

การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ
สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
A Development of Instructional Model that using Empowerment Evaluation
for Under Graduate Students,
Faculty of Education, Dhonburi Rajaphat University

ดิเรก สุขสุนัย¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และ คุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ระหว่างกลุ่มที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ และกลุ่มที่ไม่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ จำนวน 2 ห้องเรียน ๆ ละ 30 คน รวม 60 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือวิจัย ได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ แผนจัดการเรียนรู้ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t) บบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นมาประกอบด้วย 9 ขั้นตอน คือ 1) การกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของงาน 2) การชี้แจงให้ความรู้เพื่อปฏิบัติงาน 3) การกำหนดเป้าหมายงานและมอบหมายงาน 4) การให้ความรู้ในการประเมินงาน 5) การประเมินผลงาน 6) การกำหนดจุดดีจุดด้อยและลำดับความสำคัญของงาน 7) การกำหนดเป้าหมายความสมบูรณ์ของงาน 8) การพัฒนาเติมเต็มความรู้เพื่อพัฒนางาน และ 9) การพัฒนาปรับปรุงงาน โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและ 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาในกลุ่มที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช้การประเมินเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Abstract

The objectives of this research were to: 1) developed an instructional model that using empowerment evaluation (IMEE) for bachelor degree teacher students, Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University, and 2) compare classroom action research achievement, and classroom action research quality between of those who used IMEE and did not use empowerment evaluation (Non-IMEE). The samples were 2 groups of under graduate students, 30 students per group, second semester, academic year 2016, Faculty of Education, selected by simple random sampling technique, using classroom as unit of sampling. Research instruments were instructional model, evaluation form for instructional model, instructional plans, achievement test, and evaluation form for quality of classroom action research. Data were analyzed by mean, standard deviation, and Independent Sample t-test.

The results showed that: 1) IMEE consisted of 9 steps: motivating, learning to do, goal setting and assignment, empowering to evaluate, evaluate the job, indicate the strengths and the weaknesses, allocate the best practice, empower the knowledge, and improving the job, and IMEE was suitable to be an instructional model at the highest level, and 2) students' achievement on classroom action research, and classroom action research quality of those who employed IMEE were higher than of those who employed non-IMEE, at .05 level of the statistical significance.

Keyword Instructional model, Empowerment evaluation

บทนำ

การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (Empower Evaluation: EE) เป็นรูปแบบหนึ่งของการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยการยกระดับความรู้ความสามารถ (capability) ของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนได้เสียสามารถวางแผนการดำเนินงาน นำแผนไปใช้ในการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงาน โดยจุดเน้นของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ คือ ผลการปฏิบัติงานต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้สูงขึ้น (Fetterman, Kaftarain, & Wandersman, 2015: 10 - 11) โดย Fetterman (1994: 1-15) กล่าวถึง การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจว่า เป็นการใช้นำความคิดของกระบวนการประเมินผล เทคนิคการประเมินผล และข้อค้นพบจากการประเมินผล มากระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงงาน และ กำหนดเป้าหมาย ส่วนความหมายของ การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจนั้น Wandersman et al. (2005: 27-41) ให้ความหมาย ว่าเป็นวิธีการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มให้โปรแกรมที่ดำเนินการประสบ

ความสำเร็จ โดยการยกระดับความสามารถของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผน ดำเนินการ การนำแผนไปใช้ และการประเมินผลโปรแกรมของตนเอง

ซึ่งจากความหมายของด้วยการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ สามารถกล่าวได้ว่า การประเมินรูปแบบ นี้ จะเน้นการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้เกิดศักยภาพสูงขึ้น และพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพสูงขึ้น และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น จนงานประสบผลสำเร็จ การใช้รูปแบบการประเมินเพื่อ เสริมพลังอำนาจจึงเหมาะสมกับการนำมาใช้สร้างองค์ความรู้ เพื่อใช้การปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้ผลงานมี คุณภาพสูงขึ้น (Fetterman, 1994: 1-15; Wandersman et al., 2005: 27-41)

ในการจัดทำงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นงานที่ต้องใช้ทั้งความรู้ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน และต้องลงมือปฏิบัติเพื่อจัดทำชิ้นงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงเป็นหัวข้อการเรียนรู้ ที่เหมาะสมยิ่งที่จะใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ

โดยการจัดทำงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีความสำคัญ เพราะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยครู แก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ ทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน กับทั้งยังได้สร้างองค์ความรู้ ทักษะการวิจัย ได้ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลง คุณภาพนักเรียนและคุณภาพของโรงเรียนให้ดีขึ้น และยังช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล เมื่อใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ จึงทำให้ครูเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและเป็นการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (Madison Metropolitan School District, 2001; สุวิมล ว่องวานิช, 2552: 24-25) ซึ่งคุณภาพของงานวิจัยปฏิบัติการนั้น ควรประเมินจาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) ระดับการอธิบายเชิงวิทยาศาสตร์ คือ การให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นจริง ความถูกต้อง สามารถเข้าใจได้ เป็นที่ น่าเชื่อถือของงานวิจัย 2) ระดับของความรู้แจ้งของผู้เข้าร่วมในกระบวนการ คือการสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ที่ได้อย่าง ชัดเจน และเกิดความรู้อย่างแท้จริง ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และตรวจสอบข้อค้นพบกับเพื่อน ร่วมงาน 3)ระดับของการจัดระบบการกระทำ คือ การใช้ยุทธศาสตร์ แนวทางหาคำตอบจากคำถามเชิงเทคนิค การเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้เหมาะสม (Kemmis, 1988: 42-49)

ดังนั้นหากได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยนำรูปแบบกระบวนการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ในเรื่องงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนในด้านองค์ความรู้ และคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ซึ่งการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ มีหลายรูปแบบ อัน ได้แก่ รูปแบบ 3 ขั้นตอน รูปแบบ 4 ขั้นตอน และ รูปแบบ 10 ขั้นตอน โดยรูปแบบ 3 ขั้นตอน (Three-Step Approach) (Fetterman, Kaftarian, and Wandersman, 2015: 30-34) ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจ หรือ วิสัยทัศน์ (establishing missions or vision statement) 2) การรวบรวมข้อมูล (taking stock และ 3) การวางแผน สำหรับอนาคต (planning for the future) รูปแบบ 4 ขั้นตอน (Four-step Approach) หรือ Prevention Plus III เสนอโดย Wandersman (Wandersman & et. al., 2000: 389-395) ประกอบด้วย 1) การระบุ เป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา (identifying goals and desired outcomes) 2) การประเมิน กระบวนการ (process evaluation) 3) การประเมินผลลัพธ์ (outcomes evaluation) และ 4) การ

ประเมินผลกระทบ (impact evaluation) (Wandersman et al., 2000: 389-395) ส่วนอีกรูปแบบหนึ่งของรูปแบบ 4 ขั้นตอนซึ่งนำเสนอโดย Fatterman & Kaftarian (1996: 155) ประกอบด้วย คือ 1) การรวบรวมข้อมูล (taking stock) 2) การกำหนดเป้าหมาย (setting goal) 3) การพัฒนายุทธวิธี (developing strategies) 4) การรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้องกับเป้าหมาย (documenting progress) และ รูปแบบ 10 ขั้นตอน เรียกชื่อหนึ่งว่า Getting To Outcome (GTO) หรือ วิธี 10 ขั้นตอนสู่ผลลัพธ์ (Wandersman et al., 2000: 389-395; Chinman, Imm, & Wanderman 2004) ประกอบด้วย 1) การกำหนดความต้องการ (needs) 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การศึกษาเรียนรู้ในงาน 4) กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ 5) ตรวจสอบให้ชัดเจนมั่นใจว่าองค์กรมีศักยภาพเพียงพอในด้านต่าง ๆ 6) จัดทำแผนการดำเนินการ 7) ตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน ความเหมาะสมของบุคลากร 8) สรรหาวิธีการสำหรับการตรวจวัดผลตามเป้าหมาย 9) วางแผนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และ 10) การพิจารณาถึงความยั่งยืนที่ต้องเกิดขึ้น

เมื่อการสังเคราะห์ประเด็นสำคัญขั้นตอนของรูปแบบการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจทั้ง 4 รูปแบบดังกล่าว พบว่ามีประเด็นสำคัญคือ คือ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน การประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาผลงาน การศึกษาจุดอ่อนจุดแข็งของการดำเนินงาน การวางแผนการดำเนินงาน และการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการปฏิบัติงาน (ดังตาราง 1)

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ แบบ 3 ขั้นตอน แบบ 4 ขั้นตอน และแบบ 10 ขั้นตอน

ประเด็น	รูปแบบ 3 ขั้นตอน (Three-Step Approach) (Fetterman, Kaftarian, and Wandersman, 2015)	รูปแบบ 4 ขั้นตอน (Four-step Approach) หรือ Prevention Plus III (Wandersman & et. al., 2000)	รูปแบบ 4 ขั้นตอน แบบที่ 2 (Wandersman & et al., 2000; Fatterman & et. al. (1996).	รูปแบบ 10 ขั้นตอน เรียกชื่อ หนึ่งว่า Getting To Outcome (GTO) (Wandersman & et. al., 2000; Chinman & et al, 2004)
การกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ	● การกำหนดพันธกิจ หรือวิสัยทัศน์	● การระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา	● การกำหนดเป้าหมาย	● การกำหนดความต้องการ ● มีการกำหนด วัตถุประสงค์
ประเมินผลเพื่อให้ได้ ข้อมูลสำหรับพัฒนา ผลงาน	● การรวบรวมข้อมูลให้คะแนน ความสำคัญต่อ กิจกรรม	● การประเมินระยะ ต่าง ๆ	● การรวบรวม ข้อมูล (taking stock) เพื่อใช้ เป็นข้อมูลพื้นฐาน ● การรวบรวม ข้อมูลที่สอดคล้อง กับเป้าหมาย	

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ แบบ 3 ขั้นตอน แบบ 4 ขั้นตอนและแบบ 10 ขั้นตอน (ต่อ)

	รูปแบบ 3 ขั้นตอน (Three-Step Approach) (Fetterman, Kaftarian, and Wandersman, 2015)	รูปแบบ 4 ขั้นตอน (Four-step Approach) หรือ Prevention Plus III (Wandersman & et. al., 2000)	รูปแบบ 4 ขั้นตอน แบบที่ 2 (Wandersman & et al., 2000; Fatterman & et. al. (1996).	รูปแบบ 10 ขั้นตอน เรียกชื่อ หนึ่งว่า Getting To Outcome (GTO) (Wandersman & et. al., 2000; Chinman & et al, 2004)
ประเด็น ของการดำเนินการ				● การพิจารณาถึงความยั่งยืน หรือ ยังคงมีปัญหา ● ความก้าวหน้าของการดำเนินการ ● ความเหมาะสมของบุคลากร ● ตรวจสอบศักยภาพขององค์กร
วางแผนการ ดำเนินงาน	● การวางแผนสำหรับอนาคต (planning for the future) โดยผู้มีส่วนร่วม		● การพัฒนายุทธวิธีโดยผู้มีส่วนร่วม	● กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดี ● วางแผนเพื่อการปรับปรุง ● จัดทำแผนการดำเนินการ
พัฒนา ความรู้ ความสามารถเพื่อ การปฏิบัติงาน				● การศึกษาเรียนรู้ในงานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือจากผลการปฏิบัติงานอันดีเยี่ยมของผู้อื่น ● สรรหาวิธีการสำหรับการตรวจวัดการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ มี 10 หลักการ คือ 1) การปรับปรุง (improvement) ผลการดำเนินการเพื่อให้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ 2) ชุมชนเป็นเจ้าของ (community ownership) โดยความร่วมมือ และการความยั่งยืนจากชุมชน 3) องค์กรรวม (inclusion) คือ การมีส่วนร่วมจากบุคคลทุกระดับในชุมชน 4) การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย (democratic participation) 5) ความรับผิดชอบ (accountability) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ 6) ความยุติธรรมในสังคม (social justice) โดย ผลการประเมินสามารถใช้เพื่อกำหนดความไม่เท่าเทียมที่มีอยู่ในสังคม 7) การยอมรับนับถือและให้คุณค่ากับองค์ความรู้ในชุมชน (community knowledge) 8) ใช้ยุทธศาสตร์บนพื้นฐานข้อเท็จจริง (evidence-based strategies) 9) เสริมสร้างความรู้ความสามารถ (capacity building) 10) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (organizational learning) (Wandersman et al., 2000: 389-395)

ซึ่งจาก 10 หลักการของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ สามารถวิเคราะห์จัดกลุ่มหลักการได้ 4 ประเด็นคือ 1) ต้องมีการปรับปรุงพัฒนางาน จนงานประสบผลสำเร็จ นั่นคือจำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมาย

ความสำเร็จของงานไว้ (หลักการข้อ 1) 2) ต้องมีการดำเนินงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมรับผิดชอบงานจนสำเร็จ (หลักการข้อ 2 3 4 และ 5) 3) ผลการประเมินต้องสามารถระบุระดับคุณภาพของงานได้ (หลักการข้อ 6) 4) มีการใช้ความรู้เดิมของผู้ปฏิบัติ ใช้ความรู้ของนักวิชา ในการพัฒนางาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้สูงขึ้นทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ อัน ได้แก่ งานวิจัยของ John, Lutteman,& Hier (2006: 36-40) Smith (2008: 59) Iriarte (2009: 99) สมพงษ์ ปันพูน (2548: ง) ัญญุรักษ์ จอกลิตย (2553: ง) กิตติยา วงศ์ก้อม (2547: ง) มณีนรัตน์ โนนห้าว (2557: 132-136) สาธิตา สกุรัตนกุลชัย (2553: ง) ยังไม่พบว่าม้งานวิจัยใดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ การประเมินเพื่อเสริมพลัง ซึ่งจากงานวิจัยของ สมพงษ์ ปันพูน (2548: ง) พบว่า การประเมินเพื่อเสริมพลัง อำนาจสามารถทำให้มีความรู้สูงขึ้น และความสามารถเพิ่มขึ้น โดยพบว่า ครูที่เข้าร่วมโครงการวิจัยเพื่อพัฒนา แบบตรวจสอบรายการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการ ประเมินเพิ่มขึ้น และนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการก็มีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น และงานวิจัยของมณีนรัตน์ โนนห้าว (2557: 132-136)ก็พบว่า การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ พบว่าครูกลุ่มตัวอย่างทดลองที่ใช้รูปแบบการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ มีสมรรถนะด้านการวัดผล และการประเมินผลสูงขึ้นกว่าก่อนการอบรม

ผู้วิจัยจึงเห็นควรนำการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ มาใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ พัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้นทั้งด้านความรู้ และให้ สามารถจัดทำผลงานที่มีคุณภาพ เรียงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ว่า “รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การ ประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (Instructional Model that Using Empowerment Evaluation: IMEE)” และทดลองใช้กับรายวิชาวิจัยทางการศึกษา ในเรื่องวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ และ ความสามารถในการจัดทำงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ

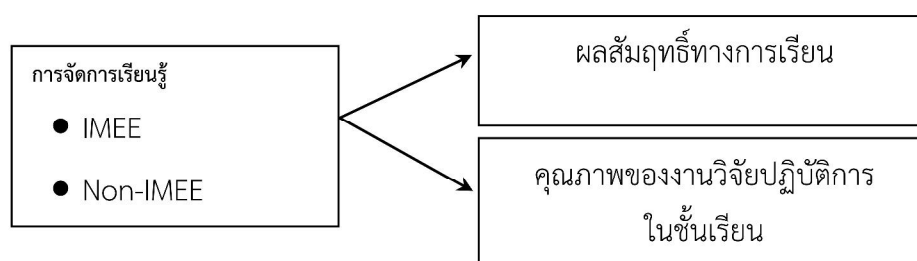
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (Instructional Model that using Empowerment Evaluation: IMEE) สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ให้มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพของวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ระหว่างกลุ่มที่ใช้ IMEE และ กลุ่มที่ไม่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (Instructional Model that not using Empowerment Evaluation: Non-IMEE)

สมมุติฐาน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ คุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (IMEE) สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ (Non-IMEE) ในการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมที่ใช้เพื่อยกระดับองค์ความรู้และความสามารถให้สูงขึ้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้แก่ กิจกรรม 1) การให้ความรู้ในการประเมินงาน 2) การกำหนดจุดดีจุดด้อยและลำดับความสำคัญของงาน 3) การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน และ 4) การศึกษาหาความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนางาน

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (Instructional Model that using Empowerment Evaluation: IMEE) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินผลและใช้การเสริมพลังอำนาจ 4 กิจกรรม คือ 1) การให้ความรู้ในการประเมินงาน 2) การกำหนดจุดดีจุดด้อยและลำดับความสำคัญของงาน 3) การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน และ 4) การศึกษาหาความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนางาน

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ หมายถึง (Instructional Model that not using Empowerment Evaluation: Non-IMEE) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีการใช้การประเมินผล แต่ไม่มีการใช้กิจกรรมเสริมพลังอำนาจ 4 กิจกรรม คือ 1) การให้ความรู้ในการประเมินงาน 2) การกำหนดจุดดีจุดด้อยและลำดับความสำคัญของงาน 3) การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน และ 4) การศึกษาหาความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนางาน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ในเรื่อง งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดแผนการเพื่อดำเนินการวิจัย (P=Planning) ด้านการปฏิบัติการเพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมาย (A=Action) ด้านการสังเกตผลจากการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย (O=Observation) และ ด้านการสะท้อนความคิดจากดำเนินการวิจัย (R=Reflection)

คุณภาพของงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง ระดับคุณภาพของผลการจัดงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดแผนการเพื่อดำเนินการวิจัย (P=Planning) ด้านการปฏิบัติการ

เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมาย (A=Action) ด้านการสังเกตผลจากการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย (O=Observation) และ ด้านการสะท้อนความคิดจากดำเนินการวิจัย (R=Reflection)

นักศึกษา หมายถึง ผู้เรียนระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาวิจัยทางการศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559

วิธีดำเนินการวิจัย

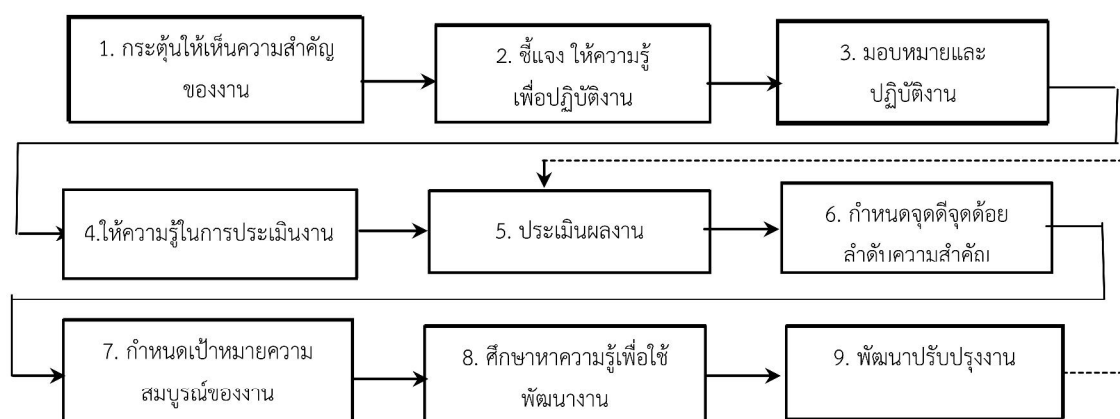
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการประเมินผลเพื่อสร้างพลังอำนาจในการเรียนรู้ (IMEE)

ขั้นตอนการพัฒนา IMEE

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนารูปแบบการประเมินผลเพื่อสร้างพลังอำนาจในการเรียนรู้ ตามลำดับดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ ความหมาย รูปแบบ หลักการของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ และ การจัดการเรียนรู้รายวิชาที่มีภาคปฏิบัติ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (instructional model that using learning empowerment evaluation: IMEE)

1.2 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ ได้รูปแบบการจัดการ เรียนรู้ที่ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน เขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพที่ 2 โดยแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมดังตารางที่ 2



ภาพ 2 รูปการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (IMEE)

(Instructional Model that using Empowerment Evaluation: IMEE)

ตาราง 2 ขั้นตอน กิจกรรม และแนวทางสำหรับการจัดการเรียนรู้ตาม รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การ
ประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ

ขั้น	กิจกรรม	แนวทางนำไปใช้สำหรับการจัดการเรียนรู้
ขั้นที่ 1	กระตุ้นให้เห็น ความสำคัญของ งาน	นักศึกษาอภิปรายเพื่อให้เห็นความสำคัญของชิ้นงานที่จะส่งผลต่อความรู้ ความสามารถ สำหรับใช้การประกอบอาชีพ
ขั้นที่ 2	ชี้แจงให้ความรู้ เพื่อปฏิบัติงาน	นักศึกษาได้เรียนรู้แนวทางการจัดทำชิ้นงานที่จะได้รับมอบหมาย เกี่ยวกับ องค์ความรู้ หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการเรียนรู้เกี่ยวกับ คุณลักษณะของผลผลิตของชิ้นงาน กระบวนการปฏิบัติการ เทคนิค วิธีการ ซึ่งอาจให้นักศึกษาใช้การศึกษาวិเคราะห์จากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง
ขั้นที่ 3	มอบหมายงาน	นักศึกษาได้รับมอบหมายชิ้นงานให้ดำเนินการ
ขั้นที่ 4	ให้ความรู้ในการ ประเมินงาน	ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้วิธีการสำหรับการประเมินคุณภาพผลงานที่ปฏิบัติ ซึ่งต้องสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของงาน การกำหนดคุณค่าของงานในแต่ละ องค์ประกอบ แนวทางการกำหนดระดับคะแนนให้กับคุณค่า คุณภาพชิ้นงานที่ จัดทำ
ขั้นที่ 5	ประเมินผลงาน	ดำเนินการประเมินผลงาน ตามหลักการ เกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยคณะกรรมการ
ขั้นที่ 6	กำหนดจุดดีจุด ด้อย และลำดับ ความสำคัญของ งาน	จากกิจกรรมที่ 5 จะได้คะแนนผลการประเมิน ในแต่ละรายการและ องค์ประกอบของงาน ซึ่งผู้รับผิดชอบโครงการสามารถรับทราบได้ว่ารายการใดที่ ได้คะแนนสูงหรือ คะแนนต่ำ ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นจุดด้อย จากรายการ ประเมินที่ได้คะแนนต่ำ ซึ่งควรได้น้อยกว่า 3.5 จากคะแนนเต็ม 5.0 และ จุดเด่น จากรายการประเมินที่ได้คะแนนในระดับสูง ซึ่งควรได้ตั้งแต่ 3.5 จากคะแนนเต็ม 5.0
ขั้นที่ 7	กำหนด เป้าหมาย ความสมบูรณ์ ของงาน	จากจุดเด่นจุดด้อยของงานที่ได้ในกิจกรรมที่ 6 ทำให้ผู้รับผิดชอบโครงการ ได้รับข้อมูลที่กำหนดผลงานที่จะต้องพัฒนาปรับปรุง และ ผลงานที่ต้องคงไว้หรือ พัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนั้นผู้รับผิดชอบโครงการจึงต้องตั้งเป้าหมายสำหรับ คุณภาพของงาน
ขั้นที่ 8	พัฒนา เติบโต ความรู้ เพื่อพัฒนางาน	เมื่อผู้รับผิดชอบรับรู้แล้วว่าต้องปรับปรุงพัฒนาชิ้นงานในด้านใดบ้าง จึงต้อง ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ หลักการ ทฤษฎี เพื่อนำมา พัฒนาปรับปรุงชิ้นงานให้มีคุณภาพตามเป้าหมายให้จงได้
ขั้นที่ 9	พัฒนาปรับปรุง งาน	เป็นการนำความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจนเข้าใจแจ่มแจ้งในขั้นตอนที่ 8 ปรับปรุง พัฒนางานให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล และการจัดการเรียนรู้รายวิชาวิจัยทางการศึกษา รวมจำนวน 5 ท่าน ซึ่งผลการประเมินพบว่า รูปแบบการประเมินเพิ่มเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงมาก (ผลการตรวจสอบ นำเสนอในหัวข้อผลการวิจัย)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วยรายการประเมินทั้งหมด 11 รายการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านที่มาของ IMEE ด้านองค์ประกอบ และด้านการใช้ประโยชน์ มีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 8.56

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์เพื่อหาระดับความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ ดำเนินการโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลค่าเฉลี่ยเป็นระดับความเหมาะสมตามเกณฑ์ของ Best and James (1986) ดังนี้ ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป คือ มากที่สุด 3.50–4.49 คือ มาก 2.50 – 3.49 คือ ปานกลาง 1.50 – 2.49 คือ น้อย และ ต่ำกว่า 1.50 คือ น้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ระยะการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ

การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ ดำเนินตามระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาวิจัยทางการศึกษา จำนวน 719 คน 19 ห้องเรียน

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 60 คน จำนวน 2 ห้องเรียน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม แล้วสุ่มโดยการจับสลากกำหนดเป็นกลุ่ม IMEE คือกลุ่มที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจและกลุ่ม Non-IMEE คือ กลุ่มที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แผนการจัดการเรียนรู้สำหรับกลุ่ม IMEE และ กลุ่ม Non-IMEE เป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 9 กิจกรรม ดังตารางที่ 3 โดยกลุ่ม IMEE ต้องปฏิบัติทุกกิจกรรม ส่วนกลุ่ม Non-IMEE ปฏิบัติ 5 กิจกรรม โดยกิจกรรมที่ไม่ต้องปฏิบัติ คือ กิจกรรมการเสริมพลังอำนาจ อัน ได้แก่ กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมที่ 7 และ กิจกรรมที่ 8 โดยแผนการจัดการเรียนรู้ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ด้านวิธีการวิจัย

ตาราง 3 แผนจัดการเรียนรู้ตาม IMEE และ non-IMEE

กิจกรรม	IMEE	Non-IMEE	ระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล
กิจกรรมที่ 1 กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของงาน	/	/	
กิจกรรมที่ 2 ชี้แจงให้ความรู้เพื่อปฏิบัติงาน	/	/	
กิจกรรมที่ 3 มอบหมายงานและจัดทำงานวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	/	/	Post1
กิจกรรมที่ 4 ให้ความรู้ในการประเมินงาน	/	*	
กิจกรรมที่ 5 ประเมินผลงาน	/	/	CAR1
กิจกรรมที่ 6 กำหนดจุดดีจุดด้อยและลำดับความสำคัญของ งาน	/	*	
กิจกรรมที่ 7 กำหนดเป้าหมายความสมบูรณ์ของงาน	/	*	
กิจกรรมที่ 8 พัฒนา เติมเต็มความรู้เพื่อพัฒนางาน	/	*	
กิจกรรมที่ 9 พัฒนาปรับปรุงงาน	/	/	Post2/CAR2

หมายเหตุ: * คือ กิจกรรมที่กลุ่ม Non-IMEE ไม่ต้องปฏิบัติ

แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ แบบ partial credit scoring คือ แต่ละตัวเลือกของแต่ละข้อมีคะแนนไม่เท่ากัน (มีค่า ตั้งแต่ 1 – 4 ตามระดับความถูกต้องของคำตอบ) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับนี้มี ค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 ค่าความยากง่าย ระหว่าง 0.5 - 0.8 และ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.3 – 0.6 และมีความเชื่อมั่น แบบ Kr20 เท่ากับ 0.75

แบบวัดคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 20 รายการ แต่ละรายการมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยพิจารณาการให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน โดยแบบวัดคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนี้ มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.82

การรวบรวมข้อมูล

ทดสอบความรู้พื้นฐาน (baseline) เรื่อง วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่านักศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความรู้พื้นฐานไม่แตกต่างกัน

ดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ตามกิจกรรมของ IMEE และ Non-IMEE ตามตาราง 3 โดยกลุ่ม IMEE มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติตามลำดับจำนวน 9 กิจกรรม ส่วนกลุ่มที่ใช้ Non-IMEE มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติตามลำดับ จำนวน 5 กิจกรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่ม กลุ่มละ 2 ครั้ง หรือ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะแรก (Post 1) หลังการเรียนรู้ เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จสิ้นทันที คือ เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมที่ 3

ระยะที่ 2 (post 2) หลังกลุ่ม IMEE การดำเนินการกิจกรรมครบถ้วน 9 กิจกรรมแล้ว และ กลุ่ม Non-IMEE ดำเนินกิจกรรมครบ 5 กิจกรรมแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ดำเนินการหลังจากกลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่ม ดำเนินการจัดทำงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ระยะ ดังนี้

ระยะแรก (CAR 1) เก็บในขั้นตอนของ กิจกรรมที่ 5 โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ใช้ IMEE ดำเนินการโดยให้นักศึกษาจับกลุ่ม 4 คน ผลัดกันเป็นผู้ประเมินงานวิจัยของเพื่อนในกลุ่มเดียวกัน ตามเอกสารเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยให้ศึกษาร่วมกันทำความเข้าใจรายการประเมินแต่ละรายการประกอบกับเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เมื่อทุกคนในกลุ่มเข้าใจในรายการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนนแล้ว จึงลงมือปฏิบัติการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของแต่ละคนจะได้รับการประเมินจากเพื่อนจำนวน 3 คน จากนั้นผู้ประเมินทั้งสามคนนำผลการประเมินมาอภิปรายร่วมกันในแต่ละรายการถึงเหตุผลที่ให้คะแนนของแต่ละคนในแต่ละรายการ แล้วลงมติกำหนดคะแนนในแต่ละรายการอย่างสมเหตุสมผล แจ้งผลการประเมินคุณภาพงานวิจัยแก่เจ้าของงานวิจัย เพื่อให้เจ้าของโครงการพิจารณาจุดด้อยจุดเด่นของโครงการ ซึ่งพิจารณาจากข้อกระทงของรายการประเมินที่ได้คะแนนต่ำกว่า 3.5 ถือว่าเป็นจุดด้อยของงานซึ่งผู้รับผิดชอบโครงการต้องนำไปพิจารณาเพื่อพัฒนาปรับปรุง โดยการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการที่ต้องการ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อให้ได้คะแนนสูงขึ้นในคุณภาพของแต่ละรายการประเมินซึ่งก่อนดำเนินการปรับปรุง เจ้าของงานวิจัยต้องเสริมพลังอำนาจตนเองเพื่อนำมาพัฒนางานวิจัยซึ่งอาจทำได้โดยการขอคำแนะนำจากผู้ประเมินผลงานตนเองทั้งสามคน การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารใบความรู้เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือ การขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้สอน เป็นต้นเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงงาน

ส่วนกลุ่ม Non-IMEE ดำเนินการโดยประเมินผลงานโดยอาจารย์ผู้สอน แล้วแจ้งผลการประเมินให้แก่เจ้าของงานเพื่อพิจารณาปรับปรุง

ระยะที่ 2 (CRR 2) เก็บข้อมูลหลังจากที่กลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มแก้ไขปรับปรุงชิ้นงานเรียบร้อยแล้วนั้นคือกลุ่ม IMEE ได้ผ่านการใช้กิจกรรมการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจแล้ว โดยกลุ่ม Non-IMEE ไม่ผ่านการใช้กิจกรรมการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยวิธีการ เช่นเดียวกับ ระยะ CAR1 คือกลุ่มที่ใช้ IMEE ใช้กลุ่มในการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนกลุ่มที่ใช้ Non-IMEE ครูเป็นผู้ประเมินคุณภาพงานวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ คุณภาพของวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน ระหว่างกลุ่ม IMEE กับ กลุ่ม Non-IMEE โดยการทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test independent)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ

ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (IMEE) พบว่า IMEE ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน คือ 1) การกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของงาน 2) การชี้แจงให้ความรู้เพื่อปฏิบัติงาน 3) การกำหนดเป้าหมายงานและมอบหมายงาน 4) การให้ความรู้ในการประเมินงาน 5) การประเมินผลงาน 6) การกำหนดจุดดีจุดด้อยและลำดับความสำคัญของงาน 7) การกำหนดเป้าหมายความสมบูรณ์ของงาน 8) การพัฒนาเต็มเต็มความรู้เพื่อพัฒนางาน และ 9) การพัฒนาปรับปรุงงาน โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้มีในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านที่มา ด้านองค์ประกอบ และ ด้านการใช้ประโยชน์ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุดทุกด้าน ตามผลการประเมินตามตารางที่ 5

ตาราง 5 ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (IMEE)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
ด้านที่มาของ IMEE				
1.	แนวคิด ที่นำมาพัฒนา IMEE มีความเหมาะสม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
2.	IMEE สอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาพัฒนา	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
	ภาพรวมด้านที่มาของ IMEE	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
ด้านองค์ประกอบ				
3.	ความเหมาะสมของจำนวนขั้นตอนใน IMEE	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
4.	ความจำเป็นของแต่ละขั้นตอนใน IMEE			
5.	ความสอดคล้องกับหลักการของการประเมินเพื่อ เสริมพลังอำนาจ	4.60	0.89	เหมาะสมมากที่สุด
6.	การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เพิ่มขึ้น	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
7.	การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินงานตนเอง	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
8.	การส่งเสริมการนำผลจากการประเมินผลงานไปใช้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
	ภาพรวมด้านองค์ประกอบ	4.77	0.52	เหมาะสมมากที่สุด

ตาราง 5 ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ (IMEE)
(ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านการใช้ประโยชน์				
9.	ลำดับขั้นตอนของ IMEE มีเหมาะสมกับการใช้เพื่อพัฒนางาน	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
10.	การปฏิบัติงานตาม IMEE จะทำให้งานมีคุณภาพสูงขึ้น	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
11.	IMEE เป็นโมเดลที่สามารถประยุกต์ใช้กับงานภาคปฏิบัติของรายวิชาอื่น ๆ	4.60	0.89	เหมาะสมมากที่สุด
ภาพรวมด้านการใช้ประโยชน์		4.73	0.59	เหมาะสมมากที่สุด
ภาพรวมของ IMEE		4.76	5.37	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า IMEE มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านที่มาของ IMEE ด้านองค์ประกอบ และ ด้านการใช้ประโยชน์ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุดทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย = 4.80, 4.77 และ 4.73 โดยลำดับ)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ระหว่างกลุ่ม IMEE และ Non-IMEE

ในตอนที่ 2 นี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระยะ Post 1 กับ Post2 และ คุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ระยะ CAR 1 และ CAR2 ของกลุ่ม IMEE และ Non-IMEE ดังตารางที่ 6 และ 7

ตาราง 6 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ระหว่างกลุ่ม IMEE กับ Non-IMEE ระยะ post 1 และ ระยะ post 2

ระยะ	กลุ่ม	Group statistics		Levene's Test for Equality of variances		t-test for Equality of Means		
		Mean	S.D.	F	Sig.	t	df	Sig.
Post 1	IMEE	56.63	8.02	17.26	0.00	1.82	42.29	0.08
	Non-IMEE	53.67	3.95					
Post 2	IMEE	61.87	9.91	17.20	0.00	3.39	45.59	0.00
	Non-IMEE	54.83	5.55					

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่ม IMEE และ Non-IMEE ในระยะ pre 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่ในระยะ pre 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่ม Non-IMEE สูงกว่ากลุ่ม Non-IMEE

ตาราง 7 เปรียบเทียบคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษา ระหว่างกลุ่ม IMEE และ Non-IMEE ในระยะ CAR1 และ ระยะ CAR2

ระยะ	กลุ่ม	Group Statistics		Levene's Test for Equality of variances		t-test for Equality of Means		
		Mean	S.D.	F	Sig.	t	df	Sig.
CAR 1			1.2	5.81	0.02	1.39	0	7
	IMEE	3.82	5					
	Non-IMEE	4.18	0.7					
CAR 2			0.2	1.13	0.29	2.52	0	1
	IMEE	4.75	5					
	Non-IMEE	4.56	0.3					

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของกลุ่ม IMEE และ Non-IMEE ในระยะ CAR 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในระยะ CAR2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของกลุ่ม IMEE สูงกว่ากลุ่ม Non-IMEE

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของงาน ขั้นตอนที่ 2 ให้ความรู้เพื่อปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 3 มอบหมายงาน ขั้นตอนที่ 4 ให้ความรู้ในการประเมินงาน ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลงาน ขั้นตอนที่ 6 กำหนดจุดดีจุดด้อย และลำดับความสำคัญของงาน ขั้นตอนที่ 7 กำหนดเป้าหมายความสมบูรณ์ของงาน ขั้นตอนที่ 8 พัฒนาเพิ่มเติมความรู้เพื่อพัฒนางาน ขั้นตอนที่ 9 พัฒนาปรับปรุงงาน โดย รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ (Instructional Model that Using Empowerment Evaluation: IMEE) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเรื่องงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และ คุณภาพของวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาที่เรียนรู้โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มที่เรียนรู้โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ

อภิปรายผล

1. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ ที่พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการในการพัฒนานั้นได้ใช้การสังเคราะห์มาจากความหมายของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ ขั้นตอนของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ หลักการของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ และ แนวทางการจัดการเรียนรู้ของรายวิชาที่มีภาคปฏิบัติ และสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ RASCA ซึ่งพัฒนาโดย พัทธี ปิยะภักดิ์ และ ปรีชา ธนะวิบูลย์ (2560: 44-61) ที่ใช้การประเมินผล ระหว่างการเรียนการสอนเพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน และงานวิจัยของ นฤมล ปภัสสรานนท์ และ สุเทพ อ่วมเจริญ. (2561: 92-109) ที่พัฒนารูปแบบ DRU เพื่อส่งเสริม Meta Cognition พบว่า มีขั้นตอนการใช้การประเมินและการตรวจสอบทบทวนตนเองในการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสิ่งที่ได้เรียนรู้ และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้ประเมินประกอบด้วยผู้เรียน เพื่อน และผู้สอน

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในเรื่อง งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และ คุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่พบว่าของกลุ่มนักศึกษาที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจสูงกว่า กลุ่มที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ใช้การประเมินเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ บัณฑิต (2548: ง) พบว่า ครูและนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น และนักเรียนมีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นเช่นกัน และงานวิจัยของมณีนรัตน์ โนนห้าว (2557: 132-136) พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้รูปแบบการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ มีสมรรถนะด้านการวัดผลและการประเมินผลสูงขึ้นกว่าก่อนการอบรม จากผลการวิจัย

ดังกล่าวแสดงนักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพิ่มขึ้นเมื่อใช้รูปแบบการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์ให้การประเมินเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ กลุ่มที่ใช้รูปแบบการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้จึงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือความรู้ความเข้าใจสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช้รูปแบบการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การนำรูปแบบการจัดการเรียนที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ ไปใช้ควรได้ดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามกิจกรรมต่าง ๆ ทั้ง 9 กิจกรรม ขาดกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งไปไม่ได้ โดยเฉพาะกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจ เพราะจะทำให้คลาดเคลื่อนจากหลักการของการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ และไม่ครบถ้วนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมา ซึ่งจะทำให้ไม่ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งใน ด้านองค์ความรู้และคุณภาพงานไม่เต็มที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรได้มีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจนี้ในรายวิชาการอื่น ๆ ที่มีลักษณะรายวิชาที่มีภาคปฏิบัติที่นักศึกษาสามารถสร้างชิ้นงานได้ เช่น รายวิชาหลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รายวิชาพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น และ ควรวิจัยเชิงทดลองใช้รูปแบบนี้กับนักศึกษาในระดับชั้นเรียนการศึกษาอื่น เช่น ระดับประถมศึกษา และ มัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญ์รัศม์ จอกลิต. (2553). โมเดลการปฏิบัติงานของครู: การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ปภัสสรานนท์ และ สุเทพ อ่วมเจริญ. (2561). การพัฒนารูปแบบ DRU เพื่อส่งเสริม Meta Cognition สำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 12 (1): 92-109.
- พัชรี ปิยะภักดิ์ และ ปรีชา ณะวิบูลย์. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรี รับใช้สังคม. 3 (1): 44-61

- มณีนรีตนา โนนห้าวร. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาทดสอบและวัดผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ ปันพูน. (2548). การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะ
การประเมินของครูและนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการวัดผลและ
ประเมินผล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาธิตตา สกฤตตันกุลชัย. (2553). การพัฒนารูปแบบการประเมินการเรียนรู้การสอนแบบสตูดิโอทาง
สถาปัตยกรรมโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2552). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Best, J. W., & Jemes, V. K. (1986). **Research in education 5 th ed.** New Jersey: Prentice Hall.
- Chinman, M., Imm, P., & Wanderman, A. (2004). **Getting to outcome: Promoting
accountability through method and tools of planning, implementation,
and evaluation**, Retrived for March, 15, 2014 From [http://www.rand.org/
pubs/technical_report/TR101/](http://www.rand.org/pubs/technical_report/TR101/)
- Fetterman, D. M. (1994). empowerment Evaluation. **Evaluation Practice**. 15 (1): 1-15.
- Fetterman, D. M., Kaftarian, S. J., & Wandersman, A. (1996). **Empowerment Evaluation:
Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability**. California.: Sage.
_____. (2015). **Empowerment Evaluation**. 2 nd ed. L.A.: Sage.
- Iriarte, W. K. (2009). **Participation of People with Intellectual Disabilities in Empowerment
Evaluation: Process and Impact**. Chicago: University of Illinois.
- John, D., Lutteman, A., Hier, D. (2006). Empowerment evaluation in rededesigning a public
health unit nutrition program. **Canadian Journal of Dietetic Practice and
Research**. 67 (1): 36-40.
- Kemmis, S. (1988). Action research. In Keeves, J. P. (Ed.), **Educational research,
Methodology, and measurement: An international handbook**. (42-49). Oxford:
Pergamon Press.
- Madison Metropolitan School District. (2001). **Classroom action research**. Retrieved March
30, 2014, from, <http://www.madison.K12.wi.us/sod/car/carhomepage.html>
- Smith, R. R. (2008). **Lesson Study: Professional Development for Teachers and Improving
Classroom Practice**. U.S.A., MI: ProQuest LLC.

- Wandersman, A., Imm, P., Chinman, M., & Kaftarian, S. (2000). Getting to Outcome: A results-based approach to accountability. **Evaluation and Program Planning**, 23 (3): 389-395.
- Wandersmand, A., Smell-Johns, Lentz, B. E., Ferrerman, D. M., Keener, D. C., Liver, M, et al. (2005). The principles of empower evaluation, In. Fetterman D, M & Wandersman A, (Eds,) **Empowerment evaluation principles in practice**. New York: Guilford Press.