัตกรรมที่สัมพันธ์กัน คู่มือรายวิชา คู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้

2. คู่มือการปฏิบัติกิจกรรม เป็นเอกสารที่เสนอแนะแนวทางในการฝึกงานของผู้เรียนทั้งสถานศึกษา หรือสถานประกอบการรวมทั้งให้ผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการฝึกงานได้มีแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือเป็นคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น คู่มือการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ระดับชั้น ปวส.

3. คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่านโดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจ สามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง เช่น คู่มือการประกอบอาหาร เป็นต้น

กฤษฎา บุญหมื่น [ออนไลน์] ได้แบ่งคู่มือออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. คู่มือครู เป็นหนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับสาระ วิธีการ กิจกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ ปกติมักใช้ควบคู่กับตำราเรียนหรือหนังสือเรียน

2. คู่มือนักเรียน คือหนังสือที่ผู้เรียนใช้ควบคู่กับตำราเรียนปกติ ประกอบด้วยสาระ คำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาหรือคำถาม ที่วางสำหรับการเขียนคำตอบ และแบบทดสอบ

3. คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับประเภทของคู่มือ สามารถสรุปได้ว่า คู่มือแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. คู่มือครู เป็นหนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2. คู่มือนักเรียน คือหนังสือที่ผู้เรียนใช้ควบคู่กับตำราเรียนปกติ

3. คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเอง

ได้อย่างถูกต้อง เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือการทำอาหาร คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือการใช้รูปแบบ เป็นต้น

3. องค์ประกอบของคู่มือ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคู่มือ ไว้ดังนี้

มาลีรัตน์ บุญอนันตบุตร (2549, หน้า) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาแบบจัดการเรียนรู้จริยธรรมแบบ MCCP สำหรับเด็กปฐมวัย และจัดทำคู่มือประกอบการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี
3. จุดมุ่งหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้จริยธรรมแบบ MCCP สำหรับเด็กปฐมวัย
4. กระบวนการเรียนรู้
5. บทบาทครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้
6. การนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้จริยธรรมแบบ MCCP สำหรับเด็กปฐมวัยไปปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 1-31) ได้ดำเนินการโครงการวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน และได้จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบของคู่มือ 4 องค์ประกอบ คือ

1. คำแนะนำขั้นต้น เป็นการกล่าวถึงความเป็นมา และข้อปฏิบัติเบื้องต้นของการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
2. สาระสำคัญเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนและรูปแบบการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
3. วิธีดำเนินการ เป็นส่วนที่อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบและวิธีการปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

4. แนวทางการดำเนินการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นส่วนที่เสนอแนะแนวทางการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 11) ได้จัดทำคู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ซึ่งมีองค์ประกอบของคู่มือ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน
2. การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. สาระการเรียนรู้ การเขียนความเรียงชั้นสูง
4. การจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้ CAS (Creativity Action Service)
5. ขอบข่ายเนื้อหาสาระการจัดการจัดการเรียนการสอน
6. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (2553, หน้า 1-37) ได้จัดทำคู่มือการบริการความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

1. บทนำ
2. การบริหารความเสี่ยง
3. โครงสร้างและนโยบายในการบริหารความเสี่ยงของการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

4. องค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยง

ประภัสร์ สุภาสอน (2555, หน้า 311) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ
4. บริบทและตัวป้อน
5. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6. ผลลัพธ์

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบคู่มือสามารถสรุปได้ว่า คู่มือจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบใดบ้างนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของคู่มือ แต่ในภาพรวมจะต้องประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานในเรื่องนั้น ๆ ดังนั้น คู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล เป็นส่วนที่นำเสนอที่มาและความสำคัญ และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มาตรฐานการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศการสื่อสาร การติดตามประเมินผล รวมทั้งประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานควบคุมภายในในสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นส่วนที่นำเสนอจุดมุ่งหมายของการสร้างคู่มือ

3. รายละเอียดของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นส่วนที่นำเสนอแนวคิดและความเป็นมาของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายใน รายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบ และนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ถูกต้องตรงกัน

4. วิธีการใช้รูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นส่วนที่อธิบายแนวทางการดำเนินงานตามองค์ประกอบของรูปแบบการดำเนินงานควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การประชุมวางแผนการดำเนินงานควบคุมภายใน การออกแบบระบบควบคุมภายใน การใช้ระบบควบคุมภายใน การประเมินผลและจัดทำรายงานการควบคุมภายใน

4. ขั้นตอนการสร้างคู่มือ

การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (2553, หน้า 7) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการสร้างคู่มือ ได้ดังนี้

1. ศึกษาแนวทางในการจัดทำคู่มือ
2. วางแผนในการดำเนินการจัดทำคู่มือ
3. ดำเนินการจัดทำคู่มือ และพัฒนาคู่มือ
4. การตรวจสอบความเป็นไปได้ของคู่มือ

วิมล จันทรแก้ว (2555, หน้า 103-104) ได้ทำการวิจัย การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยมีขั้นตอนและวิธีการในการพัฒนาคู่มือ ดังนี้

1. การกำหนดเนื้อหาในคู่มือและหน่วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. กำหนดหลักการและเหตุผล โครงสร้าง จุดประสงค์ วิธีการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลตามหลักสูตร
3. กำหนดตารางฝึกอบรม
4. นำร่างคู่มือและหน่วยการพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ลงความเห็น

5. ปรับปรุงร่างคู่มือ

จากการศึกษาวิธีการขั้นตอนการสร้างคู่มือจากบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ สรุปได้ว่า ขั้นตอนและวิธีการในการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างองค์ประกอบคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. กำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ รายละเอียดของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. นำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณา

4. วิเคราะห์ผลการประเมินและหาค่าความสอดคล้องของคู่มือและรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. ปรับปรุงร่างคู่มือ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552, หน้า 392-396) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแควความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแควความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เรียกว่า “ APFIE Model ” ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น (Assessing Needs : A) ขั้นตอนที่ 2 จัดการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Providing Information : P) ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการนิเทศ (Formulating Plan: F) ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ (Implementing: I) ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการก่อนการสอนและการนิเทศ 2) ขั้นสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3) ขั้นประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอน 4) ประเมินผลการนิเทศ ติดตาม

ดูแล และขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการนิเทศตลอดภาคเรียน (Evaluating : E) และผลจากการตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการนิเทศ การสอนครุศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพ ครุศึกษาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศการจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนครุศึกษาศาสตร์ ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียน หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ มีความรู้และทักษะทางสังคมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครุศึกษาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและครุศึกษาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนของครุศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับมากที่สุด

เกษม เป้าศรีวงษ์ (2557, หน้า 37) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครุศึกษาศาสตร์ปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศมีลักษณะสำคัญ 4 ขั้นตอนคือการวางแผน (Planning) การอบรม (Training) การโค้ช (Coaching) และการสะท้อนผล (Reflection) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบตามมาตรฐานในภาพรวมเท่ากับ 0.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ดัชนีความสอดคล้องด้านความเป็นไปได้เท่ากับ 0.97 ด้านความถูกต้องเท่ากับ 0.96 ด้านการใช้ประโยชน์เท่ากับ 0.92 และด้านความเหมาะสมเท่ากับ 0.90 2) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า 1. พลังการทำงานภายในตนเองของครูหลังการใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนการใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) 2. ความรู้ความเข้าใจการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูหลังการใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนการใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) 3. ผลงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูมีคุณภาพตั้งแต่ระดับดีถึงดีมากจำนวน 41 เรื่องจากทั้งหมด 50 เรื่องคิดเป็นร้อยละ 82.00 4. รูปแบบการนิเทศมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการใช้ประโยชน์ด้านความเป็นไปได้และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.65$, $X = 4.63$, $X = 4.53$) ส่วนด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.42$)

ธิดา ชันดาวงศ์ (2557, หน้า 93-102) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศแนวใหม่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ แนวคิดการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เนื้อหาการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ขั้นตอนการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 6) ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำรูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล ในแต่ละองค์ประกอบจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับ องค์ประกอบย่อย ขั้นตอน วิธีการ ที่จะนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล

ยมนพร เอกปัสชา (2557, หน้า 171-172) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย พบว่า 1) ครูปฐมวัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาการนิเทศ กระบวนการนิเทศ วิธีการนิเทศและระยะเวลาการนิเทศ ผลการประเมินรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ในการปฏิบัติและเป็นประโยชน์ในระดับมาก 3) ครูปฐมวัยที่ได้รับการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีสมรรถนะ ด้านความรู้และเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์หลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับทักษะหลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 75.00 และ ระดับดี คิดเป็นร้อยละ 25.00 ในด้านความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้าง

สมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ครูปฐมวัยและผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ชมพูนุช โยธี (2558, หน้า 111-113) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2. รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ประกอบด้วย 14 ด้าน คือ 1) ด้านการให้คำปรึกษาแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 6) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 7) ด้านการบริหารงานบุคคล 8) ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก 9) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 10) ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการ 11) ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ 12) ด้านการจัดบริการพิเศษแก่ครู 13) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ 14) ด้านการประเมินการสอนการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558, หน้า 208-226) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า 1 โรงเรียนมีสภาพปัญหาและความต้องการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากร 2) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการนิเทศ 3) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 4) เทคนิคการนิเทศ 5) สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ และ 7) การสร้างเครือข่ายการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศภายในทุกองค์ประกอบ ยกเว้นการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ ทำให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ซึ่งบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ

อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2559, หน้า 186–187) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนการนิเทศ กระบวนการนิเทศการสอนในขอบข่ายการนิเทศการสอน ผลของการนิเทศการสอน และคุณภาพผู้เรียน 2) รูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพผู้เรียน ปัจจัยสนับสนุนการนิเทศ ผลของการนิเทศการสอน กระบวนการนิเทศการสอนในขอบข่ายการนิเทศการสอน ตามลำดับ

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 209–212) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า 1. รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการนิเทศ และ 5) การวัดผลประเมินผลกระบวนการนิเทศมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ และ 4) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ 2. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ มีดังนี้ 2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนหลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศ และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2 ความสามารถในการจัดทำเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.3 ความสามารถในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.4 ความสามารถในการจัดทำรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.5 ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4,52$)

ณัฐชา จันทร์ดา (2561, หน้า 217-219) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า 1. ระดับความต้องการจำเป็นการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม พบว่าเมื่อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ย 3 ด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ 2. รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คู่มือการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา Janda model: CBAPAD) มี 6 โมดูล ได้แก่ 1) Coaching and mentoring : ชี้แนะผลงาน 2) Budget : สนับสนุนงบประมาณ 3) Action : ปฏิบัติการ 4) Presentation : นำเสนอผลงาน 5) Assessment : ประเมินผลงาน 6) Dissemination : เผยแพร่ผลงาน ตามลำดับ 3. ผลจากการประเมินรูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ฯ (คู่มือ ฯ) ที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกันในด้านความสำเร็จของการนำไปใช้ “มากที่สุด” “นำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ต่อไป

วิชนีย์ ทศตะ (2561, หน้า 326-327) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ขอบข่ายนิเทศภายในโรงเรียน 3) กระบวนการนิเทศแบบ NPSFE และ 4) ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน 2. รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ โดยรวมในระดับมาก ($X = 4.38, 4.31, 4.42$ ตามลำดับ) 3. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.41$)

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 313-315) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลการวิจัยดังนี้ 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการพัฒนารูปแบบฯ พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1 หลักการของรูปแบบ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3 กลไกการดำเนินงาน 4 เนื้อหาการนิเทศภายใน 5 กระบวนการนิเทศภายใน 6 การประเมินรูปแบบ และ 7 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ 3. ผลการประเมินรูปแบบฯ พบว่า

1. ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูผู้รับการนิเทศมีความรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศภายใน
2. ผลการประเมินความเสถียรในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการนิเทศหลังได้รับการนิเทศภายในมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศภายในและครูผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับดีมาก 3. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 5. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 270-273) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งได้ 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 3 ตัวชี้วัด
- 3) ด้านการปฏิบัติ มี 3 ตัวชี้วัด และ 4) การประเมินสู่การพัฒนา มี 3 ตัวชี้วัดได้เป็นรูปแบบการนิเทศแบบ ROAD 2. รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ

เรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก 3. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD ดังนี้ 3.1 ผู้ร่วมพัฒนามี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทุกคน ซึ่งมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 3.2 การสังเกตชั้นเรียน ที่ส่งผล ต่อความสามารถของผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับปรับปรุง และส่งผลถึงความสามารถของ ผู้นิเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับดี 3.3 ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบ ROAD ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก รูปแบบการนิเทศแบบ ROAD ตั้งอยู่บนหลักการ กระบวนการนิเทศอย่างเป็น ระบบภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแห่งความช่วยเหลือ เกื้อกูลและศรัทธาซึ่งกันและกันอย่างเป็น ระบบทำให้เกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านภาษา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Moore (2000, pp. 6105-A) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร สำนักงานกลาง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของ ผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็น กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและ เจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ และเห็นว่า การประเมินเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีคุณค่า เท่าเทียมกับการประเมินผล เพราะผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนได้มีการทบทวนเครื่องมือ การประเมินผลในช่วงที่มีการประชุมกลางปีและปลายปี

Owens (2007, online) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการศึกษา ภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะอาชีวศึกษา พบว่า การจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกันกับการมีส่วนร่วมในการศึกษา ภาวะผู้นำทำให้การจัดการเรียนการสอน บรรลุเป้าหมายและจุดมุ่งหมายซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดในกรอบเวลาที่จำกัด จุดเน้นของ การศึกษาภาวะผู้นำในภาคสนามยังมีองค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ผลของการศึกษาภาวะผู้นำในการจัดการศึกษา มีข้อเสนอแนะว่า การบริการการศึกษาให้กับชุมชนเมื่อประสานกับการให้บริการชุมชนอาจส่งผลให้ผลรวม ของภาวะผู้นำของระบบการจัดการศึกษาดีขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศ ทำให้สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) หลักการของรูปแบบ
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 3) กลไกการดำเนินงาน
- 4) เนื้อหาการนิเทศภายใน
- 5) กระบวนการนิเทศภายใน
- 6) การประเมินรูปแบบ และ
- 7) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

และขั้นตอนการนิเทศ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ
- 2) การวางแผนการนิเทศ
- 3) การปฏิบัติการณ์นิเทศ และ
- 4) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

ซึ่งสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสนใจทำการพัฒนาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ (Modified Delphi Technique) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ แหล่งข้อมูลได้มาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 450 คน

ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบคู่มือฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูและองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.1 การศึกษาเอกสาร (Document Study) เพื่อทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

1.1.1.1 การศึกษาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ตามแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ 2 แหล่ง ได้แก่ National Council on Measurement in Education (1990) และ Cruz et. al (2020)

1.1.1.2 การศึกษาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศ 8 แหล่ง ได้แก่ Sakhon (2014); Deeying (2015); Waikasikorn (2015); Chanprasart (2017); Phutthima (2018); Thongdee (2018); Kaiyafai (2018) และ Phangcharoen (2019) รายละเอียดดังนี้

1.1.2 กรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสาร ได้แก่ ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นเป็นกรอบในการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณ

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงประเด็นสรุปสังเคราะห์ และเรียบเรียงเนื้อหา เพื่อนำไปสู่องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณ ดังนี้

1.1.4.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

1.1.4.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

1.1.4.3 การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

1.1.4.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ตามหลักสูตร

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณและองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการวัดผลทางการศึกษา จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

2.1.1 นักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.1.2 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาหรือด้านการวัดผลทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้ามาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.1.4 ครูผู้สอน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้ามาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูและองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.2.2 ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

2.2.3 กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.2.4 ผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการบันทึกผลการสัมภาษณ์และเครื่องบันทึกเสียงโดยผู้วิจัยขอนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ และใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมงต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จากนั้นนำข้อคำถามที่ได้มาตรวจสอบโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ ต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 21 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากบุคคลที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1.1 นักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้ มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

2.1.1.2 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน

2.1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

2.1.1.4 ครูผู้สอน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการทำเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย สำหรับเดลฟายรอบที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 1 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เกี่ยวกับความถูกต้อง เหมาะสมและประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนปก ประกอบด้วย ชื่อหัวข้องานวิจัย รอบของการแสดงความเห็นโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง และข้อมูลของผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 ส่วนคำชี้แจงประกอบด้วย ขั้นตอนของการวิจัย จำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูล ที่มาของคำถาม ความหมายของการแสดงความเห็น 5 ระดับ โครงสร้างของข้อคำถาม และวิธีตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ส่วนข้อคำถาม เป็นคำถามแบบปลายปิดชนิดเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และเมื่อสิ้นสุดข้อคำถามในแต่ละตอน ผู้เชี่ยวชาญสามารถเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือ จากส่วนที่ปรากฏในแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย คือ

- 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 2) ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
- 3) กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 4) ผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.1.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและกรอบแนวคิดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบสอบถามรอบที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามแบบเลือกตอบ คือ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับร่างรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขอบข่ายการนิเทศแบบมีส่วนร่วม กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละโดยเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

2) แบบสอบถามรอบที่ 2 สร้างขึ้นจากการนำข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปในรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในรอบนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-quartile Range)

3) แบบสอบถามรอบที่ 3 ข้อคำถามมีลักษณะเดียวกันกับข้อคำถามในรอบที่ 2 แต่ในรอบนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ มัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบจากรอบที่ 2 มาบรรจุไว้ในข้อคำถามแต่ละ ข้อด้วย

2.1.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูล 3 รอบ โดยดำเนินการ 5 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ขอนหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ ขั้นนี้ผู้วิจัยติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ โดยตรงเพื่อถามความสมัครใจและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัยโดยใช้ เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ

ขั้นที่ 3 ส่งเอกสารแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ส่ง แบบสอบถามโดยนำส่งด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเองแล้วรวบรวมผลการตอบ แบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

ขั้นที่ 4 ส่งแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 ดำเนินการส่ง เช่นเดียวกับ ขั้นที่ 1 โดยแบบสอบถามในรอบที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ผ่านความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 1 โดยเลือกเฉพาะข้อที่เห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป

ขั้นที่ 5 ส่งแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 ดำเนินการส่ง เช่นเดียวกับ รอบที่ 2 โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เป็นผลของการ วิเคราะห์ข้อมูลจากรอบที่ 2 ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา โดยใน รอบนี้ผู้วิจัยระบุตำแหน่งคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละ คนไว้ในแบบสอบถามด้วย

2.1.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 มาคำนวณหา ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการ นิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาในเชิงสถิติแล้วนำมาแปลผลตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1.4.1 หลักเกณฑ์การแปลผลค่ามัธยฐาน

4.51-5.00 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

2.1.4.2 หลักเกณฑ์การแปลผลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ สำหรับค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ได้มาจากการคำนวณความแตกต่างระหว่างค่าควอไทล์ที่ 1 กับค่าควอไทล์ที่ 3 มีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

0.00–1.50 หมายความว่า สอดคล้องกันมาก

มากกว่า 1.50 หมายความว่า สอดคล้องกันน้อย

2.1.4.3 หลักเกณฑ์การตัดสินชั้นทามติ การสรุปชั้นทามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงและจัดทำรูปแบบฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

2.1.4.3.1 รูปแบบที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

2.1.4.3.2 รูปแบบที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50

หลักเกณฑ์การสรุปชั้นทามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการทำเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 1, 2 และ 3 แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 หลักเกณฑ์การสรุปชั้นทามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รอบที่	เกณฑ์การพิจารณาตัดสิน		
	ร้อยละ	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ค่ามัธยฐาน
1	80 ขึ้นไป	-	-
2	-	ไม่เกิน 1.50	3.51 ขึ้นไป
3	-	ไม่เกิน 1.50	3.51 ขึ้นไป

2.1.5 สถิติในการวิจัยในการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศ แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยนำรูปแบบที่ได้ในระยะเวลาที่ 1 มาสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 12,052 โรงเรียน รวม 36,156 คน (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) ที่ความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำและเพื่อเป็นการป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการไม่ตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 150 คน ครูวิชาการ 150 คน และครูผู้สอน 150 คน รวมทั้งหมด 450 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 47) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ที่ความคลาดเคลื่อน .05 ได้ตัวอย่างจำนวน 379 คน และเพื่อเป็นการป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน

1.2.2 ใช้จังหวัดเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ของจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีทั้งหมด 20 จังหวัด ดังนั้นจะได้จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ เลย ยโสธร กาฬสินธุ์ บึงกาฬ นครพนม ชัยภูมิ มหาสารคาม หนองบัวลำภู หนองคาย อุบลราชธานี มุกดาหาร และสุรินทร์

1.2.3 ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากจังหวัดละ 1 เขตพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 12 จังหวัด ซึ่งมีทั้งหมด 29 แห่ง จะได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ เลย เขต 2, ยโสธร เขต 2, กาฬสินธุ์ เขต 1, บึงกาฬ, นครพนม เขต 1, ชัยภูมิ เขต 2, มหาสารคาม เขต 2, หนองบัวลำภู เขต 2, หนองคาย เขต 1, อุบลราชธานี เขต 4, มุกดาหาร และสุรินทร์ เขต 2

1.2.4 ใช้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของอำเภอในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 12 แห่ง ซึ่งได้ 26 อำเภอ ดังนี้ เลย เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอวังสะพุงและหนองหิน, ยโสธร เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอกุดชุมและเลิงนกทา, กาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วยอำเภอกมลาไสยและดอนจาน, บึงกาฬ ประกอบด้วยอำเภอศรีวิไล บึงกาฬ และเซกา, นครพนม ประกอบด้วยอำเภอเมืองนครพนม และนาแก, ชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอแก้งคร้อและภูเขียว, มหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอวาปีปทุมและนาคูน, หนองบัวลำภู เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอนากลาง, หนองคาย เขต 1 ประกอบด้วยอำเภอสังคมและศรีเชียงใหม่, อุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วยอำเภอสว่างวีระวงศ์และวารินชำราบ, มุกดาหาร ประกอบด้วยอำเภอเมืองมุกดาหาร หนองสูง และห้วยใหญ่ และสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอโนนนารายณ์ และท่าตูม

1.2.5 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 12 แห่ง ในข้อ 1.2.4 ซึ่งได้โรงเรียนทั้งหมด 150 โรงเรียน

1.2.6 เลือกรูปแบบเจาะจง ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนละ 1 คน ในข้อ 1.2.5 ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 150 คน ครูวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาในข้อ 1.2.5 โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างครูวิชาการ จำนวน 150 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนละ 1 คน ในข้อ 1.2.5 ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 150 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 450 คน

รายละเอียดรายละเอียด ดังตาราง 6

ตาราง 6 จังหวัด สพป. อำเภอ จำนวนโรงเรียนและสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัดที่ เป็นตัวแทน	สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่เป็นตัวแทน	อำเภอที่เป็น ตัวแทน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร รวม	กลุ่มตัวอย่าง			
					ผู้ บริหาร	ครู วิชาการ	ครู ผู้สอน	รวม
เลย	เลย เขต 2	วังสะพุง	10	195	10	10	10	30
		หนองหิน	2	45	2	2	2	6
ยโสธร	ยโสธร เขต 2	กุดชุม	4	144	4	4	4	12
		เลิงนกทา	4	180	4	4	4	12
กาฬสินธุ์	กาฬสินธุ์ เขต 1	กมลาไสย	7	141	7	7	7	21
		ดอนจาน	3	51	3	3	3	9
บึงกาฬ	บึงกาฬ	ศรีวิไล	2	45	2	2	2	6
		เซกา	6	126	6	6	6	18
		พรเจริญ	4	63	4	4	4	12
นครพนม	นครพนม เขต 1	เมืองนครพนม	9	189	9	9	9	27
		นาแก	8	159	8	8	8	24
ชัยภูมิ	ชัยภูมิ เขต 2	แก้งคร้อ	9	189	9	9	9	27
		ภูเขียว	12	243	12	12	12	36
มหาสารคาม	มหาสารคาม เขต 2	วาปีปทุม	10	210	10	10	10	30
		นาตูม	5	90	5	5	5	15
หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู เขต 2	นากลาง	6	132	6	6	6	18
หนองคาย	หนองคาย เขต 1	สังคม	3	69	3	3	3	9
		ศรีเชียงใหม่	4	72	4	4	4	12
อุบลราชธานี	อุบลราชธานี เขต 4	สว่างวีระวงศ์	3	63	3	3	3	9
		วารินชำราบ	10	213	10	10	10	30
มุกดาหาร	มุกดาหาร	เมืองมุกดาหาร	11	237	11	11	11	33
		หนองสูง	3	57	3	3	3	9
		ห้วยน้ำแข้ง	2	45	2	2	2	6
สุรินทร์	สุรินทร์ เขต 2	โนนนารายณ์	3	69	3	3	3	9
		ท่าตูม	10	192	10	10	10	30
รวม			150	3,219	150	150	150	450

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้ ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ในรอบที่ 3 โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.3 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือราชการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน

3.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 450 ฉบับ และเก็บรวบรวมคืนได้จำนวน 389 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.44 โดยนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด

4. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบคะแนนในแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

4.1.3 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่า รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความถูกต้องและความเหมาะสม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อความถูกต้องและความเหมาะสมของ รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

5. นำเสนอรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ฉบับสมบูรณ์และจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะที่ 4 การทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

การทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการโดยนำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขอบข่ายของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ของครู กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ที่ผ่านการตรวจสอบในระยะที่ 2 มาร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย

- 1.1 หลักการและเหตุผล
- 1.2 วัตถุประสงค์
- 1.3 เนื้อหาสาระ
- 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 1.5 ข้อเสนอแนะ
- 1.6 การประเมินและคำอธิบายระดับคุณภาพ

2. จัดทำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rating Scale) 5 ระดับ และมีปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะ

2.1 นำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเกณฑ์การประเมิน (Rating Scale) 5 ระดับ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาในรายละเอียดและความถูกต้องของข้อมูล

2.2 นำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีลักษณะเป็นเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมิน และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม ในระดับมาก

- 3 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
มีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
มีความเหมาะสม ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
มีความเหมาะสม ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่าคู่มือ
การใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสม

2.4 การประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 นำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ
ที่พัฒนาขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาในรายละเอียดและความถูกต้อง

2.3.2 นำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการ
วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
5 คน ประเมินความเหมาะสมโดยการจำแนกเป็นรายการตามรายละเอียดในคู่มือโดยใช้
แบบประเมิน 5 ระดับ และมีปลายเปิด

2.3.3 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์โดยคำนวณ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลใช้เกณฑ์ของ
บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะต้องมีความเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00

2.4 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษาหรือการนิเทศการศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

2.4.1 นักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้ มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

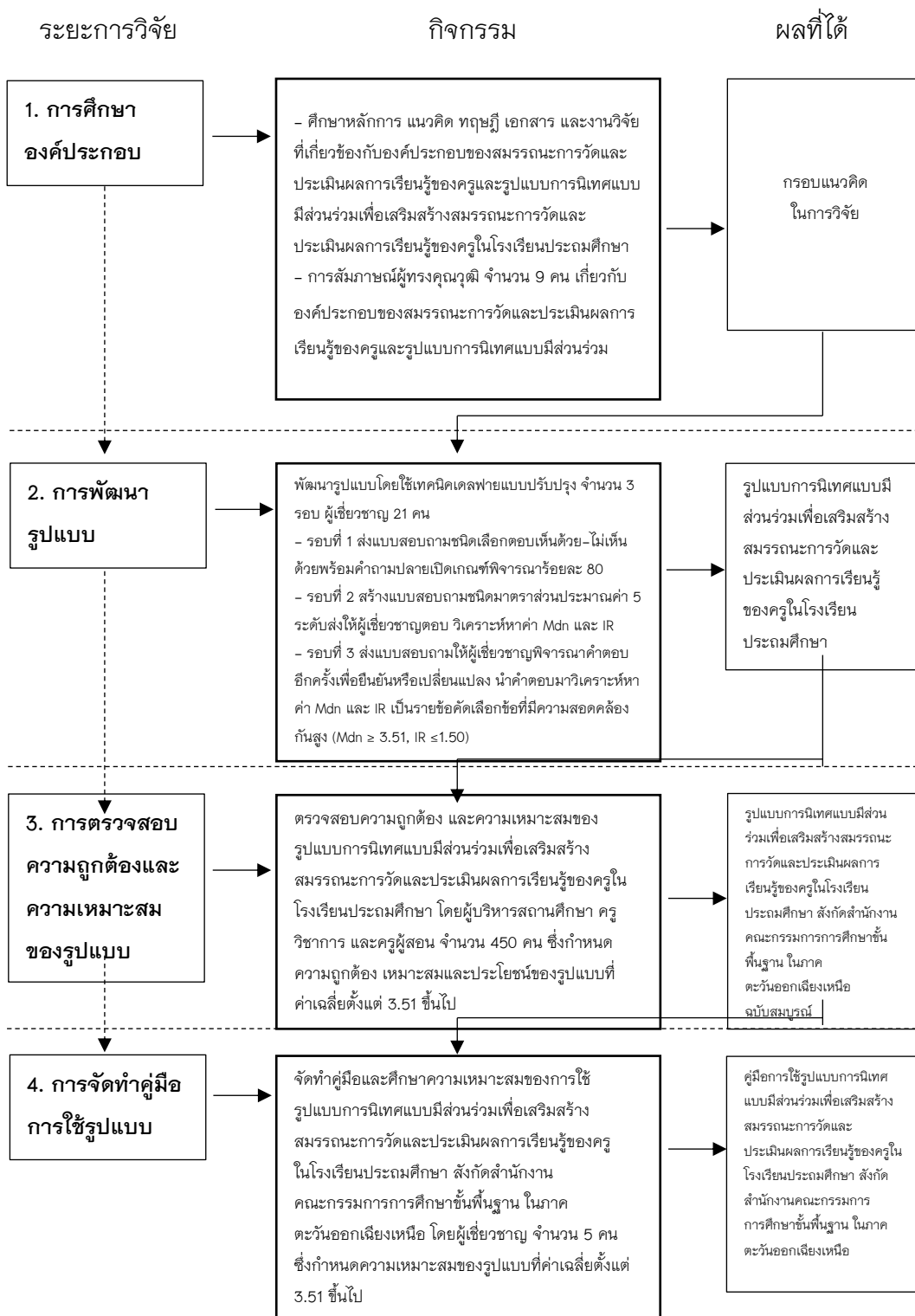
2.4.2 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.4.4 ครูผู้สอน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ โดยมีระยะในการดำเนินการวิจัย ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระยะในการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปฏิทินการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 4 ระยะ ดังตาราง 7

ตาราง 7 ปฏิทินการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	- เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - แบบสัมภาษณ์	- นักวิชาการ - ศึกษานิเทศก์ - ผู้บริหารสถานศึกษา - ครู จำนวน 9 คน	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)	องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	พฤษภาคม 2563 – ตุลาคม 2564

ตาราง 7 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 2 การพัฒนา รูปแบบการ นิเทศแบบ มีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียง- เหนือ	พัฒนารูปแบบ การนิเทศแบบ มีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียง- เหนือ โดยใช้ เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง 3 รอบ	แบบ สอบถาม	- นักวิชาการ - ศึกษานิเทศก์ - ผู้บริหาร สถานศึกษา - ครู จำนวน 21 คน	- ค่าเฉลี่ย - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน - ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	รูปแบบการ นิเทศแบบ มีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะการ วัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียง- เหนือ	พฤศจิกายน 2564 – มกราคม 2565

ตาราง 7 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 3 การตรวจสอบ ความถูกต้อง และความ เหมาะสมของ รูปแบบ การนิเทศแบบ มีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียง- เหนือ	ตรวจสอบ ความถูกต้อง และความ เหมาะสม ของรูปแบบการ นิเทศแบบ มีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียง- เหนือ	แบบ สอบถาม	- ผู้บริหาร สถานศึกษา - ครูวิชาการ - ครูผู้สอน จำนวน 450 คน	- ค่าเฉลี่ย - ร้อยละ - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความถูกต้อง และความ เหมาะสมของ รูปแบบ การนิเทศแบบ มีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะการ วัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียง- เหนือ	กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2565

ตาราง 7 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือใช้ การใช้รูปแบบ การนิเทศแบบ มีส่วนร่วมร่วมเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออก- เฉียงเหนือ	จัดทำคู่มือการใช้ รูปแบบการ นิเทศแบบมีส่วนร่วม ร่วมเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออก- เฉียงเหนือ	แบบ สอบถาม	- นักวิชาการ - ศึกษานิเทศก์ - ผู้บริหาร สถานศึกษา - ครู จำนวน 5 คน	- ค่าเฉลี่ย - ร้อยละ - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	คู่มือการใช้ รูปแบบการ นิเทศแบบมี ส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะการ วัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออก- เฉียงเหนือ	เมษายน - พฤษภาคม 2565

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิจัย แบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิค เดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ (Modified Delphi Technique) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีความชัดเจนเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|----------------|-----|---|
| N | แทน | จำนวนผู้เชี่ยวชาญ |
| n | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| Mdn | แทน | ค่ามัธยฐาน (Median) |
| IR | แทน | ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) |
| Q ₁ | แทน | ค่าควอไทล์ที่ 1 (Inter-Quartile 1) |
| Q ₃ | แทน | ค่าควอไทล์ที่ 3 (Inter-Quartile 3) |

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบ การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย เสนอเป็น 4 ตอน ตามระยะของการวิจัย ดังนี้ 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครู 2) การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ผลการวิเคราะห์ความถูกต้อง ความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ

4) ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแหล่งข้อมูลจำนวน 10 แหล่ง ตามแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ร้อยละ 40 ขึ้นไป นำมาเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยการแจกแจงความถี่จากแหล่งข้อมูลจำนวน 10 แหล่ง โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูงเกณฑ์ร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล 2) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ 4) วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร รายละเอียดดังนี้

1. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

ประกอบด้วย

1.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ได้แก่ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ระเบียบในการวัดและประเมินผล วิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ข้อดีและข้อจำกัด

1.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ได้แก่ การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร สร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน เน้นการปฏิบัติจริง

และสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมตามสภาพจริง

1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้ เพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมายมาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นขอบข่ายสำคัญของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขอบข่ายดังกล่าวเป็นภารกิจการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งสู่วัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการนิเทศ แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุป
2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู		
2.1 ความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินผล	2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ความรู้ มี ความรู้ในการวัดและประเมินผล รู้วิธีการสร้าง เครื่องมือวัดและประเมินผล รู้ข้อดีข้อเสียของ เครื่องมือแต่ละประเภท รู้เนื้อหาสาระของสิ่งที่ ต้องการวัด เจตคติ เห็นประโยชน์และความสำคัญ ของการวัดและประเมินผล กำหนดจุดมุ่งหมายและ ขอบเขตของการวัด	2.1 ความรู้เกี่ยวกับ การวัดและ ประเมินผล
2.2 การวัดและ ประเมินผลตามสภาพ จริง	2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สามารถ วิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาใน เชิงพฤติกรรมที่ชัดเจนจากการใช้ข้อสอบกระตุ้น สามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน สามารถ คัดกรองผู้เรียนและสร้างเครื่องมือที่หลากหลาย การสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	2.2 การวัดและ ประเมินผลตาม สภาพจริง
2.3 การสร้างและหา คุณภาพเครื่องมือ วัดผลการเรียนรู้	2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการ เรียนรู้ รู้เทคนิคการเขียนข้อคำถาม รู้วิธีการสร้าง เครื่องมือวัดและประเมินผล สามารถสร้างตาราง วิเคราะห์เนื้อหาที่จะออกข้อสอบ(test blueprint) ที่ สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ สามารถสร้างข้อสอบได้สอดคล้องกับพฤติกรรม ตามตารางวิเคราะห์ สามารถใช้ภาษาได้อย่าง เหมาะสม	2.3 การสร้างและหา คุณภาพเครื่องมือ วัดผลการเรียนรู้

ตาราง 8 (ต่อ)

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุป
2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร	2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร รู้หลักสูตรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์และแปลความตีความหมายจากผลการวัดและประเมินผล ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน สามารถสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เป็นดังนี้

1.1 ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ความรู้ มีความรู้ในการวัดและประเมินผล รู้วิธีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล รู้ข้อดีข้อเสียของเครื่องมือแต่ละประเภท รู้เนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัด เจตคติ เห็นประโยชน์และความสำคัญของการวัดและประเมินผล กำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัด

1.1.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สามารถวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจนจากการใช้ข้อสอบกระตุ้น สามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน สามารถคัดกรองผู้เรียนและสร้างเครื่องมือที่หลากหลาย การสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ รู้เทคนิคการเขียนข้อคำถาม รู้วิธีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล สามารถสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะออกข้อสอบ(test blueprint) ที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น

เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ สามารถสร้างข้อสอบได้ สอดคล้องกับพฤติกรรมตามตารางวิเคราะห์ สามารถใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสม

1.1.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตร รู้หลักสูตรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์และแปลความ ตีความหมายจากผลการวัดและประเมินผล ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน สามารถสร้างคลังข้อสอบ มาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม คือ ควรนำองค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเข้าไปใช้ในขอบข่าย สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูทุกขอบข่าย

1.2 การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และ วิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน สรุปได้ ว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทุกข้อมีความสอดคล้องกัน โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ฉ)

1.3 นำแบบสอบถามการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับความมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และเลือกข้อคำถามที่มีค่าความ สอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป มาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้มี ส่วนได้เสียที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ครูวิชาการ จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 15 คน จาก 15 โรงเรียน แล้วนำมาตรวจสอบความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ สรุปได้ว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ทุกข้อมีความสอดคล้องกัน ในระดับมาก (ภาคผนวก ฉ)

**ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

2.1 การพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ
แหล่งข้อมูลได้มาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบ
การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1 ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ
แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ			
1	ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	100.00	-
2	ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	95.24	4.76
3	ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	95.24	4.76
4	ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	95.24	4.76
5	ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	95.24	4.76
6	ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	85.71	14.29
1.2 บรรยากาศการนิเทศ			
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	95.24	4.76
2	โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	95.24	4.76
3	โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน	95.24	4.76
4	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน	90.48	9.52

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
5	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	95.24	4.76
6	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	90.48	9.52
7	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยนสะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน	100.00	-
8	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน	90.48	9.52
9	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง	95.24	4.76

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	95.24	4.76
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	100.00	-
3	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	95.24	4.76
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	100.00	-
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ	100.00	-
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน	100.00	-
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทางวิชาการ	95.24	4.76
8	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด	95.24	4.76
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร	100.00	-
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	95.24	4.76

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี	100.00	-
2	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร	100.00	-
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	100.00	-
4	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	95.24	4.76
5	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน แบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี	100.00	-
6	ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	100.00	-
7	ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี	95.24	4.76
8	ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ	90.48	9.52
9	ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	95.24	4.76
1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน			
1	โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	95.24	4.76
2	โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	90.48	9.52
3	โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	100.00	-
4	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	100.00	-
5	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
6	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของนักเรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ	95.24	4.76
7	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	95.24	4.76
8	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความเชื่ออาทรต่อกัน	90.48	9.52
9	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค	95.24	4.76

2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณครู

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	90.48	9.52
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	95.24	4.76

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัด และประเมินผล	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผล	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้าง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้าง ความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและ ประเมินผลแต่ละประเภท	95.24	4.76
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม ในการวัดและประเมินผล	95.24	4.76
2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละ ประเภท	100.00	-
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	100.00	-
2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการวัดและประเมินผล	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือใน การวัดและประเมินผล	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและ ประเมินผล	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือ วัดและประเมินผลแต่ละประเภท	100.00	-
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมใน การวัดและประเมินผล	100.00	-

2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์กับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม	100.00	-
2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	100.00	-
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	100.00	-
2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	100.00	-
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	100.00	-
2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้อง กับตัวชี้วัดของหลักสูตร	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนรู้	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	100.00	-
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดที่สอดคล้องกับ พฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	100.00	-

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	100.00	-
2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	100.00	-
2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	100.00	-
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	100.00	-
2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ ได้	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	100.00	-
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการ วิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการ เรียนรู้	100.00	-

2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล การประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดย ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล การวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและ ประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล การประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดย ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ ชัดเจนได้	90.48	9.52

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	100.00	-
2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	100.00	-
2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ			
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	100.00	-
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้	100.00	-
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐานตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	100.00	-
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	100.00	-
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	100.00	-

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู			
3.1 คุณภาพครู			
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร	95.24	4.76
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	95.24	4.76
3	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	95.24	4.76
4	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	95.24	4.76
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	95.24	4.76
6	ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	95.24	4.76
7	ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	95.24	4.76
8	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา	95.24	4.76
9	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	95.24	4.76
10	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	95.24	4.76
11	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	95.24	4.76

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าสถิติ (N = 21)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
12	ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร	95.24	4.76
13	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	95.24	4.76
14	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	95.24	4.76
15	ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	95.24	4.76
3.2 คุณภาพผู้เรียน			
1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	95.24	4.76
2	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	100.00	-
3	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร	100.00	-
4	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	95.24	4.76
5	ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน	95.24	4.76
3.3 คุณภาพสถานศึกษา			
1	โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	100.00	-
2	โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา	100.00	-
3	โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	95.24	4.76
4	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด	95.24	4.76
5	โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง	100.00	-
6	โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน	100.00	-

จากตาราง 9 ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ (รอบที่ 1) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกข้อคำถาม

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 1 มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ประเด็นพิจารณาด้านคุณภาพครู ควรเพิ่มข้อคำถามเพื่อให้ครอบคลุมต่อผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ดังนี้

ข้อ 10 “ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน”

ข้อ 11 “ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง”

ข้อ 12 “ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร”

ข้อ 13 “ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้”

ข้อ 14 “ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม”

ข้อ 15 “ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน”

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2 และ รอบที่ 3 ผลดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้เทคนิค เดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2 และ รอบที่ 3

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ						
1	ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการ นิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการ นิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
1.2 บรรยากาศการนิเทศ						
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	5	1.00	5	1.00	มาก
2	โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	5	1.00	5	1.00	มาก
3	โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณ ในการดำเนินงาน	5	1.00	5	1.00	มาก
4	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์ และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
5	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	5	0.00	5	0.00	มาก
7	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน	5	0.00	5	0.00	มาก
8	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน	5	1.00	5	1.00	มาก
9	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง	5	1.00	5	1.00	มาก

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน บุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็ม ความสามารถ	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน	5	0.00	5	0.00	มาก
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	5	0.00	5	0.00	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การ พัฒนาหลักสูตรการวัดและประเมินผล ตามตัวชี้วัด	5	0.00	5	0.00	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ของครูและบุคลากร	5	0.00	5	0.00	มาก
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศ และส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วม ในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	5	0.00	5	0.00	มาก
1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ						
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรเป็นอย่างดี	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
5	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน แบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
7	ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี	5	0.00	5	0.00	มาก
8	ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ	5	0.00	5	0.00	มาก
9	ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก

1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน

1	โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
2	โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
3	โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของนักเรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
7	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	5	0.00	5	0.00	มาก
8	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน	5	0.00	5	0.00	มาก
9	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค	5	0.00	5	0.00	มาก

2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณ

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก

2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมใน การวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ						
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ วัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัด และประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน เนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดี และข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและ ประเมินผลแต่ละประเภท	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ						
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก

2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับผู้เรียน	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อ วิเคราะห์กับข้อดีและข้อจำกัดของ เครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละ ประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสม	5	0.00	5	0.00	มาก

2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของ หลักสูตร	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ สร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับเนื้อหา	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น การปฏิบัติจริง	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับผู้เรียน	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ สร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของ เครื่องมือในการวัดและประเมินผลตาม สภาพจริง	5	0.00	5	0.00	มาก

2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับ ตัวชี้วัดของหลักสูตร	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรม ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	5	0.00	5	0.00	มาก

2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับผู้เรียน	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ สร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้ สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	5	0.00	5	0.00	มาก

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อ นำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก

2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ กำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ สร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดใน การจัดการเรียนรู้ได้	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ สร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับ โรงเรียนได้	5	0.00	5	0.00	มาก

2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ วัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผล ไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อ กำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับ ตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานใน ระดับโรงเรียนได้	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการ นิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการ วิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก

2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและ ประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ นำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ กำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ สร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดใน การจัดการเรียนรู้ได้	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ สร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับ โรงเรียนได้	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละ ประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและ ข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร						
2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ						
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ						
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก

2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะ จัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศ มาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ที่ชัดเจนได้	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผล มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ						
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องใน การนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ วิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู						
3.1 คุณภาพครู						
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
4	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	5	0.00	5	0.00	มาก
6	ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	5	0.00	5	0.00	มาก
7	ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	0.00	5	0.00	มาก
8	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา	5	0.00	5	0.00	มาก
9	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
10	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	5	0.00	5	0.00	มาก
11	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	5	0.00	5	0.00	มาก
12	ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร	5	0.00	5	0.00	มาก
13	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	5	0.00	มาก
14	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	5	0.00	มาก
15	ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	5	0.00	5	0.00	มาก

3.2 คุณภาพผู้เรียน

1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	5	0.00	5	0.00	มาก
2	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	5	0.00	5	0.00	มาก
3	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร	5	0.00	5	0.00	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	รอบที่ 2		รอบที่ 3		ระดับความ สอดคล้อง
		Mdn	IR	Mdn	IR	
4	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	5	0.00	5	0.00	มาก
5	ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตาม สภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถ ของผู้เรียน	5	0.00	5	0.00	มาก
3.3 คุณภาพสถานศึกษา						
1	โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็น เอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5	0.00	5	0.00	มาก
2	โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของ สถานศึกษา	5	0.00	5	0.00	มาก
3	โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	5	0.00	5	0.00	มาก
4	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	5	0.00	5	0.00	มาก
5	โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศ ที่เข้มแข็ง	5	0.00	5	0.00	มาก
6	โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและ สาธารณชน	5	0.00	5	0.00	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นโดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ดังนี้ รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาลงกตสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาลงกตสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง พบว่า มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การนิเทศแบบมีส่วนร่วม 2) กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม 3) ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู และ 4) ผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยนำกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม(องค์ประกอบที่ 2)มาใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะตามขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู(องค์ประกอบที่ 3) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ

- 1.1.1 ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.1.2 ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.1.3 ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.1.4 ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ
- 1.1.5 ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.1.6 ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศ

แบบมีส่วนร่วม

1.2 บรรยากาศการนิเทศ

- 1.2.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- 1.2.2 โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
- 1.2.3 โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน
- 1.2.4 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน
- 1.2.5 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 1.2.6 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 1.2.7 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน

1.2.8 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน

1.2.9 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- 1.3.1 ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.3.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.3.3 ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
- 1.3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 1.3.5 ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็ม
ความสามารถ
- 1.3.6 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร
ในโรงเรียน
- 1.3.7 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.3.8 ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและ
ประเมินผลตามตัวชี้วัด
- 1.3.9 ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร
- 1.3.10 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุก
คนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

- 1.4.1 ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี
- 1.4.2 ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร
- 1.4.3 ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
ในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
- 1.4.4 ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- 1.4.5 ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน
วิธีสอน และเทคนิคการสอน แบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี

1.4.6 ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.4.7 ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี

1.4.8 ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

1.4.9 ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน

1.5.1 โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.5.2 โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.5.3 โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

1.5.4 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

1.5.5 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

1.5.6 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ

1.5.7 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

1.5.8 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน

1.5.9 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค

2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

ประกอบด้วย

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

2.1.1.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้

2.1.1.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล

2.1.1.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

2.1.1.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

2.1.1.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

2.1.1.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล

2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

2.1.2.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล

2.1.2.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

2.1.2.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

2.1.2.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

2.1.2.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

2.1.2.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล

2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

2.1.3.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล

2.1.4.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้
ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

2.1.4.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้
ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล

2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

2.2.1.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2.2.1.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

2.2.1.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

2.2.1.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.1.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2.1.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์กับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

2.2.2.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2.2.2.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่
คาดหวัง

2.2.2.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

2.2.2.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรม
การเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง

2.2.2.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2.2.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของ
เครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

2.2.3.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2.2.3.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการ
เรียนรู้ที่คาดหวัง

2.2.3.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

2.2.3.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับ
กิจกรรมการเรียนรู้

2.2.3.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2.3.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับ

2.2.4.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2.2.4.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผล การเรียนรู้ที่คาดหวัง

2.2.4.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

2.2.4.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.4.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2.4.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

2.3.1.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม

2.3.1.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.1.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.1.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้

2.3.1.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

2.3.1.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

2.3.2.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.2.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.2.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.2.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้

2.3.2.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

2.3.3.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.3.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.3.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2.3.3.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้

2.3.3.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

2.3.3.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

2.3.4.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.4.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.4.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.4.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้

2.3.4.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้าง
คลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

2.3.4.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและ
ประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้

2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม

หลักสูตร

2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

2.4.1.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำ
ผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกัน

วางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2.4.1.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำ
ผลการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผล
ของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้

2.4.1.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำ
ผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศ
เพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้

2.4.1.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำ
ผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศ
เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ

2.4.1.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำ
ผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกัน
วางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

2.4.2.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2.4.2.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน

2.4.2.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ

2.4.2.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน

2.4.2.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

2.4.3.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2.4.3.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน

2.4.3.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและ

สรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดย้ำหน้าข้อสอบ

2.4.3.4 นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้

2.4.3.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

2.4.4.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2.4.4.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้

2.4.4.3 นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดย้ำหน้าข้อสอบ

2.4.4.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้

2.4.4.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

3.1 คุณภาพครู

3.1.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร

3.1.2 ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

3.1.3 ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

3.1.4 ครูมีความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

3.1.5 ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล

3.1.6 ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

3.1.7 ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

3.1.8 ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา

3.1.9 ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

3.1.10 ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

3.1.11 ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

3.1.12 ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม
หลักสูตร

3.1.13 ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้

3.1.14 ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

3.1.15 ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ
เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3.2 คุณภาพผู้เรียน

3.2.1 ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.2.2 ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่
เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2.3 ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร

3.2.4 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.2.5 ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับ
ความสามารถของผู้เรียน

3.3 คุณภาพสถานศึกษา

3.3.1 โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา

3.3.2 โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดี
ของสถานศึกษา

3.3.3 โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการ
เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.4 โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3.5 โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง

3.3.6 โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน

**ระยะที่ 3 การตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบ
การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

การวิเคราะห์ข้อมูลในระยนี้ เป็นการตรวจสอบความถูกต้องและความ
เหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 450 คน ได้รับแบบสอบถาม
กลับคืนมาจำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 86.44 ดังตาราง 11

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่
และค่าร้อยละ ดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

รายการ	ค่าสถิติ	
	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ		
- น้อยกว่า 30 ปี	75	19.28
- 31 – 40 ปี	126	32.39
- 41 – 50 ปี	104	26.74
- 51 ปี ขึ้นไป	84	21.59
รวม	389	100.00
ตำแหน่ง		
- ผู้บริหารสถานศึกษา	121	31.11
- ครูวิชาการ	120	30.85
- ครูผู้สอน	148	38.05
รวม	389	100.00

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการ	ค่าสถิติ	
	จำนวนคน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 10 ปี	158	40.62
- 11-15 ปี	95	24.42
- 16-20 ปี	49	12.60
- 21 ปี ขึ้นไป	87	22.37
รวม	389	100.00
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	131	33.68
- ปริญญาโท	231	59.38
- ปริญญาเอก	27	6.94
รวม	389	100.00

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 389 คน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.39 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 38.05 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 40.62 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 59.38

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 12 - 15

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถูกต้องและความเหมาะสม
ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ข้อ	องค์ประกอบของรูปแบบ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.63	0.53	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด
2	กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.56	0.60	มากที่สุด	4.56	0.55	มากที่สุด
3	ขอข่ายสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของครู	4.56	0.60	มากที่สุด	4.56	0.55	มากที่สุด
4	ผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของ ครู	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.59	0.58	มากที่สุด	4.59	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องและความเหมาะสมของ
รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. ความถูกต้องโดยรวมในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.63$) ผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 4.63$) กระบวนการ
นิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.56$) และขอข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ของครู ($\bar{X} = 4.56$) ตามลำดับ และ 2. ความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ผลของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 4.63$) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.62$) กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.56$) ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 4.56$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถูกต้องและความเหมาะสม

ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมรายชื่อ

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม							
1. พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ							
1	ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.68	0.47	มากที่สุด	4.65	0.50	มากที่สุด
2	ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.74	0.44	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
3	ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.60	0.52	มากที่สุด	4.57	0.56	มากที่สุด
4	ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	4.40	0.72	มาก	4.51	0.66	มากที่สุด
5	ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.64	0.53	มากที่สุด	4.60	0.53	มากที่สุด
6	ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.61	0.51	มากที่สุด	4.58	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.61	0.55	มากที่สุด	4.60	0.56	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2. บรรยายภาคการนิเทศ							
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.60	0.64	มากที่สุด	4.65	0.58	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.71	มาก	4.37	0.65	มาก
3	โรงเรียนมีความพร้อมของ งบประมาณในการดำเนินงาน	4.16	0.82	มาก	4.23	0.76	มาก
4	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ในงานของโรงเรียน	4.56	0.59	มากที่สุด	4.62	0.53	มากที่สุด
5	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.68	0.52	มากที่สุด	4.64	0.51	มากที่สุด
6	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.73	0.50	มากที่สุด	4.68	0.54	มากที่สุด
7	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อน ผลการนิเทศร่วมกัน	4.72	0.50	มากที่สุด	4.66	0.50	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
8	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อโรงเรียน	4.69	0.49	มากที่สุด	4.66	0.50	มากที่สุด
9	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีความรู้ความสามารถในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็น ข้อเท็จจริง	4.59	0.54	มากที่สุด	4.63	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.56	0.63	มากที่สุด	4.57	0.59	มากที่สุด

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการ นิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.84	0.40	มากที่สุด	4.75	0.46	มากที่สุด
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการ นิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.76	0.43	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากร	4.69	0.52	มากที่สุด	4.70	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	4.72	0.45	มากที่สุด	4.77	0.42	มากที่สุด
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน อย่างเต็มความสามารถ	4.75	0.46	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของบุคลากรใน โรงเรียน	4.69	0.54	มากที่สุด	4.73	0.44	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและ เป็นผู้นำทางวิชาการ	4.70	0.49	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
8	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการ วัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.66	0.50	มากที่สุด
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะของครูและบุคลากร	4.68	0.52	มากที่สุด	4.69	0.49	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมใน กระบวนการนิเทศและส่งเสริม บุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมใน กระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.71	0.46	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.72	0.48	มากที่สุด	4.71	0.47	มากที่สุด

4. ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี	4.62	0.51	มากที่สุด	4.61	0.56	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัด และประเมินผลที่ตรงตาม หลักสูตร	4.61	0.56	มากที่สุด	4.61	0.56	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา เครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย	4.56	0.60	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา เครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	4.61	0.56	มากที่สุด	4.54	0.57	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี	4.61	0.54	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.67	0.50	มากที่สุด	4.59	0.57	มากที่สุด
7	ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี	4.68	0.52	มากที่สุด	4.61	0.56	มากที่สุด
8	ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ	4.66	0.50	มากที่สุด	4.66	0.50	มากที่สุด
9	ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.62	0.59	มากที่สุด	4.65	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.63	0.54	มากที่สุด	4.61	0.54	มากที่สุด
5. วัฒนธรรมโรงเรียน							
1	โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.52	0.60	มากที่สุด	4.56	0.52	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4.55	0.57	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3	โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	4.63	0.51	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด
4	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	4.54	0.55	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก
5	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน	4.59	0.59	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
6	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ	4.75	0.43	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
7	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	4.65	0.50	มากที่สุด	4.54	0.52	มากที่สุด
8	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน	4.70	0.46	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด
9	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค	4.70	0.46	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.63	0.53	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม		4.63	0.55	มากที่สุด	4.62	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.72$) ความรู้และทักษะของบุคลากรการ นิเทศ ($\bar{X} = 4.63$) วัฒนธรรมโรงเรียน ($\bar{X} = 4.63$) พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการ นิเทศ ($\bar{X} = 4.61$) และ บรรยากาศการนิเทศ ($\bar{X} = 4.56$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดี ต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.84$) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วน ร่วม ($\bar{X} = 4.76$) และผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็ม ความสามารถ ($\bar{X} = 4.75$) ตามลำดับ

ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็น อย่างดี ($\bar{X} = 4.68$) ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.67$) และผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และ ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

วัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.75$) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน ($\bar{X} = 4.70$) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.74$) ผู้รับการนิเทศเห็น ความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.68$) และผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.64$) ตามลำดับ

บรรยากาศการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.73$) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน ($\bar{X} = 4.72$) และผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.69$) ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.71$) ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ ($\bar{X} = 4.61$) วัฒนธรรมโรงเรียน ($\bar{X} = 4.60$) พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.60$) และบรรยากาศการนิเทศ ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.84$) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.76$) และผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.75$) ตามลำดับ

ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.68$) ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

($\bar{X} = 4.67$) และผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

วัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.63$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.75$) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน ($\bar{X} = 4.70$) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.74$) ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.68$) และผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.64$) ตามลำดับ

บรรยากาศการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.56$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.73$) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน ($\bar{X} = 4.72$) และผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.69$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถูกต้องและความเหมาะสม
 ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
 และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ด้านขอขยายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
 โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมรายชื่อ

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
ขอขยายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม							
1. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล							
1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้	4.61	0.59	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล	4.58	0.49	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	4.62	0.59	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	4.64	0.56	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	4.54	0.62	มากที่สุด	4.65	0.53	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	4.54	0.60	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.59	0.58	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด
1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	4.56	0.52	มากที่สุด	4.56	0.52	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	4.58	0.52	มากที่สุด	4.56	0.55	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	4.53	0.59	มากที่สุด	4.53	0.59	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องกรวัดและประเมินผล	4.60	0.52	มากที่สุด	4.59	0.57	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	4.61	0.61	มากที่สุด	4.64	0.51	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	4.66	0.50	มากที่สุด	4.64	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.59	0.55	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	4.56	0.50	มากที่สุด	4.68	0.49	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	4.61	0.51	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	4.58	0.54	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	4.64	0.51	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือ วัดและประเมินผลแต่ละประเภท	4.61	0.51	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่าง เหมาะสมในการวัดและ ประเมินผล	4.64	0.51	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.61	0.51	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด
1.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการวัดและประเมินผล	4.57	0.54	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	4.57	0.59	มากที่สุด	4.57	0.52	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	4.53	0.62	มากที่สุด	4.56	0.57	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	4.58	0.52	มากที่สุด	4.51	0.57	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	4.54	0.64	มากที่สุด	4.59	0.52	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้าน การใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	4.62	0.54	มากที่สุด	4.54	0.61	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.57	0.58	มากที่สุด	4.58	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมขอข่ายความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินผล โดยใช้กระบวนการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม		4.59	0.55	มากที่สุด	4.61	0.52	มากที่สุด

2. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับ ตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.57	0.61	มากที่สุด	4.57	0.55	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อสร้าง ตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่ คาดหวัง	4.55	0.63	มากที่สุด	4.54	0.57	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	4.57	0.61	มากที่สุด	4.60	0.56	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.49	0.66	มาก	4.57	0.56	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.59	0.58	มากที่สุด	4.52	0.57	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม	4.51	0.66	มากที่สุด	4.53	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.55	0.63	มากที่สุด	4.55	0.56	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบ วิธีการวัดและประเมินผลที่ หลากหลายสอดคล้องกับ ตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.61	0.53	มากที่สุด	4.53	0.54	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตาราง วิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่ คาดหวัง	4.61	0.58	มากที่สุด	4.56	0.54	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบ วิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับเนื้อหา	4.54	0.67	มากที่สุด	4.55	0.54	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบ วิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นการปฏิบัติจริง	4.48	0.67	มาก	4.54	0.67	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.62	0.51	มากที่สุด	4.56	0.57	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.52	0.63	มากที่สุด	4.48	0.56	มาก
เฉลี่ยรวม		4.56	0.61	มากที่สุด	4.54	0.57	มากที่สุด

2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.59	0.54	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4.56	0.62	มากที่สุด	4.50	0.56	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	4.48	0.62	มาก	4.58	0.52	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับ กิจกรรมการเรียนรู้	4.48	0.64	มาก	4.58	0.52	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.51	0.62	มากที่สุด	4.47	0.57	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมและการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	4.56	0.57	มากที่สุด	4.47	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม		4.53	0.60	มากที่สุด	4.53	0.54	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.63	0.53	มากที่สุด	4.52	0.53	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4.53	0.60	มากที่สุด	4.57	0.54	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	4.62	0.56	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.49	0.66	มาก	4.55	0.55	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.57	0.63	มากที่สุด	4.54	0.54	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.56	0.59	มากที่สุด	4.56	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.57	0.60	มากที่สุด	4.55	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมขอบข่ายการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม		4.55	0.61	มากที่สุด	4.54	0.55	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้							
3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.58	0.59	มากที่สุด	4.55	0.54	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.54	0.54	มากที่สุด	4.56	0.56	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.52	0.57	มากที่สุด	4.56	0.56	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	4.53	0.64	มากที่สุด	4.48	0.57	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	4.56	0.61	มากที่สุด	4.50	0.57	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.49	0.64	มาก	4.53	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.54	0.60	มากที่สุด	4.53	0.56	มากที่สุด
3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.41	0.77	มาก	4.55	0.54	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.52	0.64	มากที่สุด	4.55	0.57	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนด จุดมุ่งหมายและขอบเขตของการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.50	0.76	มาก	4.53	0.59	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อ คำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดใน การจัดการเรียนรู้ได้	4.49	0.76	มาก	4.50	0.59	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลัง ข้อสอบมาตรฐานในระดับ โรงเรียนได้	4.57	0.73	มากที่สุด	4.53	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.50	0.73	มาก	4.53	0.57	มากที่สุด

3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือวัดและประเมินผลได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.55	0.65	มากที่สุด	4.49	0.57	มาก
---	---	------	------	-----------	------	------	-----

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.52	0.66	มากที่สุด	4.54	0.54	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.52	0.77	มากที่สุด	4.47	0.57	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	4.46	0.77	มาก	4.52	0.57	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	4.53	0.77	มากที่สุด	4.49	0.59	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.51	0.79	มากที่สุด	4.58	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.51	0.74	มากที่สุด	4.52	0.58	มากที่สุด

3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.54	0.57	มากที่สุด	4.54	0.61	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.50	0.60	มาก	4.55	0.59	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.54	0.57	มากที่สุด	4.49	0.57	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	4.46	0.69	มาก	4.52	0.53	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	4.52	0.66	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.45	0.67	มาก	4.44	0.56	มาก
เฉลี่ยรวม		4.50	0.63	มาก	4.52	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมขอข่ายการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม		4.51	0.67	มากที่สุด	4.53	0.57	มากที่สุด
4. การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร							
4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	4.53	0.57	มากที่สุด	4.56	0.57	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตรได้	4.52	0.59	มากที่สุด	4.48	0.61	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ ชัดเจนได้	4.59	0.56	มากที่สุด	4.52	0.54	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหา ที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้อง กับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ใน การกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	4.65	0.52	มากที่สุด	4.55	0.57	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	4.67	0.54	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.59	0.56	มากที่สุด	4.54	0.55	มากที่สุด

4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ วิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ ต้องการวัดให้ออกมาในเชิง พฤติกรรมที่ชัดเจน	4.61	0.56	มากที่สุด	4.61	0.56	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ วิเคราะห์ แปลความ และ ตีความจากผลการวัดและ ประเมินผลของผู้เรียน	4.61	0.53	มากที่สุด	4.69	0.51	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะ จัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับ เนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	4.55	0.57	มากที่สุด	4.65	0.52	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ ชัดเจน	4.55	0.59	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อ นำผลที่ได้จากการวัดและ ประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.53	0.57	มากที่สุด	4.51	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.57	0.56	มากที่สุด	4.61	0.54	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	4.55	0.54	มากที่สุด	4.51	0.54	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	4.56	0.52	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำ	4.60	0.54	มากที่สุด	4.59	0.51	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
	ข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการ กำหนดน้ำหนักข้อสอบ						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผล การนิเทศมาปรับปรุงการ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ ชัดเจนได้	4.58	0.56	มากที่สุด	4.56	0.56	มากที่สุด
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผล การนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการ วัดและประเมินผลมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้	4.61	0.53	มากที่สุด	4.58	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.58	0.54	มากที่สุด	4.56	0.54	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมาย และสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	4.59	0.58	มากที่สุด	4.54	0.54	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้	4.57	0.61	มากที่สุด	4.57	0.56	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	4.57	0.59	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	4.60	0.56	มากที่สุด	4.53	0.61	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการ วัดและประเมินผลมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้	4.67	0.54	มากที่สุด	4.54	0.59	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.60	0.58	มากที่สุด	4.56	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมการนำผลการประเมินไป ใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตรโดยใช้กระบวนการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม		4.59	0.56	มากที่สุด	4.57	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมด้านขอข่ายสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม		4.56	0.60	มากที่สุด	4.56	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านขอข่ายสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องด้านขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.55$) และด้านการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ดังนี้

1.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.64$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.62$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

1.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.66$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท ($\bar{X} = 4.61$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

1.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.64$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.64$) 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท ($\bar{X} = 4.61$) และ 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

1.1.4 การร่วมประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.62$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.58$) 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.57$) และ 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

1.2 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ดังนี้

1.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.67$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ ($\bar{X} = 4.65$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้ ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

1.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมาย และสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.61$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.61$) 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ ($\bar{X} = 4.55$) และ 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

1.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศ เพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.61$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมิน

ไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้นเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ ($\bar{X} = 4.60$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้ ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ

1.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและ

ให้ผลย้อนกลับ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.67$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้ ($\bar{X} = 4.60$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

1.3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ดังนี้

1.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.59$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.57$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

1.3.2 การร่วมปฏิบัติการณ์เทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.62$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.61$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

1.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.59$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.56$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.56$) ตามลำดับ

1.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.63$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.62$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

1.4 ด้านการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ดังนี้

1.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้
1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.58$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.56$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

1.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.57$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.52$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

1.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.53$) 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.52$) และ 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

1.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.54$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.54$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมด้านขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.61$) ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.54$) และด้านการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) ดังนี้

2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.73$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.69$) และ

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

2.1.2 การร่วมปฏิบัติการณ์นิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท ($\bar{X} = 4.64$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.64$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.68$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.67$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.71$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท ($\bar{X} = 4.59$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล

ย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.57$)
ตามลำดับ

2.2 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.57$) ดังนี้

2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้
1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้
ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและ
พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ
ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกัน
วางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน
($\bar{X} = 4.56$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล
การประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศ
เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้
1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้
ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์
แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.69$) 2) ผู้นิเทศ
ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการ
จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหา
ที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด
ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ ($\bar{X} = 4.65$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง
ในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมา
ในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้นเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ ($\bar{X} = 4.59$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.58$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ

2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้นเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ ($\bar{X} = 4.60$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้ ($\bar{X} = 4.57$) 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.54$) และ 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

เพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

2.3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ดังนี้

2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.60$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.57$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.56$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.56$) 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.58$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.58$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ

2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.58$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.57$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัด ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.56$) ตามลำดับ

2.4 ด้านการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ดังนี้

2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.56$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$) 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและ

ขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$) และ 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐาน ในระดับโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.54$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้ ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.60$) 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$) และ 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถูกต้องและความเหมาะสม
ของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูรายข้อ

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู							
1. คุณภาพครู							
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจใน หลักการและระเบียบของ การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร	4.57	0.52	มากที่สุด	4.53	0.57	มากที่สุด
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจใน วิธีการสร้างเครื่องมือใน การวัดและประเมินผล	4.55	0.55	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
3	ครูมีความรู้ความเข้าใจใน ระเบียบในเนื้อหาที่ ต้องการวัดและ ประเมินผล	4.68	0.47	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด
4	ครูมีความรู้ความเข้าใจใน ระเบียบในข้อดีและ ข้อจำกัดของเครื่องมือวัด และประเมินผลแต่ละ ประเภท	4.62	0.51	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	4.56	0.52	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
6	ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.62	0.51	มากที่สุด	4.57	0.57	มากที่สุด
7	ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4.57	0.56	มากที่สุด	4.54	0.52	มากที่สุด
8	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา	4.59	0.56	มากที่สุด	4.66	0.47	มากที่สุด
9	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.59	0.52	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด
10	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับ ผู้เรียน	4.68	0.47	มากที่สุด	4.63	0.55	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
11	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดของเครื่องมือ วัดและประเมินผลการ เรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือ วัดและประเมินผลการ เรียนรู้ให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมและการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	4.59	0.54	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด
12	ครูสามารถนำผลการ ประเมินไปใช้ปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตร	4.57	0.50	มากที่สุด	4.70	0.51	มากที่สุด
13	ครูเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของการวัด และประเมินผลการเรียนรู้	4.68	0.49	มากที่สุด	4.58	0.56	มากที่สุด
14	ครูเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม	4.69	0.46	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด
15	ครูสามารถนำผลการใช้ รูปแบบการนิเทศแบบมี ส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของ ครูมาปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้	4.64	0.48	มากที่สุด	4.62	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.61	0.51	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2. คุณภาพผู้เรียน							
1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.64	0.51	มากที่สุด
2	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.68	0.52	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด
3	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร	4.63	0.53	มากที่สุด	4.57	0.55	มากที่สุด
4	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	4.66	0.54	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด
5	ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน	4.68	0.52	มากที่สุด	4.67	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.66	0.52	มากที่สุด	4.61	0.54	มากที่สุด
3. คุณภาพสถานศึกษา							
1	โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.68	0.49	มากที่สุด	4.65	0.52	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล	ค่าสถิติ (n=389)		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
2	โรงเรียนมีรูปแบบการ นิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของ สถานศึกษา	4.67	0.52	มากที่สุด	4.63	0.53	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีบุคลากรที่ สามารถออกแบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.59	0.58	มากที่สุด	4.58	0.52	มากที่สุด
4	โรงเรียนมีการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	4.65	0.50	มากที่สุด	4.58	0.54	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีเครือข่ายภายใน ด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง	4.54	0.59	มากที่สุด	4.56	0.59	มากที่สุด
6	โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของ ชุมชนและสาธารณชน	4.70	0.54	มากที่สุด	4.61	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.64	0.54	มากที่สุด	4.60	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมด้านผลการนิเทศ แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ของครู		4.63	0.52	มากที่สุด	4.60	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความถูกต้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องด้านผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.66$) ด้านคุณภาพสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.64$) และด้านคุณภาพครู ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

คุณภาพผู้เรียน พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.68$) ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.68$) และผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

คุณภาพสถานศึกษา พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน ($\bar{X} = 4.70$) โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) และโรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็น แนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

คุณภาพครู พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.69$) ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.68$) ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.68$) และครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมด้านผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.61$) ด้านคุณภาพครู ($\bar{X} = 4.60$) และด้านคุณภาพสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

คุณภาพผู้เรียน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.67$) ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.64$) และผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

คุณภาพครู พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.70$) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.68$) และครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

คุณภาพสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$) และโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

ระยะที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบ
การนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ที่	รายการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ	ระดับความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านรูปลักษณ์ของคู่มือ				
1.1	ความสวยงามของปก	4.60	0.89	มากที่สุด
1.2	ความเหมาะสมของขนาดรูปลักษณ์	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3	ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4	ความถูกต้องของการพิมพ์	4.60	0.89	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.75	0.64	มากที่สุด
2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ				
ตอนที่ 1 บทนำ				
1.1	หลักการและเหตุผล			
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.80	0.42	มากที่สุด
1.2	วัตถุประสงค์			
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.80	0.42	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ	ระดับความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ N = 5		การ แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1.3	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ			
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.80	0.42	มากที่สุด
1.4	ข้อเสนอแนะการใช้คู่มือ			
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.80	0.42	มากที่สุด
	เฉลี่ยตอนที่ 1	4.80	0.41	มากที่สุด
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ยตอนที่ 2	4.80	0.42	มากที่สุด
ตอนที่ 3 คำแนะนำการดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา				
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ยตอนที่ 3	4.80	0.42	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ	ระดับความเหมาะสม		
		ค่าสถิติ		การ แปลผล
		$N = 5$		
		\bar{X}	S.D.	
ตอนที่ 4 ขอบเขตการประเมินและคำอธิบายระดับคุณภาพในการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา				
1.1	ขอบเขตการประเมินและค่าน้ำหนักคะแนน			
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.80	0.42	มากที่สุด
1.2	รายการประเมิน			
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.80	0.42	มากที่สุด
1.3	เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพ			
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.80	0.42	มากที่สุด
1.4	วิธีการคำนวณระดับคุณภาพ			
	1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ความครอบคลุมของเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.80	0.42	มากที่สุด
	เฉลี่ยตอนที่ 4	4.80	0.41	มากที่สุด
	เฉลี่ยความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบ	4.79	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ ($\bar{X} = 4.80$) และ ด้านรูปเล่มของคู่มือ ($\bar{X} = 4.79$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

ด้านเนื้อหาของคู่มือ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) ในทุกข้อ

ด้านรูปเล่มของคู่มือ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร ($\bar{X} = 5.00$) ความเหมาะสมของขนาดรูปเล่ม ($\bar{X} = 4.80$) ความสวยงามของปก ($\bar{X} = 4.60$) และความถูกต้องของการพิมพ์ ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 12,052 โรงเรียน รวม 36,156 คน (สำนักรับนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 150 โรงเรียน รวม 450 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 86.44

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง และความเหมาะสมของ รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 150 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) และ

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) วิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
 ระยะเวลาดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศ
 แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของ
 รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ
 แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล
 การเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับการวัดและ
 ประเมินผล 2) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
 วัดผลการเรียนรู้ 4) วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การนำผลการประเมินไป
 ใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1.2 ผลการยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล
 การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้
 เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล 2) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 3) การสร้างและ
 หาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และ 4) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง
 การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

2. รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ บรรยากาศการนิเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ และวัฒนธรรมโรงเรียน

2.2 ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มี 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

2.3 กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การร่วมวางแผนการนิเทศ การร่วมปฏิบัติการนิเทศ การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ และการร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

2.4 ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มี 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพสถานศึกษา

3. รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

4. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้ 1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ใช้การแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล และสรุปผลโดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่สูงเกินร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้ 5 องค์ประกอบ คือ

1) ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล คือ ความสามารถในการวัดและประเมินผลตามกระบวนการทางการวัดและประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 2) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง คือ ความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ และการรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ โดยดำเนินการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลที่ได้มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้ คือ ความสามารถในการออกแบบและวางแผนในการสร้างเครื่องมือวัดผลและเกณฑ์การให้คะแนนที่สอดคล้องกับการประเมินผลตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร 4) วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ ความสามารถในการกำหนดวิธีการที่เหมาะสมกับเนื้อหา มาตรฐานการเรียนรู้ ศักยภาพของผู้เรียน และธรรมชาติของวิชาที่สอน และ 5) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร คือ ความสามารถในการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการวิเคราะห์และพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และ 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะการวัดและประเมินผล

การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับการวัด
 และประเมินผล คือ ความสามารถในการวัดและประเมินผลตามกระบวนการทางการวัด
 และประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 2) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 คือ ความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์
 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ
 การสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ และการรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ
 โดยดำเนินการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลที่ได้มาใช้แก้ปัญหาและ
 พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ คือ
 ความสามารถในการออกแบบและวางแผนในการสร้างเครื่องมือวัดผลและเกณฑ์
 การให้คะแนนที่สอดคล้องกับการประเมินผลตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร และ
 4) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร คือ ความสามารถ
 ในการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการวิเคราะห์และพัฒนา ปรับปรุง
 หลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สอดคล้อง
 กับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่าง
 ต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ธรรมนูญฯ ไกยะฝ่าย (2562, หน้า 68) ศึกษาความสำคัญของ
 สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูเกิดจากพฤติกรรม ความรู้
 ความสามารถของบุคคลในการสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
 เป็นการประเมินผลผู้เรียนรอบด้าน ทำให้การวัดผลและประเมินผลมีความเที่ยงตรง ส่งผล
 ต่อการจัดการเรียนการสอนที่เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กฤษปกรณ์ สาคร (2557,
 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล
 การศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า
 ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและ
 ประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย 1) ความรู้เรื่องหลักการและเทคนิคการวัดและ
 ประเมินผลทางการศึกษา 2) ความรู้เรื่องการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน และ
 3) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา สอดคล้องกับ
 ธนวัฒน์ ตี๋ยง (2558, หน้า 210-211) ได้กล่าวถึง ผลการประเมินสมรรถนะครูระดับ
 การศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน มีผลการประเมินสมรรถนะ
 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล 2) ด้านทักษะความสามารถ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลในชั้นเรียน และ 3) ด้านความสามารถในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน

2. รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม 2) ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู 3) กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ 4) ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

2.1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ โดยผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศจะต้องผลักดันหรือกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีความสมัครใจในการเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ เข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ และคณะ (2561, หน้า 19) ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า ปัญหาสำคัญของการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ เกิดจากปัจจัยดังนี้ 1) ด้านนโยบายการนิเทศ 2) ด้านคุณสมบัติของผู้นิเทศ 3) ด้านกระบวนการนิเทศ และ 4) ด้านผู้รับการนิเทศ สอดคล้องกับ ชีรพงษ์ สิงห์สกุล (2562, หน้า 5) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ และ 5) ด้านโครงสร้างองค์การ

2.1.2 บรรยากาศการนิเทศ โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันจัดโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผล การนิเทศร่วมกัน มีความพึงพอใจต่อโรงเรียน และมีความรู้ความสามารถในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง สอดคล้องกับ ธวัชชัย พิกุลแก้ว และ อมรชัย ตันติเมธ (2554, หน้า 107) ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) ความสัมพันธ์เชิง บวก 3) การสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการทำงาน 4) ความร่วมมือกันของผู้ร่วมงาน 5) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน 6) การปฏิบัติตามมติหรือข้อตกลงขององค์กร และ 7) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ และคณะ (2561, หน้า 19) ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า ปัญหาสำคัญของ การนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ เกิดจากปัจจัยดังนี้ 1) ด้านนโยบายการนิเทศ 2) ด้านคุณสมบัติของผู้นิเทศ 3) ด้าน กระบวนการนิเทศ และ 4) ด้านผู้รับการนิเทศ

2.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการ นิเทศแบบมีส่วนร่วมและแสดงพฤติกรรม ดังนี้ ให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน สร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทาง วิชาการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร และมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและ ส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 108) ได้กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนการนิเทศภายในที่สำคัญของ สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานนิเทศภายในของสถานศึกษา ในระดับประถมศึกษาบรรลุเป้าหมาย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความร่วมมือของครู การทำงานเป็นทีม ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ สภาพบรรยากาศของโรงเรียน และ สื่อ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สอดคล้องกับ ชีรพงษ์ สิงห์สกล (2562, หน้า 5) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ และ
- 5) ด้านโครงสร้างองค์การ

2.1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ โดยผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง รูปแบบการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอนแบบต่างๆเป็นอย่างดี มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี มีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ และมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ญรัรวี จิตตะ (2559, หน้า 105-112) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ : โรงเรียนแม่สายวิทยาคม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการเงิน 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ และคณะ (2561, หน้า 19) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญของการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ เกิดจากปัจจัยดังนี้ 1) ด้านนโยบายการนิเทศ 2) ด้านคุณสมบัติของผู้นิเทศ 3) ด้านกระบวนการนิเทศ และ 4) ด้านผู้รับการนิเทศ

2.1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดการโรงเรียนให้เกิดค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียน ยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน รวมถึงการมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคสอดคล้องกับ จันทรรัตน์ อนุชิตอารมณี และคณะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า มีปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานด้านลักษณะสภาพแวดล้อม และด้านลักษณะองค์กร สอดคล้องกับ จิรภรณ์ ส่งเสริม (2556, หน้า 34-62) ได้กล่าวถึง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายในว่า ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม
โรงเรียน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านกระบวนการ

2.2 ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูโดยใช้
กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการ
เรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล โดยผู้นิเทศ ผู้รับ
การนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรมีการร่วมวางแผนการนิเทศ การร่วมปฏิบัติ
การนิเทศ การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ และการร่วมประชุมสร้างความเข้าใจใน
การปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและ
ประเมินผล ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ระเบียบในการวัดและประเมินผล วิธีการสร้าง
เครื่องมือในการวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ข้อดีและข้อจำกัด
สอดคล้องกับ นันทิยา ไชยมัชฌิม (2557, หน้า 126) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจด้านการ
วัดและประเมินผลของครู ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การออกแบบวิธีวัด
และประเมินผล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ และความรู้ด้านการนำผลการประเมิน
ไปใช้ สอดคล้องกับ สุรพงษ์ แสงสีมุข (2557, หน้า 119-124) ได้ทำการศึกษา รูปแบบ
การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความรู้และ
สามารถเลือกใช้วิธีการวัด ออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้วัดและ
ประเมินผลได้เหมาะสมตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง
การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยผู้นิเทศ ผู้รับการ
นิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรมีการร่วมวางแผนการนิเทศ การร่วมปฏิบัติการ
นิเทศ การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ และการร่วมประชุมสร้างความเข้าใจ
ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร สร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผล
การเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสม

กับกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน เน้นการปฏิบัติจริง และสร้างตารางวิเคราะห์ พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมตามสภาพจริง สอดคล้องกับ นันทิยา ไชยมีชฌิม (2557, หน้า 126) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลของ ครู ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย ความรู้ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การออกแบบวิธีวัดและประเมินผล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ และความรู้ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ สอดคล้อง กับ สุรพงษ์ แสงสีมุข (2557, หน้า 119-124) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความรู้และสามารถเลือกใช้วิธีการวัด ออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้วัดและประเมินผลได้เหมาะสมตรงกับสภาพจริงของ ผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง

2.2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ โดยผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรมีการร่วมวางแผนการนิเทศ การร่วม ปฏิบัติการนิเทศ การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ และการร่วมประชุมสร้างความ เข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ ได้ เพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สุรพงษ์ แสงสีมุข (2557, หน้า 119-124) ได้ ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความรู้ และสามารถเลือกใช้วิธีการวัด ออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้วัดและ ประเมินผลได้เหมาะสมตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ บุญผดุง (2558, หน้า 22) กล่าวว่า สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาขั้น

พื้นฐานของครู ได้แก่ ความสามารถในการนำผลการประเมินนักเรียนมาใช้ในการวางแผน และการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการสร้างข้อสอบ การเขียนข้อคำถาม ตัวเลือก เพื่อวัดระดับความรู้ของนักเรียน สะท้อนให้เห็นว่าครูมีการนำผลการประเมินนักเรียนมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรมีการร่วมวางแผนการนิเทศ การร่วมปฏิบัติการนิเทศ การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ และการร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นขอบข่ายสำคัญของสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขอบข่ายดังกล่าวเป็นภารกิจที่เสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งสู่วัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ บุญผดุง (2558, หน้า 22) กล่าวว่า สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ได้แก่ ความสามารถในการนำผลการประเมินนักเรียนมาใช้ในการวางแผนและการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการสร้างข้อสอบ การเขียนข้อคำถามตัวเลือก เพื่อวัดระดับความรู้ของนักเรียน สะท้อนให้เห็นว่าครูมีการนำผลการประเมินนักเรียนมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับกมลวรรณ ตั้งธนานนท์ (2561, หน้า 157-170) กล่าวว่า แฟ้มสะสมผลงานเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ประเภทหนึ่งของผู้เรียนที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาด้านการวัดและประเมินผล

2.3 กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ โดยผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ทั้งด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ระเบียบในการวัดและ ประเมินผล วิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ต้องการวัดและ ประเมินผล ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท และการใช้ ภาษาย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล รวมถึงการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ วัดผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบและวางแผนในการสร้าง เครื่องมือวัดผลและเกณฑ์การให้คะแนนที่สอดคล้องกับการประเมินผลตามมาตรฐาน และ ตัวชี้วัดของหลักสูตร ผู้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อวางแผนการนำผลการ ประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการ ประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน รวมถึงการ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ทิศวรรณ ตั้งวงศ์กิจ (2563, หน้า 198) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การศึกษาปัญหา ความต้องการจำเป็น และการตรวจเยี่ยมแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ สรรเพชญ ศิริเกตุ และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2563, หน้า 116) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการ นิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วย กิจกรรม คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์

2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ โดยผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและ ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ตลอดจนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผล วิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลเนื้อหาที่ต้องการวัดและ ประเมินผล ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท รวมถึงการใช้ ภาษาย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล เพื่อให้เกิดความสามารถในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง โดยสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เหมาะสมกับ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เหมาะสมกับผู้เรียน และสามารถสร้างตาราง วิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ได้อย่าง

ถูกต้องและเหมาะสม นำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม กำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้ และสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้นอกจากนี้ยังสามารถการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน และร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อามีเนาะ สาลิ่ง (2560, หน้า 1,229–1,242) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามแผน ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละชั้นตอนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ ผู้ให้การนิเทศ ชั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จโดยจะได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก สอดคล้องกับ คัชรินทร์ มหาวงศ์ สุนีย์ เงินยวง สมศักดิ์ ภูวิภาดาบรรณ และเกียรติสุดา ศรีสุข (2561, หน้า 21) กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะนิเทศ

2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ โดยผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล วิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ข้อดีและข้อจำกัดของ เครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท การใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร สร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน และสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อย่างถูกต้องและเหมาะสม นำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึง

การกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในการสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ และสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียน และวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ โดยสามารถร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมาย แปลความ ตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน รวมถึงเนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรม การปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน สู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้ สอดคล้องกับ จิรพล นามมีฤทธิ์ (2555, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การมีส่วนร่วมร่วมในการดำเนินการ การตัดสินใจในการประเมินและสรุปผลการนิเทศ สอดคล้องกับ กิตติเชษฐ์ อักษร (2557, เว็บไซต์) กล่าวว่า การประเมินผลผลิต (E : Evaluation) การประเมินผลการนิเทศการผลิตสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ 1) การประเมินผลงานสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และแผนการจัดการเรียนรู้ โดยศึกษานิเทศก์ผู้บริหาร ครู และเพื่อนครู และให้ข้อเสนอแนะ 2) ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม PIDERE ถึงข้อดี ข้อควรปรับปรุง ปัญหา อุปสรรค

2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ โดยผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล วิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท การใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร สร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน และสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

เพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้ เพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้ และวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงวิเคราะห์เป้าหมายวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน และสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน และสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้หลักสูตรได้ สอดคล้องกับทฤษฎีบทตั้งวงศ์กิจ (2563, หน้า 198) กล่าวว่าการวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การศึกษาปัญหาความต้องการจำเป็น และการตรวจเยี่ยมแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ สรรพเพชญ์ ศิริเกตุ และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2563, หน้า 116) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การเตรียมการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์

2.4 ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

2.4.1 คุณภาพครู โดยพฤติกรรมของครูที่สะท้อนว่ามีคุณภาพ มีดังนี้ ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร วิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล สามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร สามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน สามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการ

จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร เห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม และสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อุดมสิน คำมุงคุณ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือดำเนินการสอนในหน้าที่เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การจัดการเรียนการสอน การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ กลวิธีสอน การควบคุมชั้นเรียนบรรยากาศชั้นเรียน การให้ความเป็นธรรม การวัดผลและประเมินผล บุคลิกลักษณะของครู สอดคล้องกับ วิลาวัณย์ จารุอรียานนท์ (2556, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึงคุณภาพมาตรฐานครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและหน่วยงานด้านการศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่ประเมินคุณภาพการศึกษา โดยสรุป คือ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และการมีจรรยาบรรณความเป็นครู ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ การออกแบบ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นผู้อำนวยการความสะอาดให้แก่ผู้เรียน มีการประเมินความก้าวหน้า แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งต้องค้นคว้า วิจัย พัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4.2 คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน สอดคล้องกับ ภัคพร บุญเคล้า (2555, หน้า 87) อธิบายความหมายของคุณภาพผู้เรียนว่า หมายถึง ผู้เรียนเกิดลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตรและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) เนื่องจากมาจากหน่วยงานและบุคคลทุกระดับทั้งจากส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชนจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ฌญิณรัตน์ ทัพขวา (2557, หน้า 30) อธิบายความหมายของคุณภาพผู้เรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะผู้เรียนที่มีความรู้ มีความสำคัญ มีทักษะ

มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรการศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้

2.4.3 คุณภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา มีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน ทั้งนี้ หากมองในภาพรวมคุณภาพของครูสามารถวัดและประเมินผลได้โดยพิจารณาจากคุณภาพผู้เรียน และกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการโดยบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มิใช่เพียงหน้าที่ของผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรคนหนึ่งคนใด ดังนั้น หากต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู สถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในทุกด้าน โดยกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมจะช่วยพัฒนาคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพสถานศึกษา ไปในคราวเดียวกัน สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการนิเทศ การสอนของครูเพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพ ครูวิทยาศาสตร์มีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน และมีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์มีความรู้และทักษะทางสังคมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูวิทยาศาสตร์ที่ทำหน้าที่นิเทศและครูวิทยาศาสตร์ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอนในระดับมากที่สุด และนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแพรวภัทร ยอดแก้ว (2559, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะคิด หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกริยาโต้ตอบโดยการประเมินค่าว่าชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือ

เชิงลบ ทักษะคิดสามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้ โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการหรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

3. รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทั้งความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนาหลายขั้นตอน ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สอบถามผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงและการเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้เป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง และความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างขึ้นจากการนำองค์ประกอบในรูปแบบทั้ง 4 ด้าน คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ในระยะที่ 2 มาจัดทำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubrics) 5 ระดับ นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณารายละเอียดและความถูกต้องของข้อมูลจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม สอดคล้องกับศรัณย์ ไวยานิกกรณ์ (2547, หน้า 10) ได้กำหนดแนวทางการจัดทำคู่มือโดยใช้การประเมินคุณภาพของคู่มือด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นรวมทั้งนำคู่มือไปให้ครูผู้สอนได้ใช้ในการจัดการเรียน

การสอนในรายวิชานั้นและนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับมาลินี สุขสุวรรณ์ (2550, หน้า 125) ได้ให้ความเห็นว่าคู่มือที่ดีควรมีลักษณะในประเด็นหลัก ๆ ต่อไปนี้ เนื้อหาต้องถูกต้องครอบคลุมสาระของคู่มือนั้น การจัดลำดับข้อมูล นำเสนอเป็นขั้นตอนเข้าใจง่าย รายละเอียดของคู่มือต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ผู้ได้อ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้และรูปแบบของคู่มือสวยงามและทนต่อการใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทั้งความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ควรนำรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานการนิเทศแบบมีส่วนร่วมภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาครูผู้สอนและคุณภาพของนักเรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทั้งความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการนิเทศโรงเรียน ควรนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยไปทดลองใช้ในการปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากจะนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือระดับอื่นควรศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนก่อนนำไปใช้

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติกรณิเทศแบบมีส่วนร่วมตามแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมที่ได้กำหนดขึ้น โดยดำเนินการตามกระบวนการในรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกชั้น

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรติดตาม ประเมินผล การนิเทศแบบมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา และจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการดำเนินการ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยปฏิบัติการ เกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

3.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรทำการวิจัยโดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในด้านอื่น ๆ ต่อไป

3.3 ควรทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลกรณิเทศด้วยกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม กับกรณิเทศรูปแบบอื่น เพื่อให้ทราบข้อดี ข้อจำกัด และเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการนิเทศเพื่อให้เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2559). *แผนการพัฒนากการศึกษากระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กนกนารถ ศรีกุลณะ. (2559). แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านศรีดอนมูล ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 9(19), 35–36.
- กมลชนก ภาคภูมิ. (2556). *การพัฒนา รูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลวรรณ ตังชนกานนท์. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้แฟ้มสะสมงาน เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา: การประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนนักปฏิบัติ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 46(1), 157–170.
- กาญจนาชนก ภัทรวิชานันท์. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลัก เพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติ กิตติศัพท์ (2547). *การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)*. บทความ : เข้าถึงได้จาก http://www.pvet.or.th/_files/data/data_OpbBnCac.pdf. 18 เมษายน 2564.
- กฤษปกรณ์ สาคร. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 9(26), 29.
- เกษม เป้าศรีวงษ์ (2557). *การพัฒนา รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนของครูวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรนาสิน สารिया. (2557). การพัฒนากรอบการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และการรู้วิชาเฉพาะด้านของนักศึกษาครูเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- คัชชินทร์ มหาวงศ์ สุณีย์ เงินยวง สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ และเกียรติสุดา ศรีสุข (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้กระบวนการนิเทศเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(2), 21-31.
- ชนัท ธาตุทอง. (2551). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จรัญ น่วมมะโน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้อังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- จันทิมา จันทระประสาท. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภา คริสตจักรในประเทศไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (ฉบับภาษาไทย). สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 1577-1590.
- จินตนา ช่วยพันธ์. (2552). การเปรียบเทียบความสามารถในการอ่าน การเขียนคา ภาษาไทยและความพึงพอใจในการเรียนระหว่างการสอนแบบแจกลูกสะกดคา กับการสอนเป็นคาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนระดมวิทยา นุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2549). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน : สมรรถนะ. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 1, 25-28.

- จิณัฐตา วรรณเกษม. (2561). *การนิเทศแบบมีส่วนร่วม PIDRE ในการพัฒนาครูสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์*. กภาพลินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- จิรพล นามมีฤทธิ์. (2555). ลักษณะการมีส่วนร่วมการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 2(2), 26-31.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- ฉัตรชัย หวังมีจงมี. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ. *Journal of HR intelligence*, 12(2), 47
- ชนาธิป ทุ้ยแป. (2551). *การพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับ ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้น ผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. _____ . (2553). *การวิจัยหลักสูตรและการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). *การนิเทศการสอนแบบใหม่*. กรุงเทพฯ: จงเจริญการพิมพ์.
- ชาติชาย พณิธิ์พ และ สักกรินทร์ ไกรษร (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศงานอย่างมี ส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอำเภอ บำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 8(2), 137-139.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วีพรีน (1991).

- ชมพูนุช โยธี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). *เทคนิคการจัดทำ Job description บนพื้นฐานของ Competency และ KPI*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐชา จันทร์ดา. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี* วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐฉา ไกยะฝ่าย. (2562). *การพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 9(1), 68–75.
- ณัฐรวี จิตตะ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ : โรงเรียนแม่อาวยุวิทยา*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ณภิญรัตน์ ทัพขวา. (2557). *การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดนัย เทียนพุ่ม (2550). *ผู้บริหารธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.
- ถาดทอง ปานศุภวัชร. (2550). *เอกสารคำสอน หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้*.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ และคณะ. (2563). *ผลของโปรแกรมการพัฒนาการนิเทศการพยาบาลแบบมีส่วนร่วมต่อคุณภาพการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดชัยนาท*. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 30(2), 190–202.
- ทิศนา แคมมณี. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธนวิมล มหาพรหม. (2552). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกิจกรรมการนิเทศ*
ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ธนานันต์ ดิยัง. (2558). *โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*,
7(1), 204-216.
- ธวัชชัย พิกุลแก้ว และอมรชัย ต้นติเมธ. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหาร*
แบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 1(2), 98-117.
- ธิดา ชันดาวงค์. (2557). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพครู*
ปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
กศ.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธีรพงษ์ สิงห์สกล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานด้าน*
วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธีระวัฒน์ คำชุ่ม. (2552). *การนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภู*
เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- นันทฉัตร น้อยเหลือ. (2550). *การติดตามผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือ*
ประสานใจสำหรับครูปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นันทวัน แจ่มสุข. (2558). *การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม*
ที่มีประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นันทิยา ไชยมัชฌิม. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ครูวิทยาศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการคิดวิเคราะห์ ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัย
มหาสารคาม*, 20(1), 118-133.
- นัยนา ฉายวงศ์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ
ผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์* ปร.ด.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 2(7), 61-62.
- นิวัตร นาคะเวช. (2554). *การพัฒนาแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน.
วิทยานิพนธ์* ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- นิยมพร เจริญวัฒนาชัยกุล และคณะ. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
การบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- _____. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์ (2559). *Competency-Based Approach. (พิมพ์ครั้งที่ 7).*
นนทบุรี: เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- บรรจง เจริญสุข. (2552). *การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน. วิทยานิพนธ์* ปร.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บรรหาญ บุญจันทร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 4. วิทยานิพนธ์* ค.ม. มุขมนตรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ พุทธิมา. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล
การศึกษาของครูผู้สอน โดยใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ. วารสารวิชาการ
เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 8(14), 57.

- ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2548). *การบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
แนวใหม่*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ประสาท เนืองเฉลิม. (2553). *หลักสูตรการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ปรีชาติ ชมชื่น. (2555). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มี
ประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรี
วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.*
- ปรีชาติ ประเสริฐสังข์. (2556). *การออกแบบหลักสูตร*. ร้อยเอ็ด: รุจรวีการพิมพ์.
- ปรียา จันทรลธิเวช. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560). *การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงาน
ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. มหาสารคาม: สุทธิปริทัศน์.
- พนิดา มาแก้วสอง (2554). *การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาห้องสมุดมีชีวิต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ไพยม จันทรน้อย. (2560). *การศึกษาไทย 4.0 : บทความพิเศษ*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/81497>. 4 กันยายน 2563.
- พระมหาสหัส คำคุ้ม. (2556). *การพัฒนารูปแบบ/การบริหารที่มีประสิทธิผล/มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีปทุม.
- พูนสุข อุดม. (2556). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะ
ของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนา
การจัดการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- แพรวภัทร ยอดแก้วทัศนิต. (2560). *ความหมายของทัศนคติ*. เข้าใจได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/280647>. 4 กันยายน 2563.
- พิชิต ฤทธิจรรุญ. (2553). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: เข้า ออฟ เคอร์มิสท์.

- พิเชษฐ โพธิ์ภักดี. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ ฟองศรี. (2550). เทคนิควิธีประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พรอเพอร์ตีพริ้นท์.
- เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. (2553). เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิง.
- เพิ่มพูน ร่มศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภักพร บุญเคลา. (2555). ยุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในเขตตรวจราชการที่ 13. คุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภพธร จิตมั่น. (2543). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะ กรณีสมาคมสภาเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2554). ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2555). วิธีวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นครปฐม: ศูนย์วิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมษา นวลศรี. (2563). การวิเคราะห์สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลครู : กรณีศึกษาเขตพื้นที่ภาคกลาง. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(3), 116-133.

- ไมตรี บุญทศ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายใน
ที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ยมนพร เอกปัทมา. (2557). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ยุพิน ยืนยง. (2253). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริม
สมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล
กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ป.ศ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐศาสตร์ พาณิชยพงษ์ศักดิ์. (2559). โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ราตรี นันทสุคนธ์. (2553). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. (ฉบับปรับปรุง).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิรี ภู่อารยะ. (2546). การพัฒนาหลักสูตร:ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ:
บู๊ต พอยท์.
- รมย์ พะโยม. (2552). รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- รัศมี ภูกันดาน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียน
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการ
ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วัชรรา เล่าเรียนดี. (2548). *เทคนิคการจัดการเรียนรู้สำหรับครูมืออาชีพ*. นครปฐม:

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____. (2553). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ*. นครปฐม:

โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา และเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันชัย อยู่ตรง. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาระดับ*

ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

วัลนิกา ฉลากบาง. (2550). *เอกสารคำสอนวิชาการคิดและการพัฒนาตน*. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: โรงพิมพ์สมศักดิ์

การพิมพ์.

วิชิต นันทสุวรรณ และจำนง แรกพินิจ. (2541). *บทบาทของชุมชนกับการศึกษา*.

รายงานการศึกษาวิจัยเสนอสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

วิชนีย์ ทศตะ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร.

วิทยา จันทศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุน*

ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหาร

และพัฒนาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร*

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิเวก สุขสวัสดิ์. (2537). *การศึกษาคำคิดเห็นของครูประถมศึกษาที่มีต่อพฤติกรรม*

การนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานประถมศึกษา

จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคใต้.

- วิสัยภรณ์ บุญโยทยาน (2552). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จรรवरธน์ ศรียาภัย. (2554). การจัดประชุมและฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. สมุทรปราการ: เดอะ บู้คพัสส์ พับลิชชิง.
- เวียงชัย อติรัตนวงศ์. (2553). การพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนขามแก่นนคร อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศศิภัสสร ศรีวิชา. (2550). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนโรงเรียนเทศบาล 2 “เชิงชุมอนุชนวิทยา” สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิธร ชันติธรางกูร. (2550). หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศิริเพ็ญ ทองดี. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริง สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริลักษณ์ ศรีรุ่งเรือง. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางคลินิกแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 10(2), 13-24.

ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2540). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภานันท์ แพงเจริญ. (2562). การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(3), 65-77.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2546). *คู่มือวัดผลประเมินผล*

วิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

สันต์ ธรรมบำรุง. (2550). *หลักการนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์

สังัด อุทรานันท์. (2548). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

สรรเพชญ ศิริเกตุ และสุธรรม ธรรมทัตตานนท์ (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 107-123.

สารานุกรมเสรีวิกิพีเดีย. (2560). *ความหมายของทัศนคติ*. เข้าถึงได้จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki>.

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*.

(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีน.

สุจินต์ ดาววิระกุล. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านชนบทการประกวดหมู่บ้านดีเด่นระดับจังหวัดของจังหวัดนครสวรรค์ประจำปี พ.ศ. 2527*. วิทยานิพนธ์ สส.ม.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุปราณี เพชรา (2553). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง*

กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ.

สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2558). การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้แนวคิด

การจูงใจและการร่วมมือร่วมพลัง. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 17(4), 14.

- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2543). *แฟ้มสะสมงาน*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2554). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. กรุงเทพฯ: อี เค บุ๊คส์.
- สุวิมล ตีรพานันท์. (2547). *การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรพงษ์ แสงสีมุข. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(2), 119-128.
- สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมจิต อินทรชาติ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคิดอย่างมีเหตุผลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมใจ กงเดิม. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนคิดวิเคราะห์สำหรับครู* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมชัย จรรยาไพบุลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สมนึก ทองเอี่ยม. (2550). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. (2544). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: โนเลจเพลส.

- สรปรัชญ์ ไวกสิกรณ์. (2558). *รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูตามแนวทางของสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์เทอ์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2558). *รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2557*. สกลนคร: ภูวิภาการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2547). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: จุลทอง.
- _____. (2559). *คุณภาพ 3 ประการ : ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพศิษย์*. เข้าถึงได้จาก <http://blog.rmutp.ac.th/sukumal>. 4 กันยายน 2563.
- สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2556). *นิยามความสามารถของผู้เรียนด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *กรอบการนำทักษะการคิดสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- ลำเร้ว ยุธชัย และคณะ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 17(3), 39-47.
- หรรษา นิลวิเชียร. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการและแนวปฏิบัติ*. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- หาญศึก เล็บครุฑ. (2557). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก http://53010515009g4.blogspot.com/2012/01/blog-post_30.html. 4 กันยายน 2563.
- อัญชัญ ชุมนแก้ว. (2559). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ประเภทสามัญ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาตรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อามีเนาะ สาเล็ง. (2560). *การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- อารี พรหมเล็ก. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักศึกษาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาความสามารถการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์สำหรับเด็กปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). *Career development in practice*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2554). *HR for non – HR*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุดมสิน คำมุงคุณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- อุดม เหลืองสด. (2545). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและคุณภาพนักเรียนตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนบ้านเก่าวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุไรวรรณ หลินศรี. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุษณีย์ อนุรุทธ์วงศ์. (2555). *การพัฒนาทักษะความคิดระดับสูง*. นครปฐม: ไอคิว. บั๊คเซ็นเตอร์.
- อรรรรณี ไชยปัญญา. (2556). *รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฮาซานะห์ บินมะอู และคณะ. (2561). *การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการสอนอ่านเชิงวิพากษ์สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Beach, D. S. (1970). *Personnel : The Management of People at Work*. (2nd ed.). New York: Macmillan.
- Boam, R and Sparrow, P. (1992). *Design and Achieving Competency : A Competency Based Approach to Developing People and Organizations*. London : McGraw – Hill International (UK) Limited.

- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competency Manager : A Model of Effective Performance*.
New York : John Wiley & Sons.
- Briggs, T.H. and Justman, J. (1952). *Improving Instruction Through Supervision*.
New York : Macmillan.
- Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management :
A Macro Approach*. New York: JohnWiley and Sons.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1980). *Partipations place in rural development : Seeking
clarity through specificity*. New York : World Developments.
- Corsini, R.J., Auerbach, A.J., Anastasi,A, and Allen, M.J. (1996). *Concise Encyclopedia
of Psychology*. (2nd ed.). New York: J. Wiley.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York:
Harper Collins.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1989). *Human Behavior at Work Organizational
Behavior*. New York: McGraw–Hill.
- Dubiois, D.D. and Rothwell, W.J. (2004). *Competency–Based Human Resource
Management*. Amberst, MA : Human Resource Development Press.
- Flippo, B. E. (1966). *Principles of Personnel Management*. (3rd ed.). New York:
McGraw–Hill.
- Harris, M.M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. New York : Prentice–Hall.
- Hirsch, P. (1990). *Development Dilemmas in Rural Thailand*. Singapore : Oxforal
University Press. Ltd.
- Hoy, Wayne K. and Other. (1990). *Organizational Climate, School Health, and
Effectiveness : A Comparative Analysis*. Educational–Administration–
Quarterly. 26(3), 269–379.
- Hughes, R.L., Ginnett, R.C. & Curphy, G.J. (2012). *Leadership : Enhancing the Lessons
of Experiences*. (7th ed). New York : McGraw–Hill.
- Joyce, B. and Weil, M. (1986). *Model of Teaching*. Englewood Cliffs: Prentice –Hall
International Editions.

- Keeves, P. J. (1988). *Model and Model Building. Educational Research, Methodology And Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Lipman, M. (2003). *Thinking in Education*. New York : Cambridge University Press.
- McClelland, D.C. (1973). *Testing for competence rather than intelligence*. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Maultsby, M. C. (1984). *Rational Behavior Therapy*. New Jersey : Prentice–Hall.
- Odiome, G.S. (1970). *Training by Objective: An Economic Approach to Management Training*. New York: The McMillan.
- Oliva, P.F. (1992). *Developing the Curriculum*. (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Patrick, W. I. (1998). *Teaching and research quality indicators and the shaping of higher education*. *Research in Higher Education*, 39(1), 19–41.
- Putti, J.M. (1987). *Management : A Function Approach*. Singapore : McGraw–Hill.
- Provus, M. M. (1971). *Educational Evaluation and Decision Making*. Itasca, IL: Peacock.Ralph.
- Smith, T.E., and others. (1980). *Management : Making Organizations Perform*. New York: Macmillan.
- Sowell, E.J. (1996). *Curriculum: An Integrative Introduction*. New Jersey : Prentice–Hall.
- Spears, H. (1967). *Improving the Supervision of Instruction*. New York : Prentice–Hall.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competency at Work : Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons.
- Steiner, E. (1988). *Methodology of Theory Building*. Sydney: Educology Research Associates.
- Swanson, N. & Linn (1995). *Authentic Assessment : บทความ*.
เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/wjhdede/7-3>. 18 เมษายน 2564
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management. (2nd ed.)*. New York : John Wiley & Sons.

- Tyler, R. W. (1989). *Basic Principle of Curriculum and Instruction*. Chicago : University of Chicago Press.
- White, A.T. (1982). *Why Community Participation a Discussion of the argument go, Community Participation : Current issue and lesson learned*. New York : United Nations Children's Fund.
- Willer, D. (1968). *Scientific Sociology : Theory and Method*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice–Hall.
- Yadav, R.P. (1979). *People's Participation : Focus on Mobilization of the Rural Poor*. Bangkok : UN (ADI).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย



ที่ สว ๐๒๒๓.๓๒/ว ๓๒๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนโพธิ์ ค.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อรรณวี ไชยปัญญา

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

ด้วย นางสาววราลักษณ์ อาจวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๒๓๒๒๑๑๓๐๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปริญญาครุศึกษบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรพิชญ์พิชญ์ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิทานต์ เพียรชัยยุทธณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราลักษณ์ อาจวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๒๙ ๕๙๖๓

“อยู่สกุล รักสกุล ห่วงเพื่อสกลนคร”



ที่ สว ๐๖๖๘.๑๒/ว ๑๓๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ อ.เมือง จ.สกลนคร
๒.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยเทคนิคเฉพาะทาง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์

ถึงที่ส่งมาด้วย แบบประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาววราธิกษณ์ ยางวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๐๖๒๒๑๑๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรพิชญ์จิรัฐ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยเทคนิคเฉพาะทางที่ ๑ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทกนต์ เพ็ชรปัญญากรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๖๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๙๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราธิกษณ์ ยางวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๖๕๕ ๕๖๖๙

“อยู่กลาง รักกลาง ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๒๒๓.๓๒/ว ๓๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถนนโพนพิสัย สกลนคร
๕.เมือง สกลนคร ๕๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรวรรณลักษณ์ อาจวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๒๓๓๑๐๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทวีพงษ์วิชัย จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณา จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๓๐๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

รณสมพร นันธิ์ธิ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรปัญญากรรม)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๒๙ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๖๒๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวรวรรณลักษณ์ อาจวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๖๗ ๕๖๖๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ ๘1 ๐1๐๓.๖1๖/ว 1๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถ.นิคมโย ต.วาทะเจียงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตคร่าห่นเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ที่ตั้งสมาคมด้วย เครือหม้อการวิจัย

ด้วย นางสาววรลักษณ์ อางวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๐๒๒๒๓๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการปีเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์ (ปร.ศ.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริภูมิ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตคร่าห่นจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๕๐๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวานันท์ เพียรวิญญูวัฒน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๕

ผู้ประสานงาน นางสาววรลักษณ์ อางวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๕๖๖๙ ๕๒๖๓

“อยู่กลาง รักสากล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ขว ๐๖๒๓.๕๒/ว สอศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนโพนพิสัย อ.ท่าอุเทน
จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

เรียน ดร.โชติกา กุลสิงห์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
๒. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

ด้วย นางสาววราลักษณ์ อาจิวชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๖๑๒๑๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็น นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริวัณ จันทรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เทียรัญญานนท์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๔๗ ๐๒๕๔

โทรสาร ๐ ๔๖๔๗ ๐๐๗๖

ผู้ประสานงาน นางสาววราลักษณ์ อาจิวชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๖๔ ๕๗๖๑

"อยู่กลาง รักสากล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ.ดร.สำราญ กำจัดภัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
หน่วยงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผศ.ดร.วัลลภา ฉลากบาง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาศึกษา
หน่วยงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สมพร หลิมเจริญ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
4. ดร.วิไลวรรณ สิทธิ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2
5. ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนเมืองสกลนคร (ชาตุนารายณ์เจงเวง)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ดร.เพชรปानी อินทรพานิชย์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. ดร.ศิวนาถ ไชยมาศ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนเมืองสกลนคร (ชาตุนารายณ์เจงเวง)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. ดร.รัชฎาพร รอยภูธร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลต่างอย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า
ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อุษา ปราบหงษ์
ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.บรรพต แสณสุวรรณ
ตำแหน่ง คีษานินเทศก์ วิทยฐานะคีษานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.วิชนีษฐ์ ทศตะ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านโพนงาม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 2
5. ดร.อรุวรรณิ ไชยปัญญา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านนาหว้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 2

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม
(เดลฟายแบบปรับปรุง)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม (เดสฟายแบบปรับปรุง)

1. รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
ตำแหน่ง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
หน่วยงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผศ.ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์
ตำแหน่ง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
3. ผศ.ดร.สายทิพย์ ยะฟู
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
4. ผศ. ดร.ปริญญา เรืองทิพย์
ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต ศิษย์เก่าสัมพันธ์และโครงสร้างพื้นฐาน
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ดร.รณชัย ศรีสุธัญญาวงศ์
ตำแหน่ง คีษานินเทศก์ วิทยฐานะคีษานินเทศก์เชี่ยวชาญ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
6. ดร.ทัศนีย์ ฤทธิมนตรี เดชตระกูลวงศ์
ตำแหน่ง คีษานินเทศก์ วิทยฐานะคีษานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
7. ดร.อดุลย์ ไพโรธณนท์
ตำแหน่ง คีษานินเทศก์ วิทยฐานะคีษานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม
8. ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์
ตำแหน่ง คีษานินเทศก์ วิทยฐานะคีษานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
9. ดร.วรารณณ์ วงตาขี้
ตำแหน่ง คีษานินเทศก์ วิทยฐานะคีษานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร

10. ดร.สุภาภร สิมลี

ตำแหน่ง คีษานิเทศก์ วิทยฐานะคีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

11. ดร.พิมาน ไทวิรัตน์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านวังหิน สพป.ขอนแก่น เขต 3

12. ดร.พัชรพงษ์ ทัดศรี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร สพป.นครพนม เขต 2

13. ดร.วิทยาธร พันธุ์สอาด

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านโสกภารา สพป.มหาสารคาม เขต 1

14. ดร.เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านข่วงคลีชาติ สพป.นครพนม เขต 2

15. ดร.อนุสิทธิ์ นามโยธา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนท่าแร่วิทยา สพป.สกลนคร เขต 1

16. ดร.จิระพร ราชสิงโ

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สพป.สกลนคร เขต 1

17. ดร.ประสิทธิ์ อุ๋นหนองงูง

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์ สพป.สกลนคร เขต 1

18. ดร.พิศมัย ธรรมศิลป์

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง) สพป.สกลนคร เขต 3

19. ดร.จิตรลดา ทองอ้นตั้ง

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา

หน่วยงาน โรงเรียนหนองฝื่อเทพนิมิต สพป.สกลนคร เขต 1

20. ดร.ปิยวรรณ ศิริสวัสดิ์

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา

หน่วยงาน วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร สถาบันการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

21. ดร.นิภาพร แสนเมือง

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา

หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สพป.สกลนคร เขต 1

ภาคผนวก จ

รายชื่อโรงเรียนในการขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

รายชื่อโรงเรียนในการขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนบ้านค้อใหญ่
ตำบลกุดโห อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. โรงเรียนบ้านดอนแคน (คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์)
ตำบลหนองลาด อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. โรงเรียนชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม
ตำบลโนนหอม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. โรงเรียนบ้านศรีวิชา “คุรุราษฎร์อุทิศ”
ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ
ตำบลตองโขบ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. โรงเรียนบ้านนางัว
ตำบลแวง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
7. โรงเรียนบ้านหนองดินคำ
ตำบลตาลโกน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างคูคอง
ตำบลแวง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. โรงเรียนบ้านโนนเสาวัญ
ตำบลแวง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

10. โรงเรียนบ้านหนองหวาย

ตำบลตาลเนิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

11. โรงเรียนบ้านแก้ง

ตำบลศรีวิชัย อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

12. โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)

ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

13. โรงเรียนบ้านขาม

ตำบลขัวก่าย อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

14. โรงเรียนบ้านดงหม้อทอง

ตำบลดงหม้อทองใต้ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

15. โรงเรียนบ้านหนองบัวแดง

ตำบลวาใหญ่ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาคผนวก จ

รายชื่อโรงเรียนในการขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

รายชื่อโรงเรียนในการขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 12 โรงเรียน ดังนี้
 - 1) โรงเรียนบ้านนาซำแซง
 - 2) โรงเรียนบ้านโพหนอง
 - 3) โรงเรียนบ้านห้วยซุก
 - 4) โรงเรียนบ้านวังแท่น
 - 5) โรงเรียนบ้านน้ำทบ
 - 6) โรงเรียนบ้านหนองขาม
 - 7) โรงเรียนบ้านโคกขมิ้น
 - 8) โรงเรียนชุมชนบ้านทรายขาว
 - 9) โรงเรียนบ้านนาวัวโพรงงาม
 - 10) โรงเรียนบ้านโนนกกจาน
 - 11) โรงเรียนบ้านตาดอ่า
 - 12) โรงเรียนบ้านห้วยไผ่เหนือ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน ดังนี้
 - 1) โรงเรียนบ้านกุดหิน
 - 2) โรงเรียนบ้านเอราวัณ
 - 3) โรงเรียนกุดชุมวิทยาคม
 - 4) โรงเรียนบ้านหนองแก
 - 5) โรงเรียนบ้านแก่งนาคำ
 - 6) โรงเรียนบ้านสามัคคี
 - 7) โรงเรียนบ้านหนองบึง
 - 8) โรงเรียนอนุบาลเลิงนกทา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ดังนี้
 - 1) โรงเรียนบ้านเย็นศึกษา
 - 2) โรงเรียนบ้านโคกศรี
 - 3) โรงเรียนหนองตุวิทยา
 - 4) โรงเรียนเสมาสามัคคี
 - 5) โรงเรียนบ้านลาดวิทยาเสริม
 - 6) โรงเรียนหนองบัวโจดตงสิงวิทยา
 - 7) โรงเรียนนามลวิทยาการ
 - 8) โรงเรียนหนองแคนวิทยา
 - 9) โรงเรียนนาจำปา
 - 10) โรงเรียนบ้านม่วงวิทยายน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 12 โรงเรียน ดังนี้
 - 1) โรงเรียนบ้านโคกนิยม
 - 2) โรงเรียนบ้านสร้างคำ
 - 3) โรงเรียนบ้านท่าศรีชมชื่น
 - 4) โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น
 - 5) โรงเรียนบ้านห้วยผักชะ
 - 6) โรงเรียนบ้านโนนยางคำ
 - 7) โรงเรียนบ้านเหล่าตาม
 - 8) โรงเรียนบ้านกุดสิม
 - 9) โรงเรียนบ้านท่าสำราญ
 - 10) โรงเรียนบ้านดอนเสียด
 - 11) โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล
 - 12) โรงเรียนกัลยาณีวัฒนา 2

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 17 โรงเรียน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1) โรงเรียนชุมชนนามนิเวศาคาร | 2) โรงเรียนดงสว่างเจริญวิทย์ |
| 3) โรงเรียนบ้านกกไฮ | 4) โรงเรียนบ้านกล้วย |
| 5) โรงเรียนบ้านกรุด | 6) โรงเรียนบ้านคำเตย |
| 7) โรงเรียนบ้านคำสว่าง | 8) โรงเรียนโคกก่อง |
| 9) โรงเรียนบ้านโชคอำนวย | 10) โรงเรียนชุมชนบ้านพิมาน |
| 11) โรงเรียนดอนเหลียงทองวิทยา | 12) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 50 (บ้านคำพี) |
| 13) โรงเรียนนาเหนือทุ่งทองวิทยา | 14) โรงเรียนปอดดอกซ้อนท่าวัด |
| 15) โรงเรียนบ้านคำเม็ก | 16) โรงเรียนบ้านจอมมณี |
| 17) โรงเรียนบ้านดงน้อยพัฒนา | |

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 21 โรงเรียน ดังนี้

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1) โรงเรียนบ้านสระเต้ | 2) โรงเรียนบ้านหนองแสงวิทยา |
| 3) โรงเรียนบ้านท่ามะไฟหวาน | 4) โรงเรียนบ้านทุ่งคำหลวง |
| 5) โรงเรียนบ้านนกเขาทอง | 6) โรงเรียนบ้านดงพอง |
| 7) โรงเรียนบ้านโนนสะอาด | 8) โรงเรียนห้วยน้ำไพรสามัคคี |
| 9) โรงเรียนหนองขามวิทยา | 10) โรงเรียนบ้านกวางโชนโนนทอง |
| 11) โรงเรียนบ้านดอนจำปา | 12) โรงเรียนม่วงราษฎร์สามัคคี |
| 13) โรงเรียนบ้านโนนสาทร | 14) โรงเรียนบ้านธาตุ |
| 15) โรงเรียนบ้านดอนไก่อื่น | 16) โรงเรียนบ้านดงเมย |
| 17) โรงเรียนบ้านหนองขาม | 18) โรงเรียนบ้านเมืองคง |
| 19) โรงเรียนบ้านโนนดินแดง | 20) โรงเรียนบ้านหนองกุงใหม่ |
| 21) โรงเรียนบ้านหนองคัน | |

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 15 โรงเรียน ดังนี้

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| 1) โรงเรียนอนุบาลวาปีปทุม | 2) โรงเรียนบ้านนาเลา |
| 3) โรงเรียนชุมชนบ้านหนองทุ่ม | 4) โรงเรียนบ้านสระแก้วหนองคู |
| 5) โรงเรียนบ้านหนองแกวิทยา | 6) โรงเรียนหนองข่า |
| 7) โรงเรียนบ้านโคกแปะ | 8) โรงเรียนบ้านหนองไฮ |
| 9) โรงเรียนบ้านดงใหญ่ | 10) โรงเรียนบ้านหนองคูม่วง |
| 11) โรงเรียนชุมชนบ้านดงบัง | 12) โรงเรียนอนุบาลนครจำปาศรี |

- 13) โรงเรียนบ้านนาฝาย
- 14) โรงเรียนบ้านดงยาง
- 15) โรงเรียนบ้านโกทา (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลสงเคราะห์ที่ 656)
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 6 โรงเรียน ดังนี้
- 1) โรงเรียนบ้านกุดดินจี่
- 2) โรงเรียนบ้านกุดค้อกโกโพธิ์
- 3) โรงเรียนชุมชนบ้านอาบช้าง
- 4) โรงเรียนบ้านป่าแดงงาม
- 5) โรงเรียนบ้านยางชุม
- 6) โรงเรียนดงสวรรค์วิทยา
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 7 โรงเรียน ดังนี้
- 1) โรงเรียนบ้านนาจิว
- 2) โรงเรียนบ้านปากโสม
- 3) โรงเรียนบ้านโสกกล้า
- 4) โรงเรียนชุมชนบ้านหม้อ
- 5) โรงเรียนพระพุทธบาทวิทยาคม
- 6) โรงเรียนอนุบาลศรีเชียงใหม่
- 7) โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 13 โรงเรียน ดังนี้
- 1) โรงเรียนบ้านสุขสมบูรณ์
- 2) โรงเรียนบ้านคำข่า
- 3) โรงเรียนบ้านแก่งโคม
- 4) โรงเรียนบ้านเกษตรพัฒนา
- 5) โรงเรียนวารินชำราบ
- 6) โรงเรียนบ้านโนนจิก
- 7) โรงเรียนบ้านโนนเกษม
- 8) โรงเรียนบ้านโนนทรายน้อย
- 9) โรงเรียนบ้านบัววัด
- 10) โรงเรียนบ้านโนนบอน
- 11) โรงเรียนบ้านท่าออย
- 12) โรงเรียนบ้านกุดระงุม
- 13) โรงเรียนบ้านหาดสวนยา
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 16 โรงเรียน ดังนี้
- 1) โรงเรียนบ้านกุดไผ่
- 2) โรงเรียนมุกดาลัย
- 3) โรงเรียนอนุบาลมุกดาหาร
- 4) โรงเรียนบ้านโนนศรี
- 5) โรงเรียนบ้านโค้งสำราญ
- 6) โรงเรียนบ้านดงมัน
- 7) โรงเรียนบ้านพรานอัน
- 8) โรงเรียนบ้านนาถ่อน
- 9) โรงเรียนสามขามิตรภาพที่ 3
- 10) โรงเรียนบ้านคำป่าหลาย
- 11) โรงเรียนบ้านนาคำน้อย 2
- 12) โรงเรียนบ้านห้วยใหญ่
- 13) โรงเรียนบ้านจิว
- 14) โรงเรียนบ้านภู
- 15) โรงเรียนบ้านทรายทอง

- 16) โรงเรียนชุมชนเมืองหนองสูงและบ้านคันแท
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 13 โรงเรียน ดังนี้
- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1) โรงเรียนบ้านคำผาง | 2) โรงเรียนบ้านผักไหม |
| 3) โรงเรียนบ้านหนองเทพ | 4) โรงเรียนบ้านตระมุง |
| 5) โรงเรียนบ้านหนองอีดำ | 6) โรงเรียนบ้านโนนโพธิ์ |
| 7) โรงเรียนบ้านสูงปุง | 8) โรงเรียนบ้านหมากมี |
| 9) โรงเรียนบ้านบะ | 10) โรงเรียนบ้านบัวโคก |
| 11) โรงเรียนบ้านยางกระจับ | 12) โรงเรียนบ้านโพนครก |
| 13) โรงเรียนบ้านท่าศิลา | |

ภาคผนวก ช
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสม
ของคู่มือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคู่มือการวิจัย

1. ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา
ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สนธยา หล้าทอง
ตำแหน่ง คีษานินเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2
3. ดร.โชติกา กุณสิทธิ์
ตำแหน่ง คีษานินเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1
4. ดร.ยุทธีชัย จริตน้อย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ สพป.สกลนคร เขต 1
5. ดร.อนุสรฯ พิพิทธภรณ์
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ
หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สพป.สกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ช
แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ประกอบกรวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางสาววราลักษณ์ อาจวิชัย นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ประธานที่ปรึกษา

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์

กรรมการที่ปรึกษา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
 ตำแหน่ง/หน้าที่
 หน่วยงาน
 หมายเลขโทรศัพท์
 วันสัมภาษณ์ วัน ที่ เดือน พ.ศ.
 สถานที่ในการสัมภาษณ์

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป
2. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์และเรียน ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้า พร้อมกับนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ ที่จะสัมภาษณ์ ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์
3. ลักษณะของการสัมภาษณ์จะใช้เวลาสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมงโดยผู้วิจัยจะขออนุญาต จดบันทึกคำให้สัมภาษณ์พร้อมทั้งบันทึกเสียงไปพร้อมกันไปด้วย
4. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับทราบ หลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์และจะสรุปผลของการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันทำการ สัมภาษณ์ทุกครั้ง
5. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำถาม

หลังจากที่ท่านศึกษากรอบแนวคิดเบื้องต้นที่เป็นผลจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์
เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มี
ความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ ท่านมีความคิดเห็นใน
ประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
ในแต่ละองค์ประกอบควรมีลักษณะอย่างไร

1.1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

1.1.2 บรรยากาศการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

1.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

1.1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

1.1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณ ในแต่ละ
องค์ประกอบควรมีลักษณะอย่างไร

1.2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ในแต่ละองค์ประกอบควรมีลักษณะอย่างไร

1.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

1.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

1.3.3 การร่วมการประเมินและสรุปผลการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

1.3.4 การร่วมการประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

.....

.....

.....

.....

1.4 ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ของครู ในแต่ละองค์ประกอบควรมีลักษณะอย่างไร

1.4.1 คุณภาพครู

.....

.....

.....

.....

1.4.2 คุณภาพผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

1.4.3 คุณภาพสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาววรลักษณ์ อัจฉิษฐ์

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

ภาคผนวก ฅ
ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง(IOC)
ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5	รวม		
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม									
1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ									
1	ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.2 บรรยากาศการนิเทศ									
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5	รวม		
4	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	การ แปดผล
		1	2	3	4	5	รวม		
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5	รวม		
5	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน แบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน

1	โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ดีปฏิบัติต่อกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5	รวม		
5	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของนักเรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	การ แปลงผล
		1	2	3	4	5	รวม		
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	การ
-----	--------	-------------------	--	--	--	--	--	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผลร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
---	---	----	----	----	----	----	---	------	----------

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการ นิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการ นิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการ นิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการ นิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการ นิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ พฤติกรรมให้สอดคล้องกับการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
---	---	----	----	----	----	----	---	------	----------

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลงผล
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
---	---	----	----	----	----	----	---	------	----------

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ									
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	การ	

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ									
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ									
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	การ	

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร									
2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ									
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการวิเคราะห์แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
	สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนัก ข้อสอบ								
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการ นิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัด และประเมินผลมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการ นิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและ สิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิง พฤติกรรมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และ ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการ นิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและ ประเมินผลของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ชื่อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
------	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดจุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐานตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
---	--	----	----	----	----	----	---	------	----------

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	การ
-----	--------	-------------------	--	--	--	--	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ชื่อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
------	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ									
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดย้ำหนักข้อสอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

3.1 คุณภาพครู

1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ครูสามารถสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ชื่อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
------	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
5	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ครูมีความพึงพอใจ ยินดี และต้องการรับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ครูมีความสุขในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

3.2 คุณภาพผู้เรียน

1	นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	นักเรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	นักเรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	นักเรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่	IOC	การ
-----	--------	-------------------	-----	-----

		1	2	3	4	5	รวม		แปลผล
3.3 คุณภาพสถานศึกษา									
1	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	สถานศึกษามีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ญ

ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากการทดลองใช้เครื่องมือ
กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็น

จากการทดลองใช้เครื่องมือกับผู้มีส่วนได้เสียที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 45 คน)

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ				
1	ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	มาก
2	ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	มาก
3	ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	มาก
4	ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	5	1.00	มาก
5	ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	มาก
6	ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	มาก
1.2 บรรยากาศการนิเทศ				
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	5	0.00	มาก
2	โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	5	1.00	มาก
3	โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน	5	1.00	มาก
4	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน	5	0.00	มาก
5	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	5	0.00	มาก
6	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	5	0.00	มาก
7	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟัง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน	5	0.00	มาก
8	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน	5	0.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความสอดคล้อง
9	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง	5	0.00	มาก

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	มาก
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	มาก
3	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	5	0.00	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	5	0.00	มาก
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ	5	0.00	มาก
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน	5	0.00	มาก
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทางวิชาการ	5	0.00	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด	5	0.00	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร	5	0.00	มาก
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	5	0.00	มาก

1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร	5	1.00	มาก
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
5	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน แบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี	5	1.00	มาก
6	ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	1.00	มาก
7	ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี	5	0.00	มาก
8	ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถตั้งใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ	5	1.00	มาก
9	ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	มาก

1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน

1	โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	1.00	มาก
2	โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	1.00	มาก
3	โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	5	0.00	มาก
4	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	5	0.00	มาก
5	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน	5	1.00	มาก
6	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ	5	0.00	มาก
7	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	5	0.00	มาก
8	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน	5	0.00	มาก
9	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณ				
2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล				
2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ ต้องการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	5	1.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษา อย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก
2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการ วัดและประเมินผล	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและ ประเมินผล	5	1.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัด และประเมินผลแต่ละประเภท	5	1.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม ในการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก

2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน เนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละ ประเภท	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและ ประเมินผล	5	1.00	มาก
2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือใน การวัดและประเมินผล	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและ ประเมินผล	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของ เครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม ในการวัดและประเมินผล	5	0.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง				
2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	1.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	1.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	5	1.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์กับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม	5	1.00	มาก
2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับเนื้อหา	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง	5	1.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับผู้เรียน	5	0.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	5	0.00	มาก

2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	1.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	5	0.00	มาก

2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	1.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับ กิจกรรมการเรียนรู้	5	1.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	5	1.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้				
2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	1.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	5	1.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	มาก
2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด ในการจัดการเรียนรู้ได้	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับ โรงเรียนได้	5	1.00	มาก

2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่ สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบ มาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	5	1.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและ ข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม	5	1.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการ เรียนรู้ได้	5	1.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	5	1.00	มาก
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผล การวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	5	0.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร				
2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	5	0.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้	5	0.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	5	1.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5	1.00	มาก
2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	5	0.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	5	1.00	มาก
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน	5	0.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5	0.00	มาก

2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	5	0.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	5	1.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5	1.00	มาก

2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	5	1.00	มาก
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้	5	1.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	5	1.00	มาก
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	5	1.00	มาก
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5	0.00	มาก

3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

3.1 คุณภาพครู

1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร	5	1.00	มาก
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	5	1.00	มาก
3	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	5	0.00	มาก
4	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	5	1.00	มาก
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	5	0.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
6	ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	5	1.00	มาก
7	ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	5	0.00	มาก
8	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับเนื้อหา	5	0.00	มาก
9	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	1.00	มาก
10	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียน	5	1.00	มาก
11	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง	5	0.00	มาก
12	ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ตามหลักสูตร	5	0.00	มาก
13	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	5	0.00	มาก
14	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	5	0.00	มาก
15	ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ ครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	5	0.00	มาก

3.2 คุณภาพผู้เรียน

1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	5	0.00	มาก
2	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือ ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	5	0.00	มาก
3	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดใน หลักสูตร	5	0.00	มาก

ข้อ	รายการ	Mdn	IR	ระดับความ สอดคล้อง
4	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	5	0.00	มาก
5	ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้อง กับความสามารถของผู้เรียน	5	0.00	มาก

3.3 คุณภาพสถานศึกษา

1	โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	5	0.00	มาก
2	โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนว ปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา	5	1.00	มาก
3	โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	0.00	มาก
4	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด	5	0.00	มาก
5	โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง	5	1.00	มาก
6	โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน	5	0.00	มาก

ภาคผนวก ฏ
แบบสอบถามเดลฟายแบบปรับปรุง

(แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1)

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
ประกอบกรวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางสาววรลักษณ์ อัจฉริยะ

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	ประธานกรรมการ
ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์	กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

วันที่ เดือน พ.ศ. 2564

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ระเบียบวิธีวิจัย ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ (Modified Delphi Technique) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. ระยะเวลาดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบ และ ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ ซึ่งในขณะนี้การดำเนินงานอยู่ในระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายปรับปรุงรอบที่ 1 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน

4. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามในครั้งนี้ ได้มาจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 9 คน

5. แบบสอบถามในการทำเดลฟาย รอบที่ 1 นี้ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นดังต่อไปนี้

เห็นด้วย หมายถึง เมื่อท่านเห็นด้วยกับข้อความในแบบสอบถาม

ไม่เห็นด้วย หมายถึง เมื่อท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาววรลักษณ์ อัจฉริยะ

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นในแต่ละประเด็น

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ				
1	ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
2	ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
3	ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
4	ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ			
5	ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
6	ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
1.2 บรรยากาศการนิเทศ				
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน			
2	โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน			
3	โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน			
4	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน			
5	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน			
6	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน			
7	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน			
8	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน			
9	ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร				
1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
3	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร			
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน			
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ			
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน			
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทางวิชาการ			
8	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด			
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร			
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง			
1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี			
2	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร			
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย			
4	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง			
5	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน แบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี			
6	ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
7	ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี			
8	ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ			
9	ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน				
1	โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
2	โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
3	โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน			
4	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง			
5	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน			
6	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของนักเรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ			
7	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน			
8	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน			
9	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค			
2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู				
2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล				
2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล			
2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล			
2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ ต้องการวัดและประเมินผล			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล			
2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล			
2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง				
2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์กับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง			
2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง			
2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง			
2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้				
2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและ ประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัด และประเมินผลการเรียนรู้			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการ จัดการเรียนรู้ได้			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการ นิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้			
2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมิน และสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและ ประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมิน และสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผน การนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมิน และสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดใน การจัดการเรียนรู้ได้			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้			
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร				
2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้นเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้			
2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้			
2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้			

ชื่อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้			
2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ				
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน			
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้			
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ			
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้			
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณครู				
3.1 คุณภาพครู				
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร			
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล			
3	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล			
4	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท			
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล			
6	ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร			
7	ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง			
8	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา			
9	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้			
10	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน			
11	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง			
12	ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร			
13	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
14	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม			
15	ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน			
3.2 คุณภาพผู้เรียน				
1	นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ			
2	นักเรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน			
3	นักเรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร			
4	นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ			
5	นักเรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน			
3.3 คุณภาพสถานศึกษา				
1	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา			
2	สถานศึกษามีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา			
3	สถานศึกษามีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
4	สถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด			
5	สถานศึกษามีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง			
6	สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน			

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เดลฟายรอบที่ 2 (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ประกอบกรวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางสาววรลักษณ์ อัจฉริยะ

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการ

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

วันที่ เดือน พ.ศ. 2564

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความเหมาะสมองค์ประกอบขององค์ประกอบรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาข้อความคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงหนึ่งช่องและขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อและเสนอเหตุผล หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาววรลักษณ์ อาจวิชัย

นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม							
1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ							
1	ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
2	ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
3	ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
4	ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ						
5	ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
6	ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
1.2 บรรยากาศการนิเทศ							
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						
2	โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่างๆในการปฏิบัติงาน						
3	โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน						
4	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน						
5	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						
6	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
7	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน						
8	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
9	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง						
1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร							
1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
3	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร						
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ						
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน						
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทางวิชาการ						
8	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด						
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร						
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง						
1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี						
2	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร						
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย						
4	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง						
5	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี						
6	ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
7	ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
8	ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถ จูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมี ประสิทธิภาพ						
9	ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน							
1	โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
2	โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบ แผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
3	โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน						
4	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อม ที่จะเปลี่ยนแปลง						
5	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน						
6	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของ ผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ						
7	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน						
8	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน						
9	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วย ความเสมอภาค						
2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู							
2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล							
2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวาง แผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการ จัดการเรียนรู้						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวาง แผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบใน การวัดและประเมินผล						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวาง แผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้าง เครื่องมือในการวัดและประเมินผล						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล						
2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล						
2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล						
2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือ วัดและประเมินผลแต่ละประเภท						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมใน การวัดและประเมินผล						
2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง							
2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์กับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง						
2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	5	5	5	5	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง						
2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้							
2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้						
2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการ เรียนรู้ได้						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้						
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการ วิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการ เรียนรู้						
2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร							
2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล การประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดย ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้						
2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการการเรียนรู้						
2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน						
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้						
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐานตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ						
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้						
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้						
3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู							
3.1 คุณภาพครู							
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล						
3	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล						
4	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท						
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล						
6	ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร						
7	ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง						
8	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา						
9	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้						
10	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน						
11	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง						
12	ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร						
13	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
14	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม						
15	ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้						

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	5	5	5	5	
3.2 คุณภาพผู้เรียน							
1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ						
2	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน						
3	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร						
4	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ						
5	ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน						
3.3 คุณภาพสถานศึกษา							
1	โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
2	โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา						
3	โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
4	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
5	โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง						
6	โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน						

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เฉลยรอบที่ 3 (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ประกอบกรวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางสาววรลักษณ์ อัจฉิชัย

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการ

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

วันที่ เดือน พ.ศ.

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งเป็นรอบสุดท้ายของการวิจัยระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนคำตอบ โดยอาจยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านในรอบที่ 2 มาคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคำถามแต่ละข้อเพื่อให้ท่านได้ทราบคำตอบของกลุ่มและคำตอบของท่านว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด เพื่อประกอบการพิจารณาการคงเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

วิธีการตอบ

1. เพื่อความเข้าใจตรงกันในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แสดงค่าสถิติจากการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

● หมายถึง ค่ามัธยฐานที่เป็นตัวแทนคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

★ หมายถึง ค่าระดับคะแนนที่เป็นคำตอบของท่านในรอบที่ 2

∪ หมายถึง ขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอยู่ในช่วงใด

2. การตอบคำถามของท่านในรอบนี้ ขอให้พิจารณาคำตอบของท่าน ซึ่งสามารถตัดสินใจได้ 2 กรณี คือ

2.1 การยืนยันคำตอบเดิม ท่านไม่ต้องทำเครื่องหมายใด ในกรณีที่เครื่องหมายทั้งสองอยู่ใกล้กันหรืออยู่ในช่องเดียวกันในขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แสดงว่าคำตอบของท่านใกล้เคียงหรือตรงกับคำตอบของกลุ่มแล้ว แต่ถ้าคำตอบเดิมของท่านตกอยู่นอกเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ (U) และท่านยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิมและไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ขอให้ท่านได้แสดงเหตุผลประกอบเพื่อยืนยันคำตอบเดิมของท่านไว้ด้วย

2.2 การเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ควรจะเป็น คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) ซึ่งเป็นคำตอบใหม่ในข้อนั้น ๆ ดังตัวอย่างในการตอบ

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ตอบอยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
ก	ผู้นิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	● ★ ☺					
ข	ผู้นิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	● ☺	✓		★		
ค	ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมตามความเหมาะสม	● ☺				★	ผู้นิเทศต้องมีแผนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน

คำอธิบาย

1. คำตอบข้อ ก แสดงว่า ในข้อนี้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสม และผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มด้วย
2. คำตอบข้อ ข แสดงว่า ในข้อนี้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสม และผู้ตอบมีความเห็นที่แตกต่างไปจากกลุ่มในรอบที่ 2 และต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบในรอบที่ 3 จึงทำเครื่องหมาย ✓ ซึ่งเป็นคำตอบใหม่ในขอบเขตของพิสัยระหว่างควอไทล์จึงไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผล
3. คำตอบข้อ ค แสดงว่า ในข้อนี้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมแต่ผู้ตอบมีความเห็นที่แตกต่างไปจากกลุ่มในรอบที่ 2 และยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิมในรอบที่ 3 ทั้งที่คำตอบอยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้ตอบจำเป็นต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาววรลักษณ์ อัจฉิชัย

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ตอบอยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม							
1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ							
1	ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★ ()					
2	ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★ ()					
3	ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★ ()					
4	ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ	★ ()					
5	ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★ ()					
6	ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★ ()					
1.2 บรรยากาศการนิเทศ							
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	★ ()					
2	โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	★ ()					
3	โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน	★ ()					
4	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน	★ ()					
5	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	★ ()					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
6	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	★)		6			
7	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการ นิเทศร่วมกัน	★)		7			
8	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน	★)		8			
9	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง	★)					
1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร							
1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★)					
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★)					
3	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	★)					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	★)					
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรใน โรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ	★)					
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ บุคลากรในโรงเรียน	★)					
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทาง วิชาการ	★)					
8	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา หลักสูตรการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด	★)					
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและ บุคลากร	★)					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	★)					
1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี	★)					
2	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร	★)					
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	★)					
4	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	★)					
5	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี	★)					
6	ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★)					
7	ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี	★)					
8	ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ	★)					
9	ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★)					
1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน							
1	โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★)					

ชื่อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	5	5	5	5	
2	โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา จนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศ แบบมีส่วนร่วม	★)					
3	โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	★)					
4	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง	★)					
5	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียนร่วมกัน	★)					
6	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึง คุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ	★)					
7	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การยอมรับ ซึ่งกันและกัน	★)					
8	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเชื่ออาทรต่อกัน	★)					
9	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและ ปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค	★)					
2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู							
2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล							
2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้	★)					
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล	★)					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผล	★)					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	★)					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	★)					
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	★)					
2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวเนื่องกับการวัดและประเมินผล	★)					
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	★)					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	★)					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	★)					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	★)					
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	★)					

ชื่อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล	★ C					
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	★ C					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	★ C					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	★ C					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	★ C					
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	★ C					

ชื่อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและ ประเมินผล	★ C					
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	★ C					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผล	★ C					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน เนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	★ C					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผล แต่ละประเภท	★ C					
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและ ประเมินผล	★ C					

ชื่อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง							
2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัด ของหลักสูตร	★)					
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตาราง วิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ ที่คาดหวัง	★)					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	★)					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	★)					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	★)					
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์กับข้อดี และข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสม	★)					
2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัด ของหลักสูตร	★)					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	★)					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	★)					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นการปฏิบัติจริง	★)					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	★)					
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของ เครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	★)					
2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	★)					
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้าง ตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง	★)					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับ เนื้อหา	★)					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับ กิจกรรมการเรียนรู้	★ C					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบ วิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	★ C					
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้าง ตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	★ C					
2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของ หลักสูตร	★ C					
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้าง ตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง	★ C					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา	★ C					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	★ C					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	★ (
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการ วัดและประเมินผลตามสภาพจริง	★ (
2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้							
2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหา คุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	★ (
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม	★ (
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย และขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	★ (
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่ สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	★ (
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบ มาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	★ (





ชื่อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการ วิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	★ C					
2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม	★ C					
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	★ C					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย และขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	★ C					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่ สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	★ C					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบ มาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	★ C					
2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	★ C					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำ เครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	★ C					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย และขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	★ C					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อ คำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ ได้	★ C					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้าง คลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	★ C					
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้าง เครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผล การวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้	★ C					
2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	★ C					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	★ C					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและ ขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	★ C					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างข้อคำถามที่ สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้	★ C					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างคลังข้อสอบ มาตรฐานในระดับโรงเรียนได้	★ C					
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้	★ C					
2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร							
2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวาง แผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	★ C					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการ นิเทศร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผล ของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้	★ C					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการ นิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการ เรียนรู้ที่ชัดเจนได้	★ C					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการ นิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับ เนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนัก ข้อสอบ	★ C					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการ นิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	★ C					
2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการ นิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและ สิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ ชัดเจน	★ C					

ชื่อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	★ C					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	★ C					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน	★ C					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	★ C					
2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	★ C					
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน	★ C					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมิน และสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ	★ 					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้าง ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	★ 					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้าง ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ใน การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	★ 					
2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ							
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้าง ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ เพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน	★ 					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความ เข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ วิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัด และประเมินผลของผู้เรียนได้	★ C					
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความ เข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่ สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนัก ข้อสอบ	★ C					
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความ เข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้	★ C					
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความ เข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำ ผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	★ C					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณครู							
3.1 คุณภาพครู							
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร	★)					
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล	★)					
3	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล	★)					
4	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท	★)					
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	★)					
6	ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร	★)					
7	ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	★)					
8	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา	★)					
9	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	★)					
10	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	★)					
11	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	★)					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
12	ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร	★)					
13	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	★)					
14	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	★)					
15	ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	★)					
16	ครูมีความพึงพอใจ ยินดี และต้องการรับการนิเทศ	★)					
3.2 คุณภาพผู้เรียน							
1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	★)					
2	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	★)					
3	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร	★)					
4	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	★)					
5	ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน	★)					
3.3 คุณภาพสถานศึกษา							
1	โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	★)					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					เหตุผลเฉพาะข้อที่ ตอบอยู่นอกขอบเขต พิสัยระหว่างควอไทล์
		5	4	3	2	1	
2	โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา	★ 😊					
3	โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	★ 😊					
4	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	★ 😊					
5	โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง	★ 😊					
6	โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน	★ 😊					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ลายมือชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

ภาคผนวก ฎ

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม
ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

**เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผู้วิจัย นางสาววรลักษณ์ อัจฉิชัย

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	ประธานกรรมการ
ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์	กรรมการ



คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
 2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงหนึ่งช่อง
 3. การสรุปผลการวิจัยเป็นการสรุปในภาพรวม ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวท่านแต่อย่างใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระ โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
 4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้
- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | เหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เหมาะสมมาก |
| 3 | หมายถึง | เหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายถึง | เหมาะสมน้อยที่สุด |

หรือ สามารถเลือกตอบแบบสอบถามโดยการสแกน QR-code ที่ส่งมาพร้อมนี้



ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้
นางสาววรลักษณ์ อัจฉริย์
นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. อายุ

- | | | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | น้อยกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> | 31-40 ปี |
| <input type="checkbox"/> | 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> | 51 ปี ขึ้นไป |

2. ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูวิชาการ
- ครูผู้สอน

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- | | | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | น้อยกว่า 10 ปี | <input type="checkbox"/> | 11-15 ปี |
| <input type="checkbox"/> | 16-20 ปี | <input type="checkbox"/> | 21 ปี ขึ้นไป |

4. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผน การนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบในการวัดและประเมินผล										
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผน การนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล										
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผน การนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ ต้องการวัดและประเมินผล										
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผน การนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและ ข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท										
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผน การนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล										
2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ											
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการวัดและประเมินผล										
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล										
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือใน การวัดและประเมินผล										
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและ ประเมินผล										
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน สร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือ วัดและประเมินผลแต่ละประเภท										

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผล										
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้าง เครื่องมือในการวัดและประเมินผล										
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการ วัดและประเมินผล										
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัด ของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท										
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่าง เหมาะสมในการวัดและประเมินผล										
2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง											
2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ											
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร										
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง										
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผน การนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับเนื้อหา										

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้										
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับผู้เรียน										
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของ เครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้าง เครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม										
2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ											
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร										
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง										
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับเนื้อหา										
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง										
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมกับผู้เรียน										
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้ สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง										

ชื่อ	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ											
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร										
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง										
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา										
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้										
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน										
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง										
2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ											
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร										
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง										

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับ โรงเรียนได้										
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ											
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและ ประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม										
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม										
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด ในการจัดการเรียนรู้ได้										
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับ โรงเรียนได้										
2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ											
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม										
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม										

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่ สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้										
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบ มาตรฐานในระดับโรงเรียนได้										
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและ ข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ											
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและ ประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม										
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม										
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัด และประเมินผลการเรียนรู้										
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการ จัดการเรียนรู้ได้										

ข้อ	รายการ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร										
4	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ										
5	ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน										
3.3 คุณภาพสถานศึกษา											
1	โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา										
2	โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา										
3	โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
4	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด										
5	โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง										
6	โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน										

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ฐ

คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Development of a Participatory Supervision Model for Enhancing Learning
Measurement and Evaluation Competency of Teachers in Primary Schools
under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast



วราลักษณ์ อางวิชัย
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู มุ่งหวังให้ คศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมมาเป็นแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้รวมถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียนสืบไป

คู่มือเล่มนี้ประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้คู่มือ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ แนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู คำแนะนำการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแหล่งข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นี้ จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เกิดประโยชน์ต่อ คศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถ และเป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพต่อไป

สารบัญ

เนื้อหา ตอนที่		หน้า
1	บทนำ	1
	หลักการและเหตุผล	1
	วัตถุประสงค์	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
	ข้อเสนอแนะการใช้คู่มือ	7
2	แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	8
	ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	8
	หลักการของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	9
	จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	10
	ความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	11
3	คำแนะนำการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา	13
	องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา	13
	การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา	15
4	ขอบเขตการประเมินและคำอธิบายระดับคุณภาพในการ ประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา	33

สารบัญ (ต่อ)

เนื้อหา	หน้า
<p>ขอบเขตการประเมินและค่าน้ำหนักคะแนน</p> <p>รายการประเมิน</p> <p>เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพ</p> <p>วิธีคำนวณระดับคุณภาพ</p>	<p>33</p> <p>35</p> <p>56</p> <p>56</p>
<p>บรรณานุกรม</p>	<p>60</p>
<p>ภาคผนวก</p> <p>แบบประเมินการดำเนินงานตามการพัฒนาารูปแบบการนิเทศ แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <p>แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p>	<p>63</p>

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปประเด็นการพิจารณา/น้ำหนักคะแนน	34
2	เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพ	57

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา.....	14
2	ขั้นตอนการใช้รูปแบบการนิเทศ.....	33

ตอนที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การสร้างความสามารถในการแข่งขันและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ “ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ” เพื่อการพัฒนาสถานประกอบการและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ให้จัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนตามความสนใจอย่างเต็มรูปแบบ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับ นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 108-118) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และ มีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย 1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 2) เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท 4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียและประชาคมโลก 6) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ 7) การสร้างระบบการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579, หน้า 8-9) และจากรายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) และผลการประเมิน PISA รอบปี 2018 จาก 79 ประเทศทั่วโลก พบว่า คะแนนการประเมิน PISA รอบปี 2018 ของประเทศไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในการสอบวัดความรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปเกี่ยวกับปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ว่ามีสาเหตุมาจากพฤติกรรมการสอนของครูเป็นหลัก ดังนั้น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ควรพัฒนาที่พฤติกรรมการสอนของครู โดย

การนิเทศการเรียนการสอนที่มีรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้เกิดการ พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยนำการนิเทศแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในกระบวนการ บริหารจัดการในโรงเรียน

สมรรถนะครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทาง ที่หน่วยงานทางการศึกษานำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติโดยมียุทธศาสตร์ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถ ปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่ง สมรรถนะครู หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และ ทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ หรือเป็นความสามารถของบุคคลที่เกิดจาก แรงผลักดันการจูงใจหรือการกระตุ้น การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวัง ดังนั้น บุคคล จะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลพอใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 15-31)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของ ส่วนราชการ สรุปได้ว่า ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1-2) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 27) ได้สังเคราะห์สมรรถนะของครู ไทยที่กำหนด

โดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักเลขาธิการ
 ครูสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ 16 ด้าน โดยด้านที่ 8 คือ
 สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล ประกอบด้วย 1) สามารถวัดและประเมินผลได้
 ตามสภาพความเป็นจริง 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
 วางแผนการสอน พัฒนาผู้เรียนและหลักสูตร และ 3) สามารถสร้างและหาคุณภาพ
 เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560, หน้า 47) ได้สรุป
 เกี่ยวกับ สมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 7 สมรรถนะ
 และหนึ่งในเจ็ดสมรรถนะดังกล่าว คือ สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนา
 คำนี้ถึงความแตกต่าง หลากหลายระหว่างบุคคล

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นสมรรถนะสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของ
 กระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งช่วยให้ครูได้ข้อมูลที่จะนำไปปรับปรุงการจัดการ
 การเรียนการสอน เป็นการสะท้อนให้เห็นคุณภาพของครูที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน
 เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการวัดและประเมินผลยังเป็นปัญหาที่ต้อง
 ได้รับการแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดและประเมินผลในระดับชั้น
 เรียน ที่ครูยังมีการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแนวทางการวัดและประเมินผลของ
 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น การใช้แบบทดสอบมากกว่าการวัดและประเมินตาม
 สภาพจริง การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมิน การขาดความมั่นใจในวิธีการประเมิน
 (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 19) เป็นต้น กล่าวได้ว่า การวัดและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่ง
 ของกระบวนการที่ได้รับความสำคัญในฐานะช่วยปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และตัดสิน
 ผลการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่
 ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ได้ดีที่สุดคือ ครูผู้สอน ในการประเมินผลการเรียนนั้นครูผู้สอนสามารถ
 กระทำได้ทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน
 โดยอาจใช้การประเมินความก้าวหน้าเพื่อทราบพัฒนาการและปรับปรุงการเรียนรู้ หรือ
 ประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของการเรียนรู้ของผู้เรียน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, หน้า
 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ครูผู้สอน
 จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย และ
 คุณธรรม โดยเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการกำหนดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และใช้สมรรถนะที่พัฒนาขึ้นเป็นกรอบในการสร้างตัวชี้วัดสมรรถนะ เพื่อเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะของครูในด้านดังกล่าวได้อย่างมีความเที่ยงตรง โดยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่ควรกำหนด คือ สมรรถนะของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพราะการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาของเยาวชนทั้งประเทศและเป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาระดับอื่น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษาของหน่วยงานและประเทศชาติ (ทีวดี มณีโชติ, 2554, หน้า 12) สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินโครงการนำร่องระดับชาติ กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การประเมินและการประกันในด้านการประเมินการเรียนรู้แนวใหม่ พบว่าครูยังใช้การประเมินการเรียนรู้แนวใหม่ไม่มากนัก มีครู จำนวนร้อยละ 60 เริ่มใช้การประเมินการเรียนรู้จาก การปฏิบัติกิจกรรมและผลการค้นคว้าของนักเรียน ครูยังขาดความรู้และมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในเรื่องรูปแบบและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 28) และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณี แกมเกต (2550, หน้า 25) เกี่ยวกับปัญหาการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน พบปัญหา คือ ครูขาดความรู้ในการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล สถานศึกษาขาดการใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและไม่ได้นำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีการฝึกอบรมครูในด้านการวัดและประเมินผลตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่าแม้ครูจะได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการอบรมพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงหลายครั้ง แต่ครูส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการวัดและประเมินผลแบบเดิมนั้นคือยังใช้เครื่องมือในการวัดผลการเรียนรู้ เช่น แบบทดสอบย่อย แบบทดสอบกลางภาค และแบบทดสอบปลายภาค เพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินผลด้านพุทธิพิสัยเพียงด้านเดียว และไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ (สุรติยาพร ทองอ่ำ, 2556, หน้า 3) จะเห็นได้ว่าบุคลากรในสถานศึกษายังให้ความสำคัญในการวัดและประเมินผลน้อยมาก โดยมีวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้านเดียว เครื่องมือและกระบวนการวัดผลยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน ขาดความมั่นใจในกระบวนการวัดและประเมินผล หากครูได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัด

และประเมินผลที่ถูกต้องตามแนวทางการวัดและประเมินผลจะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานมีผลต่อเนื่องและส่งผลดีต่อภาพรวมทั้งการวัดผลและการพัฒนาผู้เรียน

การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนโดยการร่วมมือของบุคลากรทั้งหมดภายในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษานั้น ๆ ย่อมส่งผลดีและต่อเนื่อง เนื่องจากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ ย่อมแก้ไขปัญหาคือตรงจุดแต่อาจเกิดความตึงเครียดหากเกิดการไม่ยอมรับซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ดังนั้นการได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอด้วยการนิเทศแบบมีส่วนร่วมซึ่งยึดหลักการ ชี้ให้เห็นหลักและวิธีการในการนิเทศ ให้การช่วยเหลือ สร้างการประสานสัมพันธ์ และให้กำลังใจ จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดขึ้นจากการนิเทศได้ (Glickman, Gordon and Ross Gordon, 1990) กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับ วิชนีย์ ทศตะ (2561, บทคัดย่อ) ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ขอบข่ายนิเทศภายในโรงเรียน 3) กระบวนการนิเทศแบบ NPSFE และ 4) ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ สำเร็จ ยุรัชัย (2560, หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม จะช่วยในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและจะมีส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับงานวิชาการให้สามารถขับเคลื่อน ก้าวหน้าและตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ได้ และ สอดคล้องกับ วันชัย อยู่ตรง (2557, หน้า 17) ที่กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่าเป็น กระบวนการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่ปฏิบัติในโรงเรียน โดยความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และเป็นวิธีการที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของ

ครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้สถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนซึ่งเป็นหลักในระบบการศึกษา

จากเหตุผลและความต้องการจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษา สนใจที่จะพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมุ่งเน้นให้ได้รูปแบบการสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูพัฒนาเทคนิคกระบวนการวัดและประเมินผลเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านนวัตกรรมทางการศึกษา คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ การออกแบบการวัดและประเมินผล ตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ผลัดกันทำหน้าที่เป็นทั้งผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศในคราวเดียวกัน

วัตถุประสงค์

คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศ ได้ศึกษาแนวคิด และเกิดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศ นำไปวางแผนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประโยชน์สำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศ สามารถนำคู่มือไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ด้วยตนเอง
2. ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศ สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาคุณภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการใช้คู่มือ

เพื่อให้การใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และตรงตามวัตถุประสงค์ จึงได้จัดทำข้อเสนอแนะในการใช้คู่มือดังต่อไปนี้

1. ก่อนใช้คู่มือ ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรศึกษารายละเอียดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบในรูปแบบและแนวทางการดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้ชัดเจน เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะทำให้การใช้คู่มือฉบับนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. ระหว่างการนิเทศตามรูปแบบนี้ ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศ สามารถบูรณาการการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนตามความเหมาะสม
3. การประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ควรเกิดจากความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู หรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็นต้น

ตอนที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

ธีระวัฒน์ คำชุ่ม (2552, หน้า 4) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติการณ์เทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน ในการเสนอข้อคิดเห็น การร่วมกันในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนและร่วมเจรจาตกลงในการวางแผนการนิเทศ โดยทุกคนมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

วิสัยภรณ์ บุญโยทยาน (2552, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และผู้วิจัยทำหน้าที่นิเทศซึ่งกันและกัน แบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อสะท้อนข้อมูลต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พนิดา มาแก้วสอง (2554, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบร่วมมือร่วมพัฒนาและร่วมกันปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

รุ่งรัชชาพร เวหะชาติ (2557, บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการนิเทศที่ให้ความสำคัญต่อการร่วมแก้ปัญหา ร่วมหาแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามวิถีประชาธิปไตยด้วยความเหมาะสมตามสถานการณ์ และยึดหลักการพึ่งพากันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานระหว่างผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาและผู้นิเทศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่เกิดจากการไว้ใจ การร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนรวมถึงการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 154–155) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครูผู้ปกครองตัวแทนชุมชนตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทนนักเรียนการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและ รับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

สุจินต์ ดาววิระกุล (2544, หน้า 35) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่มหรือของกลุ่ม (Group Action) อันเป็นผลมาจากความรู้สึกผูกพันของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ามาร่วมเพื่อพิทักษ์ ประโยชน์ของเขาและในขณะเดียวกันก็ได้ประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วยการมีส่วนร่วมจึงเป็น สิ่งจำเป็น

ทิพวรรณ จันทรสติธย์ (2546, หน้า 13–19) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครูผู้ปกครองตัวแทนชุมชนตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทน นักเรียนการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและ รับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

รุ่งรัชชาพร เวหะชาติ (2557, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า เป็นกรนิเทศที่ให้ความสำคัญต่อการรวมแก้ปัญหา ร่วมหาแนวทางในการ ดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามวิถีประชาธิปไตยด้วยความเหมาะสมตาม สถานการณ์ และยึดหลักการพึ่งพากันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ชมพูนุช โยธี (2558, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ประกอบด้วย 14 ด้าน คือ 1) ด้านการให้คำปรึกษาแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทาง วิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการ วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 6) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 7) ด้านการ บริหารงานบุคคล 8) ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก 9) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 10) ด้านการศึกษาอบรมครูประจำการ 11) ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ 12) ด้านการ จัดบริการพิเศษแก่ครู 13) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ 14) ด้านการประเมิน การสอน

อามีเนาะ สาเล็ง (2560, หน้า 1,229-1,242) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ ผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จโดยจะได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ เป็นการนิเทศที่ให้ความสำคัญต่อการร่วมแก้ปัญหา ร่วมหาแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามวิถีประชาธิปไตยด้วยความเหมาะสมตามสถานการณ์ และยึดหลักการพึ่งพากันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครูผู้ปกครองตัวแทนชุมชนตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทนนักเรียนที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

สังต์ อุทรานันท์, 2548, หน้า 12-13) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาคน 2) เพื่อพัฒนางาน 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

พนิดา มาแก้วสอง (2554, หน้า 63) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารและการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการทางประชาธิปไตย เคารพในความสามารถ ความอิสระเชิงวิชาการ ความรับผิดชอบตามหน้าที่และบทบาทของตนเอง มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพของกระบวนการเรียนการสอนและทำให้นักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตของระบบโรงเรียนเกิดประสิทธิผล

สาชานะห์ บินมะอูง และคณะ (2561, หน้า 32) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาได้จัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามความต้องการของหลักสูตรและนโยบายการจัดการศึกษาแห่งชาติ การมีส่วนร่วมในการนิเทศจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เรียนรู้ร่วมกันและเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ เป็นวิธีการทางประชาธิปไตยโดยเคารพในความสามารถ ความอิสระเชิงวิชาการ ความรับผิดชอบตามหน้าที่ และบทบาทของตนเอง มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพของกระบวนการเรียนการสอนและช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาได้จัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของระบบโรงเรียน เกิดประสิทธิผล

ความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า การนิเทศมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในหลายด้าน โดยสามารถอธิบายถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากนโยบายของรัฐบาล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิรูปการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะการทำงานของครูในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีด้านดิจิทัล เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
2. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคือโรงเรียนหรือสถานศึกษา
3. การเจริญก้าวหน้าของศาสตร์วิชาความรู้ ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
4. การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับว่าสามารถพัฒนางานได้ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง
5. การจัดการศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมี การควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

6. การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาการทำงาน
ของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝน
ตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง

7. ครูยังต้องได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน การนิเทศการศึกษามีความ
จำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

8. การพัฒนาครูให้ทันสมัย การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครู
เป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความจำเป็นของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ การช่วยเหลือครู
ให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาเทคนิคการสอน การทำงาน เพื่อให้ผู้เรียน
เกิดการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานคาดหวังไว้ อันจะทำให้การจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ของครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและก่อให้เกิดประโยชน์
แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่โดย ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน
กระบวนการนิเทศทุกขั้นตอนความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
เช่น ผู้บริหาร ครู หรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็นต้น

ตอนที่ 3

คำแนะนำการดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการ
วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา

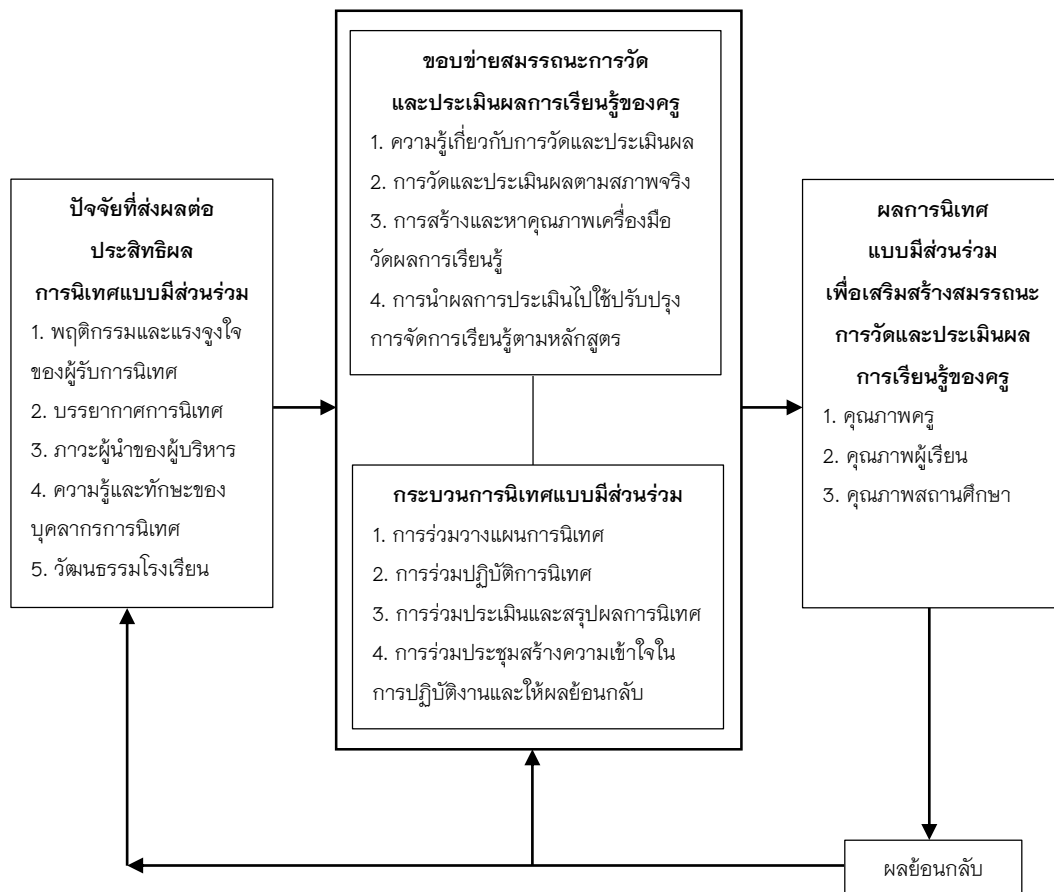
รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1. ปัจจัยที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม 2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ของครู 3. กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ 4. ผลการนิเทศแบบมีส่วน
ร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
 - 1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ
 - 1.2 บรรยากาศการนิเทศ
 - 1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ
 - 1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน
2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย
 - 2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล
 - 2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
 - 2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
 - 2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
3. กระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
 - 3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ
 - 3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ
 - 3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ
 - 3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล

ย้อนกลับ

4. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

- 4.1 คุณภาพครู
- 4.2 คุณภาพผู้เรียน
- 4.3 คุณภาพสถานศึกษา



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา

รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

ดังนั้น การดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพตามรูปแบบซึ่งเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาและก่อให้เกิดกรนิเทศแบบมีส่วนร่วม บุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำสำหรับองค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ

พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ หมายถึง การกระทำที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้ผู้รับการนิเทศมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ อาจเกิดขึ้นเองจากความต้องการของผู้รับการนิเทศหรือมาจากสิ่งเร้าภายนอก ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน

การสร้างพฤติกรรมและแรงจูงใจให้กับผู้รับการนิเทศ ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ จะต้องผลักดันหรือกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศมีพฤติกรรมและคุณลักษณะ ดังนี้

1.1.1 ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.1.2 ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.1.3 ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.1.4 ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ

1.1.5 ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.1.6 ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศ
แบบมีส่วนร่วม

1.2 บรรยายภาคการนิเทศ

บรรยายภาคการนิเทศ หมายถึง สภาพแวดล้อมระหว่างการนิเทศที่เอื้อต่อการ
ดำเนินการนิเทศ ช่วยให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศมีความพึงพอใจต่อกัน เปิดใจ มีส่วนร่วมมี
ความสัมพันธ์อันดี มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ช่วยใน
การรวบรวมและสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันให้ตรงตาม
วัตถุประสงค์ของการนิเทศ

ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนควรร่วมกันจัด
หรือสร้างให้มีบรรยายภาคการนิเทศ ดังนี้

1.2.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.2.2 โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่าง ๆ

ในการปฏิบัติงาน

1.2.3 โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน

1.2.4 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีการ
ปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน

1.2.5 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน
มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

1.2.6 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.2.7 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟัง
ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน

1.2.8 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน
มีความพึงพอใจต่อโรงเรียน

1.2.9 ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน
มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่น จูงใจ ช่วยเหลือครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการในการจัดการศึกษา ตลอดจนพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวัดและประเมินผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต้องแสดงพฤติกรรม ดังนี้

- 1.3.1 ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.3.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.3.3 ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
- 1.3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 1.3.5 ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็ม

ความสามารถ

- 1.3.6 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน
- 1.3.7 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.3.8 ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด
- 1.3.9 ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร
- 1.3.10 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ

ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศ เช่น คศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ครูผู้สอน มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนครูในด้านารวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

การดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศจะต้องมีความรู้และทักษะ ดังนี้

- 1.4.1 ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี
- 1.4.2 ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร
- 1.4.3 ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
- 1.4.4 ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- 1.4.5 ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน แบบต่าง ๆ เป็นอย่างดี
- 1.4.6 ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.4.7 ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี
- 1.4.8 ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
- 1.4.9 ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ระเบียบแบบแผน ความประพฤติที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ที่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้การยอมรับและพร้อมปฏิบัติร่วมกัน

การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรร่วมกันสร้างแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้การยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- 1.5.1 โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.5.2 โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 1.5.3 โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน
- 1.5.4 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
- 1.5.5 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

1.5.6 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียน และโรงเรียนเป็นสำคัญ

1.5.7 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

1.5.8 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน

1.5.9 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค

2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างและออกแบบเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่ตรงตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละระดับชั้น ประกอบด้วย

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามกระบวนการทางการวัดและประเมินผล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควร มีกระบวนการในการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดังนี้

2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

2.1.1.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้

2.1.1.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล

2.1.1.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

2.1.1.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

2.1.3.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและ ประเมินผล

2.1.3.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของ เครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

2.1.3.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่าง เหมาะสมในการวัดและประเมินผล

2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับ

2.1.4.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล

2.1.4.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การวัดและประเมินผล

2.1.4.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

2.1.4.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ที่ต้องการวัดและประเมินผล

2.1.4.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดี และข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

2.1.4.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล

2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ และการรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ โดยดำเนินการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลที่ได้มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรมีกระบวนการในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนากระบวนการในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

2.2.1.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2.2.1.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

2.2.1.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

2.2.1.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.1.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2.1.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์กับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

2.2.2.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2.2.2.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่
คาดหวัง

2.2.2.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

2.2.2.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่
เน้นการปฏิบัติจริง

2.2.2.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2.2.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของ
เครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

2.2.3.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย
สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2.2.3.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการ
เรียนรู้ที่คาดหวัง

2.2.3.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

2.2.3.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับ
กิจกรรมการเรียนรู้

2.2.3.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน
ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2.3.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับ

2.2.4.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2.2.4.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง

2.2.4.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

2.2.4.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.4.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.2.4.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและ ข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการ ออกแบบและวางแผนในการสร้างเครื่องมือวัดผลและเกณฑ์การให้คะแนนที่ สอดคล้องกับการประเมินผลตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร ผู้นิเทศ ผู้รับการ นิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรมีกระบวนการในการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อการ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ดังนี้

2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

2.3.1.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.1.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.1.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.1.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้

2.3.1.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

2.3.1.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

2.3.2.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.2.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.2.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.2.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้

2.3.2.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

2.3.3.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม

2.3.3.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม

2.3.3.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.3.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการ เรียนรู้ได้

2.3.3.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

2.3.3.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน ประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผล การวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับ

2.3.4.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัด และประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.4.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไป ใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3.4.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขต ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.3.4.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับ ตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้

2.3.4.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานใน ระดับโรงเรียนได้

2.3.4.6 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุม สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล แต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการ เรียนรู้

2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการวิเคราะห์และพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตรที่ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร อย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศควรมีกระบวนการในการ นิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตร ดังนี้

2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ

2.4.1.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล การประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อ วิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2.4.1.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล การวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกัน วางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้

2.4.1.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล การประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้

2.4.1.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้นเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ

2.4.1.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ

2.4.2.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2.4.2.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน

2.4.2.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้นเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ

2.4.2.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน

2.4.2.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกัน นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ

2.4.3.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2.4.3.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน

2.4.3.3 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ

2.4.3.4 นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้

2.4.3.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ

2.4.4.1 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2.4.4.2 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้

2.4.4.3 นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่

สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนด
น้ำหนักข้อสอบ

2.4.4.4 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล
การประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจ
ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้

2.4.4.5 ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผล
การประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจ
ในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการ
ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ของครู

ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการ
เรียนรู้ของครู หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง ศึกษานิเทศก์
ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำให้ครูมีสมรรถนะในการวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้าน ดังนี้

3.1 คุณภาพครู

คุณภาพครู หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้แก่
ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตร
กำหนด การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
การออกแบบการเรียนรู้และการออกแบบเครื่องมือหรือวิธีการในการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน และธรรมชาติวิชาที่แตกต่างกัน
การประเมินความก้าวหน้า แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน พฤติกรรมของครูที่
สะท้อนว่ามีคุณภาพ มีดังนี้

3.1.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร

3.1.2 ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและ
ประเมินผล

3.1.3 ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

- 3.1.4 ครูมีความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท
- 3.1.5 ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล
- 3.1.6 ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร
- 3.1.7 ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- 3.1.8 ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา
- 3.1.9 ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้
- 3.1.10 ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
- 3.1.11 ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- 3.1.12 ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
- 3.1.13 ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 3.1.14 ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 3.1.15 ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3.2 คุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่เกิดจากผลของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้ ครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์การเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยประเมินจากการมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คิดเป็น ทำเป็น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดี คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย

3.2.1 ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.2.2 ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2.3 ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร

3.2.4 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.2.5 ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน

3.3 คุณภาพสถานศึกษา

คุณภาพสถานศึกษา หมายถึง ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครู ต่อการนิเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนจนเกิดความสำเร็จ ได้แก่ ความรู้สึกชอบ พอใจหรือความคิดที่ดีของครูที่มีต่อพฤติกรรมและวิธีการนิเทศของผู้นิเทศ ทำให้พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ร่วมใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพตามที่ได้รับนิเทศ คุณภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.3.1 โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.3.2 โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา

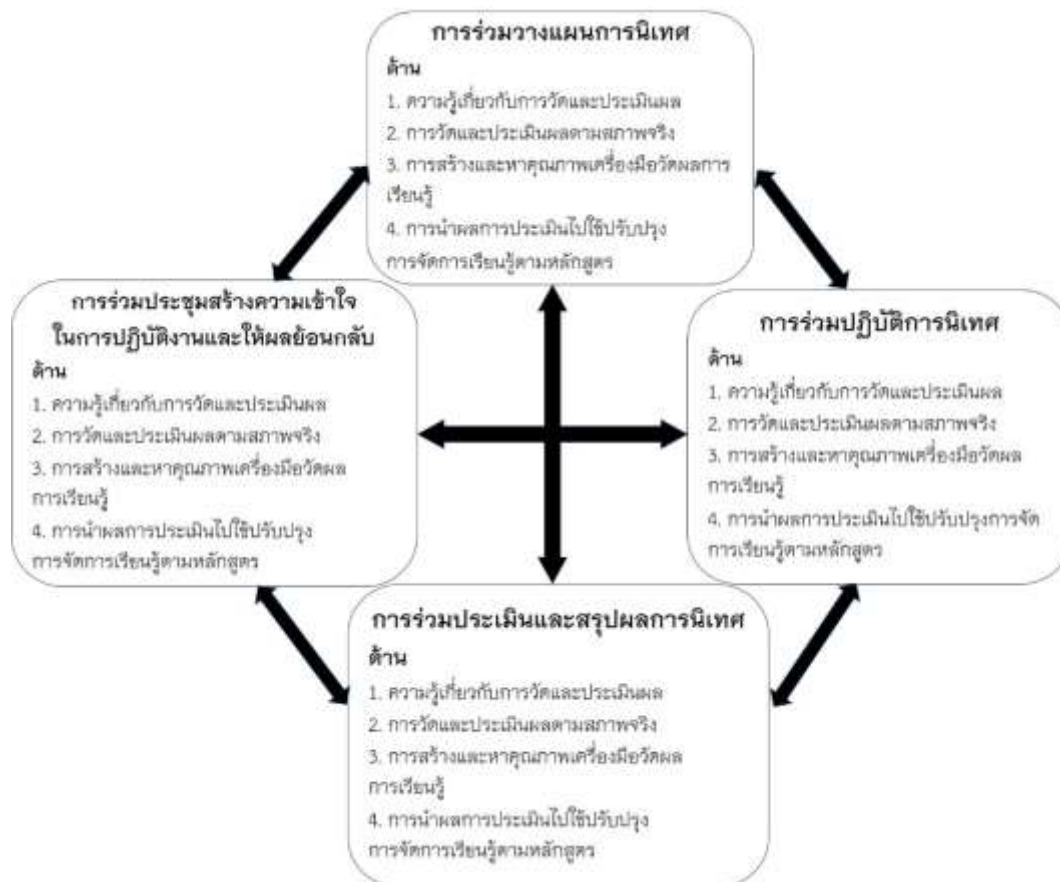
3.3.3 โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.4 โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3.5 โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง

3.3.6 โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน

สรุปแนวทางการดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการใช้รูปแบบการนิเทศ

ตอนที่ 4

ขอบเขตการประเมินและคำอธิบายระดับคุณภาพในการประเมิน การใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ขอบเขตการประเมินและค่าน้ำหนักคะแนน

การประเมินคุณภาพการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นการพิจารณาและค่าน้ำหนักคะแนน ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปประเด็นการพิจารณา/น้ำหนักคะแนน

ที่	องค์ประกอบ	ประเด็นการพิจารณา/ น้ำหนักคะแนน
1.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	
1.1	พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ	4
1.2	บรรยากาศการนิเทศ	4
1.3	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4
1.4	ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ	4
1.5	วัฒนธรรมโรงเรียน	4
	รวม	20
2.	ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูและกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม	
2.1	ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล	
2.1.1	การร่วมวางแผนการนิเทศ	4
2.1.2	การร่วมปฏิบัติการณ์นิเทศ	4
2.1.3	การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ	4
2.1.4	การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ	4

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ประเด็นการพิจารณา/ น้ำหนักคะแนน
2.2	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	
2.2.1	การร่วมวางแผนการนิเทศ	4
2.2.2	การร่วมปฏิบัติการนิเทศ	4
2.2.3	การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ	4
2.2.4	การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับ	4
2.3	การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	
2.3.1	การร่วมวางแผนการนิเทศ	4
2.3.2	การร่วมปฏิบัติการนิเทศ	4
2.3.3	การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ	4
2.3.4	การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับ	4
2.4	การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร	
2.4.1	การร่วมวางแผนการนิเทศ	4
2.4.2	การร่วมปฏิบัติการนิเทศ	4
2.4.3	การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ	4
2.4.4	การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับ	4
	รวม	64
3.	ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ของครู	
3.1	คุณภาพครู	4
3.2	คุณภาพผู้เรียน	4
3.3	คุณภาพสถานศึกษา	4
	รวม	12
	รวมประเด็นพิจารณา/น้ำหนักคะแนนทั้งหมด	96

รายการประเมิน

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (5 ตัวบ่งชี้ 20 คะแนน)

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

คำอธิบาย

พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ หมายถึง การกระทำที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้ผู้รับการนิเทศมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ อาจเกิดขึ้นเองจากความต้องการของผู้รับการนิเทศหรือมาจากสิ่งเร้าภายนอก ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 2) ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 3) ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 4) ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ
- 5) ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 6) ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 บรรยากาศการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

คำอธิบาย

บรรยากาศการนิเทศ หมายถึง สภาพแวดล้อมระหว่างการนิเทศที่เอื้อต่อการดำเนินการนิเทศ ช่วยให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศมีความพึงพอใจต่อกัน เปิดใจ มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อันดี มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ช่วยในการรวบรวมและสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

ประเด็นพิจารณา

- 1) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 - 2) โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่างๆในการปฏิบัติงาน
 - 3) โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน
 - 4) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน
 - 5) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
 - 6) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - 7) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน
 - 8) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อโรงเรียน
 - 9) ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง
- เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1-3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ	ดำเนินการ 6-7 ข้อ	ดำเนินการ 8-9 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (น้ำหนัก 4 คะแนน)

คำอธิบาย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่น จูงใจ ช่วยเหลือครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการในการจัดการศึกษา ตลอดจนพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวัดและประเมินผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 3) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
- 4) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 5) ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็ม

ความสามารถ

- 6) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน
- 7) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 8) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและ

ประเมินผลตามตัวชี้วัด

- 9) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร
- 10) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุกคน

ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1-3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ	ดำเนินการ 6-7 ข้อ	ดำเนินการ 8-10 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

คำอธิบาย

ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศ เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ครูผู้สอน มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนครูในด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี
- 2) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร
- 3) ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัด

และประเมินผลที่หลากหลาย

4) ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

5) ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน แบบต่างๆเป็นอย่างดี

6) ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

7) ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี

8) ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

9) ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1-3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ	ดำเนินการ 6-7 ข้อ	ดำเนินการ 8-9 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน (น้ำหนัก 4 คะแนน)

คำอธิบาย

วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ระเบียบแบบแผน ความประพฤติที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ที่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้การยอมรับและพร้อมปฏิบัติร่วมกัน

ประเด็นพิจารณา

- 1) โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 2) โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
- 3) โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน
- 4) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
- 5) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน
- 6) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ

- 7) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน
- 8) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- 9) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วย

ความเสมอภาค

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1-3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ	ดำเนินการ 6-7 ข้อ	ดำเนินการ 8-9 ข้อ

2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู (4 ประเด็น 16

ตัวบ่งชี้ 64 คะแนน) ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

คำอธิบาย

ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามกระบวนการทางการวัดและประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรมีกระบวนการในการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้
- 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล
- 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล
- 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล
- 5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล

2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล

2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล

2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล

5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท

6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ประเด็นที่ 2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

คำอธิบาย

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ และการรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ โดยดำเนินการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลที่ได้มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรมีกระบวนการในการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากระบวนการในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อวิเคราะห์กับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการ สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง

5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศ เพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศ เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือ ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร

2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา

4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผล ย้อนกลับ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร
 - 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 - 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา
 - 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้
 - 5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน
 - 6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
- เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ประเด็นที่ 2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

คำอธิบาย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบและวางแผนในการสร้างเครื่องมือวัดผลและเกณฑ์การให้คะแนนที่สอดคล้องกับการประเมินผลตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควรมีกระบวนการในการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้
- 5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้
- 6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้
- 5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้
- 5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้
- 5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้

6) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

ประเด็นที่ 2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

คำอธิบาย

การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการวิเคราะห์และ พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ควร มีกระบวนการในการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้

4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ

5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ

4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน

5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน

2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน

3) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ

4) นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้

5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ (น้ำหนัก 4 คะแนน)

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน
- 2) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้
- 3) นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ
- 4) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้
- 5) ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ

3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู (3 ตัวบ่งชี้ 12 คะแนน)

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 คุณภาพครู (น้ำหนัก 4 คะแนน)

คำอธิบาย

คุณภาพครู หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้แก่ ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครอบคลุมตามที่หลักสูตรกำหนด การพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบการเรียนรู้และการออกแบบเครื่องมือหรือวิธีการในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน และธรรมชาติวิชาที่แตกต่างกัน การประเมินความก้าวหน้า แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน

ประเด็นพิจารณา

- 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร
- 2) ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล
- 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล
- 4) ครูมีความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท
- 5) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล
- 6) ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร
- 7) ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- 8) ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา
- 9) ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้
- 10) ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

11) ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

12) ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตร

13) ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

14) ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

15) ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

16) ครูมีความพึงพอใจ ยินดี และต้องการรับการนิเทศ

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-8 ข้อ	ดำเนินการ 9-12 ข้อ	ดำเนินการ 13-16 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 คุณภาพผู้เรียน (น้ำหนัก 4 คะแนน)

คำอธิบาย

คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่เกิดจากผลของ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้ ครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์การเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยประเมิน จากการมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีเหตุผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คิดเป็น ทำเป็น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดี

ประเด็นพิจารณา

- 1) ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม กับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร
- 4) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

5) ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับ
ความสามารถของผู้เรียน

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3 ข้อ	ดำเนินการ 4-5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 คุณภาพสถานศึกษา (น้ำหนัก 4 คะแนน)

คำอธิบาย

คุณภาพสถานศึกษา หมายถึง ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของครู
ต่อการนิเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนจนเกิดความสำเร็จ ได้แก่
ความรู้สึกรับชอบ พอใจหรือความคิดที่ดีของครูที่มีต่อพฤติกรรมและวิธีการนิเทศของ
ผู้นิเทศ ทำให้พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ร่วมใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ
ตามที่ได้รับการนิเทศ

ประเด็นพิจารณา

- 1) โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา
- 2) โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของ
สถานศึกษา
- 3) โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 5) โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง
- 6) โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับตัวบ่งชี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน
ดำเนินการ 1 ข้อ	ดำเนินการ 2 ข้อ	ดำเนินการ 3-4 ข้อ	ดำเนินการ 5-6 ข้อ

เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพ

เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพ

เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้ ดังนี้

$$\frac{\text{ผลการประเมินการนิเทศแบบมีส่วนร่วม} + \text{เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและ} + \text{ประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน} + \text{ประถมศึกษา}}{\text{ผลรวมของผลการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้}} = \frac{\text{จำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด}}{\text{จำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด}}$$

ตาราง 2 เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับคุณภาพ
ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.74	ปรับปรุง
ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ระหว่าง 1.75 – 2.74	พอใช้
ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ระหว่าง 2.75 – 3.49	ดี
ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ระหว่าง 3.50 – 4.00	ดีมาก

โดยยึดหลักเกณฑ์ตามแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2550, หน้า 92)

วิธีการคำนวณระดับคุณภาพ

ตัวบ่งชี้จะระบุเกณฑ์มาตรฐานเป็นข้อๆ กำหนดเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้มี 4 ระดับ มีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 4 การประเมินจะนับจำนวนข้อและระบุว่าผลการดำเนินงานได้กี่ข้อ ได้คะแนนเท่าใด กรณีที่ไม่ดำเนินการใดๆ หรือดำเนินการไม่ครบที่จะได้ 1 คะแนน ให้ถือว่าได้ 0 คะแนน

ตัวอย่างที่ 1 สมมติว่ามีเกณฑ์การประเมิน 4 ตัว จะกำหนดเป็น 4 ระดับ มีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 4 สามารถคำนวณโดยเอาจำนวนข้อเกณฑ์การประเมินหารด้วยจำนวน เกณฑ์การประเมินทั้งหมดคูณด้วยจำนวนระดับคะแนนเต็ม เช่น

ถ้าเกณฑ์การประเมิน 1 ข้อ คำนวณได้ดังนี้

$$= \frac{\text{จำนวนข้อเกณฑ์การประเมิน} \times \text{จำนวนระดับคะแนนเต็ม}}{\text{จำนวนเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}$$

$$= \frac{1 \times 4}{4} = 1 \text{ เอามาเทียบเป็น 1 คะแนน}$$

ถ้าเกณฑ์การประเมิน 2 ข้อ คำนวณได้ดังนี้

$$= \frac{\text{จำนวนข้อเกณฑ์การประเมิน} \times \text{จำนวนระดับคะแนนเต็ม}}{\text{จำนวนเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}$$

$$= \frac{2 \times 4}{4} = 2 \text{ เอามาเทียบเป็น 2 คะแนน}$$

ตัวอย่างที่ 2 สมมติว่ามีเกณฑ์การประเมิน 5 ตัว จะกำหนดเป็น 4 ระดับ มีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 4 สามารถคำนวณโดยเอาจำนวนข้อเกณฑ์การประเมินหารด้วยจำนวน เกณฑ์การประเมินทั้งหมดคูณด้วยจำนวนระดับคะแนนเต็ม เช่น

ถ้าเกณฑ์การประเมิน 1 ข้อ คำนวณได้ดังนี้

$$= \frac{\text{จำนวนข้อเกณฑ์การประเมิน} \times \text{จำนวนระดับคะแนนเต็ม}}{\text{จำนวนเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}$$

$$= \frac{1 \times 4}{5} = 0.8 \text{ เอามาเทียบเป็น 1 คะแนน}$$

ถ้าเกณฑ์การประเมิน 2 ข้อ คำนวณได้ดังนี้

$$= \frac{\text{จำนวนข้อเกณฑ์การประเมิน} \times \text{จำนวนระดับคะแนนเต็ม}}{\text{จำนวนเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}$$

$$= \frac{2}{5} \times 4 = 1.6 \quad \text{เอามาเทียบเป็น 2 คะแนน}$$

ถ้าเกณฑ์การประเมิน 3 ข้อ คำนวณได้ดังนี้

$$= \frac{\text{จำนวนข้อเกณฑ์การประเมิน} \times \text{จำนวนระดับคะแนนเต็ม}}{\text{จำนวนเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}$$

$$= \frac{3}{5} \times 4 = 2.4 \quad \text{เอามาเทียบเป็น 2 คะแนน}$$

ถ้าเกณฑ์การประเมิน 4 ข้อ คำนวณได้ดังนี้

$$= \frac{\text{จำนวนข้อเกณฑ์การประเมิน} \times \text{จำนวนระดับคะแนนเต็ม}}{\text{จำนวนเกณฑ์การประเมินทั้งหมด}}$$

$$= \frac{4}{5} \times 4 = 3.2 \quad \text{เอามาเทียบเป็น 3 คะแนน}$$

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2559). *แผนการพัฒนาศึกษากระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ฉัตรชัย หวังมีจงมี. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียนรู้ เปลี่ยนสมรรถนะ. *Journal of HR intelligence*, 12(2), 47
- ชมพูนุช โยธี. (2558). *การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิวัดต์ มณีโชติ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะ ตัวชี้วัด และเครื่องมือวัดด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธีระวัฒน์ คำชุ่ม. (2552). *การนิเทศแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนห้วยชมภู เขตพื้นที่การศึกษาเขียงราย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พนิดา มาแก้วสอง (2554). *การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาห้องสมุดมีชีวิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งรัชชาพร เวหะชาติ. (2557). *การนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: เทมการพิมพ์
- วันชัย อยู่ตรง. (2557). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วรรณี แกมเกตุ. (2550). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผู้เรียน ในการประเมินผู้เรียนแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชนีย์ ทศตะ. (2561). *การพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิสัยภรณ์ บุญโยทยาน (2552). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงัด อุทรานันท์. (2548). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สุจินต์ ดาววีระกุล. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านชนบทการประกวดหมู่บ้านดีเด่นระดับจังหวัดของจังหวัดนครสวรรค์ประจำปี พ.ศ. 2527. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรติยาพร ทองอ่ำ. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำหรับครูในสังกัดเทศบาลนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำเร็จ ยूरชัย และคณะ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 17(3), 39-47.
- อัญชลี ธรรมะวิทีกุล. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา. เข้าถึงได้จาก http://53010515009g4.blogspot.com/2012/01/blog-post_30.html
4 กันยายน 2563.
- อามีเนาะ สาเล็ง. (2560). การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สาชานะห์ ปินมะอง และคณะ. (2561). การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการสอนอ่าน
เชิงวิพากษ์สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.

Boyatzis, R.E. (1982). *The Competency Manager : A Model of Effective Performance*.
New York : John Wiley & Sons.

Briggs, T.H. and Justman, J. (1952). *Improving Instruction Through Supervision*.
New York : Macmillan.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York:
Harper Collins.

Glicman. C. D. (1990). *Supervision of Instruction*. (2nd ed.). Boston : Allyn and Bacon.

Harris, M.M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. New York : Prentice–Hall.

Hirsch, P. (1990). *Development Dilemmas in Rural Thailand*. Singapore : Oxford
University Press. Ltd.

Keeves, P. J. (1988). *Model and Model Building. Educational Research,
Methodology And Measurement: An International Handbook*. Oxford:
Pergamon Press.

ภาคผนวก

แบบประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศแบบมีส่วนร่วม					
1.1 พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ					
1	ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
2	ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
3	ผู้รับการนิเทศสมัครใจเข้าร่วมการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
4	ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ				
5	ผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทของตนในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
6	ผู้รับการนิเทศมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
รวมคะแนน					
1.2 บรรยากาศการนิเทศ					
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน				
2	โรงเรียนมีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเครื่องมือต่างๆในการปฏิบัติงาน				
3	โรงเรียนมีความพร้อมของงบประมาณในการดำเนินงาน				
4	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน				
5	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน				
6	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
7	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมีการแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน				
8	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อโรงเรียน				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
9	ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง				
รวมคะแนน					
1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
1	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
3	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร				
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน				
5	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ				
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน				
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและเป็นผู้นำทางวิชาการ				
8	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด				
9	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร				
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง				
รวมคะแนน					
1.4 ความรู้และทักษะของบุคลากรการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี				
2	ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่ตรงตามหลักสูตร				
3	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย				
4	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง				
5	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน แบบต่างๆเป็นอย่างดี				
6	ผู้นิเทศมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
7	ผู้นิเทศมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังบุคคลอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นอย่างดี				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
8	ผู้นิเทศมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถจูงใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ				
9	ผู้นิเทศมีประสบการณ์ในการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
รวมคะแนน					
1.5 วัฒนธรรมโรงเรียน					
1	โรงเรียนมีค่านิยมและความเชื่อที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
2	โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
3	โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน				
4	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง				
5	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน				
6	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ				
7	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การยอมรับซึ่งกันและกัน				
8	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเอื้ออาทรต่อกัน				
9	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค				
รวมคะแนน					
2. ขอบข่ายสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู					
2.1 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล					
2.1.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการวัดและประเมินผล				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท				
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล				
รวมคะแนน					
2.1.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท				
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล				
รวมคะแนน					
2.1.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท				
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล				
รวมคะแนน					
2.1.4 การร่วมประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท				
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล				
รวมคะแนน					
2.2 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง					
2.2.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน				
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม				
รวมคะแนน					

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
2.2.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน				
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง				
รวมคะแนน					
2.2.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน				
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง				
รวมคะแนน					
2.2.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเนื้อหา				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง				
รวมคะแนน					
2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้					
2.3.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้				
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
รวมคะแนน					
2.3.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้				
รวมคะแนน					
2.3.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
รวมคะแนน					
2.3.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการจัดการเรียนรู้ได้				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างคลังข้อสอบมาตรฐานในระดับโรงเรียนได้				
6	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภทจากผลการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
รวมคะแนน					

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
2.4 การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร					
2.4.1 การร่วมวางแผนการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนมาร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัดในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันวางแผนการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
รวมคะแนน					
2.4.2 การร่วมปฏิบัติการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันดำเนินการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
รวมคะแนน					
2.4.3 การร่วมประเมินและสรุปผลการนิเทศ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการวิเคราะห์ แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียน				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด จุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศมาปรับปรุงการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้				
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมกันประเมินและสรุปผลการนิเทศเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
รวมคะแนน					
2.4.4 การร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับ					
1	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์เป้าหมายและสิ่งที่ต้องการวัดให้ออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน				
2	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อวิเคราะห์แปลความ และตีความจากผลการวัดและประเมินผลของผู้เรียนได้				
3	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาที่จะจัดทำข้อสอบที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดจุดเน้น เป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ในการกำหนดน้ำหนักข้อสอบ				
4	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจนได้				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
5	ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศร่วมกันนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรโดยร่วมประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและให้ผลย้อนกลับเพื่อนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
รวมคะแนน					

3. ผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

3.1 คุณภาพครู					
1	ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและระเบียบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตรงตามหลักสูตร				
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล				
3	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในเนื้อหาที่ต้องการวัดและประเมินผล				
4	ครูมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบในข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผลแต่ละประเภท				
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในการวัดและประเมินผล				
6	ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร				
7	ครูสามารถสร้างตารางวิเคราะห์พฤติกรรมให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง				
8	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา				
9	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้				
10	ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
11	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับพฤติกรรมและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง				
12	ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตร				
13	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
14	ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม				
15	ครูสามารถนำผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูมาปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้				
รวมคะแนน					
3.2 คุณภาพผู้เรียน					
1	ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ				
2	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม กับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน				
3	ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลตรงตามตัวชี้วัดในหลักสูตร				
4	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ				
5	ผู้เรียนได้รับการประเมินผลตรงตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับ ความสามารถของผู้เรียน				
รวมคะแนน					
3.3 คุณภาพสถานศึกษา					
1	โรงเรียนมีครูและบุคลากรที่มีความเป็นเอกภาพในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา				
2	โรงเรียนมีรูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของ สถานศึกษา				
3	โรงเรียนมีบุคลากรที่สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4	โรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด				

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพ			
		4	3	2	1
5	โรงเรียนมีเครือข่ายภายในด้านการนิเทศที่เข้มแข็ง				
6	โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสาธารณชน				
รวมคะแนน					
คะแนนเฉลี่ย					
สรุประดับคุณภาพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ๗

แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ



แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน

ผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

สังกัด

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ
แบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การประเมิน

- 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ด้านรูปลักษณ์ของคู่มือ					
1.1 ความสวยงามของปก					
1.2 ความเหมาะสมของขนาดรูปลักษณ์					
1.3 ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษร					
1.4 ความถูกต้องของการพิมพ์					
2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
ตอนที่ 1 บทนำ					
1.1 หลักการและเหตุผล					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					
1.2 วัตถุประสงค์					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					
1.4 ข้อเสนอแนะการใช้คู่มือ					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบมีส่วนร่วม					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					
ตอนที่ 3 คำแนะนำการดำเนินการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ตอนที่ 4 ขอบเขตการประเมินและคำอธิบายระดับคุณภาพในการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา					
1.1 ขอบเขตการประเมินและค่านำหนักคะแนน					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					
1.2 รายการประเมิน					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					
1.3 เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพ					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					
1.4 วิธีการคำนวณระดับคุณภาพ					
1) ความชัดเจน เข้าใจง่ายของภาษา					
2) ความครอบคลุมของเนื้อหา					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

(.....)

..... / /

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววราลักษณ์ อาจวิชัย
วัน เดือน ปีเกิด	11 กรกฎาคม 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	146 หมู่ 4 ตำบลหนองแวง อำเภอบ้านแพวง จังหวัดนครพนม 48140
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนาขาคำพอก ตำบลหนองแวง อำเภอบ้านแพวง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2546	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านแพวงพิทยาคม อำเภอบ้านแพวง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2552	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน (แขนงวิชาการพัฒนาหลักสูตรและการสอนวิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านขวังคลีชูชาติ ตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2554	ครู อันดับ คศ.1-คศ.3 โรงเรียนบ้านขวังคลีชูชาติ ตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2561	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร