

การสร้างความสามารถในการประเมินของครูเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทย
ของนักเรียน โดยใช้แนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและกระบวนการสอนโดยใช้
การประเมินเป็นฐาน: การศึกษารายกรณี**

Building Teachers' Evaluation Capacity by Using the Empowerment Evaluation
and Assessment-based Instruction Approaches to Develop Thai Language
Communication Skills of Students: A Case Study**

โรสนี จริยะมาการ* สุวิมล ว่องวานิช และสร้อยสน สกลรักษ์
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Rosnee Chariyamakarn* Suwimon Wongwanich and Soison Sakolrak
Faculty of Education, Chulalongkorn University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูด้านการประเมิน 2) เพื่อสร้างความสามารถในการประเมินของครูโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและกระบวนการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน และ 3) เพื่อตรวจสอบผลการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อครูและนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูวิชาภาษาไทยระดับประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) วิจัยดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะทางการประเมิน ระยะที่ 2 ผลการพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจ และระยะที่ 3 ตรวจสอบผลการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจ ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และกระบวนการเสริมพลังอำนาจใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ ครูมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและบางคนขาดความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินด้านเจตคติ ครูมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินด้านทักษะ พบว่า ข้อสอบที่ครูสร้างทุกระดับชั้นส่วนใหญ่วัดความรู้ความจำ และไม่สามารถสร้างตัวลวงที่ดีได้ 2) วิธีการเสริมพลังอำนาจทำให้ครูมีความรู้และสามารถสร้างข้อสอบได้ถูกต้อง 3) ผลการเสริมพลังอำนาจทำให้ครูมีพัฒนาการที่ดี

* ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
e-mail: rossynee09@hotmail.com

**งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์
สำหรับนิสิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ขึ้นในการสร้างข้อสอบ มีการเปลี่ยนแปลงการสอนโดยใช้ผลการประเมิน และทำให้นักเรียนมีพัฒนาการทางทักษะการสื่อสารภาษาไทยที่ดีขึ้น

คำสำคัญ : การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ การสร้างความสามารถในการประเมิน

Abstract

This research aimed to 1) analyze the needs of assessment of teachers, 2) build teachers' evaluation capacity by using the empowerment evaluation approach and assessment-based instruction, and 3) examine the effects of the empowerment process on teachers and students. The target population was the Thai language teachers in the primary school. The total sample consisted of 12 teachers. The samples were obtained by purposive sampling. The study was divided into 3 phases. Phase 1: A needs analysis of the conceptions, attitudes and skills of assessment. Phase 2: Development of an empowerment process. Phase 3: Examining the results of the empowerment process. Data analyses were descriptive statistics, frequencies, percentages and averages. The information obtained from interviews, observations and the empowerment process was analyzed using content analysis. The results show that 1) the needs analysis indicated that the teachers possessed misconceptions and even lacked knowledge about measurement and evaluation concepts but had good attitudes towards evaluation. The results from assessing examinations showed that nearly all the exams created only focused on memorization and also failed to provide any plausible distractors. 2) The process of empowerment helped the teachers create tests correctly. 3) The resultant empowerment was the cause of the teachers' improvement in test creation and changed their teaching style by using evaluation results and encouragement of students to develop their communication skills in Thai language as well.

Keywords : Empowerment Evaluation, Evaluation Capacity Building

บทนำ

การอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ในวิชาภาษาไทยของนักเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้นักเรียนมีปัญหาในการสื่อสารภาษาไทยจนส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ โดยทักษะทางภาษาไทยที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ มีทั้งทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน ดังนั้นบทบาทของครูในการพัฒนาผู้เรียน คือ ต้องรู้ระดับความสามารถของผู้เรียน และสามารถประเมินผู้เรียนเป็นรู้จักการวิเคราะห์ผู้เรียนจากผลการประเมิน การทดสอบได้ รู้จุดแข็ง จุดอ่อนของผู้เรียน รู้ว่าผู้เรียนมีข้อบกพร่องอะไรที่ควรต้องแก้ไขหรือช่วยเสริมให้ดีขึ้น และใช้ประโยชน์จากข้อมูลมาพัฒนาผู้เรียนได้ ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของครูในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ คือ สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ครูต้องย้ายออกจากพื้นที่จำนวนมาก ต้องจ้างบุคคลที่อยู่ในพื้นที่มาสอนแทน แม้จะไม่มีวุฒิการศึกษาทางครู รวมถึงครูที่ไม่ได้จบภาษาไทย ทำให้ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมิน ส่งผลให้คุณภาพการใช้ภาษาไทยของนักเรียนต่ำลงทั้งในสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน (Office of the Education Council, 2008) จากปัญหาทางการประเมินแสดงให้เห็นว่าการสร้างความสามารถทางการประเมินให้กับครูเป็นสิ่งจำเป็น สอดคล้องกับหลักการของการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่มุ่งเน้นให้ครูนำเอาผลการประเมินมาใช้เป็นกระบวนการสำคัญในการดำเนินการสอนเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ

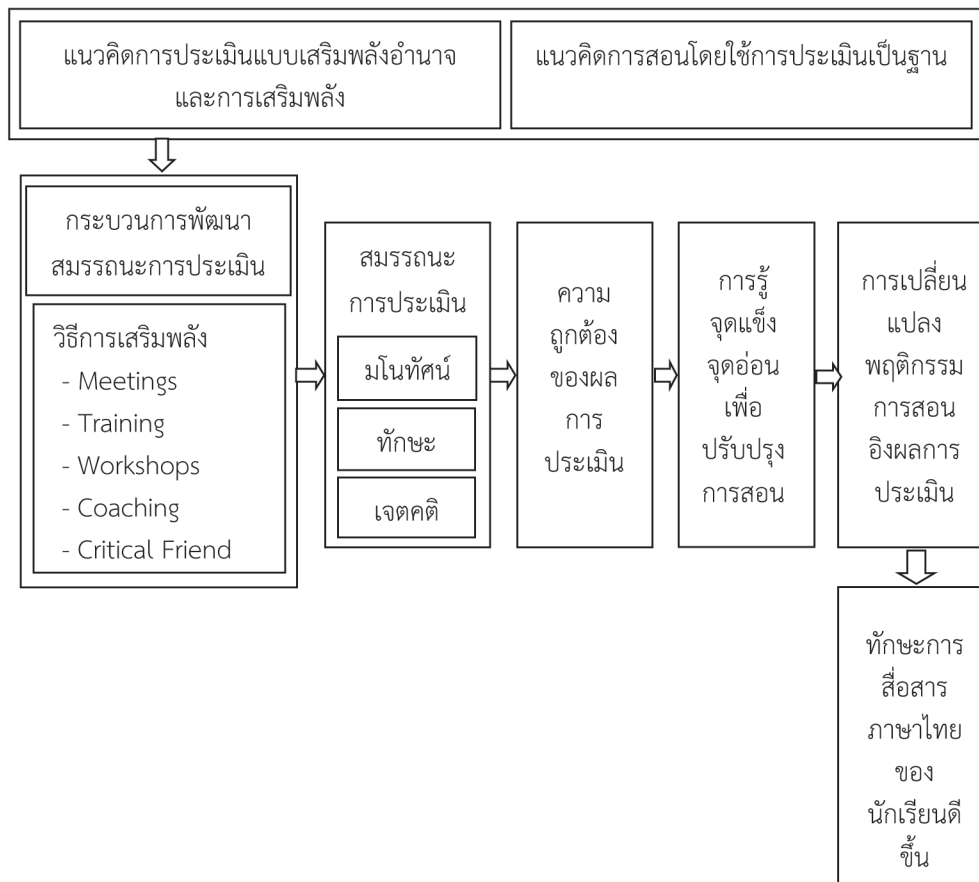
การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการประเมินที่เน้นการสร้างความสามารถทางการประเมิน ใช้มนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการกำกับตนเอง โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาตนเอง ประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานประกอบด้วยบุคลากรภายในซึ่งทำการประเมินผลด้วยตนเอง (Fetterman, 2001) ผู้วิจัยอยู่ในฐานะเป็นนักประเมินแบบเสริมพลังอำนาจทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถทำการประเมินด้วยตนเอง ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความกระจำงและความรับผิดชอบในการกำหนดตนเอง ภายใต้องค์ประกอบของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Fetterman, 2001) และหลักการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Fetterman & Wandersman, 2005) นอกจากนี้หลักการสำคัญ คือ หลังจากที้นักประเมินถอนตัวออกไปแล้วกลุ่มบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนนั้นสามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเอง (Fetterman & Eiler, 2001)

โดยสรุปแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นแนวทางของการประเมินตนเองมีกระบวนการสร้างความสามารถทางการประเมินให้กับบุคคล ดังนั้นหากมีการนำกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้านความสามารถทางการประเมินเพื่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็น่าจะทำให้ครูผู้สอนมีความสามารถทางการประเมิน สามารถปรับปรุงและพัฒนาการประเมินด้วยตนเอง และสอดคล้องกับบริบทของตนเอง ทำให้การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านมนทัศน์ เจตคติ และทักษะของครูภาษาไทยด้านการประเมินเพื่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียน
2. เพื่อสร้างความสามารถในการประเมินของครูภาษาไทยเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียน โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและกระบวนการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบผลการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อครูและนักเรียน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างวิจัยเป็นกรณีศึกษา โดยเป็นครูวิชาภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษา 2 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 6 คน (โรงเรียน ก) และ 2) โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำนวน 6 คน (โรงเรียน ข) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจในการเข้าร่วมการวิจัย ทั้งนี้ครูในโรงเรียน ก สำเร็จการศึกษาด้านการศึกษา ส่วนครูในโรงเรียน ข เป็นครูที่สำเร็จการศึกษาด้านอื่นๆ และเรียนต่อระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู และได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

2.1 ตัวแปร การวิจัยนี้มี 4 ตัวแปร คือ 1) ความต้องการจำเป็นด้านการประเมิน ประกอบด้วย (1.1) มโนทัศน์ด้านการประเมินของครู หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับหลักการวัดและประเมิน การออกแบบการประเมิน การพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานคุณภาพ และการตัดสินคุณค่า สามารถวัดได้จากการสัมภาษณ์ และแบบทดสอบ (1.2) เจตคติด้านการประเมินของครู หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประเมิน การวิเคราะห์ผล และการนำไปใช้ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการสัมภาษณ์ และการทำแบบวัด (1.3) ทักษะด้านการประเมินของครู หมายถึง ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ผลการทดสอบและการประเมิน และการใช้ผลการทดสอบและการประเมินวัดได้จากการสัมภาษณ์ และการสังเกต 2) ความถูกต้องของผลการประเมิน หมายถึง เครื่องมือวัดและประเมินของครูวัดได้ตรงตามความสามารถของนักเรียน ซึ่งใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) การรู้จุดแข็งจุดอ่อนเพื่อปรับปรุงการสอน หมายถึง ครูสามารถประเมินตนเองว่ามีจุดแข็ง และสิ่งที่ต้องปรับปรุงมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะทางการประเมินของตนเอง ซึ่งใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอิงผลการประเมิน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนของครูที่เกิดจากการใช้ผลการประเมินนักเรียน ซึ่งใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 เครื่องมือวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้

2.2.1 มโนทัศน์ด้านการประเมิน ใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบทดสอบ เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนี IOC (item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในโดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.55 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงในระดับปานกลาง ค่าความยากง่าย (Difficulty Index) อยู่ระหว่าง 0.13-0.88 และ

ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) อยู่ระหว่าง $-0.17-0.67$ โดยได้ทำการปรับปรุงข้อสอบที่มีค่าความยากน้อยกว่า .20 และมากกว่า .80 และอำนาจจำแนกน้อยกว่า .20

2.2.2 เจตคติด้านการประเมิน ใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบวัดเจตคติ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนี IOC (item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง $0.60-1.00$ และตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในโดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.71 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงในระดับสูง และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) อยู่ระหว่าง $0.46-0.80$

2.2.3 ทักษะด้านการประเมิน ใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ครูใช้ในการประเมินการอ่านและการเขียนของนักเรียน

2.2.4 ทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียน ผู้วิจัยใช้แบบประเมินการอ่านและการเขียนของนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีการตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในโดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงแบบประเมินการอ่านอยู่ระหว่าง $0.876-0.986$ และแบบประเมินการเขียนอยู่ระหว่าง $0.856-0.982$ ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงในระดับสูง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านมนทัศน์ทางการประเมินของครูโดยใช้สูตร mean difference method (MDF) แบบไม่ถ่วงน้ำหนัก และการวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการ (gain scores) ตามสูตรคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (Kanjawasee, 2005)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และกระบวนการเสริมพลังอำนาจโดยการอบรม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ช และกิจกรรมมิติวิชาชีพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นด้านมนทัศน์ทางการประเมินของครู

จากการทำแบบทดสอบมนทัศน์ทางการประเมินของครูสามารถสรุปความต้องการจำเป็นด้านมนทัศน์การประเมินของครู เมื่อพิจารณาคะแนนที่ได้ พบว่า คะแนนที่ได้อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งห่างจากค่าเป้าหมายมาก โดยครูโรงเรียน ก ได้ร้อยละ 60 ห่างจากค่าเป้าหมายร้อยละ 20 ส่วนโรงเรียน ข ได้ร้อยละ 45 ห่างจากค่าเป้าหมายร้อยละ 35 เมื่อพิจารณาภาพรวมของครูทั้ง 2 โรงเรียน พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นด้านการออกแบบการประเมินและด้านการตัดสินคุณค่าทุกคน (ร้อยละ 100) ดังตารางที่ 1 ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์พบว่า ครูโรงเรียน ก ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักการวัดและประเมิน แต่สามารถใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย ส่วนโรงเรียน ข ครูยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักการวัดและประเมิน และบางคนยังขาดความรู้เกี่ยวกับการประเมิน

ตารางที่ 1 คะแนนนิเทศการประเมินของครูรายด้าน

ครูคนที่	ด้าน 1	ด้าน 2	ด้าน 3	ด้าน 4	ด้าน 5	ด้าน 6	รวม คะแนน	ร้อยละ
	หลักการ วัดและ ประเมิน	การ ออกแบบ การ ประเมิน	การ พัฒนา เครื่องมือ	การเก็บ ข้อมูล	การ กำหนด เกณฑ์	การ ตัดสิน คุณค่า		
คะแนนเต็ม	3	5	3	3	2	4	20	100
ก 1	3	2	3	3	1	1	13	65
ก 2	2	3	3	2	2	0	12	60
ก 3	3	2	3	1	2	1	12	60
ก 4	2	2	2	2	2	0	10	50
ก 5	3	3	3	3	1	0	13	65
ก 6	1	3	2	2	2	2	12	60
เฉลี่ย							12	60
จำนวนครู โรงเรียน ก ที่เข้าใจ ความคลาดเคลื่อน	3	6	2	3	2	6		
ข 1	2	2	1	1	1	1	8	40
ข 2	1	2	1	2	2	1	9	45
ข 3	2	2	2	1	2	0	8	40
ข 4	2	3	2	2	1	1	11	55
ข 5	2	3	2	2	1	2	12	60
ข 6	1	2	1	1	1	0	6	30
เฉลี่ย							9	45

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ครูคนที่	ด้าน 1	ด้าน 2	ด้าน 3	ด้าน 4	ด้าน 5	ด้าน 6	รวมคะแนน	ร้อยละ
	หลักการวัดและประเมิน	การออกแบบการประเมิน	การพัฒนาเครื่องมือ	การเก็บข้อมูล	การกำหนดเกณฑ์	การตัดสินคุณค่า		
คะแนนเต็ม	3	5	3	3	2	4	20	100
จำนวนครูโรงเรียน ข ที่เข้าใจความคลาดเคลื่อน	6	6	6	6	4	6		
จำนวนครูโรงเรียน ก และ ข ที่เข้าใจคลาดเคลื่อน	9	12	8	9	6	12		
ร้อยละของครูที่เข้าใจคลาดเคลื่อน	75	100	67	75	50	100		

- หมายเหตุ : 1) ค่าเป้าหมายที่กำหนด คือร้อยละ 8
 2) ครูที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเต็มแต่ละด้านถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา
 3) ขีดเส้นใต้ตัวเลขคือความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็นด้านเจตคติทางการประเมินของครู

จากการทำแบบวัดเจตคติต่อการประเมินของครูสามารถสรุปความต้องการจำเป็นด้านเจตคติต่อการประเมินของครู โดยครูที่ได้คะแนนต่ำกว่าระดับดีมากถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งพบว่า ครูโรงเรียน ก ทุกคนมีคะแนนอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.25 ซึ่งแตกต่างจากคะแนนระดับดีมาก (4.50 คะแนน) เล็กน้อยคือ 0.25 คะแนน ส่วนครูโรงเรียน ข ทุกคนมีคะแนนอยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 ซึ่งแตกต่างจากคะแนนระดับดีมาก (4.50 คะแนน) เล็กน้อยคือ 0.32 คะแนน ดังนั้นด้านเจตคติต่อการประเมินจึงต้องมีการส่งเสริมเล็กน้อยเนื่องจากเป็นระดับที่ยังไม่น่ากังวลใจ ดังตารางที่ 2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูทั้ง 2 โรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูทั้ง 2 โรงเรียนเกี่ยวกับเจตคติต่อการประเมิน โดยครูเห็นความสำคัญของ

การประเมิน ถึงแม้จะมองว่าเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ถูกต้องตามหลักการ เห็นได้จากครูยังมีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการประเมินทั้งเรื่องความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมิน การสร้างข้อสอบที่ถูกต้อง การสร้างแบบประเมิน และการวิเคราะห์ข้อสอบ

ตารางที่ 2 คะแนนเจตคติต่อการประเมินของครู โรงเรียน ก และโรงเรียน ข

โรงเรียน ก			โรงเรียน ข		
ครูคนที่	เจตคติ	ระดับ	ครูคนที่	เจตคติ	ระดับ
1	3.80	ดี	1	3.93	ดี
2	4.40	ดี	2	4.40	ดี
3	4.47	ดี	3	4.13	ดี
4	4.47	ดี	4	4.07	ดี
5	4.33	ดี	5	4.27	ดี
6	4.00	ดี	6	4.27	ดี
ค่าเฉลี่ย	4.25	ดี	ค่าเฉลี่ย	4.18	ดี

หมายเหตุ : ครูที่ได้คะแนนต่ำกว่าระดับดีมากถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะทางการประเมินของครู

จากการสังเกตวิธีการปฏิบัติงานของครูด้านการวัดและประเมิน และวิเคราะห์ลักษณะของการสร้างเครื่องมือการวัดผลของครู สามารถสรุปความต้องการจำเป็นด้านทักษะทางการประเมินของครู โรงเรียน ก และโรงเรียน ข ดังตารางที่ 3 โดยทั้ง 2 โรงเรียนมีปัญหาด้านทักษะทางการประเมินเหมือนกัน แต่โรงเรียน ข มีมากกว่าในประเด็นการสร้างข้อสอบ แบบประเมิน แบบฝึกหัด ใบงานเอามาจากหนังสือ การสร้างเกณฑ์การประเมินที่ไม่ชัดเจน และใช้เครื่องมือในการประเมินไม่หลากหลาย

ตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นด้านทักษะทางการประเมินของของครูโรงเรียน ก และโรงเรียน ข

ประเด็น	โรงเรียน ก	โรงเรียน ข
1. ข้อสอบที่สร้างขึ้นวัดความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่	/	/
2. ไม่มีการสร้างผังข้อสอบก่อนออกข้อสอบทั้งในการทดสอบย่อย การสอบกลางภาคและปลายภาค	/	/
3. การสร้างข้อสอบ แบบประเมิน แบบฝึกหัด ใบงานเลียนแบบจาก หนังสือเรียนหรือคู่มือ	/	-
4. การสร้างข้อสอบ แบบประเมิน แบบฝึกหัด ใบงานเอามาจาก ในหนังสือเรียนหรือคู่มือ	/	/
5. แบบประเมินที่ใช้เป็นแบบรูปrikส์แต่เกณฑ์ที่ใช้ยังไม่เหมาะสม	/	/
6. ในการสร้างแบบประเมิน ครูไม่ได้สร้างเกณฑ์ในการประเมิน แต่ใช้การประเมินตามความรู้สึก	-	/
7. ใช้เครื่องมือในการประเมินไม่หลากหลาย	-	/
8. ไม่เคยวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบรายข้อ	/	/

หมายเหตุ : / หมายถึง ความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา

ผลการพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจด้านมนทัศน์ เจตคติ และทักษะทางการประเมิน

การพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจในงานวิจัยนี้ใช้การประชุม การอบรม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ช และกิจกรรมมิตรวิพากษ์ มีระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกรกฎาคม 2556 โดยวิธีการเสริมพลังอำนาจที่ใช้องตามข้อมูลความต้องการจำเป็นที่ได้จากตอนที่ 1 สามารถสรุปรายละเอียดการดำเนินการดังตารางที่ 4 โดยการประชุม ทำให้ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการประเมิน การอบรมทำให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการโค้ชทำให้ครูสามารถสร้างข้อสอบได้ และกิจกรรมมิตรวิพากษ์ ทำให้ครูสามารถปรับปรุง พัฒนาข้อสอบและแบบประเมินของตนเองให้ถูกต้อง

ตารางที่ 4 วิธีการเสริมพลังอำนาจด้านนิเทศน์ เจตคติ และทักษะทางการประเมิน

ความต้องการจำเป็น ของโรงเรียน		จำนวน ครั้งที่ จัด	วิธีการ เสริมพลัง	เนื้อหา	จำนวน ชั่วโมง	ผลที่ได้	หมายเหตุ
ก	ข						
-	-	1	การประชุม	พบปะ พูดคุย และชี้แจง กระบวนการวิจัย กับครู	1	ครูมีความต้องการ พัฒนาตนเอง ด้านการประเมิน	
ครูไม่มีความรู้เรื่อง การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ	ครูไม่มีความรู้เรื่อง การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ	2	การอบรม ครั้งที่ 1	การวิเคราะห์ คุณภาพข้อสอบ รายข้อ - ความยาก - อำนาจจำแนก	1	ความรู้เกี่ยวกับ การวิเคราะห์ คุณภาพข้อสอบ รายข้อ	ครูโรงเรียน ข ใช้เวลา ในการประชุม 1 ชม. 30 นาที
ครูไม่ถนัดคำนวณ คุณภาพข้อสอบ	ครูไม่ถนัดคำนวณ คุณภาพข้อสอบ		การอบรม ครั้งที่ 2	การใช้โปรแกรม วิเคราะห์คุณภาพ ข้อสอบรายข้อ	1	วิธีการวิเคราะห์ คุณภาพข้อสอบ รายข้อ	ครูบางคนไม่ได้ ทดลองทำ ด้วยตนเอง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น ของโรงเรียน		จำนวน ครั้งที่ จัด	วิธีการ เสริมพลัง	เนื้อหา	จำนวน ชั่วโมง	ผลที่ได้	หมายเหตุ
ก	ข	1	การอบรม เชิงปฏิบัติการ และการโค้ช	การวัดและ ประเมินผล วิชาภาษาไทย ทดลอง สร้างข้อสอบ	3	ความรู้เกี่ยวกับ การวัดและ ประเมิน	ครูที่มีความรู้ แล้วนั่งฟัง เพื่อทบทวน ความรู้ก่อน สร้างข้อสอบ
ครูมีความเข้าใจ คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับ การวัดและประเมินและ ออกข้อสอบ เน้นวัดความรู้ความ เข้าใจ	ครูขาดความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินและ ออกข้อสอบ เน้นวัดความรู้ความ เข้าใจ						
						ข้อสอบที่ครู สร้างขึ้น ส่วนใหญ่ สร้างสอดคล้องกับ สาระ/มาตรฐาน/ ตัวชี้วัด เป็น ข้อสอบวัดความรู้ ความจำ และเข้าใจ	ครูโรงเรียน ข บางส่วนยังสร้าง ข้อสอบ ไม่สอดคล้อง กับสาระ/ มาตรฐาน/ตัวชี้วัด และใช้เวลา หลังอบรมอธิบาย เพิ่มเติม

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น ของโรงเรียน		จำนวน ครั้งที่ จัด	วิธีการ เสริมพลัง	เนื้อหา	จำนวน ชั่วโมง	ผลที่ได้	หมายเหตุ
ก	ข						
ครูไม่เคยวิเคราะห์คุณภาพ ข้อสอบของตนเอง	ครูไม่เคยวิเคราะห์คุณภาพ ข้อสอบของตนเอง	6	มิตรวิพากษ์ ครั้งที่ 1	วิพากษ์คุณภาพ ข้อสอบรายข้อ	1	สามารถพิจารณา คุณภาพข้อสอบ รายข้อของตนเอง	โรงเรียน ก สามารถร่วมกัน วิพากษ์กันเองได้ แต่โรงเรียน ข ผู้วิจัยต้องเป็นผู้ นำการวิพากษ์
ครูไม่สร้างผังข้อสอบ ข้อสอบ ที่สร้างนั้นวัดความรู้ ความจำและสร้างตัวกลาง ไม่ถูกต้อง	ครูไม่สร้างผังข้อสอบ ข้อสอบ ที่สร้างนั้นวัดความรู้ความจำ และสร้างตัวกลางไม่ถูกต้อง		มิตรวิพากษ์ ครั้งที่ 2-6	วิพากษ์การสร้าง ข้อสอบและ แบบประเมิน	1	ความถูกต้องของ ข้อสอบตามหลัก ของบลูมและ หลักการสร้าง	
			มิตรวิพากษ์ ครั้งที่ 7 (เฉพาะ โรงเรียน ข)	วิพากษ์การสร้าง ข้อสอบและ แบบประเมิน	1		

ตรวจสอบผลการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อครูและนักเรียน

ผลจากการพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะทางการประเมิน ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เห็นได้จากคะแนนพัฒนาการด้านการประเมิน โดยครูทั้ง 2 โรงเรียนมีพัฒนาการด้านมโนทัศน์การประเมินเพิ่มขึ้น โรงเรียน ก เฉลี่ย 27.13% และโรงเรียน ข เฉลี่ย 16.64% ดังตารางที่ 5 และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการประเมิน คือ มีการปรับปรุงเครื่องมือของตนเองที่ใช้ในการประเมินนักเรียนให้มีความถูกต้อง ครูมีการสร้างผังข้อสอบก่อนออกข้อสอบ แบบประเมินมีเกณฑ์ที่ชัดเจน และมีการใช้ผลการประเมินในการวางแผนการสอนเสริมนักเรียน (รายคน) และใช้ผลการประเมินในการสอนเนื้อหาเพิ่มเติมหรือทบทวนเนื้อหาที่เรียนมาแล้ว ดังตารางที่ 6 และทำให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านทักษะการสื่อสารภาษาไทยเพิ่มขึ้นทุกระดับชั้น ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 5 คะแนนพัฒนาการด้านการประเมิน

ครูคนที่	โรงเรียน ก				โรงเรียน ข			
	คะแนน มโนทัศน์ ก่อนใช้ กระบวนการ เสริมพลัง	คะแนน มโนทัศน์ หลังใช้ กระบวนการ เสริมพลัง	คะแนน พัฒนา การ	พัฒนา การ	คะแนน มโนทัศน์ ก่อนใช้ กระบวนการ เสริมพลัง	คะแนน มโนทัศน์ หลังใช้ กระบวนการ เสริมพลัง	คะแนน พัฒนา การ	พัฒนา การ
1	13	15	28.57	+	8	11	25.00	+
2	12	15	37.50	+	8	10	16.67	+
3	12	16	50.00	+	9	8	-9.09	-
4	10	12	20.00	+	11	12	11.11	+
5	13	13	0.00	0	12	14	25.00	+
6	12	14	25.00	+	6	10	28.57	+
เฉลี่ย	12	14.17	27.13	+	9	10.83	16.64	+

หมายเหตุ : + หมายถึง เพิ่มขึ้น, 0 หมายถึง เท่าเดิม, - หมายถึง ลดลง

ตารางที่ 6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนจากผลการประเมิน

ลำดับที่	พฤติกรรมครู	ครูโรงเรียน ก	ครูโรงเรียน ข
ด้านการประเมิน			
1.	ครูสร้างผังข้อสอบ	/	/
2.	ครูมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน	/	/
3.	ครูใช้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้น	/	/
4.	ครูวิเคราะห์ผลการประเมิน	/	/
ด้านการสอน			
1.	ใช้ผลการประเมินในการวางแผนการสอนเสริมนักเรียน (รายคน)	/	/
2.	ใช้ผลการประเมินในการสอนเนื้อหาเพิ่มเติมหรือทบทวนเนื้อหาที่เรียนมาแล้ว	/	/

ตารางที่ 7 พัฒนาการด้านทักษะการสื่อสารของนักเรียน

ครูคนที่	ระดับชั้น	การอ่าน				การเขียน			
		คะแนน ก่อนใช้ กระบวนการ เสริมพลังครู	คะแนน หลังใช้ กระบวนการ เสริมพลังครู	คะแนน พัฒนาการ	พัฒนาการ	คะแนน ก่อนใช้ กระบวนการ เสริมพลังครู	คะแนน หลังใช้ กระบวนการ เสริมพลังครู	คะแนน พัฒนาการ	พัฒนาการ
โรงเรียน ก									
1	ป.2	22.36	26.07	48.56	+	9.67	12.36	26.04	+
2	ป.2	24.56	27.85	60.48	+	10.81	13.95	34.17	+
3	ป.1	16.28	19.00	19.83	+	3.11	11.64	50.50	+
4	ป.3	25.76	28.64	67.92	+	10.29	15.79	56.64	+
5	ป.4	90.91	97.06	67.66	+	70.11	79.95	32.92	+
6	ป.5	81.08	91.27	53.86	+	53.59	63.30	20.92	+
โรงเรียน ข									
1	ป.2	20.21	22.74	25.84	+	8.39	10.91	21.71	+
2	ป.3	23.48	25.55	31.75	+	12.94	18.56	79.60	+
3	ป.3	19.27	21.19	17.89	+	10.36	13.82	35.89	+
4	ป.1	18.33	22.20	33.16	+	12.53	17.87	71.49	+
5	ป.5	70.44	74.53	13.84	+	63.12	67.91	12.99	+
6	ป.6	82.97	86.21	19.03	+	91.08	93.11	22.76	+

หมายเหตุ : + หมายถึง เพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลประเด็นที่สำคัญ โดยแยกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่

- 1) ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะทางการประเมิน
- 2) การพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะทางการประเมิน

จากผลการวิจัยที่ครูทั้ง 2 โรงเรียนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการวัดและประเมินจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้นของครูส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล จึงทำให้ไม่ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนจึงใช้ความเคยชินในการประเมินผลผู้เรียน โดยเน้นการประเมินสรุปรวม และมองข้ามการประเมินระหว่างทาง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสนอสารสนเทศย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับเปลี่ยน ปรับปรุง แก้ไขระหว่างการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการวัดและประเมิน (Kanjana-wasee, 2013) ทำให้ผลการประเมินที่ได้ไม่สะท้อนความสามารถของผู้เรียน และครูไม่สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ นอกจากนี้ครูโรงเรียน ข บางคนยังขาดความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมิน เนื่องจากครูโรงเรียน ข ส่วนใหญ่เป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาในการทำงานน้อยประมาณ 2-5 ปี จึงมีประสบการณ์ในการสอนน้อย และบางคนไม่ได้จบทางการศึกษา จึงทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ดังงานวิจัยของ Subcharernwong & Chantarungsee (2012) ที่พบว่าประสบการณ์การสอนต่างกันทำให้มีปัญหาการดำเนินการวัดและประเมินผลแตกต่างกัน เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การสอนนานมีโอกาสดีที่จะได้รับความรู้จากการฝึกอบรมหรือเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ตนเองได้เคยจัดการเรียนการสอนมา ทำให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงการวัดและประเมินของตนเองให้มีความถูกต้องเหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น และข้อสอบที่ครูสร้างทุกระดับชั้นส่วนใหญ่วัดความรู้ความจำสอดคล้องกับงานวิจัยของ Varasunan (2011) ซึ่งพบว่า ลักษณะข้อสอบของครูที่สร้างขึ้นเป็นข้อสอบวัดความรู้มากที่สุด และมีส่วนน้อยที่วัดการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากข้อสอบวัดความรู้ความจำเป็นข้อสอบที่สร้างได้ง่าย ใช้เวลาไม่นานในการสร้างข้อสอบ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ครูก็พบว่าการสร้างข้อสอบในระดับสูงต้องใช้เวลาในการสร้างนาน และสร้างได้ยาก นอกจากนี้ในการสร้างข้อสอบครูยังสร้างข้อสอบไม่ถูกต้องสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panprasert (2014) และ Wongkorm (2004) พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นหรือมีความบกพร่องด้านการประเมินเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการและการสร้างเครื่องมือการประเมิน เนื่องจากครูขาดทักษะในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจ

การพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจในครั้งนี้ใช้การอบรม และการอบรมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระยะเวลาอันสั้น (Preskill & Boyle, 2008) ทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล จนทำให้ครูสามารถฝึกปฏิบัติการสร้างข้อสอบด้วยตนเองได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sanjaiprom (2012) พบว่าแนวทางการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลของโรงเรียน ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการการสร้างเครื่องมือวัดผลตามสภาพจริง นอกจากนี้ในการฝึกปฏิบัติการสร้างข้อสอบ ผู้วิจัยใช้วิธีการโค้ช ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งโดยใช้ประสบการณ์ที่มากกว่าของบุคคลในการเสนอแนะ ให้คำปรึกษา หรือแนะแนวทางให้กับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า (Preskill & Boyle, 2008) เพื่อช่วยให้คำแนะนำและคำปรึกษาเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบ ช่วยให้ครูสร้างข้อสอบวัดพุทธิพิสัยตามหลักของบลูมและตามหลักการสร้างข้อสอบได้ถูกต้อง และใช้กิจกรรมมิตรวิพากษ์ในการวิพากษ์ข้อสอบและแบบประเมินที่ครูสร้างขึ้น เนื่องจากมิตรวิพากษ์เป็นการสร้างบรรยากาศของการสนทนาและอภิปราย เพื่อจัดหาข้อมูลที่ทำให้รายละเอียดในการตัดสินใจ เปิดจินตนาการ และยินดีที่จะเรียนรู้ (Fetterman, 2009) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sanjaiprom (2012) พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาระบบการวัดประเมินผลของครูให้ประสบผลสำเร็จนั้นมาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และนักวิจัย ซึ่งในการจัดกิจกรรมมิตรวิพากษ์จะเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบของผู้เข้าร่วมมิตรวิพากษ์ นอกจากนี้ในการจัดกิจกรรมมิตรวิพากษ์จะได้ผลดีเมื่อครูที่เข้าร่วมการวิพากษ์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวัดและประเมินผล เนื่องจากเมื่อครูมีความรู้ความเข้าใจก็จะมีคำถามที่จะแสดงความคิดเห็น และมั่นใจว่าความคิดเห็นของตนเองแสดงออกไปมีความถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และมีความกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมวิพากษ์คนอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

1. งานวิจัยนี้ทำให้เห็นสภาพปัญหาด้านการวัดและประเมินครูทั้งด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติทางการประเมินของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงและสามารถพัฒนาครูไปสู่สิ่งที่คาดหวังได้
2. กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่คุณภาพ ประกอบด้วย การประชุม การอบรม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ช กิจกรรมมิตรวิพากษ์ โดยกิจกรรมมิตรวิพากษ์เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันด้วยบรรยากาศการพูดคุยแบบกัลยาณมิตร ดังนั้นโรงเรียนสามารถนำวิธีการนี้มาใช้ในการพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครู เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง
3. จากผลการวิจัย พบว่าในการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเนื้อหาที่ควรจัดอบรม ได้แก่ การสร้างข้อสอบพุทธิพิสัยตามหลักของบลูม หลักการสร้างข้อสอบ และการสร้างตัวलग เนื่องจากครูยังขาดความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวและจะต้องให้ครูได้ฝึกปฏิบัติสร้างข้อสอบอย่างน้อย 1 วันและต้องมีการอภิปรายข้อสอบที่ครูสร้างขึ้น เพื่อให้ครูได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาข้อสอบของตนเองต่อไป

4. จากการวิจัยครั้งนี้กิจกรรมมิตรวิพากษ์ที่จัดขึ้นมีเฉพาะครูในโรงเรียนเท่านั้นที่ร่วมกิจกรรมมิตรวิพากษ์ จึงทำให้ได้วิธีการวิพากษ์ที่ไม่หลากหลาย น่าจะมีการศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมมิตรวิพากษ์ระหว่างครูต่างโรงเรียน จะมีการวิพากษ์ข้อสอบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ด้านการวัดและประเมินต่อไป

5. จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีครูบางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น น่าจะมีการศึกษาวิจัยต่อยอดว่าจะมีแนวทาง หรือวิธีการส่งเสริมให้ครูที่ไม่กล้าวิพากษ์ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นมีการเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างไร และเพราะเหตุใด เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูต่อไป

6. การวิจัยในครั้งนี้ใช้เวลาการเข้าพบครูเดือนละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 1 ชั่วโมงถึง 1 ชั่วโมงครึ่ง การเข้าพบปะครูเพียงเดือนละ 2 ครั้งอาจทำให้ทั้งช่วงเวลาในการพูดคุยและทำกิจกรรมกับครู ครูจึงไม่ได้รับคำแนะนำในการสร้างข้อสอบและแบบประเมินที่ต้องการใช้ในทันที และเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งไม่สามารถวิพากษ์ข้อสอบได้ครบทุกคน ในการวิจัยครั้งต่อไปน่าจะมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความต่อเนื่องและสามารถพัฒนาครูได้อย่างเต็มที่

References

Fetterman, D. M. (2001). *Foundations of Empowerment Evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.

_____. (2009). *Empowerment Evaluation at the Stanford University School of Medicine: Using a Critical Friend to Improve the Clerkship Experience*. Retrieved July 5, 2011, from <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v17n63/v17n63a02.pdf>.

Fetterman, D. M. & Eiler, M. (2001). *Empowerment Evaluation and Organization Learning: A Path toward Mainstreaming Evaluation*. St. Louis, MO.: American Evaluation Association.

Fetterman, D. M. & Wandersman, A. (2005). *Empowerment Evaluation Principle in Practice*. Newbury Park, CA: Sage.

Kanjanawasee, S. (2005). *Classical Test Theory*. 5th ed. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)

_____. (2013). Misconceptions in Educational Measurement and Evaluation. *SDU Research Journal Humanities and Social Sciences*, 9(2), 273-281. (in Thai)

- Office of the Education Council. (2008). *The Instruction Development of Thai Language in the Three Southern Border Provinces (Research report)*. Ministry of Education. (in Thai)
- Panprasert, T. (2014). *The Development of Thai Language Achievement Test for Grade 6 Accordance to Core Basic Education Curriculum B.E. 2551*. Retrieved June 20, 2015, from <http://www.ejournal.su.ac.th/upload/818.pdf>. (in Thai)
- Preskill, H. & Boyle, S. (2008). A Multidisciplinary Model of Evaluation Capacity Building. *American Journal of Evaluation*, 29, 4.
- Sanjaiprom, S. (2012). *The Development of Educational Evaluation System for Student's Achievement*. Retrieved June 30, 2015, from http://www.research.cmru.ac.th/2014/ris/view_res.php?res_id=MUA-5-EDU-8-54. (in Thai)
- Subcharernwong, F. & Chantarungsee, C. (2012). *Problems And Guidelines for Development Authentic Assessment of Teachers in Basic Education Schools under Takuapa Municipality office Phang-nga Province*. Retrieved June 20, 2015, from www2.dusit.ac.th/sdu/epublication/pdfContent/pdf_00135.pdf. (in Thai)
- Varasunan, P. (2011). *Evaluation Capacity Building in Test Construction for Elementary School Teachers Using Critical Friend's Network*. (Doctoral's dissertation). Chulalongkorn University, Bangkok. (in Thai)
- Wongkorm, K. (2004). *The Teacher Development Model in Learning Assessment Based On Empowerment Evaluation According To The National Education ACT B.E. 2542*. (Doctoral's dissertation). Chulalongkorn University, Bangkok. (in Thai)

คณะผู้เขียน

นางโรสนี จริยะมาการ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

e-mail: rossynee09@hotmail.com

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

e-mail: suwimon.w@chula.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สร้อยสน สกลรักษ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

e-mail: ssoison@yahoo.com