



การพัฒนาารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล
ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
The Development of Empowerment Model for Enhancr Measurement
and Evaluade Competencies of Teacher in Expansion School Under
Primary Education Area Offices

ศุภานัน พวงเจริญ Supanan Phangcharoen^๑

พงศ์เทพ จิระโร Pongthep Jiraro^๒

มนตรี แยมกสิกร Montree Yamkasikorn^๓

Received: October 05, 2019

Revised: November 03, 2019

Accepted: December 24, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ๑) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ๒) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นนำเสนอเนื้อหา ขั้นฝึกปฏิบัติ ขั้นจุดประกาย และขั้นขยายความคิด และ ๓) การติดตามการดำเนินการของการเสริมพลังอำนาจ มีองค์ประกอบ ๖ ด้าน ได้แก่ (๑) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน (๒) วัตถุประสงค์ (๓) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (๔) เนื้อหากิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ (๕) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ และ (๖) การประเมินผล ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๑ ครูมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับมาก

คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจ, การวัดการประเมินผล, โรงเรียนขยายโอกาส

^๑คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Sirinrat.naka@gmail.com

^๒คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

^๓คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



Abstract

The purposes of this researcher were arranged to develop the models of the empowerment for more capacities of educational measurement and evaluation of opportunity expansion school teachers belonging to Primary Educational Service Area Office and to study The performances according to the developed empowerment for more capacities of educational measurement and evaluation models. The findings of the research were : the developed empowerment including into 3 parts in the following issues 1) The leading into the training process. 2) The training included the preparing, the content presentation, the practice, the inspiration and idea expansion and 3) The performance of the empowerment following. There were 6 elements included (1) Concepts and basic principles (2) Purposes (3) The expected results (4) The contents of the empowerment evaluation activities (5) The process of the arranged practice activities for the empowerment evaluation and (6) The evaluation. The teachers got the higher average scores of the educational measurement and evaluation capacity after the practice than before the practice at the 0.01 level of significant. The teachers got higher scores of the ability in the empowerment for their work after the practice than before the practice at the 0.01 level of significant. The empowerment for more capacities of educational measurement and evaluation models were useful, possible, correct and suitable. School directors, teachers, supervisors and accomplices were satisfied the empowerment for more capacities of educational measurement and evaluation in high level.

Keywords: empowerment, measurement, evaluation expansion school



บทนำ

การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นสมรรถนะหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นคุณภาพของครูที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการวัดและประเมินผล ยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดและประเมินผลในระดับชั้นเรียน (Classroom Assessment) ที่ครูยังมีการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแนวทางการวัดและประเมินผลของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น การใช้แบบทดสอบมากกว่าการวัดและประเมินตามสภาพจริง การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมิน การขาดความมั่นใจ ในวิธีการประเมิน เป็นต้น (สุวิมล ว่องวานิช, ๒๕๕๐; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๑; ประสาน กิ่งตั้ง, ๒๕๕๑ และ งามอาจ นัยพัฒน์, ๒๕๕๓) ดังนั้น ควรมีมาตรการในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถวัดและประเมินผลการศึกษาได้ตรงตามสมรรถนะวิชาชีพครู ตลอดจนสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ โดยมีการจัดตั้งชมรม สมาคมเป็นเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ การประชุมสัมมนาเครือข่ายผู้ประกอบการวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การประชุมสัมมนาเครือข่ายครูผู้สอนจากเขตพื้นที่การศึกษาเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน การประชุมสัมมนาเครือข่ายสภาครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพทำการวิจัยในชั้นเรียน จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างระบบและพัฒนาเครือข่ายรวมทั้งพัฒนาวิทยากรเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ วิธีการและสื่อในการอบรม การสร้างระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๐: ๑ - ๑๕) ซึ่งรูปแบบการพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัดฝึกอบรม วิธีการอบรมใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความ คิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ จำนวนผู้เข้าอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่ สามารถติดต่อกันได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง (สุรศักดิ์ หลาบมาลี, ๒๕๔๕: ๑ - ๑๐) ในส่วนของสถานที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็น โรงแรม วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถานที่ ในส่วนกลางมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง การบริหารจัดการอบรม และระยะเวลาในการอบรม บางครั้งใช้เวลาต่อเนื่องกัน ๒ - ๓ วัน หรือ ๑ สัปดาห์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นข้อจำกัดสำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาส ส่งผลให้ครูไม่สามารถสอนได้ทัน ทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน ตลอดจนมีเวลาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้สิ่งที่ได้รับการเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ไม่สามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความพร้อมของโรงเรียน ทำให้หลายต่อหลายโครงการพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จที่จะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลง การแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูและผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณในการลงทุน ครูไม่ทิ้งชั้นเรียนหรืองดการเรียนการสอนเพื่อมาเข้าอบรมพัฒนาตนเอง และสามารถปรับวัฒนธรรมในการทำงานที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยเพื่อนครูในโรงเรียนหรือใกล้เคียงมาให้คำแนะนำและร่วมกันพัฒนาทั้งระบบโรงเรียนจึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อะไรก็ตามของผู้เรียน



ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา การประเมินเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) เป็นแนวทางการประเมินที่ช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือเกิดการตัดสินใจกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ (Self - Determination) ซึ่งการประเมินแบบนี้เป็นการใช้เทคนิคของการประเมิน และเทคนิคการประเมิน โดยใช้ทั้งวิธีการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานจึงประกอบด้วย บุคลากรภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเองและบุคคลภายนอกที่ทำหน้าที่แล้วชี้แนะหรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) สิ่งสำคัญในการประเมินเสริมพลังอำนาจ ก็คือ การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ (สุวิมล ว่องวานิช, ๒๕๔๓; เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ, ๒๕๔๙; และอรทัย อาจอ่ำ, ๒๕๕๐)

สรุปแล้วประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมและอาศัย หลักการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง เป็นการประเมิน เพื่อการพัฒนาปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเพิ่มศักยภาพ ครูในครั้งนี้นำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self - Empowerment Working) และแนวทางการประเมินเสริมพลังอำนาจ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจ การทำงานในตนเองมีมีโนทัศน์ สำคัญเกี่ยวกับการแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) หมายถึงการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ ชัดเจนในทีมงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน และเกณฑ์ประเมินผลการทำงานเพื่อ สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน และเกณฑ์ ประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของงานนั้น ร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานด้วยความ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และยอมรับนับถือ ให้คุณค่าต่อความสามารถซึ่งกันและกัน ด้วย เหตุนี้การเสริมพลังอำนาจการทำงานให้กับบุคคลจึงถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้ บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แทนการ ควบคุมโดยผู้อื่น

จากความสำคัญ แนวคิด และทฤษฎี ดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะแนวคิดของการ ประเมินเสริมพลังอำนาจที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องใน องค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมิน ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถ ตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้จึงน่าจะเป็นแนวทางที่จะเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้ แนวคิด เทคนิคการประเมินและข้อค้นพบจากการประเมิน ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูค้นพบศักยภาพ ของตนเองและใช้การเสริมพลังการทำงานในตนเองเป็นตัวกระตุ้นครู ให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจตามสมรรถนะด้านการวัดและประเมิน ผลการศึกษา จนสามารถเพิ่มสมรรถนะ วิชาชีพครูและสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและ สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑



การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่สามารถนำไปเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งให้ครูได้มองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าตนเองสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ชุมชน และสังคมได้ โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกันทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังศึกษาทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ได้รับการยอมรับเกิดการเห็นคุณค่าของตนเองนำไปสู่ความรู้สึกมีพลังในตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูนำไปใช้ได้อย่างสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาครูตามหลักประชาธิปไตย หลักการกระจายอำนาจ และหลักการมีส่วนร่วม การนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจไปพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และได้ขยายองค์ความรู้ของศาสตร์ทางการประเมินให้ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม พัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และได้ขยายองค์ความรู้ของศาสตร์ทางการประเมินให้ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู
๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู
๓. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาดำเนินงาน ในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑.๑ ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๑) การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามแนวคิดของบล็อก (Block's Theory on Empowerment; Block, 1987) การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง คือ การส่งเสริมให้บุคคลค้นพบศักยภาพที่ตนมี และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น

๒) สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาไว้ ๒ สมรรถนะ คือ (๑) ครูสามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง (๒) ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร



๓) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน และต้องสอดคล้อง ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้การวัดประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียนนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่ม สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในขั้นตอนต่อไป

๑.๒ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่ม สมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูในโรงเรียนและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ระเบียบวิธีการวิจัยเชิง สำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของสภาพการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัย ดำเนินการดังนี้ ๑) นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ ๑.๑ นำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถามและประเด็นในการสัมภาษณ์ ๒) สำรวจสภาพปัจจุบันและ ความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโดยใช้ แบบสอบถาม ๓) สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มี ประเด็นคำถามกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้าน การวัดและประเมินผลการศึกษา

๑.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา จำนวน ๑๖,๐๕๘ คน และมีกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การตอบแบบสอบถาม ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด ๓๗๗ คน ๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยเฉพาะเจาะจง จำนวน ๑๕ คน จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต ๓ ดังนี้ ๑) ผู้บริหารสถานศึกษา ๓ คน ๒) บุคลากรภายในสถานศึกษา(ครู วิชาการฝ่ายงานวัดและประเมินผล) ๙ คน ๓) ผู้รับผิดชอบของต้นสังกัด (ศึกษานิเทศก์) ๓ คน

ขั้นตอนที่ ๒ การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้าน การวัดและ ประเมินผลของครู การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบันและความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ การ เพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม หลักสูตร ผลของการศึกษาทั้งหมดนำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและโครงสร้างรูปแบบการ เสริมพลังอำนาจ ในครั้งนี้

๒.๒ สร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจตามกรอบแนวคิดในขั้นตอนที่ ๑ ซึ่งผลของการ วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีในเบื้องต้น ทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผลลัพธ์ที่คาดหวังของ รูปแบบ เนื้อหากิจกรรม กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินผล



๒.๓ ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ จากการขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีวิธีการดำเนินการดังนี้ ๑) แหล่งข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการเลือก คือ ๑) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาและประเมินผล ๓ คน ๒) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการสอนการวัดและประเมินผลการศึกษา ๒ คน ๒) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ได้รับการพิจารณาความเหมาะสม จากอาจารย์ที่ปรึกษา ๓) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่จะนำไปปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะฯให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒.๔ นำรูปแบบเริ่มต้นที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ และที่ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจากขั้นตอนที่ ๒.๓ มาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ออกแบบหลักสูตรไว้ ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้าง โครงร่างหลักสูตร ขั้นการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร และขั้นการปรับปรุงหลักสูตร

ขั้นตอนที่ ๓ ทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ นำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาที่ปรับปรุงแล้วจากการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษานำร่องไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาการทดลองภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ ดำเนินการดังนี้ ๑) การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยเฉพาะเจาะจง ๑๕ คน จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต ๓ ดังนี้ ๑) ผู้บริหารสถานศึกษา ๓ คน ๒) บุคลากรภายในสถานศึกษา(ครูวิชาการฝ่ายงานวัดและประเมินผล) ๔ คน ๓) ผู้รับผิดชอบของต้นสังกัด (ศึกษานิเทศก์) ๓ คน ๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓ จำนวน ๓ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านเขาคันทรัง โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง คือ โรงเรียนบ้านทุ่งคา และโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนวัดสุทธาวาส เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาครู และครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในวิชาชีพของตนและเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มครูผู้เข้าอบรม (ได้รับการเสริมพลังอำนาจ) ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านเขาคันทรัง โรงเรียนบ้านทุ่งคา และ โรงเรียนวัดสุทธาวาส กลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการด้านการวัดและประเมินผล และผู้วิจัย เป็นผู้อำนวยการความสะดวเกี่ยวกับความรู้ ขวัญกำลังใจ งบประมาณ และสถานที่การฝึกอบรมเพื่อเอื้อให้ครูมี สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

๓.๒ แบบแผนการทดลอง กระบวนการวิจัยในขั้นตอนนี้ดำเนินการตามระเบียบ วิธีการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Designs)



แบบหนึ่งกลุ่มมีการวัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest - Posttest) ซึ่งเป็น แบบแผนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ง่ายเหมาะกับการวิจัยที่มีตัวอย่างผู้รับการทดลองมีจำนวนจำกัด (องอาจ นัยวัฒน์, ๒๕๕๑: ๑๒๔ - ๑๒๕) แผนแบบการทดลองที่กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

๑. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ พบว่าการเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยเพิ่มสมรรถนะให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ โดยครูได้เกิดความรู้สึกรับรู้และมีความคิดเชิงบวกกับการประเมินผลในชั้นเรียนของตนยิ่งขึ้น

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนมีมีโน้ตทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๑ เมื่อดูรายละเอียดพบว่า ครูผู้สอนมีมีโน้ตทัศน์เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินการเรียนรู้ต่ำสุด ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๘ ในส่วนของการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนอยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (M = ๒.๕๗, S.D. = ๐.๔๓) มีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ /ตัวชี้วัด ในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (M = ๓.๒๑, S.D. = ๐.๖๔) และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ /ตัวชี้วัดในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (M = ๓.๒๑, S.D. = ๐.๖๖) ไม่เคยสร้างเครื่องมือและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน (M = ๑.๒๖, S.D. = ๐.๖๘) และไม่เคยดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (M = ๑.๒๖, S.D. = ๐.๗๒)

เมื่อพิจารณาปริมาณความต้องการจำเป็นจากดัชนีบ่งบอกอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ๑) การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด (PNI = ๐.๓๔๓), ๒) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา (PNI = ๐.๓๓๙), ๓) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (PNI = ๐.๓๓๕), ๔) การใช้เครื่องมือที่หลากหลายประเมินผู้เรียน (PNI = ๐.๓๓๔), ๕) การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด (PNI = ๐.๓๒๕), ๖) การนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ (PNI = ๐.๓๒๐), ๗) การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (PNI = ๐.๓๑๕), ๘) การใช้วิธีการที่หลากหลายประเมินผู้เรียน (PNI = ๐.๓๑๑), ๙) การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย (PNI = ๐.๓๐๘), ๑๐) การกำหนดวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด (PNI = ๐.๓๐๒), และ (๑๑) การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ /ตัวชี้วัด (PNI = ๐.๒๘๘)

จากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้พอสมควร แต่ขาดการดำเนินการตามนั้นแนวทางที่ได้รับรู้มาและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านการเพิ่มสมรรถนะตัวเองให้มีความรู้



ความเข้าใจในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ตัวชีวิต และสร้างเครื่องมือต่างๆ ได้สำหรับใช้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

๒. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้ผลดังต่อไปนี้

๒.๑ รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ซึ่งสังเคราะห์มาจากข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดและหลักการพื้นฐาน วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เนื้อหากิจกรรมฝึกอบรม กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม และการประเมินผลของรูปแบบ

๒.๒ กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ “การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวครูผู้สอนก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ๒ ประการ คือ

(๑) การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล บทบาทของผู้วิจัย บทบาทของครูผู้เข้าอบรม และตารางเวลาการอบรม

(๒) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับ ผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

๒) การดำเนินการฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน คือ

(๑) ขั้นเตรียมการ หรือ “การเสริมพลังความพร้อม” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

(๒) ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟังการพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

(๓) ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การประเมินเสริมพลังอำนาจ” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติการประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

(๔) ขั้นเสริมพลังทีม หรือ “การนำไปใช้เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะนำเสนอแนวคิด พุดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นของตนออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

(๕) ขั้นเสริมพลังความคิดรวบยอด หรือ “การสรุปสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง(Reflective Practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกรหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

๓) การติดตามการดำเนินการของการเสริมพลังอำนาจ เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกรจากครูหลังจากที่ได้รับการ



ฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

๓. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จากการนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ที่ได้ตรวจสอบคุณภาพและมีการศึกษานำร่องแล้วไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้ผลดังนี้

๓.๑ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๑

๓.๒ ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๑

๓.๓ ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=๔.๒๓$, $S.D.=๐.๔๓$) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M= ๔.๓๗$, $S.D.=๐.๖๗$) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินการเรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M= ๔.๒๐$, $S.D.=๐.๔๑$) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติ งานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M= ๔.๐๗$, $S.D.=๐.๖๙$)

๓.๔ ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อ การเสริมพลังอำนาจบทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน ($M = ๔.๑๐$, $S.D.=๐.๔๔$) การมีเสรีภาพทางการคิด ($M=๔.๐๗$, $S.D.=๐.๖๕$) และการสร้างความกระจำซัด($M=๔.๐๓$, $S.D.=๐.๔๓$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($M=๓.๕๖$, $S.D.=๐.๔๓$) และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ($M=๓.๖๗$, $S.D.=๐.๕๗$)

๓.๕ ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสอบถามพูดคุยกับครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ พบว่าครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มผู้ได้รับการอบรมการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มผู้สนับสนุนเสริมแรงเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ครูมีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ เนื่องจากเห็นว่า มีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและจะนำตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผลของตนเอง



ข้อเสนอแนะ

๑. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู หรือโรงเรียนที่ต้องการนำรูปแบบนี้ไปใช้ ควรพิจารณาถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร บุคคลในองค์กร และบริบทขององค์กร ทั้งนี้ องค์กรหรือโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครู ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลังอำนาจให้ครูได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีคำพูดเชิงบวกให้แก่ครู

๒. ควรพิจารณาถึงฐานคิดของผู้บริหารที่เป็นผู้นำองค์กรด้วยว่ามีภาวะผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรให้การเรียนรู้โดยไม่ได้บังคับ หรือใช้อำนาจที่ตนมีบังคับให้ครูได้เข้าฝึกอบรมและต้องเป็นคนใจกว้างพร้อมที่จะยอมรับข้อเสนอแนะหรือข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. ควรสนับสนุนให้ครูทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาและขยายผลไปสู่องค์กรอื่นเพื่อให้ได้ผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔. สืบเนื่องจากข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ ด้านช่วงเวลาการจัดอบรม ซึ่งหากจัดในช่วงโรงเรียนเปิดเทอมซึ่งจัดในช่วงหลังเลิกเรียน ครูผู้เข้าอบรมจะมีความกังวลและขาดสมาธิเนื่องจากมีความล่าช้าจากการสอนมาทั้งวัน จึงส่งผลต่อการเรียนรู้ของครู ทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะนำรูปแบบไปใช้จึงอาจจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้เป็นโปรแกรมระยะยาว ที่มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน และขอความร่วมมือจากวิทยากรเป็นผู้เข้าไปให้ความรู้แทนการให้ครูต้องเดินทางไปเข้ารับการอบรม เน้นการสร้างทีมที่เข้มแข็ง และเกิดจากความต้องการของครูเองโดยไม่มี การบังคับเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

๕. เนื่องจากการฝึกอบรมแบบการเสริมพลังอำนาจ มีจุดเน้นประการหนึ่ง คือ ลักษณะการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด วิธีการจัดกิจกรรมมุ่งส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด การประเมินตนเอง การประเมินอื่น และการสะท้อนคิดให้ข้อมูลย้อนกลับ

๖. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามบริบทของสังคมไทย

๗. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถแห่งตนของครูผู้สอนว่ายั่งยืนหรือไม่ และมีปัจจัยอื่นใดบ้างที่ทำให้เกิดความยั่งยืน



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๕๒). **การประเมินผลจากสภาพจริง**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤติยา วงศ์ก้อม. (๒๕๕๗). **รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๕๒**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา คิตดี. (๒๕๕๗). **การพัฒนารูปแบบประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณิต เขียววิชัย. (๒๕๕๑). **การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (๒๕๕๘). **การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค. (๒๕๕๒). **พลังอำนาจในการปฏิบัติงานและรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนม์ชกรณ วรอินทร์. (๒๕๕๙). **การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประเมินแบบเสริมพลัง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Alkin, M.C. (1969). Evaluation Theory Development. *Evaluation Comment*. 2(1): 2 - 9.
- Almaseb, H.; & Julia, M. (2007). Kuwaiti Bedouin Muslim women achieving control over their lives : Factors supporting empowerment. *Social Development*. 29, 80 – 99.
- Ashworth, A.; & Harvey, R.C. (1994). **Assessing Quality in Future and Higher Education**. London: J. Kingsley Publishers.
- Bandora, A. (1993). Perceived Self – efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*. 28(2): 117-148.
- Bardo, J.W.; & Hartman, J.J. (1982). **Urban Sociology : A Systematic Introduction**. New York: Peacock.
- Bertelsen, M.F.; & Holland, J. (2006). **Empowerment in Practice from Analysis to Implementation**. Washington DC. : The World Bank.
- Block, P. (1987). **The empowerment manager**. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Boud, D., Cohen, R.; & Walker, D. (1993). **Using Experience for Learning**. Buckingham, VA: SRHE and Open University Press.



- Breeding, R.R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding. **Rehabilitation Counseling Bulletin**. 51 (11): 96-106.
- Bufored, J.A.; & Lindner, J.R. (2000). **Human resource management in local government : Concepts and applications for students and practitioners**. Cincinnati, OH: Southwestern.