

## รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก\*

กฤษปกรณ์ สาคร<sup>1</sup>

นันทิยา น้อยจันทร์<sup>2</sup> บัณฑิตา อินสมบัติ<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนวิธีวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ปีการศึกษา 2553 จำนวน 319 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบโดยจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีการพัฒนาสมรรถนะตามกระบวนการจัดการความรู้ ด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก และมีการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก
2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 บทนำ วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 รายละเอียดเชิงระบบ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ จากการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดีมาก สำหรับด้านทักษะและเจตคติต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** การพัฒนาสมรรถนะ, การวัดและประเมินผลการศึกษา, การจัดการความรู้

\* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2557

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, E-mail: kitpakornsakhon@gmail.com

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

<sup>3</sup> อาจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)



## Development Model of Educational Measurement and Evaluation Competency by Using Knowledge Management Process for Small School Teachers\*

*Kitpakorn Sakhon<sup>1</sup>*

*Nuntiya Noichun<sup>2</sup> Bantita Insombat<sup>3</sup>*

### Abstract

The main purpose of this research was to create a development model of educational measurement and evaluation competency by using knowledge management process for small school teachers. This paper was conducted by applying research methodology and development process divided into 3 steps as follows: Step 1 - Investigate fundamental data and select samples of this study consisting of 319 teachers working at small schools under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area in 2010. Step 2 - Generate and inspect the model by holding a connoisseurship. And Step 3 - Examine the model's implementation results from the samples of administrators and teachers of 3 small schools.

The results were presented as below.

1. The teachers at the small schools required the competency promotion of educational measurement and evaluation. However, the desired competency and actual competency was different with a .05 level of statistical significance. The development process of competency, knowledge, and skill was highly successful. The samples' opinions towards supporting elements of successful competency process were also at a high level.

2. The development model of educational measurement and evaluation competency by using knowledge management process for small school teachers consisted of 3 parts as follows: Part 1 - Introduction, objectives, and theories about the model. Part 2 - Details of system and competency development process. And Part 3 - Resolutions towards model implementation. According to the expert inspection, it was found that the improved model was accurate and suitable to real practice at the highest level.

3. The teachers at small schools had knowledge, competency, skill, and attitude towards educational measurement and evaluation at a high level.

**Keywords:** Competency development, Educational measurement and evaluation, Learning management

\* Research Article from the thesis for the Doctor of Education Degree, Educational and Learning Management Program, Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand, 2014

<sup>1</sup> Student in Doctor of Education Degree, Educational and Learning Management Program, Nakhon Sawan Rajabhat University,

E-mail: kitpakornsakhon@gmail.com

<sup>2</sup> Associate Professor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University (Thesis Advisor)

<sup>3</sup> Lecturer, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University (Thesis Advisor)

## ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน เริ่มเกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ศึกษาว่าเพราะเหตุใดบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน เขาจึงศึกษาวิจัยโดยแยกบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีกับพอใช้ออกจากกัน และจากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีลักษณะสำคัญที่เรียกว่าสมรรถนะ (จิรประภา อัครบวร, 2549, น. 58) ซึ่ง Boyatzis (1982, p. 58) ได้ให้คำนิยามสมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ และ Mitrani, Dalziel, and Fitt (1992, p. 11) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน สำหรับ Dale, and Hes (1995, p. 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า โดย McClelland ได้ให้คำจำกัดความสมรรถนะไว้ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ เขาได้อธิบายเพิ่มเติมว่า Competency เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นจาก ความรู้ ทักษะ และเจตคติหรือแรงจูงใจ (สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ, 2549, น. 14)

สรุปได้ว่าสมรรถนะ คือสิ่งที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่ามาตรฐาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และแนวคิดของตนเอง (Self concept) ซึ่งได้แก่ เจตคติ และค่านิยม ซึ่งจะแสดงออกเป็นวิธีคิดหรือพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล หากบุคคลใดมีสมรรถนะในเรื่องนั้นๆ ก็ทำให้เกิดความสำเร็จในงานนั้นสูงด้วย ในกระแสการเปลี่ยนแปลงทุกด้านในยุคปัจจุบัน การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่สภาพการวัดและประเมินผลในปัจจุบันยังคงเป็นการให้นักเรียนทำข้อสอบเลือกตอบที่เน้นความจำ เน้นเนื้อหา เพื่อค้นหาผลสัมฤทธิ์ที่แยกเป็นส่วน ๆ ซึ่งเป็นการจำกัดความคิด และทำลายโอกาสของนักเรียนในการวางแผนที่จะริเริ่มงานต่างๆ การแสวงหาทางเลือกใหม่ของการประเมินผล เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง (ส.วาสนา ประวาลพฤษย์, 2538, น. 31) ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัญหาด้านการวัดและประเมินผู้เรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เนื่องจากผู้สอนต้องให้ความสำคัญกับวิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, น. 45) ยังได้ศึกษาพบว่า ปัญหาด้านการวัดและประเมินผลมีสาเหตุจากครุขาดความมั่นใจในวิธีการปฏิบัติของการวัดประเมินสภาพจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการวัดและวิธีประเมิน ซึ่งสุวิมล ว่องวานิช

(2550, น. 236-237) พบปัญหาของการวัดการปฏิบัติงาน ปัญหาเครื่องมือ การพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดการปฏิบัติงานจากสาเหตุหลายประการ เช่น ความรู้ด้านการวัดผลยังมีจำกัด และเครื่องมือที่วัดการปฏิบัติงานขาดคุณภาพ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการวัดกระบวนการกับการวัดผลงาน ซึ่งสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาติดต่อกันอย่างต่อเนื่อง ดังงานวิจัยของ จุรารัตน์ จันทร์กลับ (2548) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอหนองบัว พบว่า มีปัญหาในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ นันทวุฒิ ศิริมา (2548) ได้ศึกษากระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรสำคัญในโรงเรียนส่วนใหญ่ ยังขาดสมรรถนะในเรื่องของการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็กขึ้น เพื่อพัฒนาครูในด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และส่งผลให้ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และนำผลที่ได้ไปปฏิบัติงานของตนเอง และพัฒนาองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็ก ตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยตามจุดประสงค์ 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็ก
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็ก

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบจาก สมาน อัสวภูมิ (2537) พูลสุข หิงคานนท์ (2540) คาวรุ่ง ชะระอำ (2547) และทิสนา แคมมณี (2548) สรุปแนวคิดได้ว่า รูปแบบ (Model) เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่งไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอน โดยทั่วไปเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐาน และหลักการที่จะสร้าง อาจมีลักษณะเป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไคอะแกรม หรือแผนภาพ ซึ่ง Keeves (1988; อ้างถึงใน ทิสนา แคมมณี, 2550) สุโขทัยธรรมมาธิราช (2536); และ Joyce, and Weil (1985; อ้างถึงใน สุราลีณี พรหมแดง, 2556) ได้จำแนกรูปแบบเป็นประเภทรูปธรรมและเป็นนามธรรม สำหรับ Brown, and Moberg (1980); Bush (1986); Keeves (1988) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ ที่สำคัญไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) เป็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง 2) มีส่วนที่ใช้เป็นการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ระบุให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา และขั้นตอนการพัฒนาแบบใช้แนวทางของสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526; อ้างถึงใน สุราลีณี พรหมแดง, 2556) รัตนะ บัวสนธ์ (2554) และบุญชม ศรีสะอาด (2535; อ้างถึงใน วไลพร เมฆไตรรัตน์, 2555) สมาน อัสวภูมิ (2537) สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2539) และ Willet (1967) ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลจากสภาพจริงทั้งด้านที่เป็นปัญหาและความต้องการ 2) ร่างรูปแบบตามแนวคิด พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และ 3) การทดลองใช้รูปแบบ แล้วจึงปรับปรุงแก้ไขเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

สำหรับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะใช้แนวคิดการจัดการความรู้ (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2549; บุญดี บุญญากิจ, และคณะ, 2549; วันทิพย์ สิ้นสูงสุด, 2549; บดินทร์ วิจารณ์, 2550; ไพโรจน์ ชลารักษ์, 2551; รุ่งรังสี วัฒนชัย, 2550; วิภาดา คุปตานนท์, 2551; สุทธิ สิ้นทอง, 2551; และ เจษฎา นกน้อย, 2554) ซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการความรู้ขององค์กรที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ (KMP) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 สำรวจ เป็นการค้นหาความรู้ของบุคลากรในองค์กร ขั้นที่ 2 รวบรวม เป็นการสร้างและแสวงหาความรู้ ขั้นที่ 3 จัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบสามารถนำมาใช้ได้ในเวลาที่ต้องการ และขั้นที่ 4 แบ่งปัน เป็นการเข้าถึงความรู้ ทำให้ความรู้เพิ่มพูนเป็นประโยชน์ และนำไปใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม

การวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักการแนวคิดที่มีองค์ประกอบสมรรถนะสำคัญมี 3 ส่วน คือ 1) ทักษะ 2) ความรู้ และ 3) เจตคติ สำหรับแนวคิดด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ใช้มาตรฐานความรู้ข้อที่ 5 ในมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มาจัดการพัฒนาสมรรถนะให้กับครู โรงเรียนขนาดเล็ก (Tucker, and Cofsky, 1994; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549; Bryan, and Poustie, 2001; McClelland)

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครสวรสค์ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 319 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย ความต้องการจำเป็นด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา สภาพการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และส่วนประกอบสนับสนุนที่ทำให้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประสบผลสำเร็จ แบ่งเป็น 4 ตอน เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.6-1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9715 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง รับส่งคืนกลับมาจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 95.61 วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยสังเคราะห์ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นผลการศึกษาเอกสารมายกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ จากนั้นจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบในเบื้องต้น จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และแบบประเมินรูปแบบฯ ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับโดยกำหนดประเด็นการประเมินด้านความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ด้านละ 39 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูล การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับข้อมูลจากการประเมินรูปแบบฯ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก แหล่งข้อมูลเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่สมัครใจเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ 3 โรงเรียน ผู้รับการประเมินเป็นครู 18 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ 1) แบบสอบถามสมรรถนะด้านความรู้ เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 37 ข้อ 2) แบบสอบถามสมรรถนะด้านทักษะ เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ และ 3) แบบวัดเจตคติของครูที่มีต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest-Posttest design วิเคราะห์ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้

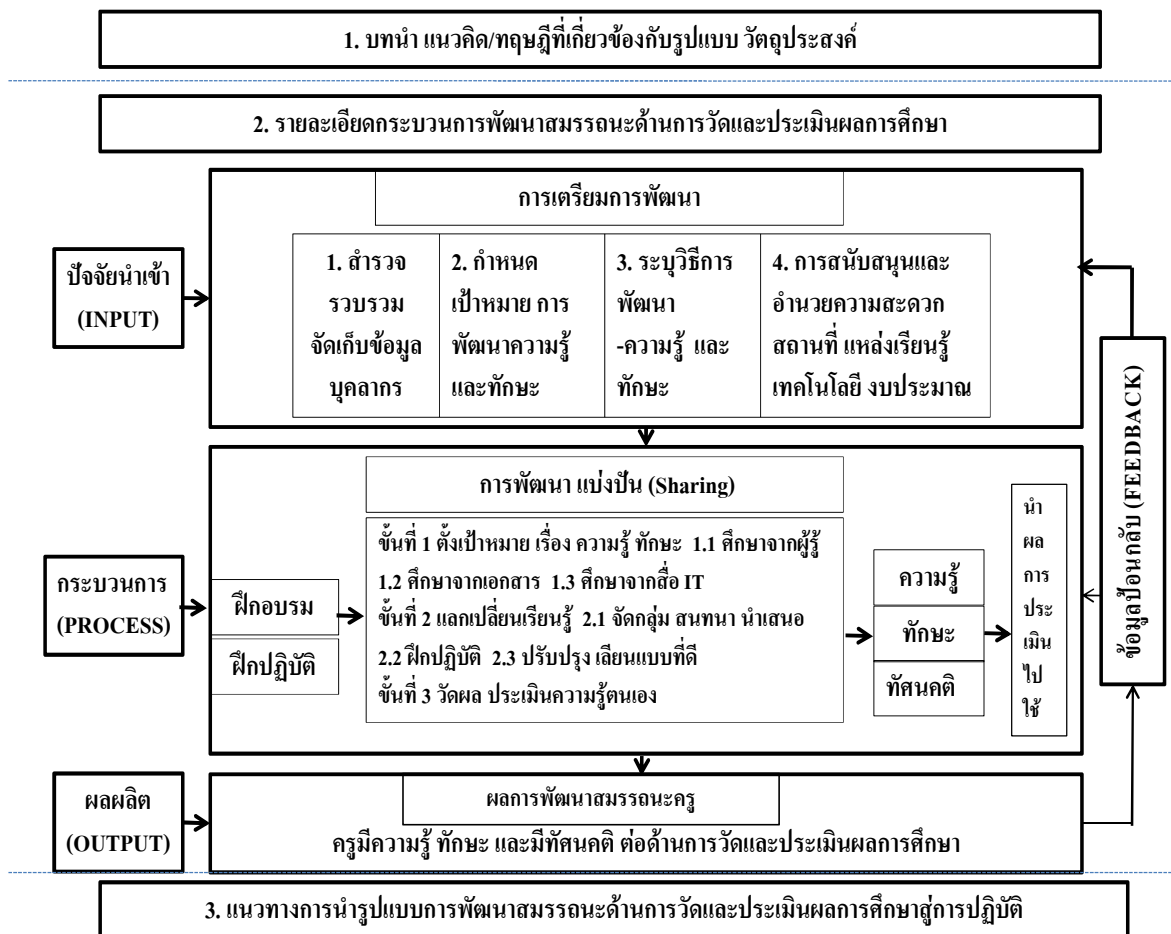
1.1 ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาทุกรายการประเมิน เนื่องจากพบว่ามีความต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับสัมฤทธิ์ผลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการในการส่งเสริมสมรรถนะ 3 ลำดับแรกคือ ความรู้เรื่องการประเมินตามสภาพจริง เนื่องจากมีผลความต้องการระดับสูงสุด (0.47) และมีค่าผลต่างที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนาการ ( $PNI_{modified}$ ) มีค่าคิดเป็นร้อยละ 12 ลำดับที่ 2 ความรู้เรื่องการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (0.41) มีค่าผลต่างที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนาการมีค่าคิดเป็นร้อยละ 11 และลำดับ 3 คือความรู้เรื่องการประเมินแบบย่อยและแบบรวม (0.38) มีค่าผลต่างที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนาการมีค่าคิดเป็นร้อยละ 10

1.2 โรงเรียนขนาดเล็กมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.96$ ) โดยมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้เรื่องหลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษาในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ ) รองลงมาการประเมินจากแฟ้มสะสมงานในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ ) และมีการดำเนินการน้อยที่สุดเรื่องการสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษาในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ ) โรงเรียนขนาดเล็กมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ ) โดยมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะเรื่องการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.96$ ) รองลงมาเรื่องการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร ( $\bar{X}=3.88$ )

1.3 ครูโรงเรียนขนาดเล็กเห็นด้วยกับส่วนประกอบสนับสนุนที่ทำให้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประสบผลสำเร็จในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ ) โดยเห็นด้วยกับส่วนประกอบสนับสนุนด้านการวางแผนจัดระบบการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก ( $\bar{X}=4.38$ ) รองลงมาด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X}=3.85$ )

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้

2.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 การตรวจสอบรูปแบบโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเรื่องแนวคิดทฤษฎีมีความถูกต้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และจากการประเมินพบว่าในภาพรวมมีคุณภาพในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.76$ )

3. ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า

3.1 ครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีสมรรถนะด้านความรู้ในภาพรวมระดับดีมาก มีค่าร้อยละเฉลี่ยรวม 73.32 โดยครูมีความรู้เรื่องเกี่ยวกับการประเมินแบบย่อยและแบบรวม อยู่ระดับดีมาก (ร้อยละ 76.98) รองลงมาครูมีความรู้เรื่องการสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผล อยู่ระดับมาก (ร้อยละ 75.39)

3.2 ครูมีสมรรถนะด้านทักษะการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X}=4.43$ ) โดยครูมีสมรรถนะด้านทักษะการสร้างแฟ้มสะสมงานบุคคลในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.89$ ) รองลงมาครูมีสมรรถนะด้านทักษะการประเมินตามสภาพจริงในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.72$ )

3.3 ครูมีเจตคติต่อการวัดและประเมินผลในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X}=4.42$ ) โดยมีเจตคติในเรื่องกระตือรือร้นที่จะรับฟังคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.89$ ) รองลงมาครูรู้สึกพอใจที่ โรงเรียนให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.83$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาใน 3 เรื่อง คือการประเมินตามสภาพจริง การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ความรู้เรื่องการประเมินแบบย่อยและแบบรวม ซึ่ง Witkin (1984; อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550, น. 36) ได้ให้นิยามความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็น “ความแตกต่างหรือช่องว่าง (gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (what is) กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงปรารถนา (what should be)” จากผลการวิจัยที่ค้นพบอาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนขนาดเล็กมีประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ส่วนใหญ่และมีปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียน รวมทั้งต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อนำผลไปพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นในทำนองเดียวกัน จูรารัตน์ จันทร์กลั้ว (2548) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า 1) ครูโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อแยกด้านต่างๆ พบว่า ด้านความรู้/ประสบการณ์ ด้านการใช้วิธีการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก 2) ครูมีปัญหาในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง 3) ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปโดยรวมและมีปัญหาในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย บทนำ วัดผลประสงค์

แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 รายละเอียดเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย การดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการส่งเสริมสมรรถนะ 2) การปฏิบัติการส่งเสริมสมรรถนะ 3) การรวบรวมผลการประเมินการส่งเสริมสมรรถนะ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นรูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) เป็นความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไออะแกรมกราฟ ตามประเภทรูปแบบของ Keeves (1988, p. 561-565; อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2550, น. 220-221) และสอดคล้องกับความหมายรูปแบบโดยสรุปของ รัตนะ บัวสนธ์ (2554, น. 124) ที่ว่ารูปแบบ ซึ่งตรงกับคำว่า Model นั้นมีความหมายสำคัญประการหนึ่งว่า Model หมายถึงแผนภาพที่แสดงองค์ประกอบของการทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บางทีก็เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

จากการตรวจสอบรูปแบบโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ภาพรวมระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยดำเนินการพัฒนารูปแบบโดยดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาและได้รูปแบบแล้วนำไปทดลองใช้ ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวสอดคล้องกับวิธีการพัฒนาแบบรูปแบบ/จำลองทางการศึกษาของ รัตนะ บัวสนธ์ (2554, น. 40-42) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา และได้ตรวจสอบองค์ประกอบโดยสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย และทำนองเดียวกัน ฉันทสรณ์ นิลอรุณ (2553) ได้พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบคุณภาพของระบบ โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รับการตรวจสอบและรับรองมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญนั้น Polanyi (1958; Eisner, 1985, pp. 25-26; อ้างถึงใน พาที เกษธนากร, 2554, น. 175-177) ได้สรุปว่าการประเมินโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทางด้านศิลปะที่มีอยู่ในตัวของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นศักยภาพที่ฝังอยู่ภายในตัวผู้เชี่ยวชาญ ไม่ได้ระบุความเฉพาะเจาะจงในรูปแบบของการประเมิน เพราะเน้นจิตสำนึกและการหยั่งรู้เป็นหลักในการประเมิน ประกอบด้วยเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ที่เน้นส่วนประกอบของความรู้ ความสามารถเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับ “ความรู้และทักษะในการทำงานศิลป์ การประเมินค่าและความเข้าใจในความหมายของผลงานศิลป์” การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญจึงพิจารณาคุณภาพของผลงาน

โดยพิจารณาผ่านจากทักษะและแบบฝึกการทำงานศิลปะให้สอดคล้องกับการตัดสินใจคุณค่าโดยสติปัญญาของผู้เชี่ยวชาญ

3. จากการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีสมรรถนะด้านความรู้ อยู่ระดับดีมาก ด้านทักษะและมีเจตคติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีการกำหนดขอบข่ายโครงสร้าง และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเป็นเรื่องที่มาจากพื้นฐานความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีแนวทางการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนั้นเมื่อนำรูปแบบไปทดลองใช้ จึงทำให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผลการศึกษาผ่านเกณฑ์ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับขั้นตอน กระบวนการจัดการความรู้ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2549, น. 65-67) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chin-loy (2003) ได้ศึกษาการประเมินอิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ โดยหลักการสำคัญต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ในองค์กร เช่น การแบ่งปันความรู้ การพัฒนาความสามารถ ใหม่ๆ สำหรับกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งให้ความสำคัญเรื่องของการจัดการความรู้ในด้านวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ผลจากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลประโยชน์ขององค์กรระดับสูง

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. โรงเรียนขนาดเล็กสามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็กไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้

2. การนำรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ไปใช้ควรมีการประเมินทุกครั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านอื่นๆ ต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การนำรูปแบบไปใช้สามารถปรับกระบวนการและยืดหยุ่นได้ตามความสะดวกและเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรจะพัฒนารูปแบบเพื่อนำไปพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลด้านอื่นๆ เช่น พัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามยุคเทคโนโลยี เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลองเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเพราะจะทำให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะไปใช้

### เอกสารอ้างอิง

- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จुरรัตน์ จันทร์กลับ. (2548). *สภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอหนองบัว*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- ณัณสรณ์ นิลอรุณ. (2553). *การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (สาขาวิชาบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดาวรุ่ง ชะระอำ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (สาขาวิชาการอุดมศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดาวรุ่ง อินนอก. (2552). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะของข้าราชการครู สาขาช่างอุตสาหกรรมของสถานศึกษากลุ่มภาคกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ทิสนา เขมมณี. (2548). *รูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Instructional models of cooperative learning)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2550). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวุฒิ กิรีมา. (2548). *ศึกษากระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2550). *การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ Knowledge management in action*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

- บุญดี บุญญากิจ, และคณะ. (2549). *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พาที เกศนาร. (2554). *ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต. (สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พลสุข หิงกานนท์. (2540). *การพัฒนารูปแบบการจัดองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2551). *การจัดการความรู้: สังกัปทางทฤษฎี*. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้ง.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2554). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครสวรรค์: ริมปีงการพิมพ์.
- วไลพร เมฆไตรรัตน์. (2555). *การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวพหุปัญญา สำหรับครูปฐมวัยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต. (สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- วันทิพย์ สิ้นสูงสุด. (2549). *การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างองค์การใฝ่เรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ช้างศึกษาวิจัย.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ส.เจริญการพิมพ์.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2549). *นานาเรื่องราวการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (2539). *การนำเสนอรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพ แบบมุ่งคุณภาพองค์กรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมาน อัสวภูมิ. (2537). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. (2538). *การประเมินผลการเรียนให้สอดคล้องกับสภาพจริง: การใช้แฟ้มสะสมงาน*. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 16 (48), 31-36.



- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *การประเมินผลการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency BASED LEARNING*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- สุทธิ สีนทอง. (2551). *พัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศด้วยกลยุทธ์ง่ายๆ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ค่านสุทธาการพิมพ์.
- สุธาณี พรหมแดง. (2556). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (สาขาวิชาการจัดการ การศึกษาและการเรียนรู้). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. (สุวิมล ว่องวานิช บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- \_\_\_\_\_. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- Brown W.B., and Moberg, D.J. (1994). Decentralization in education government and management. In *The International Encyclopedia of Education*, (2 nd ed.), vol.3.
- Bryan, J. and Poustie, K. (2001). *Competencies needed by public library staff*. Retrieved June 12, 2009, form [http://www.public.libraries.net/html/x\\_media/pdf/competencies. Pdf](http://www.public.libraries.net/html/x_media/pdf/competencies.Pdf) .
- Bush, T. (1986). *Theories of education management*. London: Harper and Row.
- Keeves, P.J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill.
- Tucker, S.A., and Kathryn, M.C. (1994). *Quoted in looking to future: Human resources competencies*. Retrieved June 12, 2009, form <http://www.opm.gov/studies/Trans2.pdf>.
- Willet, D. (1967). *Scientific sociology: Theory and method*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

\*\*\*\*\*