

การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยใช้แบบจำลองคานอ

A needs assessment of the high school teachers for measurement and evaluation learning skill using kano model

สิทธิเดช ชมจันทร์¹ อุไร จักษ์ตรึงมงคล² กาญจนา ตระกูลวรกุล³

Sittidach Chomjan¹ Urai Chaktrimongkhon² Kanjana Trakoonvorakun³

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการการประเมิน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

Student at Srinakharinwirot University. Master of Science (Evaluation Methodology)

Educational and Psychological Test Bureau

Corresponding author, E-Mail: sittidach@suriyothai.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Assistant Professor, Ph.D., Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University

E-Mail: urai@g.swu.ac.th

³ อาจารย์ ดร. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Lecturer, Ph.D., Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University

E-Mail: kanjanatr@g.swu.ac.th

Received: July 20, 2021; Revised: July 22, 2022; Accepted: April 11, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 3 ประการคือ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบจำลองคานอ 2) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู และ 3) เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู การวิเคราะห์หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบจำลองคานอ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ผลการประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบจำลองคานอ จำนวน 25 ข้อ อยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นที่ดึงดูดใจ (Attractive) มีจำนวน 17 รายการ รายการที่มีผลการประเมินความต้องการจำเป็นอยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นมิติเดียว (One-dimensional) มีจำนวน 8 รายการ 2) สาเหตุความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สาเหตุหลักที่ครูมีความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้ เนื่องจากครูขาดความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล ครูไม่เข้าใจหลักการประเมิน และขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการตรวจสอบอัตนัยและเกณฑ์การประเมิน 3) แนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูนั้น จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวครูเพียงอย่างเดียว ยังต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาจากโรงเรียน โดยนโยบายหรือแนวทางจากผู้อำนวยการโรงเรียน

ฝ่ายวิชาการ งานวัดและประเมินผล งานพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการ ผู้บริหาร ร่วมกับฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ล่วงหน้า มีการตรวจสอบจากบุคลากรที่มีความสามารถในด้านการวัดและประเมินผลก่อนเปิดภาคเรียนในแต่ละปี โรงเรียนควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล จัดผู้เชี่ยวชาญที่มีความเข้าใจเชิงลึกเฉพาะบริบทของการจัดการศึกษามาให้คำปรึกษาในลักษณะการวิพากษ์และให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบจำลองคานา ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ความต้องการจำเป็นมิติเดียว ความต้องการจำเป็นที่ดึงดูดใจ

Abstract

The objectives of this research were 1) to assess the essential needs of teachers' learning measurement and evaluation skills using the Kano model, 2) to analyze the causes of essential needs of teachers' learning measurement and evaluation skills, and 3) to search for guidelines for teacher development on teacher learning measurement and evaluation skills. The research instrument was a questionnaire on the essential needs to develop teachers' learning measurement and evaluation skills. Research methods were divided into 3 phases as follows: phase 1 Essential Needs Analysis Using the Kano Model, phase 2 Analysis of the Cause of Essential Needs, and Phase 3 Finding guidelines for developing essential needs. The results of the research concluded that: 1) The results of the essential needs assessment used the 25-item Kano model. There were 17 items of attractive essential needs. There were 8 items in the list of essential needs assessment results in the one-dimensional category. 2) The 3 main causes of essential needs of teachers' learning measurement and evaluation skills were due to teachers' lack of understanding of measurement and evaluation, lack of understanding of evaluation principles, and lack of understanding of subjective scoring principles and assessment criteria. And 3) The efficiency of approaches for teachers developing on measurement and evaluation of learning depends not only on teachers but also the supports and development from school. Policy or guidelines from the school director, academic department, measurement and evaluation team, personnel development team in academics, administrators, together with the academic department encourage teachers to plan, measure and evaluate learning in advance. There is an examination by personnel who have the ability to measure and evaluate before the beginning of each semester each year. Schools should provide forums to exchange learning about measurement and evaluation and to provide experts with in-depth understanding of the context of education to provide critical and constructive feedback.

Keywords: A needs assessment using Kano model, Measurement and evaluation learning skill, One-dimensional needs, Attractive needs

บทนำ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูจากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 1.2) การจัดการที่ดี 1.3) การพัฒนาตนเอง 1.4) การทำงานเป็นทีม 1.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2.) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2) การพัฒนาผู้เรียน 2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 2.5) ภาวะผู้นำครู 2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สำหรับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ทักษะในการกำหนดค่าเป็นตัวเลขให้กับสิ่งต่าง ๆ และตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก บุคคลที่ใช้ทักษะนี้ในกระบวนการเรียนการสอนมากที่สุด ได้แก่ ครู ไม่ว่าจะเป็นการวัดและประเมินผลรายจุดประสงค์การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลระหว่างภาคเรียน และการวัดและประเมินผลสิ้นปีการศึกษา เป็นต้น

สภาพปัญหาของการวัดและประเมินผลของครูไม่สอดคล้องนโยบายด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงและครูได้รับการพัฒนาด้านเทคนิคการประเมินผลไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ (โชติกา ภาชีผล, 2559) กล่าวว่าครูยังใช้รูปแบบการวัดและประเมินผล โดยใช้แบบทดสอบ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพียงอย่างเดียว ขาดสารสนเทศในการแนะนำเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพหรือระดับความสามารถของการประเมินหรือทักษะของการประเมินที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (สุวิมล ร่องวาณิช, 2546; โชติกา ภาชีผล, 2559) และสภาพที่ควรจะเป็นมีอยู่จำนวนน้อย อีกทั้งยังพบงานวิจัยที่ครอบคลุมความสามารถของครูครบ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีจำนวนน้อยเช่นกัน (กัลย์วิสาข์ ธาราวร และ กมลวรรณ ตังชนกานนท์, 2559) ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้กับวงการทางการศึกษา

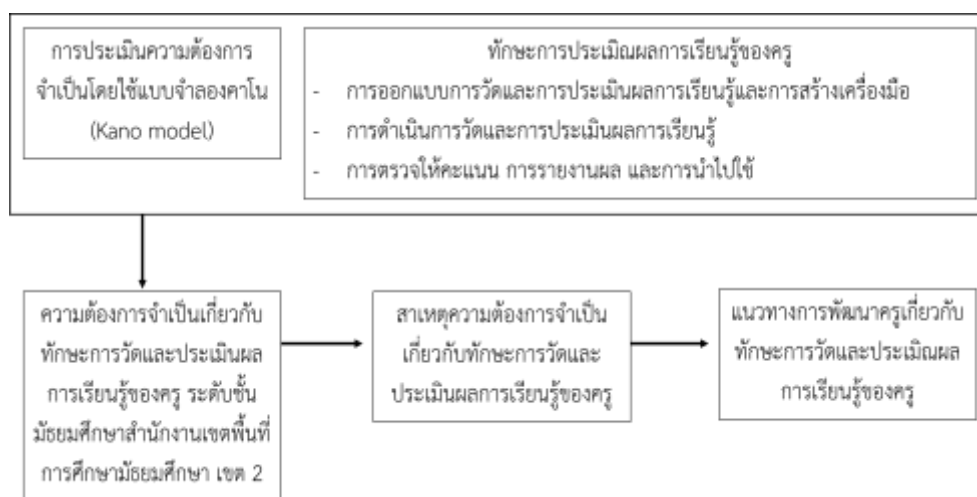
จากสภาพปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีจำนวนน้อย ซึ่งส่วนใหญ่ใช้การวิเคราะห์แบบการประยุกต์พีเอ็นไอ (PNImodified) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นที่น่าสนใจคือ แบบจำลองคาโน และมีงานวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้แบบจำลองคาโนมาใช้กับวงการศึกษามีน้อย ซึ่งแบบจำลองคาโน มีทั้งวิธีดั้งเดิมและวิธีใหม่ (Arefi, Heidari, Morkani, & Zandi, 2012; Sulisworo & Siswanto, 2019; Ku & Shang, 2020; กัลย์วิสาข์ ธาราวร และ กมลวรรณ ตังชนกานนท์, 2559; ศุภิสรา พวงทอง, 2561) แต่ยังไม่เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแบบจำลองคาโนมาใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง รูปแบบการวัดและ

ประเมินผลการเรียนรู้ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งมีวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จะให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบจำลองคาโน
2. เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู
3. เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และระยะที่ 3 การเสนอแนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของครู ตลอดจนแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นตามแบบจำลองคาโน 2) กำหนดนิยามเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จากคู่มือแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการสร้างเครื่องมือ ด้านการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการตรวจให้คะแนน การรายงานผล และการนำผลไปใช้ และ 3) สร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่เป็นข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 1 คือแบบสอบถามความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ผลโดยใช้แบบจำลองคาโนสามารถประเมินค่าความต้องการจำเป็นออกเป็น

3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นที่จำเป็นต้องมี (Must be) 2) ความต้องการจำเป็นมิติเดียว (One-dimensional) และ 3) ความต้องการจำเป็นที่ดึงดูดใจ (Attractive) ตามเกณฑ์การประเมินผลของ (Rejeb, Morel, & Boly, 2008)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ ตอวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) ใช้การสนทนากลุ่ม (focus group) กับครูผู้สอนซึ่งเป็นตัวแทนจาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนถึงประเด็นสาเหตุของความ ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ประเด็นจากการสนทนากลุ่ม (focus group) เกี่ยวกับสาเหตุความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อให้ได้สาเหตุของความ ต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็นของความ ต้องการ

ระยะที่ 3 การค้นหาแนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ ตอวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) นำผลในระยะที่ 1 และสาเหตุในระยะที่ 2 มากำหนดประเด็นสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็น 2) นำประเด็นจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็นของความ ต้องการ

สรุปผลการวิจัย

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบจำลองคาโน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการสร้างเครื่องมือ 2) ด้านการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 3) ด้านการตรวจให้คะแนนการรายงานผล และการนำผลไปใช้ สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบจำลองคาโน จำนวน 25 ข้อ อยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นที่ดึงดูดใจ (Attractive) มีจำนวน 17 รายการ ได้แก่ 1) วางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ล่วงหน้าตลอดปีการศึกษา 2) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรและหลักการวัดและประเมินผลด้วยตนเอง 3) สร้างแบบทดสอบตามจุดมุ่งหมายของการทดสอบ 4) จัดทำผังการทดสอบตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 5) การตรวจทานแบบทดสอบด้านภาษาโดยผู้อื่น 6) การออกข้อสอบตรงตามผังการทดสอบที่สร้างขึ้นทุกประเด็น 7) การจัดให้ครูที่สอนในวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันทบทวนข้อสอบ 8) การวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบหลังจากนำไปทดลองใช้กับนักเรียน 9) วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 10) ประเมินผลงานจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) 11) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล เช่น การประเมินผ่านคอมพิวเตอร์ 12) เลือกใช้วิธีการประเมินมากกว่า 1 วิธี 13) การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง 14) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบที่เป็นแบบเขียนตอบอย่างละเอียดหรือการให้คะแนนแบบแบ่งส่วน 15) การบอกข้อปรับปรุงของนักเรียนเป็นรายบุคคล 16) การแนะนำวิธีการพัฒนาข้อบกพร่องจากครูให้แก่ นักเรียน และ 17) จัดระบบซ่อมเสริมให้แก่ นักเรียนที่ไม่ผ่านการทดสอบ และรายการที่มีผลการประเมินความต้องการจำเป็นอยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นมิติเดียว (One-dimensional) มีจำนวน 8 รายการ ได้แก่ 1) ออกแบบให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอนครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย 2) ออกข้อสอบแบบปลายเปิดเพื่อวัดทักษะการคิด 3) ทดสอบผู้เรียนเพิ่มเติมนอกเหนือจากการทดสอบกลางภาคเรียนและปลายภาคเรียน เช่น การทดสอบย่อย 4) แจ้งเกณฑ์การให้คะแนนผลงานแบบรูบริกส์ให้นักเรียนทุกคนทราบ 5) รายงานผลการทดสอบย่อยประจำบทและผลการทดสอบกลางและปลายภาคให้นักเรียนทราบ

อย่างสม่ำเสมอ 6) รายงานผลการทดสอบให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 7) รายงานผลการเปรียบเทียบคะแนนนักเรียนกับคะแนนเฉลี่ยในห้องเรียน และ 8) ปรับแผนการสอนหรือวิธีการสอนจากผลการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน

2. สาเหตุความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สามารถสรุปผล โดยแบ่งเป็นรายด้าน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการสร้างเครื่องมือ สาเหตุที่ครูมีความต้องการในด้านนี้ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล ครูมีภาระงานมาก และโรงเรียนไม่มีผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของครูในด้านนี้ครูจึงละเลยไม่ปฏิบัติ ครูไม่ได้วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการทดสอบ อันเนื่องมาจากครูมีความเคยชินกับสร้างแบบทดสอบตามเนื้อหาของบทเรียนเพื่อตัดสินผลเท่านั้น ครูไม่เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษา ขาดความรู้ความเข้าใจในการสร้างแบบทดสอบ รวมทั้งไม่ได้ศึกษาตัวอย่างแบบทดสอบมาตรฐานเพื่อให้ได้ตัวอย่างของการใช้ภาษาในแบบทดสอบ ครูแต่ละคนต่างออกข้อสอบของตัวเอง เพราะสะดวกไม่ยุ่งยาก ไม่เสียเวลา จากที่กล่าวมา อาจส่งผลต่อคุณภาพของข้อสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และครูออกข้อสอบตามความเข้าใจของตนเอง ไม่ได้มีการประเมินว่าข้อสอบยากหรือง่ายเกินไปหรือไม่

2. ด้านการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สาเหตุที่ครูมีความต้องการในด้านนี้ เนื่องจากครูมีภาระงานมาก เมื่อทำการสอบย่อยแล้ว ครูจะต้องตรวจข้อสอบ ใช้เวลามากกว่าการสอบปลายภาคและกลางภาคที่มีฝ่ายวัดผลดำเนินการตรวจข้อสอบบางส่วนให้ เช่น ข้อสอบปรนัยโดยการตรวจใช้คอมพิวเตอร์ จนทำให้ครูละเลยการทดสอบย่อยประจำหน่วย ครูมีความเข้าใจว่าการสอบปลายภาคสำคัญที่สุด และการทดสอบประจำหน่วยย่อย ๆ ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ครูไม่เข้าใจหลักการประเมินอย่างอื่นนอกจากการทดสอบ ไม่เข้าใจหลักการและการสร้างเกณฑ์ในการประเมินด้วยแฟ้มสะสมผลงาน ครูประเมินนักเรียนด้านความรู้โดยใช้วิธีทดสอบเพียงอย่างเดียว เพราะเป็นวิธีที่คุ้นเคย สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือได้ง่าย การต้องใช้วิธีประเมินหลาย ๆ วิธีทำให้เสียเวลา ยุ่งยาก หรืออาจจะขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินวิธีอื่น ๆ และในการวัดและประเมินบางครั้ง นักเรียนไม่สามารถสะท้อนคิดในผลงานของตนเอง ไม่เห็นคุณค่าและระดับคุณภาพของผลงานที่แท้จริง หากครูเป็นผู้ตัดสินผลงานเพียงผู้เดียว

3. ด้านการตรวจให้คะแนน การรายงานผล และการนำผลไปใช้ สาเหตุที่ครูมีความต้องการในด้านนี้ เนื่องจากครูตรวจคะแนนงานโดยขาดความเที่ยงเพราะไม่มีเครื่องมือเกณฑ์การประเมิน เพราะขาดความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือ ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการตรวจสอบอรรถนัยและเกณฑ์การประเมิน ครูมีภาระงานมาก จนทำให้ไม่มีเวลาตรวจข้อสอบและรายงานผลการสอบให้นักเรียนรับทราบ หรือครูอาจหลงลืมจนทำให้ไม่ได้ทดสอบย่อยประจำบทและรายงานผลการสอบ ครูเห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก เสียเวลา เพราะมีภาระงานมาก อีกทั้งการรายงานผลให้ทุกฝ่ายทราบนั้น จะต้องมีการตรวจสอบจากฝ่ายวิชาการก่อน จะเป็นการสร้างภาระให้กับครูผู้สอนและผู้ตรวจสอบ ครูไม่ได้วิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพราะไม่มีเวลา ครูมีภาระงานมาก และครูสร้างแผนการสอนโดยอิงจากคู่มือครูที่สร้างมานานมากแล้ว และไม่มีปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ สร้างแผนการสอนโดยยึดความสะดวกของผู้สอน

3. แนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สามารถสรุปผล โดยแบ่งเป็นรายด้าน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการสร้างเครื่องมือ มีแนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้ ผู้บริหาร ร่วมกับฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ล่วงหน้า มีการตรวจสอบจากบุคลากรที่มีความสามารถในด้านการวัดและประเมินผลก่อนเปิดภาคเรียนในแต่ละปี ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ครูได้กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวัดมีความตรงและความเที่ยงควรมีการตรวจสอบมนทัศน์ที่คาดเคลื่อนในการประเมินการเรียนรู้ของครูหรือควรมีผู้ประเมินภายนอกที่มาสสะท้อนคิดกระบวนการประเมินเพื่อให้วิธีการประเมินการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในช่วงแรกอาจมีการจัดสรรบุคลากรด้าน

การวัดและการประเมินผลเข้ามาช่วยครูในการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล โรงเรียนควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ประเด็นการวัดทั้ง 3 ด้าน ซึ่งครูควรวิเคราะห์ให้เป็นว่า รายวิชาหรือเนื้อหาใดควรวัดและประเมินผลด้านใด ทั้งนี้อาจมีรายวิชาที่ไม่ได้มีสถานการณ์ที่สอนให้มีทักษะพิสัย จึงไม่สามารถประเมินทักษะพิสัยได้ แต่ถ้ารายวิชานั้นมีครบทั้ง 3 ด้านก็สามารถทำได้ตามความต้องการจำเป็น โรงเรียนควรให้อิสระครูในการสร้างแบบทดสอบตามจุดมุ่งหมายของการทดสอบ แต่ทั้งนี้ควรมีนโยบายชัดเจนว่ารายวิชาใดหรือเนื้อหาใดจะใช้จุดมุ่งหมายแบบประเมินความก้าวหน้าหรือสรุปผล หรืออาจนำแบบทดสอบเดิมมาใช้เป็นฐานในการปรับเปลี่ยนการสร้างข้อสอบ โดยการวิเคราะห์ข้อสอบนั้นว่าสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายใด หากยังไม่ครบถ้วนก็ค่อยดำเนินการออกข้อสอบหรือทดสอบด้วยวิธีการอื่น ๆ เพิ่มเติม ขอให้การวัดผลครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการทดสอบ

โรงเรียนควรจัดผู้เชี่ยวชาญที่มีความเข้าใจเชิงลึกเฉพาะบริบทของการจัดการศึกษา และลักษณะครู ตลอดจนภาระหน้าที่ครู มาให้คำปรึกษาในลักษณะการวิพากษ์และให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ แนะนำแนวทางที่เป็นทางเลือกการปฏิบัติโดยเน้นการไม่เพิ่มงานครูให้มากขึ้นใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ต่อยอดจากงานเดิม โดยเพิ่มเติมข้อสอบหรือการวัดผลที่ยังไม่ตรงกับตัวชี้วัด และ 2) เริ่มต้นใหม่ในปีการศึกษาต่อไป โดยใช้ช่วงก่อนปิดเทอมเป็นการเริ่มต้นการทำงาน ปิดเทอมเป็นการปรับให้สมบูรณ์ และสามารถใช้ในการปีการศึกษาถัดไป ทั้งนี้อาจเสนอทางเลือกให้แต่ละวิชาและระดับชั้นมีโอกาสเลือกทางเลือกที่ไม่เหมือนกันได้ หรือเสนอทางเลือกอื่นที่เหมาะสม

โรงเรียนควรเพิ่มการพัฒนาครูในด้านการตรวจข้อสอบแบบปลายเปิดด้วย และควรพัฒนาครูในการพัฒนาการให้คะแนนแบบรูบริกส์ การพัฒนาควรอยู่ในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job training) มากกว่าการอบรมแบบบรรยายเนื้อหา และควรทำความเข้าใจกับครูก่อนว่า การออกข้อสอบปลายเปิดเพื่อวัดการคิดควรให้น้ำหนักความสำคัญระดับใด และกำหนดข้อสอบปลายเปิดที่มีจำนวนข้อไม่มากแต่สามารถวัดได้หลายแบบของการคิด จะลดภาระการออกข้อสอบ สำหรับประเด็นการให้คะแนน ควรมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกส์ของส่วนกลางให้นำไปปรับใช้ และสามารถใช้ร่วมกันได้ จะทำให้ง่ายต่อการคิดใหม่เองทั้งหมด ฝ่ายวัดและประเมินผลควรมีการจัดระบบการดำเนินการตรวจทานด้านภาษา อาจจะเป็นรูปแบบทีมงานส่วนกลางของฝ่ายวิชาการ หรือครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือข้ามสาระกันก็ได้ หรือโรงเรียนควรใช้สื่อออนไลน์ในการสำรวจคำศัพท์ที่ครูใช้สับสนหรือไม่เป็นทางการโดยให้ครูกรอกข้อมูลเข้ามาในระบบออนไลน์ที่แชร์ข้อมูลร่วมกัน แล้วจัดเวทีแลกเปลี่ยนเพื่อตกลงการใช้คำศัพท์เฉพาะที่ตกลงกันเพื่อลดความสับสน นอกจากนี้หากพบว่า คำใดที่สับสนหรือมีข้อสงสัยอาจใช้แบบตรวจสอบรายการให้ครูประเมินตนเองก่อนและผู้อื่นมาตรวจอีกครั้งใช้การสุ่มตรวจในระยะเริ่มต้น ในโอกาสถัดไปหากมีเวลามากพอให้ทำทั้งระบบ

โรงเรียนควรจัดกิจกรรมการประชุมปฏิบัติ (Workshop) ในลักษณะเอางานที่ทำมาเป็นอย่างยิ่งในการอบรมซึ่งเป้าหมายของการอบรมจะต้องได้ชิ้นงานที่ปรับปรุงจากเดิม และมีข้อสอบที่ตรงกับผังข้อสอบเพิ่มขึ้น โดยก่อนการอบรมควรทำข้อตกลงเป้าหมายของครูแต่ละคนว่าจะสำเร็จภายในการประชุมปฏิบัติ (Workshop) แค่นั้น โรงเรียนควรเริ่มนำร่องกับบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อน ทั้งนี้อาจยืดหยุ่นว่ายังไม่จำเป็นต้องทำทุกคน ทำเฉพาะคนที่พร้อมก่อน เพื่อให้เห็นผลการทำงานที่สำเร็จหรือไม่สำเร็จด้วยปัญหาใด แล้วค่อยออกแบบการทำงานทั้งระบบโดยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาทั้งนี้แต่ละกลุ่มสาระมีอิสระในการเริ่มนำร่องการทำงานด้วยเป้าหมายและวิธีการต่างกันก็ได้ แต่ควรกำหนดระยะเวลาปลายทางที่เท่ากันเช่น 2 ปี จะใช้ระบบนี้ทุกคน และโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย แต่ต้องเน้นประโยชน์การนำไปใช้ กล่าวคือ การรายงานผล (Report) จากการวิเคราะห์ข้อสอบควรได้ภายใน 3 วันหลังจากการสอบ และการรายงานผล (Report) รายงานเฉพาะที่จำเป็นและตัดสินใจได้ว่า ใช้ได้ หรือควรปรับตรงไหน เช่น ปรับตัวลงบางตัวใหม่ให้ระบุตัวลงเลยเพื่อช่วยให้ครูทำงานง่ายและสามารถต่อยอดเป็นคลังข้อสอบ

2. ด้านการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีแนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้ สนับสนุนให้ทุกรายวิชาดำเนินการแบบนี้ สำหรับครูที่รู้สึกไม่พึงพอใจอาจจะให้ดำเนินการที่ละเล็กละน้อย หรือควรรักษาปัจจัยสาเหตุรายบุคคล และโรงเรียนควรให้ครูเลือกว่า วิชาของตนมีจุดมุ่งหมายการประเมินและการวัดผลแบบใด (Formative evaluation) หรือการประเมินแบบสรุป (Summative evaluation) หากเน้นจุดมุ่งหมายแรกก็สละน้อยมากและลดปริมาณหรืออาจไม่สอบ final แต่ใช้ประเมินผลงานอื่นแทนได้ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการของโรงเรียนออกนโยบายการประเมินเพื่อการพัฒนาและให้น้ำหนักความสำคัญของการพัฒนาการมากกว่าการตัดเกรดแบบอิงมาตรฐานด้วย ทั้งนี้ขึ้นกับธรรมชาติวิชาและบริบทผู้เรียน เช่น ในปีนี้ผู้เรียนค่อนข้างเรียนอ่อน ขาดแรงจูงใจ ควรประเมินจากพัฒนาการที่ละเล็กละน้อย มากกว่าการตั้งเป้าหมายแบบมาตรฐาน

โรงเรียนควรเริ่มให้ครูทำแฟ้มสะสมงานของตนเองโดยยึดหลักการสะท้อนผลการเรียนรู้และไม่ยุ่งยาก ทำง่าย เช่น การใช้โปรแกรมหรือแอปช่วยทำงานให้ง่ายขึ้น ทั้งนี้ให้เน้นประเมินตนเอง ชื่นชม และหาจุดที่พัฒนาสะท้อนคิด ผลการทำงานในอนาคต โดยต้องทำสม่ำเสมอได้ แล้วให้ครูลองนำไปใช้กับนักเรียน โดยครูจะมีประสบการณ์ว่าจะทำอย่างไรให้ช่วยต่อการเก็บผลงานที่เยอะและประเมินจากสิ่งใด โรงเรียนควรวิเคราะห์กลุ่มครูที่ไม่สนใจและปรับเปลี่ยนได้ง่ายใหม่ ใช้เวลานานไหม หากใช้เวลานานมาก อาจต้องให้ครูใช้ระบบการทำงานเดิมก่อนสำหรับกลุ่มนี้ แต่เพิ่มภาระในด้านที่ครูถนัดมากขึ้น นอกจากนี้หากจำเป็นต้องพัฒนาอาจใช้วิธีจับคู่การทำงานเพื่อสอนงาน และแนะนำงานร่วมกัน ครูที่เข้าไปช่วยควรได้รับรางวัลหรือแรงจูงใจสนับสนุน โรงเรียนควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การวัดผล และให้เสนอว่า หากไม่ใช้แบบทดสอบใช้อย่างอื่นแทน จะวัดผลได้หรือไม่โดยที่ค่อย ๆ พัฒนาเครื่องมือกลางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทุกวิชาได้ หรือกำหนดเป้าหมายการทำงานว่าในแต่ละปีจะใช้วิธีการประเมินที่ยังไม่เคยใช้มาแทนการทดสอบ แต่ต้องคำนึงถึงบริบทนักเรียน และลักษณะวิชา โรงเรียนควรให้ครูประเมินตนเองในการทำงานและใช้ประโยชน์จากผลประเมินตนเอง แล้วค่อยไปถ่ายทอดกับนักเรียนโดยฝึกลบ ๆ ให้ประเมินตนเองอย่างไม่เป็นทางการก่อน นอกจากนี้ควรเริ่มต้นการทำงานทั้งโรงเรียน โดยให้นักเรียนฝึกประเมินตนเอง แล้วครูควรสะท้อนผลจากการใช้คำถามให้เด็กคิดแบบง่าย ๆ ก่อน

3. ด้านการตรวจให้คะแนน การรายงานผล และการนำผลไปใช้ มีแนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้ โรงเรียนควรนำร่องเกณฑ์การให้คะแนนบางเรื่องก่อน ยังไม่ควรทำทุกเรื่อง เน้นเรื่องง่าย ๆ เพื่อให้ครูรู้จักวิธีสร้างและนำไปใช้ หรืออาจกำหนดให้ครูมีเกณฑ์การให้คะแนนในหัวข้อที่ต่างกันแล้วนำมารวมกัน เพื่อให้ครูสามารถนำไปประยุกต์เป็นของตนเองได้ โรงเรียนควรจัดวิทยากรมาทำตัวอย่างให้ดูโดยใช้ตัวอย่างจากโรงเรียน และร่วมกันทำให้เสร็จในช่วงอบรมเพื่อเอาไปใช้ได้เลย และให้ครูทำเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดผลงานหลังอบรมที่นำชิ้นงานนั้นไปใช้ได้ อาจไม่สมบูรณ์แบบแต่ให้เริ่มต้นที่จะมีร่างหรือนำร่องก่อน โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีรายงานผล โดยใช้งานง่ายแบบเป็นเทมเพลต เช่น ส่งผลทางไลน์ และใช้ระบบห้องเรียนออนไลน์กูเกิล (Google classroom) หรือระบบออนไลน์อื่น ๆ ที่สะดวก

โรงเรียนควรพิจารณาการรายงานผลเฉพาะเรื่องที่สำคัญ ไม่มีจำนวนมาก เอาเฉพาะจุดเน้นผู้เรียน เช่น เน้นเก่ง การคิด ก็รายงานด้านการคิดให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ทั้งนี้ระบบการรายงานต้องมีเทคโนโลยีมาช่วยครู ตั้งแต่การจัดเก็บผลการวัด และรายงานผล โรงเรียนควรจัดเวลาให้ครูสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการเรียน โดยใช้คำถามเดียวที่สำคัญ ที่กระตุ้นการคิดของครู ให้ทำโดยใช้เวลาไม่นาน แต่ทำบ่อย ๆ ซึ่งเชื่อมโยงกับการวางแผนการสอนของครูด้วย จะได้แทรกกับการทำงานของครู ทั้งนี้โรงเรียนต้องสนับสนุนเวลาว่างที่ไม่กระทบต่อสมดุลชีวิตการทำงานครู โรงเรียนควรใช้วิธีสั่งการให้ทำเพราะเป็นสิ่งสำคัญมากที่ครูต้องรู้จักเด็ก แต่อาจลดการวัดผลลง เพื่อลดงานครู อันนี้เป็นหน้าที่สำคัญ ดังนั้น ควรใช้การสั่งการและติดตามเอาจริงจังของผู้บริหาร โรงเรียนควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้เรียนของครู หรือมีที่ปรึกษาให้แก่ครูในการหาวิธีพัฒนานักเรียน หรือโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย และให้ครูกับนักเรียนได้มีโอกาสคุยกันบ่อย ๆ เรื่องเวลาและภาระผู้บริหารต้องพยายามลดลง อาจแบ่งหมุนเวียนงานสอน งานเอกสาร ให้แต่ละ

กลุ่มรับผิดชอบ แต่ทั้งนี้ภาระงานเป็นเรื่องที่จัดการต้องอาศัยเวลา ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์งาน (Job analysis) ทบทวนอีกครั้ง แล้วอาจจำเป็นต้องลดงานที่สำคัญน้อยที่สุด ให้ความสำคัญกับงานที่เป็นจุดเน้นก่อน โรงเรียนควรใช้ระบบการสอนออนไลน์ให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเองก่อน จากคลิปวิดีโอและทำแบบฝึกหัดส่งก่อน จากนั้นค่อยจัดซ่อมเสริมไม่ก็ครั้ง และต้องร่วมแก้ปัญหาเป็นทีม เพราะบางปัญหาอาจเกิดจากวิชาอื่นด้วย ครูจำเป็นต้องแก้ปัญหาแบบเป็นกลุ่มหลายวิชาอาจต้องมาร่วมกันสะท้อนคิดหาวิธีการแก้ปัญหา และโรงเรียนควรให้ครูประเมินตนเองว่าออกแบบแผนหรือปรับเปลี่ยนจากผลการสอนเรื่องใดอย่างน้อยควรมี 1-3 ข้อ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลของครู โดยใช้แบบจำลองคาโนรายการที่มีผลการประเมินความต้องการจำเป็นอยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นมิติเดียว (one-dimensional) เนื่องจากครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล ครูมีภาระหน้าที่งานในด้านอื่น ๆ มาก เช่น งานประจำ ตำแหน่ง งานสนับสนุนการสอน เป็นต้น ทำให้ไม่มีเวลาในการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ประกอบกับโรงเรียนไม่มีผู้ที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู ในการออกข้อสอบปลายเปิดเพื่อวัดทักษะการคิดนั้นทำได้ยาก ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผล อีกทั้งข้อสอบปลายเปิดต้องใช้เวลาตรวจนาน และผู้ตรวจจะเป็นปัจจัยแทรกซ้อนที่ส่งผลต่อคะแนน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

2. แนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูนั้น จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวครูเพียงอย่างเดียว ยังต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาจากโรงเรียน โดยนโยบายหรือแนวทางจากผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ งานวัดและประเมินผล งานพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการ ดังจะเห็นได้จากแนวทางการพัฒนาหลาย ๆ ประเด็นจากผลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย อาทิ เช่น ผู้บริหาร ร่วมกับฝ่ายวิชาการส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ล่วงหน้า มีการตรวจสอบจากบุคลากรที่มีความสามารถในการวัดและประเมินผลก่อนเปิดภาคเรียนในแต่ละปี โรงเรียนควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล จากตัวอย่างแนวทางการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นนั้น มีความสอดคล้องกับ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) กล่าวว่ ภาระงานวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา นับตั้งแต่ระดับนโยบายในการกำหนดนโยบายการวัดผล การจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ และยังเกี่ยวข้องไปถึงผู้เรียนทุกคนตั้งแต่เข้าเรียนจนจบการศึกษา จึงจำเป็นที่สถานศึกษาต้องวิเคราะห์ภาระงาน กำหนดกระบวนการทำงาน และผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจนและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนสามารถนำผลการประเมิน ไปพัฒนาครูได้ตรงตามความต้องการ ส่งผลให้ครูเกิดทักษะในการวัดและประเมินผลที่สูงขึ้น และยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียง คือ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่สอนในระดับมัธยมศึกษา เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ล่วงหน้า มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ประเด็นการวัดทั้ง 3 ด้าน ให้อิสระครูในการสร้างแบบทดสอบตามจุดมุ่งหมายของการทดสอบ การวางแผนนโยบายการวัดและประเมินผลโดยผู้ที่มีความรู้ หรือเชี่ยวชาญ อาจเป็นบุคลากรภายในหรือภายนอกก็ได้ ส่งเสริมให้จัดระบบการดำเนินการตรวจทานแบบทดสอบด้านภาษา เพื่อให้แบบทดสอบมีความ

ชัดเจน และเป็นปรนัย ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เช่น การวิเคราะห์เครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพ หรือแม้กระทั่งการทดสอบของนักเรียน

2. การวัดและประเมินผลของครูในด้านการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การประเมินย่อย และการประเมินผลสรุป การประเมินตามสภาพจริง การประเมินด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ได้ อาทิ เช่น โรงเรียนสามารถสนับสนุนให้ครูมีการทดสอบบ่อยมากขึ้น โดยการแบ่งคะแนนให้มีความถี่มากขึ้น ไม่นำคะแนนไปไว้กับการทดสอบกลางภาค หรือปลายภาคเท่านั้น อาจจะทำให้ครูมีความคิดว่าการทดสอบนักเรียนทำไปเพื่อนำผลการทดสอบมาพัฒนานักเรียน มากกว่าการตัดสินนักเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผ่านแฟ้มสะสมผลงาน มีการเก็บงานอย่างเป็นระบบ อาจจะใช้โปรแกรมในการเก็บรวบรวมงาน เพื่อให้การเก็บข้อมูลของครูง่ายขึ้น สะดวกและรวดเร็วในการเรียกข้อมูลมาใช้งาน เมื่อครูมีความรู้ในการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานแล้ว จะสามารถนำไปใช้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3. การตรวจให้คะแนน การรายงานผล และการนำผลไปใช้ ประกอบด้วย การกำหนดองค์ประกอบและเกณฑ์ของการตรวจให้คะแนน และการตัดสินผลการเรียนรู้ การรายงานผลการทดสอบ การให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการทดสอบที่ละเอียดเพียงพอ การใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ได้ อาทิ เช่น โรงเรียนสามารถจัดวิทยากรมาทำตัวอย่างการสร้างเกณฑ์การประเมิน ให้ดูโดยใช้ตัวอย่างจากโรงเรียน และร่วมกันทำให้เสร็จในช่วงอบรมเพื่อเอาไปใช้ได้เลย และให้ครูทำเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดผลงานหลังอบรมที่นำขึ้นงานนั้นไปใช้ได้ อาจไม่สมบูรณ์แบบแต่ให้เริ่มต้นที่จะมีร่างหรือนำร่องก่อน มีการรายงานผลการทดสอบผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้นักเรียน ผู้ปกครองได้สะดวกในการเข้าดู อาจใช้เป็น Line หรือ Google classroom เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรนำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบจำลองคาโนไปใช้กับทักษะอื่น ๆ ของครู ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการเป็นครู เช่น สมรรถนะในการมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีทักษะและความสามารถที่ครูต้องมี คือ ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ภารกิจงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เป็นต้น เนื่องจากสมรรถนะเหล่านี้จะสามารถทำให้ครูเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้บริหาร นักเรียน หรือผู้ปกครอง เพื่อจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกฝ่าย และจะได้ผลการประเมิน สาเหตุ และแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนในโรงเรียน

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยเพื่อศึกษาถึงผลที่นำไปพัฒนาครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาว่ามีพัฒนาการมากน้อยเพียงใด เกิดปัญหาใดในกระบวนการพัฒนา เพื่อนำปัญหาเหล่านี้มาแก้ไขและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูเกิดกระบวนการคิด และปฏิบัติจริง สามารถที่จะประยุกต์วิธีการ รูปแบบ หรือแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถส่งต่อความรู้ให้กับครูรุ่นใหม่ได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัลย์วิสาข์ ชาราว และ กมลวรรณ ตังชันกานนท์. (2559). A Needs Assessment of Teachers for Developing Learning Assessment of Secondary School Students. *Online Journal of Education*, 11(3), 374-389.
- โชติกา ภาษีผล. (2559). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ = Learning measurement and evaluation*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภิสรา พวงทอง. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์ใช้แบบจำลองคานโน (Kano Model)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). *การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ, คณะครุศาสตร์.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- Arefi, M., Heidari, M., Morkani, G., & Zandi, K. (2012). Application of Kano Model in Higher Education Quality Improvement: Study Master's Degree Program of Educational Psychology in State Universities of Tehran. *World Applied Sciences Journal*. 17.
- Ku, G., & Shang, I. W. (2020). Using the Integrated Kano–RIPA Model to Explore Teaching Quality of Physical Education Programs in Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 3954.
- Rejeb, H., Morel, L., & Boly, V. (2008). *A new methodology based on Kano Model for needs evaluation and innovative concepts comparison during the front-end phases*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/4363608_A_New_Methodology_Based_on_Kano_Model_for_the_Evaluation_of_a_New_Product_Acceptability_during_the_Front-End_Phases.
- Sulisworo, D., & Siswanto, L. (2019). *The Analysis of Parent Satisfaction with the School Service Using Kano Methods: The Case Study at The Private School in Yogyakarta, Indonesia*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 317, Atlantis Press.