

การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน โดยใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ*

เบญจมาศ พุทธิมา**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนโดยใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 เขต 2 และเขต 3 เขตพื้นที่ละ 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน โดยเลือกแบบอาสาสมัคร จากครูผู้สอนที่สนใจและเต็มใจเข้าร่วม โครงการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา (ด้านความรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ) และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน ในจังหวัดลำปาง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูง 2) ด้านเจตคติ ครูผู้สอนมีเจตคติต่อการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาอยู่ในระดับดี และ 3) ด้านทักษะ ครูผู้สอนสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา, การเสริมพลังอำนาจ

* บทความวิจัย, สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

** อาจารย์ประจำ, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, E-mail: pbbenjamas@gmail.com

A Development Competency of Instrument Construction and Evaluation for Education Measurement of Teacher in Lampang Province with Empowerment Approach *

Benjamas Phutthima **

Abstract

The purpose of this research was to develop teachers' competency of Instrument Construction and Evaluation for Education Measurement with Empowerment Approach. Population sample were 30 teachers in the Lampang Primary Education Service Area 1, 2 and 3 (10 people per area) who were interested in and willing to participate in research project by voluntary sampling. The research instruments were a competency assessment form for instrument construction and evaluation for education measurement (knowledge, attribute, performance) and the teacher group record form. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and qualitative content analysis.

The results were as follow: The competency of instrument construction and evaluation for education measurement of teachers in 3 domains were 1) Knowledge: teachers' knowledge and understanding was high at the level 2) Affective: Teachers' affective towards the instruments construction and evaluation of education was good at the level and 3) Performance: teachers' ability in instrument construction and evaluation for education was high at the level.

Keywords: competency, Instrument construction for education measurement and evaluation, empowerment

* Research Articles in education research and evaluation program, Faculty of Education, Lampang Rajabhat University

** Lecturer in Faculty of Education, Lampang Rajabhat University, E-mail: pbbenjamas@gmail.com

บทนำ

เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ ในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, น. 3-4) ซึ่งต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีสมรรถนะเพื่อตอบสนองการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 2-8) กำหนดให้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนมีบทบาทในการวัดและประเมินผลระหว่างเรียนควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด พร้อมกับปรับปรุงแก้ไขผู้เรียนที่มีข้อบกพร่อง ประเมินตัดสินผลการเรียน และตรวจสอบสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

สมรรถนะของครูผู้สอนในการวัดและประเมินผลจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ เป็นองค์ความรู้และประสบการณ์จากการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการประชุม อบรม ศึกษางาน แลกเปลี่ยนและถอดประสบการณ์ 2) ด้านเจตคติ คือ การยอมรับและปรับตัวในการปฏิบัติวิชาชีพครู 3) ด้านทักษะ คือ ความสามารถของบุคคลที่ได้จากการกำกับติดตาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ และปรับปรุง การปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553; วิวัฒน์ อุ่นน่วม และคณะ, 2559) โดยมีสมรรถนะในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และสามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

จากปัญหาการวัดและประเมินผล พบว่า ครูผู้สอนขาดความมั่นใจในวิธีการปฏิบัติของการวัด ประเมินสภาพจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, น. 45) มีปัญหาเกี่ยวกับการวัดการ ปฏิบัติงาน คือไม่เข้าใจในธรรมชาติของงาน วัดกระบวนการมากกว่าผลงาน เพราะครูผู้สอนเก็บข้อมูลยาก โอกาสที่จะสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานรายบุคคลทำได้ยาก มีปัญหามาตรฐานในการให้ คะแนนและอคติในการให้คะแนน อีกทั้งมีการวัดที่ไม่ถูกต้อง เช่น ต้องการวัดการปฏิบัติงาน แต่วัด พฤติกรรมการเข้าชั้นเรียน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, น. 236) นอกจากนั้นปานแก้ว แก้วจันทร์หล้า (2556, น. 98-99) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบสภาพปัญหาด้านการวัดผลประเมินผล คือ เครื่องมือวัดผลและ ประเมินผลไม่ได้มาตรฐานและไม่มีคุณภาพ ครูวัดผลและประเมินผลเฉพาะด้านความรู้ด้านเดียว คือ ใช้ แบบทดสอบเป็นเครื่องมือวัดผล นอกจากนั้น ลีลาวดี จิระเสมานนท์ (2555, น. 63) พบปัญหาการวัดผล

ประเมินผลของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 คือ ครูขาดความมั่นใจในวิธีการวัดผล ประเมินผล ความรู้ด้านการวัดผลยังมีขีดจำกัดและการพัฒนาเครื่องมือในการวัดยังมีน้อย และอคติในการให้คะแนน และจากการศึกษาสภาพการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลโดยการสัมภาษณ์ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ พบว่าครูผู้สอนไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา สอนไม่ตรงวิชาเอก ไม่มีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลเองยังมีน้อย และใช้เพียงแบบทดสอบในการประเมินผลในภาพรวม ครูผู้สอนควรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจต่อการวัดและประเมินผล มีเจตคติที่ดี และสามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

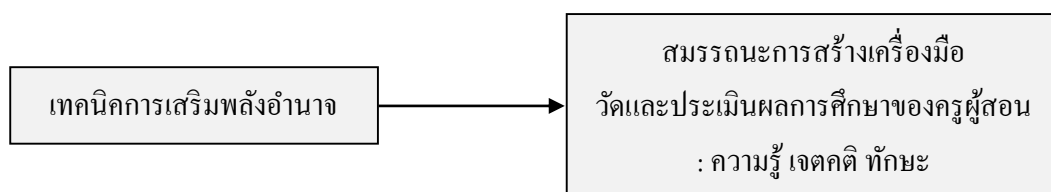
ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนดังกล่าวมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องเสริมพลังอำนาจสำหรับครูผู้สอน เพื่อให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยใช้การเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่ช่วยขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคคล โดยกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเชิงบวก (Kreisburg, 1992) อีกทั้ง เป็นการใช้กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทางในการพัฒนา โดย 1) การวิเคราะห์สภาพของการปฏิบัติงาน 2) การใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การให้ข้อมูลย้อนกลับและเสริมแรง 3) การส่งเสริมเพื่อเพิ่มความสามารถแก่บุคคล ทำให้ได้มาซึ่งทักษะใหม่ที่ทำให้รู้สึกว่าได้รับพลังอำนาจ ด้วยการกระตุ้น สนับสนุน ให้ความไว้วางใจ 4) ผลการได้รับการเสริมพลังอำนาจทำให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และ 5) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ (Conger and Kanungo, 1988) และจากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวทางการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ด้านการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาทำได้โดยใช้กระบวนการที่สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีความรู้สึกที่ดีและมั่นใจในการปฏิบัติวิชาชีพครู เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคลและระหว่างบุคคล มีความคิดอิสระและความสามารถทางวิชาการ ในด้านการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา พร้อมทั้งติดตามผลการสร้างเครื่องมือผ่านกระบวนการนิเทศ การกำกับติดตาม อย่างต่อเนื่องและเป็นเครือข่ายมิตรวิพากษ์ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน (Kinlaw, 1995; ศจิ จิระ โร, 2556; สุชีพ ชื่นสูง, 2558; โรสนี จริยะมาการ และคณะ, 2559) จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักและให้ความสำคัญต่อสมรรถนะ ด้านการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนด้วยเทคนิคการเสริมพลังอำนาจ หากครูมีโอกาสดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล จะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานการวัดประเมินผลของครู

มีคุณภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาทั้งด้านความรู้ เจตคติ ทักษะ ในการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพต่อไป การวัดและประเมินผลได้ตรงกับจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน จะส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวัดและประเมินของผู้เรียนนั้นจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงผู้เรียนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน โดยใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนโดยใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ โดยมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน คือ 1) การวิเคราะห์บริบทและความต้องการของครูผู้สอน 2) กลยุทธ์การพัฒนาครูผู้สอน 3) การนิเทศ ติดตาม ด้วยการให้คำปรึกษาและมิตรวิพากษ์

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยออกแบบงานวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงผสมผสาน (Mixed Method) โดยศึกษาการวิจัยด้วยเทคนิควิธีการเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบ และการประเมิน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ ส่วนเทคนิควิธีการเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เขตพื้นที่ละ 3 โรงเรียน ๆ ละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ประกอบด้วย ครูโรงเรียนบ้านอ้อน โรงเรียนชุมชนบ้านจัว และโรงเรียนแจ้ซ้อนวิทยา โดยเลือกแบบอาสาสมัครจากครูผู้สอนที่สนใจและเต็มใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ และตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน

เครื่องมือที่ใช้วิจัย ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วิจัย ดังนี้

1. แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจต่อการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา

1.1 วิเคราะห์เนื้อหาหลักการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา

1.2 ศึกษาวิธีการสร้างและเลือกเครื่องมือสำหรับวัดความรู้ความเข้าใจหลักการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา

1.3 สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจต่อการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 25 ข้อ โดยวัดความรู้เกี่ยวกับด้านหลักในการวัดและประเมินผล พฤติกรรมทางการศึกษา การสร้างเครื่องมือ และคุณภาพของเครื่องมือ

1.4 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency: IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พร้อมทั้งพิจารณาความเป็นปรนัยของแบบทดสอบ

1.5 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับครูผู้สอน ซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และกำลังศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ภาคเรียน 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย อำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน KR-20 (Kuder-Richardson Method) คัดเลือกข้อสอบจำนวน 20 ข้อ ซึ่งข้อสอบมีค่าความง่ายอยู่ระหว่าง 0.32-0.72 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26-0.62 และผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน KR-20 (Kuder-Richardson Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.68 และนำข้อสอบดังกล่าวมาจัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์

2. แบบวัดเจตคติของครูผู้สอนต่อการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา

2.1 ศึกษาเจตคติของนักวัดและประเมินผล เกี่ยวกับสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดประเด็นรายการคำถามและสร้างแบบวัดเจตคติ จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ความสนใจในการพัฒนา การยอมรับและการปรับตัวในการปฏิบัติวิชาชีพครู

2.2 นำแบบวัดเจตคติ ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม และจัดทำฉบับสมบูรณ์ นำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนจำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

3. แบบประเมินทักษะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลของครูผู้สอน

3.1 ศึกษาวิธีการออกแบบวิธีการวัด และการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดประเด็นรายการคำถามและสร้างแบบประเมิน จำนวน 12 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประเมินใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล จำนวน 4 ข้อ และ 2) ด้านความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 8 ข้อ

3.2 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปทดลองใช้ กับครูผู้สอนจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78

4. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสภาพการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลของโรงเรียน เพื่อกำหนดประเด็นการสนทนา

4.2 ดำเนินการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่ครอบคลุม 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านองค์ความรู้ที่ได้รับจากการใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ 2) ด้านการให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร 3) การเรียนรู้และปรับเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลของครูผู้สอน

4.3 นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะให้ครอบคลุมประเด็นที่จะศึกษา และจัดทำแบบสมบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และประยุกต์ใช้แนวคิดเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาสำหรับครูผู้สอน (Blanchard (1996), Fettermam (2001), Kinlaw (1995), จารูวรรณ ศิลปรัตน์ (2548), อัญชลี ชรรมะวิสิกุล (2552), ศจี จิระโร (2556), สุชีพ ชื่นสูง (2558), โรสนี จริยะมาการ และคณะ (2559)) ซึ่งนำผลการสังเคราะห์มากำหนด กิจกรรม คือ การอบรม การนิเทศ ติดตาม และมิตรวิพากษ์ โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน โดยศึกษาสภาพการดำเนินงานวัดและประเมินผลของโรงเรียน และประชุมร่วมกันเพื่อสรุปและวางแผนการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้วยการเสริมพลังอำนาจ

2. ศึกษาแนวคิดการเสริมพลังอำนาจ กิจกรรม วิธีการในการพัฒนาครู และจัดทำแผนดำเนินการเสริมพลังอำนาจ

3. พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้วยกิจกรรมการอบรม โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล เป็นการอบรมที่เน้นการฝึกปฏิบัติ อภิปรายและเรียนรู้ สร้างบรรยากาศให้เพื่อนครูมีส่วนร่วม

ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ เพื่อให้ครูผู้สอนเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา

4. ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบ และกำหนดวิธีการวัด พร้อมทั้งสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการศึกษา ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด

5. พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้วยกิจกรรมการนิเทศ ติดตาม โดยนัดหมายเพื่อพบเจอครูแบบเผชิญหน้า และร่วมให้ข้อเสนอแนะ ข้อมูลย้อนกลับ คอยเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง และสนทนากลุ่มย่อย เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ซึ่งเป็นการนิเทศเน้นการพัฒนาและกัลยาณมิตร แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย

5.1 ระยะที่ 1 นิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามแผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ และหนุนเสริมให้ครูเชื่อมโยงความรู้ และหาแนวทางในการปรับแก้วิธีการวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วให้ครูนำแผนและเครื่องมือไปทดลองใช้กับนักเรียน

5.2 ระยะที่ 2 นิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือจากการทดลองใช้ และสร้างความตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการคลาดเคลื่อนในการวัด

5.3 ระยะที่ 3 นิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยครูผู้สอนร่วมแลกเปลี่ยนผลงานกับเพื่อนครู พร้อมทั้งอภิปรายแลกเปลี่ยนประสพการณ์ ส่งเสริมให้ครูกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น มั่นใจว่าความคิดเห็นที่ตนเองแสดงออกไปมีความถูกต้อง เป็นประโยชน์ และเป็นการเปิดมุมมองประสพการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

6. พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้วยกิจกรรมมิตรวิพากษ์ โดยให้ครูนำเสนอผลการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ พร้อมทั้งยกย่องชมเชยและให้รางวัลในผลงานที่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจ มั่นใจ และมีความพร้อมที่จะมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานต่อไป

7. วิเคราะห์ผลพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลของครูผู้สอนจากการใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ดังนี้ 1) ด้านความรู้โดยการประมวลความรู้ของครูผู้สอนจากแบบทดสอบ หลังจากได้รับเทคนิคการเสริมพลังอำนาจ 2) ด้านเจตคติโดยการวัดเจตคติที่ครูผู้สอนประเมินตนเอง และจากการสนทนากลุ่ม ทั้งระหว่างและหลังจากได้รับการเสริมพลังอำนาจ 3) ด้านทักษะโดยการประเมินความสามารถ หลังจากได้รับการเสริมพลังอำนาจ โดยประเมินรอบด้านทั้งประเมินตนเอง ศึกษาניתก และผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เป็นผู้ประเมิน 4) รวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ สังเกตการณ์ และสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การผ่านร้อยละ 70 ของคะแนนการทดสอบของครูผู้สอน ด้านความรู้ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา และใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ผลเจตคติ และทักษะของครูผู้สอนในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา และวิเคราะห์ผลการปรับเปลี่ยนของครูผู้สอน หลังการใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ ด้วยการใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบ การวัดเจตคติ และการประเมินทักษะ ผลการปรับเปลี่ยนของครูผู้สอนหลังการใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ครูผู้สอนมีองค์ความรู้จากการอบรม และหลังการนิเทศให้คำปรึกษาในแต่ละระยะ มีการเปลี่ยนแปลงตนเอง มีความสนใจในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน (n=30)

สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านความรู้ (คะแนนเต็ม 20)	16.60	0.89	สมรรถนะด้านความรู้ อยู่ในระดับสูง
ด้านคุณลักษณะ (คะแนนเต็ม 5.00)	3.77	0.60	สมรรถนะด้านเจตคติ อยู่ในระดับดี
ด้านทักษะ (คะแนนเต็ม 5.00)	3.62	0.62	สมรรถนะด้านทักษะ อยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการพัฒนาสมรรถนะสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนในด้านความรู้ ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักการ และวิธีสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 16.60 ส่วนด้านเจตคติในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา ครูผู้สอนมีเจตคติอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และในด้านทักษะซึ่งเป็นความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา ครูผู้สอนมีความสามารถในระดับสูงเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ซึ่งผลสะท้อนจากการเรียนรู้และการสนทนากลุ่มของครูผู้สอน พบว่า จากผลการอบรมทำให้ครูได้ปรับเปลี่ยนมุมมองของตนในการพัฒนาผู้เรียน ดังที่ครูได้สะท้อนว่า

“ปรับเปลี่ยนมุมมอง ในการดูแลนักเรียน จะดูหลายๆด้าน ไม่ดูด้านเดียว เหมือนตอนก่อนอบรมพยายามศึกษาว่า ทำไมเด็กถึงมีพฤติกรรมแบบนั้น แสดงพฤติกรรมแบบนี้ออกมาเพราะอะไร ทำให้มีความสุขทั้งผู้เรียนและผู้สอน” ครู B003

นอกจากนั้นในด้านเจตคติ ครูมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัด มีความมั่นใจ และยอมรับในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิคการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับการวัดและประเมินตามสภาพจริง ดังที่ครูได้สะท้อนว่า

“ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่คอยชี้แนะแนวทางในพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตอนนี้มีความมั่นใจที่จะเรียนรู้การวัดประเมินมากยิ่งขึ้น” ครู A004

“มีเทคนิคการประเมินผลที่หลากหลายมากขึ้น เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินตนเอง กำหนดเกณฑ์การประเมินโดยไม่ยึดทฤษฎีเป็นหลัก เน้นการปฏิบัติ” ครู C009

อีกทั้งครูได้นำหลักการวัดและประเมินผล ไปออกแบบวิธีการวัดผลและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ดังที่ครูได้สะท้อนว่า

“นำหลักวิธีการวัดผลและประเมินผลไปออกแบบเครื่องมือให้ชัดเจน ครอบคลุม เพื่อให้บรรลุดัวชี้วัด ทั้งวิชาพื้นฐานวิชาเพิ่มเติม ผู้ความเป็นเอกลักษณ์ วิสัยทัศน์โรงเรียน ท้องถิ่น” ครู A007

“การวัดประเมินผลที่มีเครื่องมือหลากหลาย มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และมีการแจ้งเกณฑ์ให้นักเรียนทราบก่อนที่จะให้ผู้เรียนทำผลงาน ทำให้ผู้เรียนทราบเป้าหมาย ผลงานออกมามีคุณภาพมากขึ้น และส่งครบ 100%” ครู C004

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา ด้วยการเสริมพลังอำนาจของครูผู้สอนในจังหวัดลำปาง ผลการพัฒนาสมรรถนะของครู จะมีประเด็นการพัฒนา 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ และทักษะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้ พบว่า ครูผู้สอนทั้งหมดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 16.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89

สมรรถนะด้านเจตคติ พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ดี ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การศึกษาระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.77 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ สนใจเรียนรู้เทคนิคในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลอยู่เสมอ และการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลเป็นเรื่องที่ท้าทายและน่าสนใจ มีคะแนนเฉลี่ยตามลำดับ อยู่ในระดับดี แต่ประเด็นที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อพบปัญหาการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอยู่เสมอ และยังคงอยู่ในระดับดีเช่นกัน

สมรรถนะด้านทักษะ พบว่า ครูผู้สอนมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การศึกษาระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เครื่องมือมีคำสั่ง หรือการชี้แจงอย่างชัดเจน รองลงมา คือ การเลือกเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การเรียงลำดับรายการคำถามจากง่ายไปหายาก ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการสังเคราะห์การเรียนรู้และการสนทนากลุ่ม พบว่า ครูมีการปรับเปลี่ยนมุมมอง ปรับเปลี่ยนตัวเอง เปิดโลกทัศน์เพื่อรับวิสัยทัศน์จากบุคคลอื่น ๆ เปิดรับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้ความร่วมมือต่อการวัดและประเมินผล ร่วมกันวิเคราะห์และออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ครูเกิดความมั่นใจมากขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของตนเอง และได้เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนระหว่างเพื่อนครู ครูได้ปรับเปลี่ยนตนเองในกิจกรรมการปฏิบัติงาน จากทำเดี่ยว ปรับเป็นการใช้กระบวนการกลุ่ม ให้ผู้เรียนร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมิน และร่วมประเมินเพื่อนในชั้นเรียน สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ถูกต้อง ตามหลักวิชา มีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย วัดประเมินตามสภาพจริง ทำให้ครูผู้สอนเกิดกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตัวครูและพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน โดยใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ โดยสมรรถนะด้านความรู้ พบว่า ครูผู้สอนทั้งหมดมีผลคะแนนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า ผลจากการอบรมทำให้ครูมีความเข้าใจในหลักการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา และคาดว่าจะสามารถนำหลักการดังกล่าวไปสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ดังที่วิวัฒน์ อ้นน่วม และคณะ (2559) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะครูในด้านความรู้ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดประสบการณ์ อีกทั้งจินตนา จันทรประสาท (2560) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครู คือ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (on the job training) ซึ่งการอบรมทำให้ครูผู้สอนได้นำเอาองค์ความรู้ไปวางแผนการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูและวิทยากร เป็นกิจกรรมทบทวนความรู้หรือขยายความรู้เดิมให้กว้างขึ้น และฝึกปฏิบัติในการใช้ทักษะหรือเทคนิคให้มีความชำนาญมากขึ้นด้วยสอดคล้องกับสมาน รังสิโยกฤษ (2550) กล่าวถึงกิจกรรมการฝึกอบรม เป็นการพัฒนานุเคราะห์ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นความรู้จากการอบรมจะสามารถนำไปปฏิบัติงานหรือพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ นำไปถ่ายทอดหรือเผยแพร่ในหน่วยงานของตนเองได้ นอกจากนั้นการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา และมีตริวิพากษ์ ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ข้อเสนอแนะเป็นข้อมูลป้อนกลับครูผู้สอน ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับองค์ความรู้ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาด้านเจตคติ พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ที่ดีในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับดี เนื่องจากเทคนิคการเสริมพลังอำนาจ ด้วยกิจกรรมการนิเทศ ติดตาม และมีตริวิพากษ์ ที่ได้ร่วมกันให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและสะท้อนผลการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งครูผู้สอนเห็นถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังที่สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2558) ได้ศึกษาเจตคติของครูที่มีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาในด้านประโยชน์ของการวัดและประเมินผลในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระดับดีเช่นกัน และพินดา วราสุนันท์ (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพทางการประเมิน ในด้านการสร้างข้อสอบของครูประถมศึกษา โดยใช้เครือข่ายมีตริวิพากษ์ พบว่า ครูมีเจตคติต่อการสร้างข้อสอบในภาพรวมสูงขึ้น

สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาด้านทักษะ พบว่า ครูผู้สอนมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับสูง เป็นเพราะทั้งการเสริมพลังอำนาจด้วยกิจกรรมการอบรม การนิเทศ ติดตาม และมีตริวิพากษ์ ที่ส่งเสริมความสามารถของครูผู้สอน ที่เน้นการ

ปฏิบัติ การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเชิงบวกแบบอบอุ่น และเป็นกันเอง ทำให้ครูยินดีที่จะเรียนรู้การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาให้เหมาะสม ขอมรับและพัฒนาไปด้วยกันกับการร่วมมือร่วมพลังของผู้บริหารของโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด ดังที่ธัญญ์ ฐิตะ (2553) ได้ศึกษานวิจัย เรื่อง โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู: การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้น และบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการทดลองด้วยกระบวนการพัฒนาเบื้องต้น เป็นการสร้างการยอมรับ กระบวนการพัฒนาจะมีความยั่งยืน เมื่อครูใช้ผลการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาตลอดเวลา ซึ่งนอกจากการเสริมพลังอำนาจ จะเป็นวิธีการที่สนับสนุนพลังในตัวครูผู้สอนให้ได้รับความรู้ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตน และจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังสามารถนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจไปประเมินได้อีกด้วย เป็นวิธีการประเมินที่มีเป้าหมาย เพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของโครงการ ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จของตนเองและหน่วยงานเช่นกัน

จากการวิจัยในครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่าเทคนิคการเสริมพลังอำนาจ ส่งผลให้ครูมีการปรับเปลี่ยนในตนเองทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล เกิดกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น มีเจตคติที่ดี และสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชา ผ่านการอบรมที่เน้นการอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศ ติดตาม ที่ให้คำปรึกษาและข้อมูลย้อนกลับ และมีมิตรวิพากษ์ที่ให้ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการอย่างสร้างสรรค์ จากผู้ร่วมวิชาชีพ ซึ่งโรสนิ จริยะมาการ และคณะ (2559) กล่าวว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนากระบวนการวัดประเมินผลของครูให้ประสบผลสำเร็จนั้น มาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และนักวิจัย ซึ่งในการจัดกิจกรรมมิตรวิพากษ์ จะเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับการสร้างข้อสอบของผู้เข้าร่วมมิตรวิพากษ์ ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมเป็นครูมืออาชีพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคนิคต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการวางแผนในการติดตามและให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมีการให้คำชี้แนะอย่างสร้างสรรค์ เป็นกัลยาณมิตร จากการเสริมพลังอำนาจ ทั้งรูปแบบเผชิญหน้าและรูปแบบออนไลน์
2. จากการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาด้วยเทคนิคการเสริมพลังอำนาจ เป็นการดำเนินงานที่อาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้รับการพัฒนาและผู้เสริมพลังอำนาจ ครูผู้สอนต้องมีความสมัครใจ และพร้อมที่จะพัฒนาไปร่วมกัน

3. การเสริมพลังอำนาจควรให้คำแนะนำครูผู้สอนที่ช่วยกระตุ้นและเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่ชี้นำสร้างความมั่นใจให้กับครูที่พัฒนา และเห็นคุณค่าของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับสมรรถนะในวิชาชีพครู
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลของครูผู้สอน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้. ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จันทิมา จันทรประสาท, ไชยยศ ไพบูลย์ศิริธรรม, ยური ผลพันธุ์. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 1577-1595.
- จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). *การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชัยณรงค์ จอกสถิตย์. (2553). *โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู: การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปานแก้ว แก้วจันทร์หล้า. (2556). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- พินดา วราสุนันท์. (2554). *การพัฒนาศักยภาพทางการประเมินในด้านการสร้างข้อสอบของครูประถมศึกษาโดยใช้เครือข่ายมิตรวิทยา*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

โรสนี จริยะมาการ และคณะ. (2559). *การสร้างความสามารถในการประเมินของครูเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียน โดยใช้แนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและกระบวนการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน: การศึกษารายกรณี*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลีลาวดี จิระเสมานนท์. (2555). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. ปรัญญการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วิวัฒน์ อ้นน่วม และคณะ. (2559). รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาศมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(3), 292-302.

ศจี จิระโร. (2556). *การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครู โดยการเสริมพลังอำนาจผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สมาน รังสิโยกฤษ. (2550). *การปฏิรูปภาคราชการ: แนวคิดและยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.

สุชีพ ชันสูง. (2558). *การพัฒนา รูปแบบการประเมินตนเอง โดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การประเมินการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดการจูงใจและการร่วมมือร่วมพลัง*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17(4), 14-25.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การประเมินการปฏิบัติการ: การประเมินการเรียนรู้แนวใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. (2552). *เทคนิคการนิเทศ: ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring)*.

สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2559, จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/28/mentoring/>

Blanchard, K, ed al. (1996). *Empowerment take more than a minute*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy Management Review*, 13(3), 471-482.

Fetterman, D.M. (2001). Experiential Education and Empowerment Evaluation: Mars Rover Educational Program Case Example. *Journal of Experiential Education* (in press).

Kinlaw, D.C. (1995). *The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competency*. United State of America: Gower Publishing Limited.

Kreisburg, S. (1992). *Transforming power: Domination, empowerment, and education*. NY: State University of New York Press.

Tebbit, C. (1993). Demystifying organization empowerment. *Journal of Nursing Administration*. (23), 18-23.
