

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ปิยพร หุมจันทร์¹พิทล เอกวางกูร² สุนทรา โตบัว³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมิน การเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 341 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 20 คน และนักเรียน จำนวน 97 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 การตรวจสอบรูปแบบใช้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จำนวน 9 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดพื้นฐาน 3) จุดมุ่งหมาย 4) บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) กระบวนการพัฒนาครู และ 6) ปัจจัยความสำเร็จ โดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน กระบวนการพัฒนาครู แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Preparing phase) มี 3 กิจกรรม ประกอบด้วย สร้างความตระหนัก จับคู่เพื่อนคู่คิดร่วมกัน พัฒนางาน และอบรมให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผล ระยะที่ 2 การดำเนินงาน (Action phase) มี 3 กิจกรรม ได้แก่ วางแผนบทเรียน สอนและสังเกตชั้นเรียน และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ระยะที่ 3 การประเมินผล (Evaluation phase) มี 2 กิจกรรม ประกอบด้วย ประเมินผลการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ เหมาะสม และความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการนำไปปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า การดำเนินตามรูปแบบทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติการประเมินการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ชัดเจนขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, การเรียนรู้การประเมิน, PAR, การศึกษา

* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: piyaporn.cc@gmail.com

² อาจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



The Teacher Development Model in Learning Assessment in the Basic Education School*

Piyaporn Chumchan¹

Pikun Ekwarangkoon² Suntara Tobua³

Abstract

The purposes of this research were 1) to develop the teacher development model in learning assessment for the basic education schools, and 2) to implement and evaluate the teacher development model in learning assessment for the basic education schools. The samples composed of 56 school administrators and 341 teachers under the Secondary Educational Service Area Office 42 (SESAO 42). The target samples were 4 school administrators, 20 teachers and 97 students from 2 schools under the Secondary Educational Service Area Office 42 and chosen by purposive sampling. The samples were examined by 9 experts. The data was analyzed in terms of questionnaires, interviews, observation and group discussion. The analyzing quantitative data used a descriptive statistic technique and the analyzing qualitative data used a content analysis technique.

The results of this research were shown as follows:

1. The model consisted of 6 components: 1) content, 2) related theories, 3) purposes, 4) participant roles, 5) teacher development processes, and 6) critical success factors. The experimental applied Participatory Action Research cycle: planning, action, observation, and reflection to all procedures. The teacher development process was divided into 3 phases: 1) Preparing phase consisting of 3 activities: creating awareness, peer matching, and measurement and evaluation training 2) Action phase consisting of 3 activities: lesson planning, teaching, observation and reflection and 3) Evaluation phase consisting of 2 activities: evaluation and knowledge exchange. The result of the model investigation was shown that all aspects: usefulness, possibility, suitability, and precision and creditability were at high to highest levels.

2. The result of using the model was found that the model conducting made teachers develop their knowledge and understanding about learning assessment, have skills and abilities in learning assessment and satisfaction to the model.

Keywords: Teacher Development, Learning Assessment, PAR, Education

* Research Article from thesis for the Doctor of Education Degree, Educational Research and Evaluation, Kasetsart University, Thailand, 2015

¹ Student in Doctor of Education Degree, Educational Research and Evaluation, Kasetsart University, E-mail : piyaporn.cc@gmail.com

² Lecturer, Faculty of Education , Kasetsart University

³ Assistant Professor, Faculty of Education , Kasetsart University

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

ในการปฏิรูปการศึกษารอบสอง (พ.ศ. 2552 - 2561) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้เสนอกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา คือ จัดให้มีระบบการศึกษาเรียนรู้และการวัดประเมินผล การศึกษาผู้เรียนที่เป็นมาตรฐาน ให้มีการวัดผลระดับชาติในชั้นปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น และนำผลมา ปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ปรับระบบการวัดประเมินผลผู้เรียน ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงาน ก.ค.ศ. และมาตรฐานการศึกษา, 2552) ได้มีคำสั่งให้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ใช้แนวคิดการวัดและประเมินผลที่สะท้อนมาตรฐาน (Standard-based Assessment) เพื่อให้ กระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สุจิภรณ์ อุทองทรัพย์ (2552, น. 140-141) ได้แสดงทรรศนะไว้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เน้นให้ ผู้สอนประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนด มีความหลากหลายตามสถานศึกษากำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการประเมินการเรียนรู้ในปัจจุบัน ของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2545) พบว่า แม้หน่วยงานต้นสังกัดได้ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้แต่มีข้อสรุป ที่น่าสนใจ อาทิเช่น ครูประเมินการเรียนรู้แยกส่วนกับการเรียนการสอน ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการ วางแผนและไม่ได้รับรู้ว่าจะมีการประเมินตามที่ครูกำหนด ครูจัดทำแบบฟอร์มประเมินการเรียนรู้จำนวนมาก เกินความจำเป็น ครูลดเกณฑ์การประเมินและไม่นำผลการประเมินการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ ครูประเมินผล การเรียนรู้แบบไม่ต่อเนื่องทำให้ไม่เห็นภาพพัฒนาการ และจากรายงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2553) พบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังขาดการติดตามประเมินผล หลักสูตรพัฒนา ครูมีความซ้ำซ้อน ขาดการวางแผนระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการนิเทศในเรื่องงานการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง โดยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการ นิเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศตั้งแต่การวางแผน การนิเทศ ร่วมนิเทศ และประเมินผลการนิเทศ

จากการวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูในอดีตที่ผ่านมา พบว่า สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้อง คือ ครูยังไม่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างทั่วถึง เป็นระบบและต่อเนื่อง หลักสูตรฝึกอบรม เน้นภาคความรู้ทฤษฎีมากกว่าปรับเปลี่ยนในเชิงพฤติกรรม ระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ไม่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาครูได้ ในขณะที่ Thompson (1992, p. 139) เสนอว่า การที่ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมด้วยการเผชิญปัญหาการเรียนการสอนในสภาพจริงด้วยตนเอง และได้ จัดระบบความเชื่อของตนใหม่ โดยผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรอง ยอมรับไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) พบว่า รูปแบบ

วิธีการพัฒนาครูที่ต้องการ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน เน้นการลงมือปฏิบัติในชั้นเรียนจริง โดยมีนักวิชาการให้คำแนะนำ ให้ครูสามารถออกแบบหรือวางแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วนำไปทดลองใช้ มีการสะท้อนผลร่วมกันและนำไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีโอกาส ร่วมกันวิเคราะห์ กำหนดปัญหา วางแผน นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และร่วมกันประเมินผล ทำให้การปฏิบัติงานมีระบบและครบวงจร เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (McKernan, 1996)

จากสภาพปัญหาและแนวคิดการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้วยแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) จะช่วยให้ครูและเพื่อนร่วมงานเกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและความสามารถในการประเมินการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การประเมินคุณภาพผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบ ตามแนวคิดของ Bardo and Hartman (1982); Ivancevich, Donnelly, & Gibson (1989); สมาน อัสวภูมิ (2550); ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550); สุเทพ ชิตยวงษ์ (2551); รัตติกกร พรณสุวรรณ (2552); กฤษปกรณ์ สาคร และนันทยา น้อยจันทร์ (2557) ควรประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ และ 7) ระบุเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้

รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูตามแนวคิดของ Zigarmi, Betz and Jensen (1977); Doyle and Ponder (1977); McEvoy (1985); Hoad and others (1987); Sparks and Loucks- Horsley (1990); Clarke (1994); ศิวศักดิ์ จิตต์จนะ (2546); กิตติยาดี บุญเชื้อ (2546); กฤติยา วงศ์ก้อม (2547); ประภาพรชน เอี่ยมสุภายิต (2548); สุเทพ ชิตยวงษ์ (2551); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ประกอบด้วยหลักการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร วิธีการและแนวทางการพัฒนาบุคลากร และการประเมินการพัฒนาครู

แนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของ Kemmis, S., and McTaggart, R. (1998); McKernan (1996); งามนัยพันธุ์ (2548, น. 342-344); ชอบ เข้มกลัด และโกวิท พวงงาม (2547, น.35-38); สิทธิชัย ประพทชนิตสาร (2545, น. 30-31) วงจรของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวางแผนงาน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการปฏิบัติงาน (Observation) และ การสะท้อนกลับ (Reflection) ขั้นตอนในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ระยะก่อนทำวิจัย 2) ระยะของการทำวิจัย 3) ระยะการจัดทำแผน 4) ระยะการนำไปปฏิบัติ และ 4) ระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐาน จุดมุ่งหมาย บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาครู และ ปัจจัยความสำเร็จ โดยใช้วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ(Action) การรวบรวมข้อมูล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ในทุกขั้นตอน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่ประยุกต์ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยกำหนดวิธีการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนดังนี้

1. การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้

1.1 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (1) ผู้บริหาร/รองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 56 คน และ (2) ครูผู้สอน จำนวน 341 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Units) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรที่สนใจ ในประชากร เท่ากับ 0.5 ได้หน่วยการสุ่ม จำนวน 56 โรงเรียน คัดสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้บริหาร/รองผู้บริหารโรงเรียนใช้การเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน ส่วนครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากหน่วยการสุ่มเดียวกับผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มี 3 ตอน เป็นแบบสำรวจรายการ มาตราส่วนประมาณค่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นข้อมูลใดที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ก่อน โดยใช้วิธีจัดลำดับ Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) สุวิมล ว่องวานิช, 2550) และข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามจากผู้บริหารและครูผู้สอนทางไปรษณีย์ จำนวน 397 ชุด ได้รับคืน 340 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 85.64 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอเป็นตารางและความเรียง ส่วนความต้องการจำเป็น ทำการจัดลำดับความสำคัญโดยการวิเคราะห์ค่า $PNI_{Modified}$ โดยเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ถ้า $PNI_{Modified} = (I-D)/D$ มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ซึ่งได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.182 - 0.255

1.2 การศึกษาบริบทโรงเรียนเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำนวน 2 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร/รองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 20 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 และภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ ศึกษาบริบทโรงเรียน และตรวจสอบเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการรวบรวม เรียบเรียง จัดหมวดหมู่แล้วนำเสนอบรรยายเป็นความเรียง

2. การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พิจารณาดังความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องและน่าเชื่อถือของรูปแบบ เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ นำเสนอเป็นตารางและความเรียง เพื่อประเมินความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบ เป็นโรงเรียนเดียวกับขั้นตอนการพัฒนาแบบประกอบด้วย ผู้บริหาร/รองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 20 คน และนักเรียนที่เรียนในห้องเรียนของครูผู้สอน จำนวน 97 คน กระบวนการพัฒนาครู ได้แก่ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Preparing phase) มี 3 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) สร้างความตระหนัก 2) จับคู่เพื่อนคู่คิดร่วมกันพัฒนางาน และ 3) อบรมให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผล ระยะที่ 2 การดำเนินงาน (Action phase) มี 3 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) วางแผนบทเรียน 2) สอนและสังเกตชั้นเรียน และ 3) สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ระยะที่ 3 การประเมินผล (Evaluation phase) มี 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้

เครื่องมือ ได้แก่ แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตชั้นเรียน แบบบันทึกการสะท้อนผล แบบประเมินคุณภาพการประเมินการเรียนรู้ของครู แบบประเมินรูปแบบ และการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ มาตรฐานค่า และประเด็นการสนทนากลุ่ม ข้อมูลจากแบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอเป็นตารางและความเรียง ส่วนข้อมูลจากแบบสังเกตชั้นเรียน แบบบันทึกการสะท้อนผล และการสนทนากลุ่ม ทำการถอดเทป รวบรวม เรียบเรียงจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ นำเสนอบรรยายเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการสำรวจสภาพปัญหาด้านการประเมินการเรียนรู้ พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ครูใช้ประเมินยังไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และตัวชี้วัด เครื่องมือขาดความเที่ยงตรงในการวัด แบบประเมินมีรายละเอียดยืดยาวมากเกินไป ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านการประเมินการเรียนรู้ ดังนี้

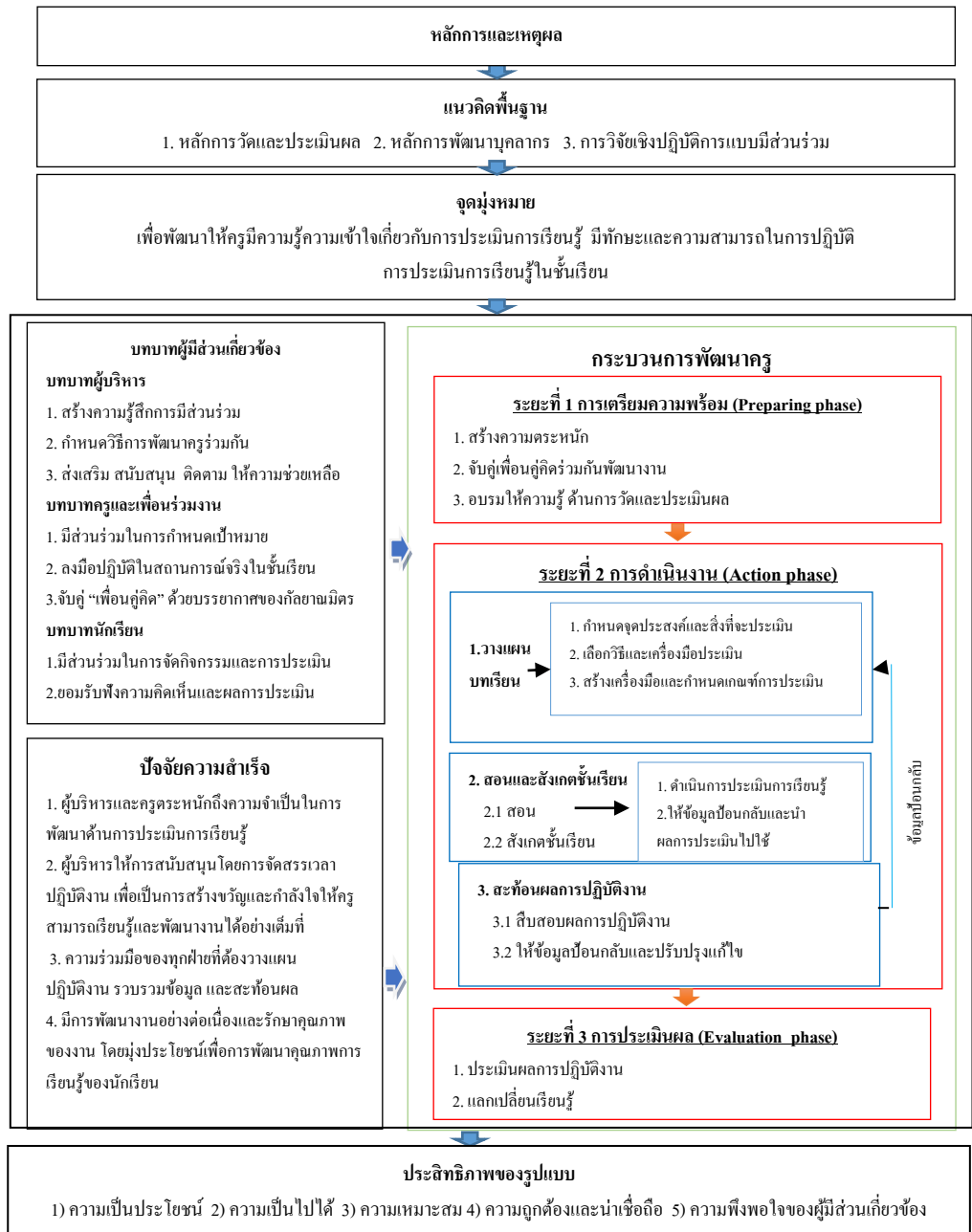
ข้อที่	ความต้องการ	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่		(I-D)	(I-D)/D	ลำดับ
		ควรจะเป็น (I)	เป็นจริง(D)			
1	การกำหนดจุดประสงค์และสิ่งที่มุ่งประเมิน	4.65	3.72	1.93	0.250	2
2	การกำหนดภาระงาน/ลักษณะของงาน	4.64	3.93	0.71	0.181	8
3	การกำหนดวิธีการประเมิน	4.64	3.82	0.82	0.215	4
4	การสร้างเครื่องมือประเมิน	4.63	3.69	0.94	0.255	1
5	การกำหนดเกณฑ์การประเมิน	4.64	3.86	0.78	0.202	5
6	การดำเนินการประเมินการเรียนรู้	4.55	3.70	0.85	0.230	3
7	การให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.61	3.87	0.74	0.191	6
8	การจัดเก็บผลการประเมิน	3.81	3.75	0.06	0.016	9
9	การนำผลการประเมินไปใช้	4.68	3.96	0.72	0.182	7

โดยค่า $PNI_{Modified}$ ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การสร้างเครื่องมือประเมิน 2) การกำหนดจุดประสงค์และสิ่งที่มุ่งประเมิน 3) การดำเนินการประเมินการเรียนรู้ 4) การกำหนดวิธีการประเมิน และ 5) การกำหนดเกณฑ์การประเมิน ผู้บริหารและครูได้ระบุถึงวิธีการพัฒนาครู ว่าควรสร้างความตระหนักให้ครู ให้ความรู้ครูด้วยการอบรมด้านการวัดและประเมินผล มีการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน มีการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

จากผลการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเนื้อหาที่ควรพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ 1) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และสิ่งที่จะประเมิน 2) การเลือกวิธีและเครื่องมือ

การประเมินผลการเรียนรู้ 3) การสร้างเครื่องมือวัดและกำหนดเกณฑ์การประเมิน 4) การดำเนินการประเมินเรียนรู้ และ 5) การสะท้อนผลการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้

1.2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และ
ความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการนำไปปฏิบัติในระดับมากถึงมากที่สุด

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ดำเนินการพัฒนาครู 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Preparing phase) ระยะที่
2 การดำเนินงาน (Action phase) ระยะที่ 3 การประเมินผล (Evaluation phase) โดยใช้วงจรปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล ในทุกขั้นตอน
ซึ่งดำเนินการเป็นวงจร จำนวน 2 รอบ พบว่า

ขั้นตอน/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ขั้นวางแผน	มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกันทำให้ครูเกิดความตระหนัก เห็นความสำคัญของการพัฒนา ตามความต้องการของครูบนฐานความคิดการพัฒนาให้ครูได้สร้างความรู้ปฏิบัติจริง ครูเปิดใจยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมทั้งพุทธิ พิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย โดยนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการสังเกตและสะท้อนผลรอบที่ 1 มาปรับแก้ การกำหนดสิ่งที่มุ่งประเมิน วิธีประเมิน และเครื่องมือประเมิน ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
ขั้นปฏิบัติและ รวบรวมข้อมูล	มีการร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครูผู้สอน เพื่อนครู และนักเรียน ครูผ่านการอบรม เชิงปฏิบัติการ มีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น มีเพื่อนคู่คิด จำนวน 11 คู่ ส่วนการปฏิบัติการสอนของครูในชั้นเรียนนั้น ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การ สังเกต การซักถามนักเรียน การตรวจแบบฝึกหัด การทดสอบก่อน-หลังเรียน ครูลดจำนวนนักเรียนในการ จัดกิจกรรม จากเดิมกลุ่มละ 8-12 คน ปรับเหลือ 4-6 คน ทำให้ประเมินนักเรียนได้ทั่วถึง ครูมีเอกสารร่องรอยการบันทึกคะแนนนักเรียนเพิ่มขึ้น มีการซักถามนักเรียน และรอคอยคำตอบจาก นักเรียน รับฟังเหตุผลหลังจากซักถามเพื่อประเมินความเข้าใจของนักเรียน และป้อนข้อมูลกลับให้ นักเรียนทราบทันทีว่าคำตอบนั้นถูกหรือผิด นักเรียนยังควรปรับปรุงในเรื่องใด พร้อมให้เหตุผลประกอบ ในจุดที่ควรปรับปรุงแก้ไข เปิดโอกาสให้นักเรียนและเพื่อนร่วมห้องมีส่วนร่วมประเมินผลงานตนเองและ ผลงานเพื่อนเพิ่มขึ้น
ขั้นสะท้อนผล	ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเพื่อนคู่คิดสะท้อนผลร่วมกันสะท้อนผล โดยมีประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไขจาก การดำเนินงานรอบที่ 1 คือ การปรับแผนการจัดการเรียนรู้ในประเด็นการกำหนดจุดประสงค์ การจัด กิจกรรมโดยกระบวนการกลุ่มให้เล็กลง การปรับวิธีการและเครื่องมือประเมินให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การ เรียนรู้ การมีส่วนร่วมของนักเรียนใน การประเมินและควรสะท้อนผลการประเมินให้นักเรียนทราบทันที โดยครูนำผลในรอบที่ 1 ไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในรอบที่ 2 และสะท้อนผลว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการประเมินการเรียนรู้ คือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน มีคู่คอยให้คำปรึกษาใกล้ชิด การแลกเปลี่ยนกันดูตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือวัดประเมินผล การสอนและสังเกตชั้นเรียนทำให้เกิดการค้นคว้าที่จะปรับปรุงพัฒนางานเอง

ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ครูที่ผ่านการอบรม เรื่อง การวัดและประเมินผล ร้อยละ 95 มีความรู้ความเข้าใจด้านการประเมินการเรียนรู้ในระดับมากถึงมากที่สุด และจากการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน และการสะท้อนผล พบว่า ครูมีทักษะความสามารถในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และสิ่งที่มีประเมินได้ครอบคลุมพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย สอดคล้องตามมาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรได้ชัดเจนขึ้น ครูสามารถกำหนดวิธีการและเครื่องมือเพื่อประเมินการเรียนรู้ได้สอดคล้องตามจุดประสงค์ สามารถดำเนินการประเมินในชั้นเรียนและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียนได้และนำผลประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนชัดเจนขึ้น

3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยครูผู้สอน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดมีความพึงพอใจในภาพรวม ร้อยละ 85 เนื่องจากได้พัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนและการประเมินการเรียนรู้ของตนเองและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนคู่คิด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการสำรวจสภาพปัญหาด้านการประเมินการเรียนรู้ พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ครูใช้ยังไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และตัวชี้วัด เครื่องมือขาดความเที่ยงตรงในการวัด แบบประเมินมีรายละเอียดย่อยมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546); นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) พบว่า การประเมินผู้เรียนมีระดับความก้าวหน้าน้อยที่สุด เนื่องจากปัญหาอุปสรรคที่พบคือ ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผู้เรียนยังไม่ชัดเจน ครูประเมินผลการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง และจากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ โดยพิจารณาค่า $PNI_{Modified} = 0.20$ ขึ้นไป เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การสร้างเครื่องมือประเมิน 2) การกำหนดจุดประสงค์และสิ่งที่มีประเมิน 3) การดำเนินการประเมินการเรียนรู้ 4) การกำหนดวิธีการประเมิน และ 5) การกำหนดเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบในองค์ประกอบ กระบวนการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับเพ็ญณี แร่อท และคณะ (2547); สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการนิเทศในเรืองงานการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง นอกจากนี้ผู้บริหารและครูได้ระบุถึงวิธีการพัฒนาครูว่า ควรสร้างความตระหนักและให้ความรู้ครูด้วยการอบรมด้านการวัดและประเมินผลมีการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ดังที่กิตติยาวิ บุญเชื้อ(2546); สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) ได้เสนอไว้ว่า ควร

จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ มาให้ความรู้ ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมวางแผนในการนิเทศ เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับการนิเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศตั้งแต่การวางแผนการนิเทศ ร่วมนิเทศ และประเมินผลการนิเทศ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า มียุทธศาสตร์ประกอบของรูปแบบ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐาน จุดมุ่งหมาย บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาครู และปัจจัยความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของ Bardo and Hartman (1982); Ivancevich, Donnelly, and Gibson, (1989); สมาน อัสวภูมิ (2550); ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550); สุเทพ ชิตยวงษ์ (2551); รัตติกกร พรณสุวรรณ (2552); (กฤษปกรณีย์ สาคร และนันทิยา น้อยจันทร์, 2557) ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ 7) ระบุเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ โดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม Kemmis and McTaggart (1988); (McKernan, 1996) ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

3. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูที่ผ่านการอบรม เรื่อง การวัดและประเมินผล ร้อยละ 95 มีความรู้ความเข้าใจด้านการประเมินการเรียนรู้ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับกิตติยาวิดี บุญเชื้อ (2546) ได้เสนอรูปแบบวิธีการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน ได้แก่ จัดการประชุมสัมมนาและอบรม เพื่อสร้างความตระหนักถึงบทบาทและข้อควรปฏิบัติในการพัฒนา ส่วนทักษะและความสามารถในการประเมินการเรียนรู้ พบว่าครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมทั้งพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัยชัดเจนขึ้น มีความสามารถในการสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพในการดำเนินการวัดและประเมินในชั้นเรียน มีการซักถามนักเรียน เพื่อกระตุ้นให้ตอบคำถาม และสะท้อนให้นักเรียนทราบทันทีว่าคำตอบนั้นถูกหรือผิด หรือควรปรับปรุงในเรื่องใด ดังที่ Clarke (1994, pp. 37-46) กล่าวว่า iva การเปลี่ยนแปลงความเชื่อของครูเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้มาจากการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นผลจากการเปิดโอกาสให้ครูได้ไตร่ตรอง ตรวจสอบผลการปฏิบัติของตนเอง

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ อังคณา ตุงคะสมิต (2550); ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์ (2549) พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน

ความง่ายต่อการนำไปใช้ในระดับมากถึงมากที่สุด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดมีความพึงพอใจ ร้อยละ 85 เนื่องจากได้พัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนและการประเมินการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ยุพิน ยืนยง (2553); อรุณา รุ่งเรืองวิชกุล (2556); มณีรัตนา โนนห้าวร (2557) พบว่า กลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจในการดำเนินงานตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ฝ่ายบริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครูด้านการประเมินการเรียนรู้ โดย กำหนดการดำเนินงานเชิงนโยบาย เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นระบบและต่อเนื่อง และจัดสรร เวลาให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนสนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และอำนวยความสะดวก ให้สอดคล้องกับความต้องการของครู

2. การดำเนินงานตามรูปแบบนี้ เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดทุกขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชมกับผลสำเร็จของงาน และกระตุ้นให้ทุกคนได้ดำเนินงานตามบทบาทของตนเองให้ชัดเจน

3. ในกิจกรรมการวางแผนบทเรียน การสังเกตการสอนของครู และการสะท้อนผล ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร/ฝ่ายวิชาการ ครู และเพื่อนคู่คิดนั้น ควรจัดให้มีบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร ให้ข้อเสนอแนะในเชิงสร้างสรรค์เพื่อการแก้ไขปรับปรุงพัฒนางาน ทั้งนี้อาจจะมีการสลับเพื่อนคู่คิดกันในแต่ละภาคเรียนเพื่อให้เห็นความแตกต่างและเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ กระบวนการทำงานของเพื่อนครู โดยอาจจับคู่ครูต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างเพศ ต่างวัย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดขั้นสูง และมีตัวอย่างรูปแบบของข้อสอบที่หลากหลาย

2. ควรมีการศึกษการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในลักษณะทั้งในและนอกโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือและติดตามการดำเนินงานของครู และเป็น การเปิดเวทีให้เพื่อนครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กฤษปกรณ์ สาคร และนันทิยา น้อยจันทร์. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 9(26), 29-40.
- กิตติยาดี บุญเชื้อ. (2546). รายงานการสังเคราะห์ รูปแบบการพัฒนาครูทั้ง โรงเรียน: ประสบการณ์จากโรงเรียนในโครงการ โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชนม์ชกรณีย์ วรอินทร์. (2549). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประเมินแบบเสริมพลัง. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- ชอบ เข้มกลัด, และโกวิท พวงงาม. (2547). การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเชิงประยุกต์. (Applied Participatory Action Research). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). รายงานผลการดำเนิน โครงการนำร่องระดับชาติ เรื่องกระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- ประภาพรรณ เอี่ยมสุภายิต. (2548, มกราคม - มิถุนายน). รูปแบบการพัฒนาครูประจำการไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ. วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช, 18(1).
- เพ็ญณี แนนรท, และคณะ. (2547). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร โครงการสังเคราะห์งานวิจัยและศึกษาทิศทางการวิจัยในอนาคต. (เอกสารประกอบการสัมมนา). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- มณีนัดนา โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



- ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัย
ในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. ปรัชญาคุชฌีบัณฑิต
(สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- รัตติกร พรณสุวรรณ. (2552). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรคุชฌีบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศักดิ์จิต มาสจิตต์. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุชฌีบัณฑิต (สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศุจิภรณ์ อุทองทรัพย์. (2552). การวัดผลและประเมินผลที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียน. curriculum
ISSUES 2009. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สมาน อัสวภูมิ. (2550, สิงหาคม). รูปแบบและการวิจัยกับวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. วารสาร
การศึกษาไทย, 4, (35), 57-68.
- สวัสดิ์ จิตต์จนะ. (2546). การพัฒนาครูประจำการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. พิษณุโลก: คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
เรื่องการปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากร. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคม
ที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561). ผู้แต่ง.
- _____. (2553). รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2555). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบ
ใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดกาฬสินธุ์. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร. (2545). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: แนวคิดและแนวปฏิบัติ
(PARTICIPATORY ACTION RESEARCH : CONCEPT AND PRACTICE). เชียงใหม่:
วนิดา เพรส.

- สุเทพ ชิตยวงษ์. (2551). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. คุญฉันทน์
ปรัชญาคุณูปฉันทิต (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุภาภรณ์ กิตติธรรณานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนใน
สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุญฉันทิต
(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพลส.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และ
สังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการ
บูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2. ปริญญานิพนธ์การศึกษาคุญฉันทิต (สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อังคณา คงกะสมิต. (2550). การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม :
กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาศรีคงเค็ง จังหวัดขอนแก่น. ปริญญานิพนธ์การศึกษาคุญฉันทิต
(สาขาวิชาการการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban sociology: An integrated approach*. Itaca, IL: F.E. Pencock.
- Clark, D. (1994). Ten key principles from research for the professional development of Mathematics
teachers. *Professional Development for Teachers of Mathematic, 1994 Year Book*.
Virginia: The National Council of Teachers of Mathematics.
- Doyle, W., & Gerald, A. P., (1977). The practicality ethic in teacher decision-making. *Interchange*, 8, 1-12.
- Hord, S. M., et al. (1987). *Taking charge for change*. Alexandria Va: Association for Supervision and
Curriculum Development.
- Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Gibson, J. L., (1989). *Management: Principles and function*. (4th ed.).
Boston: Richard D. Irwin.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1998). *The action research planner*. (3rd ed.). Victoria: Deakin
University Press.



- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McKernan, J. (1996). *Curriculum action research*. (2nd ed.). Great Britain: Biddles.
- McEvoy, B. (1985). *Everyday acts: Staff development as continuous information routines*. Paper Presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. Chicaco: April.
- Sparks, D., & Horley, S. L. (1990). *Five models of staff development*. Oxford, Ohio National Staff Development Council.
- Thompson, A. G. (1992). *Teachers' beliefs and conceptions: A synthesis of the research*. In D. A. Grouws (Ed). Reston, VA: National Council of Teachers of Mathematic.
- Zigarmi, P., & Betz, L., Jensen, D. (1977). Teacher preference in and perceptions of inservice. *Educational Leadership*, 34, 345-551.
