

ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียน ของครูผู้สอน : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ

Structural Factors Affecting Teachers' Utilization of Classroom Evaluation

Results : Multiple Group Analysis

เขตต์อริญ ธรรมรักษ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการ
ใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน 2) พัฒนาตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
ใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน และตัวบ่งชี้ของการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน และ 3) ทดสอบความ
สอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการ
ใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอนกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบและพารามิเตอร์ของโมเดลระหว่างกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัยนี้ คือครูผู้สอนจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 748 คน ซึ่งได้มาโดย การสุ่มแบบหลายขั้น (Multi-Stage Sampling)
และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลและการใช้ผลการประเมินในชั้น
เรียนของครูผู้สอน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ
ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาและพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการ
ใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน พบว่า มีปัจจัยอิทธิพล จำนวน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวกับผู้ประเมิน กระบวนการ
ประเมิน ผู้ใช้ผลการประเมิน และโรงเรียน และการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน จำนวน 4
ประเภท คือ การใช้เชิงความคิด การใช้เชิงปฏิบัติ การใช้เชิงชวนเชื่อ และการใช้เชิงกระบวนการ

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ปัจจัยที่มีอิทธิพล มีจำนวนทั้งสิ้น 39 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้การใช้
ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ตัวบ่งชี้

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มี
อิทธิพลต่อการ
ใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2
(367) = 508.173, $\chi^2/df = 1.385$, CFI = 0.992, TLI = 0.990, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.018)

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบและพารามิเตอร์ของโมเดลระหว่างกลุ่ม พบว่า โมเดล
มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบและพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่ม โดยการบังคับให้ทุกพารามิเตอร์ของโมเดลการวัดแต่
ละ กลุ่มเป็นอิสระ เพื่อใช้เป็นโมเดลพื้นฐานเชิงทฤษฎี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (χ^2 (850) = 1863.918,

¹ นักศึกษาปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

$p = 0.0000$, CFI= 0.947, TLI = 0.942 , RMSEA =0.056, SRMR= 0.033) และการบังคับให้น้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละกลุ่มเท่ากัน เพื่อใช้เป็นโมเดลสังเกต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2(881) = 1901.026$, $p = 0.0000$, CFI= 0.947, TLI = 0.944, RMSEA = 0.056, SRMR= 0.050) ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าไคแอสควร์ ($\Delta\chi^2$, Delta Chi square) ของโมเดลพื้นฐานเชิงทฤษฎีกับโมเดลสังเกต พบว่า มีผลต่างค่าไคแอสควร์สูงขึ้นเล็กน้อย ($\Delta\chi^2(31) = 37.108$, $p < .01$)

คำสำคัญ การใช้ผลการประเมิน การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง การวิเคราะห์กลุ่มพหุ

Abstract

The purposes of this study were to 1) develop the model on structural factors affecting teachers' utilization of classroom evaluation results, 2) develop the indicators relating to those factors and uses, and 3) test for the model goodness of fit and the weak factorial invariance.

A multi-stage sampling technique was used to select 748 public primary school teachers from the southern-northeast Thailand location to answer the questionnaire involving the affecting factors and uses. Data were then analyzed by SEM and Multiple Group Analysis.

The findings were as follows:

1. The developed structural factors affecting teachers' utilization of classroom evaluation results were associated with 4 affecting factors; the evaluators, the evaluation process, the primary users of the evaluation results and the schools and 4 types of use; conceptual use, instrumental use, persuasive use, and process use.

2. There were 39 developed affecting-factor related indicators and 10 utilization related indicators.

3. The test of the model goodness of fit was statistically confirmed at .01 ($\chi^2(367) = 508.173$, CFI = 0.992, TLI = 0.990, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.018)

The tests of weak factorial invariance of the measurement models were statistically rejected at .01 on both the models with all parameters freely estimated in the two groups, a base line model, ($\chi^2(850) = 1863.918$, $p = 0.0000$, CFI= 0.947, TLI = 0.942, RMSEA =0.056, SRMR= 0.033) and the models with loadings only constrained to be equal across groups, an observed model. ($\chi^2(881) = 1901.026$, $p = 0.0000$, CFI= 0.947, TLI = 0.944, RMSEA = 0.056, SRMR= 0.050)

ปฐมนิเทศที่ถูกต้องเที่ยงตรงและจำเป็นต่อการใช้เป็นสนับสนุนการคิดวางแผนหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ซึ่งย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาขององค์กรอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ นั่นเอง

ดังนั้น ปัญหาคุณภาพการศึกษาที่สำคัญส่วนหนึ่งจึงอยู่ที่ครู และต้องแก้ที่ครู คือทำอย่างไร ครูจึงจะ จริ่งจังต่อการปฏิบัติการประเมินในชั้นเรียนและใช้ผลการประเมินนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งในแง่ของการ พัฒนาตนเองของครู และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่เมื่อพิจารณาในแง่ของความพยายามในการแก้ปัญหาคุณภาพ การศึกษาที่เป็นอยู่จริงของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีการระดมทุนนวัตกรรมและโครงการส่งเสริมการศึกษาต่างๆ เข้าไปใช้โดยตรงกับโรงเรียนและครูอย่างหลากหลายตามบริบทต่างๆ ของโรงเรียนในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2559 : 7-8)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าโครงการและนวัตกรรมส่งเสริมการศึกษาต่างๆ จะมีเจตนาเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา และมีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนในแต่ละบริบทแล้วก็ตาม ก็ยังไม่ สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาขึ้นมาได้ เมื่อใช้ผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นดัชนีชี้วัดดังกล่าวแล้วข้างต้น ดังนั้น ในเชิง ประจักษ์ ปริมาณการจัดสรรงบประมาณจึงไม่ใช่คำตอบของการยกระดับคุณภาพการศึกษา และถ้าหากปัญหา ไม่ได้อยู่ที่ความผิดเพี้ยนของตัวโครงการหรือนวัตกรรมที่นำเข้ามาใช้ส่งเสริมการศึกษา แล้วปัญหาที่แท้จริงอยู่ที่ ไใด ในเมื่อมีการดำเนินการไปแล้ว ก็ยังปรากฏว่า คุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำลงตามที่เป็นข่าวให้สาธารณะชน ได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

ข้อสงสัยนี้ จึงย้อนกลับมาที่สภาพการรับโครงการหรือนวัตกรรมส่งเสริมการศึกษา และการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียนของผู้ปฏิบัติ ซึ่งก็คือโรงเรียนและครูผู้สอนในชั้นเรียน ว่า ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน หรือ ครูผู้สอนนั้น ครูผู้สอนได้มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอย่างลึกซึ้งหรือไม่ ในระหว่างปฏิบัติงานนั้น โรงเรียนหรือครูผู้สอนได้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และได้มีการนำการเรียนรู้นั้นไปเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และ พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ เพราะการปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไร (Know What) แล้ว ผู้ปฏิบัติยังต้องรู้ด้วยว่าจะต้องทำ อย่างไรจึงจะประสบผลสำเร็จ (Know How) ซึ่งความสำเร็จของงานนั้น ย่อมถือเป็นภาระรับผิดชอบโดยตรงของ ผู้ปฏิบัติ (Accountability) ที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตน และพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงให้ได้

มุมมองดังกล่าวนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ ที่มุ่งศึกษาองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหา จากภายในตัวครูผู้สอนออกไปสู่ภายนอก คือออกไปสู่การปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน โดยประยุกต์องค์ความรู้ ด้านการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อใช้สนับสนุนความคิด เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน จนนำไปสู่การปรับปรุงแนวคิด วิธีการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือการประเมินโดยมุ่งนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (Utilization Focused Evaluation) (Patton, 2012 : 252-257)

การใช้ผลการประเมินในความหมายดังกล่าวนี้จะค่อยๆ ทำให้ครูได้เรียนรู้วิธีการคิดเชิงวิเคราะห์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และเกิดการเรียนรู้จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา นั่นหมายความว่า ครูจะสามารถปฏิบัติงานไปด้วย ประเมินตนเองไปด้วย และใช้ผลการประเมินจากการปฏิบัติงานนั้นเพื่อปรับเปลี่ยนความคิด และวิธีการปฏิบัติงานของตนที่มีประสิทธิภาพมากกว่าไปด้วยได้ในขณะเดียวกัน

การเปลี่ยนกระบวนทัศน์หรือวิธีคิดของครู (Paradigm Shift) ให้ยึดถือการเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนี้ จึงเป็นแนวคิดที่จะช่วยแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน เพราะการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองของครู เป็นกลไกหนึ่งที่สามารถเข้าไปขับเคลื่อนการพัฒนาได้จากภายในตัวครู ส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยตัวของครูเอง (Learning by Doing) การปฏิบัติงานของครูจึงมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากจะเป็นแนวคิดที่สามารถช่วยให้ครูพัฒนางานได้แล้ว ยังสามารถช่วยให้ครูพัฒนาตนเองไปด้วยพร้อมๆ กัน

ดังนั้น การใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งก็คือการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอนนั่นเอง จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานซึ่งครูผู้สอนจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน และมีนัยสำคัญต่อการเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน อันเป็นกุญแจดอกสำคัญที่องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพทางการประเมินให้แก่บุคลากรการศึกษา และการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาและพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน
2. พัฒนาตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้และประเภทการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน
3. ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบและพารามิเตอร์ของโมเดลระหว่างกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อสรุปแนวคิดทฤษฎีแล้วตรวจสอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน โดยการสืบค้นแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต้นฉบับต่างประเทศ (Original papers) ช่วงระหว่างปี ค.ศ.1973-2012 และจากเอกสารต้นฉบับในประเทศ ดำเนินการตรวจสอบความตรงภายนอกและความตรงภายในของเอกสาร การวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์ (Analyzed

Description) การสรุปแนวคิดทฤษฎี และการสร้างโมเดลเบื้องต้น แล้วส่งเอกสารต้นฉบับที่ใช้ศึกษา เอกสารผลการสรุปแนวคิดทฤษฎี และโมเดลเบื้องต้นที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องหรือให้ข้อเสนอแนะ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) ศ.ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2) ศ.ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี 3) ศ.ดร.รัตนะ บัวสนธ์ 4) รศ.ดร.สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ 5) รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด 6) รศ.ดร.ธีระวุฒิ เอกะกุล และ 7) ผศ.ดร.วรภาพร เอรารวรรณ์

ขั้นตอนที่ 2 การปรับปรุงโมเดลและพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการปรับปรุงโมเดลที่สร้างขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากขั้นตอนที่ 1 การแปลเอกสารและการตรวจสอบความถูกต้องของการแปลเอกสารต่างประเทศเป็นภาษาไทยโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาซึ่งเป็นชาวต่างประเทศและชาวไทย จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ 1) Mr.Les Blane 2) ดร.ทองใบ ทองมาก 3) ดร.กรรณิการ์ กลิ่นหวาน และ 4) ดร.กอบชัย โพธินาแค แล้วนำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้แก่ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร การกำหนดตัวบ่งชี้ตามนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร เพื่อเตรียมนำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเครื่องมือในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาเชิงปริมาณเพื่อทดสอบโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบและพารามิเตอร์ของโมเดลระหว่างกลุ่ม โดยการนำตัวบ่งชี้จากขั้นตอนที่ 2 มาเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเครื่องมือเชิงปริมาณเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ทดสอบโมเดลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ดังนี้

1) กระบวนการพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปรมาเขียนข้อคำถามตัวบ่งชี้ละ 3-6 ข้อคำถาม เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกและเชิงลบ แล้วจัดทำเป็นเอกสารเพื่อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1) ผศ.ดร.วรภาพร เอรารวรรณ์ 2) อาจารย์ ดร.ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล 3) อาจารย์ ดร.มาลีรัตน์ ขจิตเนติธรรม 4) อาจารย์ ดร.นวัตร หอมสิน และ 5) ดร.วัชรภรณ์ จิตรมาศ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเป็นปรนัย (Objectivity) ความชัดเจนทางภาษาของข้อคำถาม และการตรวจสอบความเป็นตัวแทนของประเด็นในการศึกษาโดยใช้สูตรการคำนวณค่า IOC (Indec of Item-Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สพป.ศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 84 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยวิธี (Item-Total Correlation) โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 - 1.00 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ขอบแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยเลือกเอาข้อที่ผ่านการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Co efficient) ของ Cronbach ที่มีค่ามากกว่า 0.60 ขึ้นไป ตามเกณฑ์แห่งความชัดเจน (Rules of Thumb) (Hair and others, 2010 : 102-244) ได้แบบสอบถามในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นระหว่าง .817 - .954 และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) ด้วยโปรแกรม Mplus พบว่าทุกโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์การพิจารณา

ความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีขนาดอิทธิพลระหว่าง .697 - .970 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ประชากรและตัวอย่าง ประชากรของการศึกษานี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ และชัยภูมิ ซึ่งมีโรงเรียนสังกัด สพฐ. รวมจำนวนทั้งสิ้น 6,428 โรงเรียน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multi-stage Sampling) คือ สุ่มเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละจังหวัด และสุ่มอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 892 คน ซึ่งมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) เพียงพอต่อการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling) ที่ใช้การประมาณค่าด้วยวิธีโลคัลไลซ์สูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) คือ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Hair and other, 2010 : 102-244) จำนวน 31 ตัวแปร หรือ 620 คน

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การส่งและรับแบบสอบถาม โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน การส่งด้วยตนเอง และการใช้ผู้ช่วยวิจัยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วแต่กรณี

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบถึงลักษณะภูมิหลังของตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยโดยใช้โปรแกรม Mplus เวอร์ชัน 7.3

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาและพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน พบว่า มีปัจจัยอิทธิพล จำนวน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวกับผู้ประเมิน กระบวนการประเมิน ผู้ใช้ผลการประเมิน และโรงเรียน และการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน จำนวน 4 ประเภท คือ การใช้เชิงความคิด การใช้เชิงปฏิบัติ การใช้เชิงชวนเชื่อ และการใช้เชิงกระบวนการ

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ปัจจัยที่มีอิทธิพล มีจำนวนทั้งสิ้น 39 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้การใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ตัวบ่งชี้

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 (367) = 508.173$, $\chi^2 / df = 1.385$, CFI = 0.992, TLI = 0.990, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.018)

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบและพารามิเตอร์ของโมเดลระหว่างกลุ่ม พบว่า โมเดลมีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบและพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่ม โดยการบังคับให้ทุกพารามิเตอร์ของโมเดลการวัดแต่ละกลุ่มเป็นอิสระ เพื่อใช้เป็นโมเดลพื้นฐานเชิงทฤษฎี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 (850) = 1863.918$, $p = 0.0000$, CFI = 0.947, TLI = 0.942, RMSEA = 0.056, SRMR = 0.033) และการบังคับให้น้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละกลุ่มเท่ากัน เพื่อใช้เป็นโมเดลสังเกต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 (881) = 1901.026$, $p = 0.0000$,

CF I= 0.947, TLI = 0.944, RMSEA = 0.056, SRMR= 0.050) ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าไคแอสควร์ ($\Delta\chi^2$, Delta Chi square) ของโมเดลพื้นฐานเชิงทฤษฎีกับโมเดลสังเกต พบว่า มีผลต่างค่าไคแอสควร์สูงขึ้นเล็กน้อย ($\Delta\chi^2(31)$ = 37.108, $p < .01$)

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวกับผู้ประเมิน พบว่า คุณลักษณะผู้ประเมินของครูผู้สอน เป็นปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุด นั้นย่อมแสดงว่า คุณลักษณะของผู้ประเมินอันเป็นคุณลักษณะหลายประการซึ่งมักจะไม่สามารถถ่ายทอดอบรมกันได้ง่ายๆ แต่ต้องค่อยๆ เรียนรู้สั่งสมจากประสบการณ์ขึ้นเอง (Brandenburg, 1986 : 207-231) ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) ความสนใจ (Interest) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความสุขุมแน่วแน่ (Determination) ความมุ่งมั่น (Commitment) ความเด็ดขาด (Aggressiveness) ตลอดจนการเอาใจเขาใส่ใจเรา (Caring) เป็นต้น (Patton and others, 1977 : 141-164) ซึ่งเป็นลักษณะที่แฝงอยู่ในตัวของครูผู้สอน ย่อมแสดงออกมาให้ผู้เรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ สังเกตเห็นหรือรับรู้ได้อย่างชัดเจนในระหว่างที่บุคคลเหล่านี้ได้รับการชวนเชิญด้วยวิธีการหรือกิจกรรมต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโดยความตั้งใจของผู้ประเมินหรือครูผู้สอน ภาพลักษณ์ (Image) ที่ดีของครูย่อมส่งผลก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับผู้เรียนจนได้รับเชื่อถือ และความร่วมมือในการประเมิน เกิดความน่าเชื่อถือของการประเมิน (Face Validity) อันเป็นผลทำให้ครูผู้สอนสามารถประเมินผู้เรียนและได้ข้อมูลถูกต้องตรงกับความเป็นจริง โดยอาศัยเพียงเทคนิควิธีที่เรียบง่าย ซึ่งช่วยทำให้เกิดการลดต้นทุน ลดเวลา ลดทรัพยากรทางการประเมินของครูผู้สอนในฐานะผู้ประเมินในชั้นเรียนลง หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การประเมินผู้เรียนไม่กลายเป็นภาระ เพิ่มเติมหรือเป็นปัญหากับครูนั่นเอง ซึ่งนั่นอาจเป็นสาเหตุที่ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนให้ความสำคัญของทักษะการประเมินของครูผู้สอนในลำดับรองลงมาจากคุณลักษณะผู้ประเมินของครู เนื่องจากสำหรับครูผู้สอนที่มากด้วยประสบการณ์การสอนแล้ว (ครูผู้สอนส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป) ย่อมมีความชำนาญ และรู้สึกว่าการประเมินนักเรียนในชั้นเรียนไม่ต้องใช้ความพยายามมากนักด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว ในขณะที่เดียวกันความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากคุณลักษณะผู้ประเมินที่ดีของครูผู้สอนยังช่วยส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้ประเมินของครูให้มีความเด่นชัดและสิ่งสำคัญที่สุดของมนุษย์ทุกผู้ทุกนามทุกบทบาทในสังคมไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดต้องการจะได้รับการยอมรับการยอมรับ (Acknowledgement) จากผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เฉกเช่นเดียวกันเมื่อครูผู้สอนส่วนใหญ่ เห็นว่าตนได้รับการยอมรับจากนักเรียนแล้ว จึงไม่น่าแปลกใจที่ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเห็นว่า บทบาทการประสานความต้องการระหว่างครูกับนักเรียน และการเป็นผู้ประเมินและผู้ใช้ผลการประเมินของครูผู้สอนนั้น มีความสำคัญในแง่ของ อิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในระดับต่ำลงมาตามลำดับ ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า การประเมินในชั้นเรียนที่ครูผู้ประเมินมุ่งนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (Utilization-Focused Evaluation) เป็นการประเมินที่ครูผู้ประเมินต้องอาศัยการเจรจาต่อรอง (Patton, 2010b : 252-275) เป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการวิจัยแล้วว่า ครูผู้สอนในฐานะผู้ประเมินในชั้นเรียนนั้น จำเป็นต้องอาศัยทักษะมนุษย์ (People Skills) ซึ่งเป็นคุณลักษณะผู้ประเมินต้นน้ำที่สำคัญ

เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี (Relationships) และเจรจาต่อรองหรือการสื่อสารเชิงวิชาชีพในระดับที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interpersonal Communications) กับผู้เรียนซึ่งเป็นหน่วยรับการประเมิน (Patton, 2010a : 44-56) ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างหลากหลายในมิติต่างๆ และจำเป็นต้องอาศัยคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งหลอมรวมเป็นสมรรถนะของผู้ประเมิน (Competencies) (Imas, 2010 : 171-187) ของครู เพื่อพัฒนาการประเมินให้มีประสิทธิภาพ สามารถประเมินประเด็นต่างๆ ในตัวนักเรียน ซึ่งมีความหลากหลายและซับซ้อน (Many and Complex) ได้อย่างถูกต้องตรงกับสภาพความจริงให้ได้มากที่สุดต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวกับกระบวนการประเมิน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคนิควิธีการประเมิน ผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการประเมิน พบว่าโดยรวมแล้ว ครูผู้สอนเห็นว่ากระบวนการประเมินมีความสำคัญสูงมาก และส่งผลโดยตรงต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของระเบียบวิธีการประเมิน (Methodology Quality) ซึ่งต้องมีความเคร่งครัดตามระเบียบวิธี (Rigorous Methodology) ถูกต้องเที่ยงตรง (Precision and Accuracy) ง่ายต่อการปฏิบัติ และต้องมีการพิจารณาเลือกใช้โดยสอดคล้องกับความต้องการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (Patton, 1977 : 141-164 ; Alkin, 1985 : 1-168 ; Siegel and Tuckel, 1985 : 307-328 ; Cousins and Leithwood, 1986 : 331-364 ; McNiel, 1990 : 6 ; ศิริชัย กาญจนวาสี, 1997 : 160 ; Bamberger, 2010 : 189-216 ; Heider, 2010 : 85-102) หรืออาจกล่าวได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพของเทคนิควิธีการประเมินนั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการประเมินซึ่งได้มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy) มาตรฐานความเป็นไปได้ตามความเป็นจริง (Feasibility) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety) รวมทั้งต้องดำเนินการประเมินโดยยึดถือหลักความเป็นมืออาชีพของผู้ประเมิน (Profession's Adopted Principles) คือการดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ (Conducting Systematic) ยึดข้อมูลเป็นฐานการสืบค้นข้อเท็จจริง (Data-Based Inquiries) อย่างเต็มความสามารถ (Competently) เพื่อประกันความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของกระบวนการประเมินในภาพรวม เพื่อให้ผลการประเมินได้รับการยอมรับจากผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เนื่องจากในโลกปัจจุบันความต้องการการประเมินคุณภาพสูงนั้น มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ดังนั้น ครูผู้สอน ในฐานะผู้ประเมิน จึงต้องมีความเป็นมืออาชีพทางการประเมิน (Professionalization in Evaluation) สูงขึ้นตามไปด้วย (Patton, 2010b : 252-275)

สำหรับประเด็นด้านผลการประเมินนั้น นอกจากจะต้องมีความถูกต้องและตรงกับความต้องการใช้ประโยชน์แล้ว ครูผู้สอนควรมีการวางแผนการประเมินให้ได้ผลทันต่อการใช้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 1997 : 160 ; Patton, 1997 : 141-164 ; Bamberger, 2010 : 189-216) โดยคำนึงถึงการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินทั้งผลการประเมินที่เป็นเชิงบวกหรือเป็นไปตามความคาดหวัง และผลการประเมินที่เป็นเชิงลบหรือไม่เป็นไปตามความคาดหวังทั้งของครูและนักเรียน โดยผลการประเมินในเชิงบวก ครูผู้สอนสามารถนำไปใช้เพื่อการเสริมแรง การสอนเสริมตามศักยภาพของผู้เรียนที่แตกต่างกัน ในขณะเดียวกันก็ควรชี้แจง ทำความเข้าใจกับนักเรียนอย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับผลการประเมินที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังหรือผลการประเมินในเชิงลบ

ซึ่งสามารถใช้ประกอบการพิจารณาการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู การสอนซ่อม หรือการวินิจฉัยความต้องการเพื่อแก้ไขปัญหาและความบกพร่องทางการเรียนรู้ให้นักเรียนต่อไป (Carter, 1973 : 93 ; Patton, 1997 : 141-164, Alkin, 1985 : 1-168)

นอกจากนั้นในประเด็นด้านข้อเสนอแนะ และการรายงานผลการประเมิน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนก็เห็นว่ามีความสำคัญหรือส่งผลต่อการนำผลการประเมินในชั้นเรียนไปใช้สูง แต่น้อยกว่าเทคนิควิธีและผลการประเมินเช่นกันนั้น หากครูผู้สอนเป็นผู้ใช้ผลการประเมินเอง อาจไม่จำเป็นต้องพิถีพิถันเรื่องการสื่อสารทำความเข้าใจผลการประเมิน หรือรูปแบบการรายงานที่ดึงดูดใจมากนัก แต่หากมีการเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านอื่น โดยผู้ใช้เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้อง ครูผู้สอนควรนำประเด็นเรื่องการนำเสนอผลการประเมินที่สามารถสื่อสารเข้าใจได้ง่ายและถูกต้อง (A Practical Communication Style) มีความจำเพาะเจาะจงสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุด และควรรายงานผลการประเมินให้ตอบคำถามการประเมินอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา เนื่องจากวิธีการเผยแพร่ที่สามารถสร้างความสนใจในข้อค้นพบ มีส่วนช่วยส่งเสริมการใช้สารสนเทศจากการประเมินทั้งระหว่างกระบวนการประเมิน และหลังสิ้นสุดการประเมินได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 1997 : 160 ; McCormick, 1997 : 26 ; UNESCO, 1999 : 101 ; Bamberger, 2010 : 189-216 ; Leimer, 2011 : 1-17)

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวกับผู้ใช้ผลการประเมิน แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนได้ตระหนักถึงความสำคัญของรูปแบบการประเมินซึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินมากขึ้น (More Fully Participatory Model) ซึ่งเป็นสัญญาณดีที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของไทยในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม เพื่อส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมในการประเมินมีความหมายทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณในแง่ที่จะส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ยิ่งขึ้น ครูผู้สอนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้นทั้งในเชิงความลึกและความกว้าง ของกิจกรรมการประเมิน โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาเครื่องมือ (Instrumentation Development) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ไปจนถึงการวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานผลการประเมิน (Analysis and Reporting) เพราะการประเมินที่มีลักษณะการมุ่งเน้นการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (Utilization-Focused Evaluation) จะสามารถเกิดขึ้นได้นั้น ผู้ประเมินซึ่งก็คือครูผู้สอน ต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวตามสถานการณ์ เพื่อค่อยๆ สร้างกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนซึ่งเป็นภาคีทางการประเมิน ให้มีความรู้ ความเข้าใจจนสามารถมีส่วนร่วมในการเลือกเนื้อหาสาระ รูปแบบวิธีการ ทฤษฎีการประเมินอย่างถูกต้องสอดคล้องกันในแต่ละสถานการณ์การประเมินที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน อันจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Huberman, 1995 : 103-111 ; McCormick, 1997 : 28 ; Patton, 2010b : 252-275) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่าง ครูกับนักเรียน ครูผู้สอนด้วยกันเอง ครูผู้สอนกับผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และผู้ปกครองนักเรียน (Faria, A.M. and others., 2012 : 15) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาข้อค้นพบของการวิจัยดังกล่าว จะเห็นว่า ผลการวิจัยได้เสนอแนะโดยนัย (ImPLY) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับนโยบาย ต้องให้ความสำคัญกับนโยบายหรือโครงการเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงพื้นฐานความรู้และการฝึกอบรมด้านการประเมิน และการเสริมสร้างคุณลักษณะของครูผู้สอนให้เป็นผู้ใช้ผลการประเมินที่ดีให้เกิดขึ้นควบคู่ไปด้วย โดยเร็ว

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวกับโรงเรียน ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมส่งเสริมการใช้ผลการประเมินในโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียน นั้นย่อมแสดงว่า ครูผู้สอนเห็นความสำคัญจำเป็นของการมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เกื้อหนุนต่อการประเมิน (Supportive Organizational Environment) ดังนั้นเพื่อให้การใช้การประเมินในโรงเรียนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โรงเรียนต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพทางการประเมินที่ยั่งยืน (Sustainable Evaluation Capacity) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยอาศัยยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทางการประเมินให้กับบุคลากร (Evaluation Capacity Building) โรงเรียนต้องสนับสนุนทรัพยากรการประเมินให้ครูผู้สอนอย่างเพียงพอ กำหนดให้ครูมีเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ (Accountability) และมีมาตรการเพื่อกำหนดให้ครูผู้สอนมีภาระรับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการใช้ผลการประเมิน (Leadership Responsibilities) และภาระรับผิดชอบต่อการพัฒนางานอย่างมืออาชีพ (Professional Development Responsibilities) ของตนเองอย่างชัดเจน และในส่วนของโรงเรียนเอง ก็ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (School Culture Responsibilities) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยเช่นกัน วัฒนธรรมส่งเสริมการใช้ผลการประเมินในโรงเรียนนี้ จะเป็นสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ครู ผู้สอนเกิดการเรียนรู้ทักษะการประเมินที่จำเป็น สามารถประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่องยั่งยืน และในขณะเดียวกัน ก็เป็นผลพลอยได้ที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเมืองที่ดีทั้งจากภายในและจากภายนอกโรงเรียน และการบริหารงบประมาณของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไปพร้อมๆ กัน ให้เกิดขึ้นด้วย (Preskill, 1991 : 5-15 ; ศิริชัย กาญจนวาสี, 1997 : 160 ; Bamberger, 2010 : 189-216 ; Patton, 2010a : 44-56 ; Preskill, 2010 : 224-237 ; Segone, 2010 : 22-43)

5. ผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน มีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญ คือ พบว่า ปัจจัยอิทธิพลเกี่ยวกับผู้ประเมินมีความสัมพันธ์ทางลบกับการใช้ผลการประเมิน ซึ่งนั่นแสดงว่า ครูผู้สอนในปัจจุบันนี้ มีการประเมินในชั้นเรียนตรงตามความต้องการนำไปใช้ประโยชน์แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งถือเป็นสัญญาณดีที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนปัจจุบัน เนื่องจากการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน มีลักษณะของการประเมินที่มุ่งเน้นการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (Utilization-Focused Evaluation) กล่าวคือ ครูผู้สอนได้ออกแบบและวางแผนการประเมินอย่างมีเป้าหมายโดยคำนึงถึงผลประเมินที่จะได้จากกิจกรรมการประเมินควบคู่กับการประยุกต์ใช้ผลการประเมินตามความต้องการจำเป็นต่างๆ ในชั้นเรียนขณะนั้น การคิดวางแผนและออกแบบการประเมินเช่นนี้ ย่อมสามารถช่วยเอื้ออำนวย (Facilitate) ให้การประเมินเกิดความลื่นไหลตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการประเมิน เนื่องจากการประเมินเพื่อที่จะนำไปใช้จริง โดยผู้ที่จะใช้จริง (Intended Use by Intended Users) ผู้ประเมินย่อมรู้ความต้องการของตนเอง และรู้ว่าจะต้องทำอะไรอย่างไรบ้าง นั่นเอง (Patton, 2010b : 252-275)

6. ผลการวิเคราะห์กลุ่มพหุ พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอน มีการแปรเปลี่ยนรูปแบบและพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน นั้นย่อมแสดงว่า การศึกษาของครูผู้สอน หรือซึ่งก็คือ ความรู้พื้นฐาน ทักษะการประเมิน และประสบการณ์ของครูผู้สอนเป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีผลต่อการนำผลการประเมินในชั้นเรียนไปใช้เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุง

คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู สอดคล้องกับข้อค้นพบในประเด็นปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกระบวนการประเมินและข้อค้นพบในประเด็นปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวกับผู้ใช้ผลการประเมิน ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายให้เห็นความเชื่อมโยงและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพทางการประเมิน (Evaluation Capacity Building) ดังกล่าวแล้วข้างต้นแล้ว

7. การวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนของครูผู้สอนของกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท เมื่อเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลของปัจจัยอิทธิพลในทั้งสองกลุ่ม พบประเด็นที่น่าสนใจคือ ปัจจัยอิทธิพลที่เกี่ยวกับผู้ประเมิน มีอิทธิพลอยู่ในลำดับที่สอง ทั้งในกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ซึ่งนั่นย่อมแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนในทั้งสองกลุ่ม มีความตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทการเป็นผู้ประเมินในชั้นเรียนของตนเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาปัจจัยอิทธิพลที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุดในแต่ละกลุ่ม พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับกระบวนการประเมิน เป็นปัจจัยอิทธิพลที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งนั่นย่อมแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนยังขาดทักษะ ความรู้ความเข้าใจด้านการประเมินอยู่ ดังนั้น หากโรงเรียนให้การส่งเสริมศักยภาพทางการประเมินให้กับครูในกลุ่มนี้เพิ่มขึ้น ก็จะสามารถส่งอิทธิพลให้เกิดการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนได้สูงขึ้นตามไปด้วย ขณะเดียวกัน ในกลุ่มผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งพบว่า ปัจจัยอิทธิพลเกี่ยวกับผู้ใช้ผลการประเมิน มีขนาดอิทธิพลสูงสุด นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่า ครูในกลุ่มนี้เห็นว่า แนวทางการนำผลการประเมินในชั้นเรียนไปใช้ให้เกิดประโยชน์นั้นต่างหาก ที่จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการนำผลการประเมินในชั้นเรียนไปใช้ ดังนั้น โรงเรียนจึงควรให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการใช้ผลการประเมินในขอบเขตความหมายที่ได้เสนอไว้ในงานวิจัยนี้ ซึ่งมีความลึกซึ้งลงไปถึงการใช้ผลการประเมินที่เกิดขึ้นในกระบวนการทางจิตและมีผลให้ผู้สังเกตความงอกงามหรือเกิดการเรียนรู้ เพิ่มเติมจากการใช้เพื่อการปฏิบัติงาน หรือสนับสนุนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการใช้ที่ผิวเผินและมีการใช้มากอยู่แล้ว ก็จะช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการคิดค้นกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ด้วยตนเอง และนั่นย่อมจะส่งผลต่อการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยที่ตรงจุดที่สุดคือการเริ่มแก้จากภายในออกไปสู่ภายนอก หรือการแก้จากครูไปสู่ผู้เรียน

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่านัยสำคัญของการวิเคราะห์กลุ่มพหุของงานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่า “การศึกษาของครู” คือกุญแจดอกสำคัญต่อการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาด้วยการส่งเสริมให้ครูได้นำองค์ความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อการพัฒนาตนเองของครู และต่อการพัฒนางานของครู นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ บนหลักการพัฒนาการจัดการศึกษาในแนวตั้ง หรือการพัฒนาจากล่างขึ้นบนไปพร้อมๆ กันทั้งระบบอย่างยั่งยืน โดยครูผู้สอน โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ และ สพฐ. ต้องตั้งเป้าหมายที่ต้องทำให้สำเร็จของตน (Accountability) ที่จะยกระดับการใช้ผลการประเมินในส่วนของตน ขึ้นไปให้ถึงการใช้ผลการประเมินเชิงกระบวนการ หรือการใช้การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจาก

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่อง การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับชุมชนและสถาบันการศึกษาอื่น มีสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นจิตร รัตนแพง (2553 : 92) ซึ่งศึกษาวิจัย การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เรื่อง การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับชุมชนและสถาบันการศึกษาอื่น มีสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่อง การตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม มีสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมพล ชันทะวงษ์ (2555 : 106-107) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสหวิทยาเขตปราสาทพญาไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสหวิทยาเขตปราสาทพญาไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน เรื่อง การตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม มีสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่อง การจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอนให้แก่ผู้เรียน มีสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ทินโนรส (2551: 237) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 4 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานีเขต 4 และนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานีเขต 4 ผลการวิจัย พบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เรื่อง การจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน มีสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.3) โรงเรียนต้องนำขอบข่ายการใช้ผลการประเมินตามนิยามซึ่งปรากฏในงานวิจัยนี้ไปพิจารณาปรับปรุงแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของโรงเรียน ให้ครอบคลุมการใช้ผลการประเมินทุกชนิด และมีมาตรการนิเทศติดตามที่ชัดเจน

2.4) โรงเรียนต้องพัฒนาตนเอง โดยการทบทวนและประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียน แล้วนำผลการประเมิน มาใช้ให้ได้ถึงการใช้ผลการประเมินเชิงกระบวนการ จนมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีพัฒนาการไม่หยุดนิ่ง

2.5) โรงเรียนต้องมีการรับผิดชอบต่อการส่งเสริม และสร้างวัฒนธรรมการประเมินที่ดีในองค์กร (School Culture Responsibilities) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

3) แนวทางการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์สำหรับ สพฐ.

3.1) สพฐ. ควรจัดตั้งคณะกรรมการปฏิรูปแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยยึดแนวคิดการประเมินแบบมุ่งนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (Utilization-Focused Evaluation) เพื่อกำหนดสาระการประเมิน แนวกิจกรรมการประเมินที่ครูผู้สอนสามารถเลือกใช้ได้และแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ อย่างครอบคลุมถึงการใช้เชิงความคิด การใช้เชิงปฏิบัติ การใช้เชิงชวนเชื่อ และการใช้เชิงกระบวนการ ทั้งแนวการใช้ผลการประเมินสำหรับครูผู้สอน แนวการใช้ผลการประเมินสำหรับผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ อย่างชัดเจน เนื่องจากแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นแนวปฏิบัติที่มีแนวคิดทางวิชาการยังไม่เป็นปัจจุบัน ทั้งในแง่ของแนวคิดด้านการประเมิน และแนวคิดด้านการใช้ผลการประเมินซึ่งมุ่งเน้นแต่การใช้ผลการประเมินเชิงปฏิบัติอยู่เท่านั้น

3.2) เนื่องจาก ครูผู้สอนเป็นเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปแนวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพราะครูผู้สอนมีฐานะเป็นทั้งผู้ประเมินและผู้ใช้ผลการประเมินในชั้นเรียน ดังนั้น สพฐ. ควรมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการประเมินให้กับครู ซึ่งครอบคลุมถึงคุณลักษณะผู้ประเมิน ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะและเจตคติต่อการประเมิน และแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพทางการประเมิน (Evaluation Capacity Building) (Kuzmin, 2010 : 240-247) ให้กับครูผู้สอน อย่างเร่งด่วน นอกจากนั้น สพฐ. ควรจัดให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินสำหรับครูผู้สอน โดยนำแนวคิดการประเมินแบบมุ่งเน้นการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ แนวคิดการใช้ผลการประเมิน (Patton, 2010a : 44-56 , 2010b : 252-275) และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ (Imas, 2010 : 171-187, Quesnel, 2010 : 164-169) เข้าร่วมพิจารณา และกำหนดให้ใช้ผลการพัฒนาผู้เรียน และผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงของครูผู้สอน เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (ซึ่ง สพฐ.ควรสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ให้ครูรายงานโดยตรง เพื่อให้ง่าย ลดภาระและขั้นตอนต่อการกำกับติดตาม (Monitor) พัฒนาการของครู และผู้เรียน ซึ่งเกิดจากการใช้ผลการประเมินในชั้นเรียนเชิงกระบวนการ หรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการใช้กระบวนการคิดที่จำเป็นต้องใช้ในการประเมินของครูผู้สอน (Patton, 1997 : 141-164) ประกอบการพิจารณาให้ครูผู้สอนได้รับขวัญกำลังใจหรือประโยชน์ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นต้น

3.3) สพร. ควรใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของ สพร. ในเชิงกระบวนการ (Process Use) เพื่อถอดบทเรียน ทบทวนนโยบาย หรือแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเพื่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกับหน่วยงานในระดับล่าง ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ไกรยส ภัทราวาท. (2559). “อึ้ง! เด็กไทยติด 1 ใน 16 ประเทศที่ตกประเมินผล PISA กว่าครึ่ง งานวิจัยชี้มา จาก 3 ปัจจัย ครอบครัว-ร.ร.-ระบบ. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.matichon.co.th/news/41734> [สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2559].
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, สำนักงาน. (2559). *ระเบียบวาระการประชุมผู้บริหาร สถานศึกษา ครั้งที่ 1 / 2559*. ศรีสะเกษ : โรงเรียนบ้านดำน. อำเภอกันทรลักษ์.
- มนตรี อนันตรักษ์. (2532). *การประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (1997). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมมาร สยามวาลา. (2552). *แก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทย : เราจะเริ่มที่ไหนดี* [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://blog.eduzones.com/racchachoengsao/88413> [สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2556].
- Alkin, M. (1985). *A Guide for Evaluation Decision Makers*. Beverly Hills, CA: Sage,.
- Bamberger, M. (2010). Institutionalizing Impact Evaluation. A Key Element in Strengthening Country-led Monitoring and Evaluation System, *Unicef*. : 189-216.
- Brandenburg, D. (1987). “Communicating Evaluation Results: The External Evaluator Perspective,” *Evaluation Business and Industry Training*. 17 : 207-231.
- Carter, R. (1973). *Clients’ Resistance to Negative Findings*. Berkeley, CA: McCutchan, : 93.
- Cousin, J.B. and K.A. Leitwood. (1986). “Current Empirical Research on Evaluation Utilization,” *Review of Education Research*. 56 (Autumn 1986) : 331-364.
- Faria, A.M. and others. (2012). “Charting Success: Data Use and Student Achievement in Urban Schools,” *Council of the Great City Schools*. (April 2012) 1 : 15.
- Hair, J. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2010 : 102-244. Heider, C. “Evaluating Policy. A Perspective from Multilateral Experience,” *Unicef*. 5 (December 2010) : 85-102.
- Huberman M. (1995). “The Many Modes of Participatory Evaluation,” *Participatory Evaluation in Education: Studies in Evaluation Use and Organizational Learning*. 16 (August 1995) : 103-111.
- Imas, M. (2010). “Professionalizing Development Evaluators. Travelling the Road to Results,” *Unicef*. 5 (December 2010) : 171-187.

- Kuzmin, A. (2010). "Use of Evaluation Training in Evaluation Capacity Building," *Unicef*. 5 (December 2010) : 240-247.
- Leimer, C. (2011). "First, Get Their Attention: Getting Your Results Used," Association for Institutional Research. 122 (September-November 2011) : 1 – 17.
- McCormick, E. Rose. (1997). *Factors Influencing the Use of Evaluation Results*. Minesota : The University of Minesota.
- McNeil, Keith and others. (1990). *How Program Staff Can Provide False Evaluation Data: The Project SEED Experience*. Chicago, IL. : Sage.
- Patton, M.Q.and others. (1997). "An Analysis of the Utilization of Federal Health Evaluation Research," *Using Social Research in Public Policy Making*. 3 (June 1977) : 141-164.
- _____. (2010). "Future Trends in Evaluation," *Unicef*. 5 (December 2010a) : 44-56.
- _____. (2010). "Utilization-Focused Evaluation," *Unicef*. 5 (December 2010b) : 252-275.
- Preskill, H. (1991). The Cultural Lens : Bringing Utilization into Focus, *New Directions for Program Evaluation*. 49 (March-May 1991) : 5-15.
- _____. (2010). "Exploring Effective Strategies for Facilitating Evaluation Capacity Building," *Unicef*. 5 (December 2010) : 224-237.
- Quesnel, J.S. (2010). "The Professionalization of Evaluation," *Unicef*. 5 (December 2010) : 164-169.
- Segone, M. (2010). "Moving from Policies to Results by Developing National Capacities for Country-led Monitoring and Evaluation Systems," *Unicef*. 5 (December 2010) : 22-43.
- Siegel, K. and P. Tuckel. (1985). "The Utilization of Evaluation Research," *Evaluation Review*. 9 (June 1985) : 307-328.
- UNESCO. (1999). *Practitioners' Manual*. Bangkok : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.