

การศึกษาผลของการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะของครูประจำการ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

A Study of an Empowerment Evaluation for Enhancing of Preservice Teacher
Competency on Student Learning Assessment

มนีรัตน์ โนนหัวรอ¹, งามอาจ นัยพัฒน์², ประวีต เอราวรรณ³

Maneerattana Nonhuaro, Ong-art Naiyapatana, Pawit Erawan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบสมรรถนะของครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน 2) เปรียบเทียบความสามารถในการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเองของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะของครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านเขาด้วนและโรงเรียนบ้านโป่งสะเดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือการดำเนินกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน แบบประเมินสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน แบบประเมินการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเองของครู และแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบ t – test

ผลการวิจัย

1. ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนหลังประเมินเสริมพลังอำนาจมากกว่าก่อนการประเมินเสริมพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ครูมีความสามารถในการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเองหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจมากกว่าก่อนการประเมินเสริมพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจในระดับมาก

คำสำคัญ: การประเมินเสริมพลังอำนาจ/ สมรรถนะ/ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้/ สมรรถนะของครูประจำการ/ การทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเอง/ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน/ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

¹ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² รองศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ ศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

This research paper was aimed to: 1) compare teacher competency on student learning assessment and 2) compare the self-empowerment of working of preservice teachers in Prachinburi Primary Educational Service Area Office II and 3) study opinion of teacher towards empowerment evaluation. Using quasi experimental one group pretest-posttest designs as Methodology of this research. The sample groups were teachers in Banprongsadao school and Bankaodeaun school of Prachinburi Primary Educational Service Area Office II. The research instruments were empowerment evaluation activities, questionnaires of educational assessment competency, self-empowerment of working, and opinion of teacher towards empowerment evaluation. The statistics method used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test Independent Samples.

Research results as follows:

1. The posttest average scores of teacher assessment competency was significantly higher than the pretest average scores at the level of .01
2. The posttest average scores of teachers' self-empowerment of working was significantly higher than the pretest average scores at the level of .01
3. The administrator, teachers, supervisor and school supporting staff members were satisfied with empowerment evaluation at the high level.

Keywords: Empowerment evaluation/ Competency/ Assessment/ Preservice teachers' competency/ Self-empowerment of working/ Classroom assessment/ Students' learning assessment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นสมรรถนะหนึ่งที่ช่วยให้ครูได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นคุณภาพของครูที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการวัดและประเมินผลยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดและประเมินผลในระดับชั้นเรียน (Classroom Assessment) ที่ครูยังมีการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามสมรรถนะ เช่น การใช้แบบทดสอบมากกว่าการวัดและประเมินตามสภาพจริง การมีทัศนคติที่ไม่ได้ต่อการประเมิน การขาดความมั่นใจในวิธีการประเมิน เป็นต้น (สุวิมล ว่องวานิช, 2550; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551; ประสาน กันตัง, 2551 และองอาจ นัยพัฒน์, 2553) ดังนั้นควรมีมาตรการในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถวัดและประเมินผลการศึกษาได้ตรงตามสมรรถนะวิชาชีพครู ตลอดจนสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ โดยจัดมีการจัดตั้งชมรม สมาคมเป็นเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 196 เครือข่าย และประชุมสัมมนาเครือข่ายผู้ประกอบการวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 8 กลุ่มสาระ การประชุมสัมมนาเครือข่ายครูผู้สอนจากเขตพื้นที่การศึกษา เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 350 คน และการประชุมสัมมนาเครือข่ายสภาครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพ จำนวน 800 คน การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพทำการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 680 ราย จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา และสร้างระบบและพัฒนาเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาวิทยากรเพื่อพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร รูปแบบวิธีการและสื่อในการอบรม การสร้างระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2550, หน้า 1-15)

ซึ่งรูปแบบการพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมานั้น จำนวนผู้เข้าอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง

ดังนั้นจึงต้องมีการแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูและผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณในการลงทุน ครู ไม่ทิ้งชั้นเรียนหรืองดการเรียนการสอนเพื่อมาเข้าอบรมพัฒนาตนเอง และสามารถปรับวัฒนธรรมในการทำงานที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยเพื่อนครูในโรงเรียนหรือใกล้เคียงมาให้คำแนะนำ และร่วมกันพัฒนาทั้งระบบโรงเรียนจึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

การประเมินเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) เป็นแนวคิดการประเมินที่ใช้แนวคิด เทคนิค วิธีและข้อค้นพบจากการประเมินผลในการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือเกิดการตัดสินใจการกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ (self-determination) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนานตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานจึงประกอบด้วยบุคลากรภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และบุคคลภายนอกที่ทำหน้าที่แล้วชี้แนะหรือผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (facilitator) สิ่งสำคัญในการประเมินเสริมพลังอำนาจ ก็คือ การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2543; เนาวรัตน์ พลายน้อย และ อธิเดช ฉายอรุณ, 2549 และอรรถัย อาจอำ, 2550) สรุปแล้วประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมและอาศัยหลักการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง เป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากความสำคัญ แนวคิด และทฤษฎี ดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะแนวคิดของการประเมินเสริมพลังอำนาจที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ

ยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมิน ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ จึงน่าจะเป็นแนวทางที่จะเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาให้กับครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยใช้มนทัศน์การประเมิน เทคนิคการประเมิน และผลการประเมิน เป็นตัวกระตุ้นครูให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจตามสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จนสามารถเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูและสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะของครูด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็นกลุ่มครูประจำการที่ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ ประกอบไปด้วย ครูที่สอนในโรงเรียนบ้านโปร่งสะอาด และโรงเรียนบ้านเขาด้วน จำนวน 30 คน และกลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วยผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ และผู้วิจัย เป็นผู้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับความรู้ ขวัญกำลังใจ งบประมาณ และสถานที่การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเอื้อให้ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

2. การกำหนดแบบแผนการทดลอง กระบวนการวิจัยในขั้นตอนนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Designs) แบบหนึ่งกลุ่มมีการวัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest) ซึ่งเป็นแบบแผนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ง่ายเหมาะกับการวิจัยที่มีตัวอย่างผู้รับการทดลองมีจำนวนจำกัด (องอาจ นัยพัฒน์, 2551, หน้า 124-125)

3. การดำเนินการทดลอง ด้วยวิธีการประเมินเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยใช้วิธีการประเมินเสริมพลังอำนาจในห้องฝึกอบรม การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศกำกับติดตาม ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 จัดทำแผนกิจกรรม เสนอต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองโดยการจัดกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจให้แก่ครู

3.2 เตรียมความพร้อมกลุ่มผู้ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ คือ บุคลากรการศึกษา ครูลูกจ้าง พนักงานราชการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย และเตรียมสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมการอบรมและการวัดประเมินผล

3.3 เตรียมความพร้อมกลุ่มผู้สนับสนุน มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยวิทยากร วิทยากรกลุ่ม อำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและการวัดและประเมินผล

3.4 ดำเนินการทดลองตามแผนกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจ ระหว่างภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 (พฤษภาคม-ตุลาคม 2555) ถึง ช่วงต้น

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 (พฤศจิกายน 2555-มกราคม 2556)

4. วิเคราะห์ผลการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การประเมินการเสริมพลังในตนเอง การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ และวิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสอบถามพูดคุย การสังเกตการณ์ดำเนินการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้สนับสนุน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะของครูด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน พบผลดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจการวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของครูมาหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ t - test ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 เปรียบเทียบสมรรถนะของครูด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นของครูที่มีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	M	SD	$\bar{D}$	$S_{\bar{D}}$	t	p
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ						
ก่อนประเมินเสริมพลังอำนาจ	10.40	2.81	5.53	4.70	6.44	.00**
หลังประเมินเสริมพลังอำนาจ	15.93	3.43				
2. ด้านทักษะ						
ก่อนประเมินเสริมพลังอำนาจ	43.17	8.12	15.77	9.96	8.67	.00**
หลังประเมินเสริมพลังอำนาจ	58.93	4.78				
3. ด้านความคิดเห็น						
ก่อนประเมินเสริมพลังอำนาจ	44.50	5.39	7.90	6.69	6.47	.00**
หลังประเมินเสริมพลังอำนาจ	52.40	6.07				

** $p < .01$

ตาราง 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นของครูที่มีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจมากกว่าก่อนการประเมินเสริมพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเองตามการรับรู้ของครู ก่อนและหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจการวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของครูมาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ t - test ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบความสามารถในการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเองการรับรู้ของครูก่อนและหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจ

สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	M	SD	$\bar{D}$	$S_{\bar{D}}$	t	p
ก่อนประเมินเสริมพลังอำนาจ	67.53	9.36	20.37	10.49	10.63	.00**
หลังประเมินเสริมพลังอำนาจ	87.90	8.11				

** $p < .01$

ตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเอง ตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจ หลังการประเมินเสริมพลังอำนาจมีค่าสูงกว่าก่อนการประเมินเสริมพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยให้ครูได้ประเมินตนเองในบทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้สนับสนุนรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ

ข้อความ	M	SD	ระดับ
การอำนวยความสะดวก			
1. ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางการประเมินการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ	3.93	0.52	มาก
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาอุปสรรคและได้รับข้อเสนอแนะในการประเมินผลการเรียนรู้	4.03	0.76	มาก
รวม	3.98	0.58	มาก
การสนับสนุน			
3. ท่านได้รับการเสริมสร้างในการดำเนินการจากผู้บริหาร	4.20	0.61	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้	4.00	0.45	มาก
การสร้างความกระจำจิด			
5. ท่านได้รับความชัดเจนเกี่ยวกับการประเมินที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ	4.00	0.37	มาก
6. ท่านได้เรียนรู้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.07	0.64	มาก
รวม	4.03	0.43	มาก
การมีเสรีภาพทางการคิด			
7. ท่านมีความมั่นใจในการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของท่าน	4.10	0.66	มาก
8. ท่านสามารถออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	4.03	0.76	มาก
รวม	4.07	0.65	มาก

ข้อความ	M	SD	ระดับ
การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง			
9. ท่านกล้าเสี่ยงทำและทำในสิ่งที่ท่านคิดว่าต้องทำในโรงเรียนนี้	3.40	0.67	มาก
10. ท่านกล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของท่านกับผู้บริหารโรงเรียน	3.97	0.76	มาก
11. ท่านเสี่ยงทำ แม้ว่าท่านจะไม่แน่ใจว่าผู้อื่นจะสนับสนุนการกระทำของท่าน	3.30	0.88	มาก
รวม	3.56	0.43	มาก
การเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น			
12. การวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านพัฒนาตนเอง	3.83	0.79	มาก
13. ท่านพร้อมที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริงแม้ว่าจะมีผลที่ไม่น่าพึงพอใจติดตามมา	3.73	1.08	มาก
14. ท่านไม่รังเกียจที่จะร่วมการอภิปรายในเรื่องดังที่คุยกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.89	มาก
รวม	3.79	0.56	มาก
การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง			
15. ท่านบอกให้ครูคนอื่นๆ ทราบว่าเธออยู่ในฐานะใดและท่านอยู่ในฐานะใด	3.83	0.87	มาก
16. ที่รวมแห่งอำนาจที่สำคัญที่สุดมาจากตัวท่านเอง	3.53	0.90	มาก
17. ท่านเชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเองแม้ว่ามันจะแตกต่างจากที่ผู้อื่นคิดและรู้สึก	3.63	0.93	มาก
รวม	3.67	0.57	มาก

ตาราง 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจในบทบาทของตนเองและบทบาทของผู้สนับสนุน พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจการประเมินเสริมพลังอำนาจในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การมีเสรีภาพทางการคิด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 และการสร้างความกระจ่างซัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67

3.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ มีความพึงพอใจต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ เนื่องจากเห็นว่า มีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจะนำตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผลของตนเอง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นของครูที่มีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ

นักเรียนหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจมากกว่าก่อน การประเมินเสริมพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเองตามการรับรู้ของครู ก่อนและหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจ หลังการประเมินเสริมพลังอำนาจมีค่าสูงกว่าก่อนการประเมินเสริมพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจในบทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้สนับสนุน พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจการประเมินเสริมพลังอำนาจในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การมีเสรีภาพทางการคิด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 และการสร้างความกระจ่างซัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67

4. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ มีความพึงพอใจต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ เนื่องจากเห็นว่า มีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจะนำตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้

ในห้องเรียนของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผลของตนเอง

อภิปรายผล

1. ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจมากกว่าก่อนการประเมินเสริมพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการประเมินเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้กับครู เนื่องจากการจัดกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นนี้เน้นให้ครูได้เรียนรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาในงานของตนอย่างแท้จริง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าเราจะต้องเรียนรู้โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในงาน (on – the – job) กระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานจะเป็นที่จำลองสถานการณ์ในการเรียนรู้ นอกจากนั้นเนื้อหาในการประเมินเสริมพลังอำนาจยังเกิดจากความต้องการของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อนำข้อมูลมาจัดกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจให้แก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไอร์วิง ลอร์จ (Irving Lorge, 1947) ที่กล่าวถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า “การที่เราจะจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่ได้ดั้นนั้น เราต้องเข้าใจเสียก่อนว่าเขาคือต้องการอะไร” โดยจะเห็นว่า การเรียนรู้ นับว่าเป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการเรียนรู้ในองค์กรมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่เป็นทางการ (Formal Education) เพราะเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ครูมีความสามารถในการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเองหลังการประเมินเสริมพลังอำนาจมีค่าสูงกว่าก่อนการประเมินเสริมพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการประเมินเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อความสามารถในการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเองของครู เนื่องจากกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้จัดกิจกรรมที่ให้ครูได้เห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อในความสามารถของ

ตนเอง (self – efficacy) เมื่อเกิดความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว ก็จะทำให้ครูมีพลังในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1977) ที่ได้เสนอว่า ความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือถ้าเรามีความเชื่อว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อดสาหัส ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จ และคลัดเดอรัค และเคอร์นากฮัน (Clutterbuck and Kernaghan, 1994) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจจะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคล คือ 1) มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง 2) มีความพึงพอใจในงาน 3) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 4) สามารถแก้ปัญหาจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และ 5) สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้สนับสนุน พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การมีเสรีภาพทางการคิด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 และ การสร้างความกระจ่างจัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 และ การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 แสดงให้เห็นว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อบทบาทของครูซึ่งได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ และบทบาทของผู้วิจัย ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเสริมพลังอำนาจให้กับครู โดยครูมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนในประเด็นการได้รับการเสริมแรงในการดำเนินการจากผู้บริหาร มากเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสริมพลังอำนาจซึ่งกันและกัน นอกจากครูเป็นผู้ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจจากคนอื่นแล้ว ครูต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตัวเองด้วย โดยกลุ่มผู้สนับสนุนต้อง

เสริมพลังอำนาจด้วยคำพูดที่ทำให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ครูได้สะท้อนความคิดของตนเองออกมา พร้อมให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินกิจกรรม การประเมินเสริมพลังอำนาจ และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับครู เพื่อให้ครูได้ดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเองได้อย่างเต็มความรู้เต็ม ความสามารถที่ตนได้เรียนรู้มา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ลาสชิงเจอร์ และคณะ (Laschinger, et al, 1999) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องยึดหลักของการเสริมสร้างพลัง อำนาจ 8 ประการด้วยกันคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันกับบุคลากร 2) การให้ความรู้ความสามารถเพื่อ ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง 3) สามารถจัดปัญหา และอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้ 4) มีการ สื่อสารที่ดี เปิดเผย 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีการ เตรียมความพร้อมอยู่เสมอ 7) มีการประเมิน ความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงาน และ 8) สามารถ คาดการณ์ล่วงหน้า สามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่ง คุกคาม และโอกาสของหน่วยงานได้ โดยเฉพาะ ความสำเร็จของงาน ดังนั้นครูซึ่งเป็นกลุ่มผู้ได้รับการ ประเมินเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารโรงเรียน และ ศึกษาพิเศษ เป็นกลุ่มผู้สนับสนุนเสริมแรงเสริมพลัง อำนาจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ครูมีสมรรถนะ การประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความพึงพอใจต่อ การประเมินเสริมพลังอำนาจเนื่องจากเห็นว่ามิใช่ประโยชน์ ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจะนำตัวอย่าง วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผลการ เรียนรู้ให้เกิดกับนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผลของการประเมินเสริมพลัง อำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะของครูด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เนื่องจากการประเมินเสริมพลังอำนาจแบบ เสริมพลังการทำงาน มีจุดเน้นประการหนึ่ง คือลักษณะ การจัดกิจกรรมในการประเมินเสริมพลังอำนาจต้อง

สนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด วิธีการจัดกิจกรรมมุ่งส่งเสริม ให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด การประเมิน ตนเอง การประเมินผู้อื่น และการสะท้อนคิดให้ข้อมูล ย้อนกลับ

2. ควรสนับสนุนให้ครูทุกคนในองค์กรได้รับการ พัฒนา และขยายผลไปสู่องค์กรอื่น เพื่อให้ได้ผลการ พัฒนาที่ยั่งยืน

3. สืบเนื่องจากข้อจำกัดในการนากิจกรรมการ ประเมินเสริมพลังอำนาจไปใช้ ด้านช่วงเวลาการจัด อบรม ซึ่งหากจัดในช่วงโรงเรียนเปิดเทอมซึ่งจัดในช่วง หลังเลิกเรียนนั้นครูจะมีความกังวลและขาดสมาธิ เนื่องจากมีความล่าช้าจากการสอนมาทั้งวัน จึงส่งผลต่อ การเรียนรู้ของครู ทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร โรงเรียนหรือ สถานศึกษาที่จะนากิจกรรมไปใช้จึงอาจจัดทำนโยบาย เกี่ยวกับการพัฒนาครูตามกิจกรรมนี้เป็นโปรแกรมระยะ ยาว ที่มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละ โรงเรียน และขอความร่วมมือจากวิทยากรเป็นผู้เข้าไปให้ ความรู้แทนการให้ครูต้องเดินทางไปเข้ารับการอบรม เน้นการสร้างทีมที่เข้มแข็ง และเกิดจากความต้องการ ของครูเอง โดยไม่มีการบังคับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า การประเมิน เสริมพลังอำนาจทำให้ครูมีสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น ดังนั้นควรมี การนำแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจไปพัฒนา สมรรถนะด้านอื่นของครู

2. การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ดังนั้นควรทำการวิจัยกับครูสังกัดเอกชน หรือครู สังกัดองค์กรส่วนบริหารท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ กว้างขวางขึ้น

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ ความสามารถแห่งตนของครูผู้สอนว่ายั่งยืนหรือไม่ และ มีปัจจัยอื่นใดบ้างที่ทำให้เกิดความยั่งยืน

4. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือ วัดการทำงานที่เสริมพลังอำนาจด้วยตนเองในบริบทของ สังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การประเมินผลจากสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- เนาวรัตน์ พลายน้อย และจิรเดช ฉายอรุณ. (2549). *การพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลัง*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- ประสาน กันตัง. (2551). *การศึกษาปัญหาในการประเมินตามสภาพจริงของครูคณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.*
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). *การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2553). *การวัดประเมินในชั้นเรียน: วิวัฒนาการและแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้. วารสาร ศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 2(3), 1 – 11.*
- อรัญย์ อาจอ่า. (2550). *การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ: ทางออกที่ท้าทาย (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- Bardo, J.W. and Hartman, J.J. (1982). *Urban Sociology: A Systematic Introduction*. U.S.A.: F.E.Peacock Publishers,Inc.
- Clutterbuck,D. and S. Kernaghan. (1994). *The power of empowerment*. London: Kogan Page.
- Fetterman, David M. and Wandersman, Abrah (Eds). (2005). *Empowerment Evaluation Principles in Practice*. New York: The Guilford press.
- Fetterman, David M. (2001). *Foundation of Empowerment Evaluation*. London: Sage Publication.
- Laschinger, H.K.S., Wong, C., McMahon, L. and Kaufmann C. (1999). Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension and workeffectiveness. *Journal of Nursing Administration*. 29(5), 28-39.
- Wilson, S.M. (1993). The Self – Empowerment Index: A Measure of Internally and Externally Expressed Teacher Autonomy. *Educational and Psychological Measurement*. 59, 58-76.