

## **The Development of a Model for Evaluating Learning Measurement and Evaluation Systems in Basic Education Institutes Using Empowerment Evaluation Method**

Sawatchai Sripanomtanakorn

Rattana Buosonte, Arunee Onswad, and Samran Meejang

Naresuan University, Thailand

### **ABSTRACT**

*This study used principles of empowerment evaluation to develop a model for measuring and evaluating learning in small, medium, and large schools. Teachers, administrators, and educational supervisors collaborated in a meta-analysis and synthesis of related models. Strategies such as participatory observation, informal interviews, and questionnaires were used to collect information, feeding into various qualitative and quantitative analyses. The model developed involved such factors as basic assumptions, context, definition, value, purpose, and evaluation strategies. Results indicated that the model met the criteria of utility, feasibility, propriety, and accuracy at good to excellent levels. It was also found that the application of empowerment evaluation methods was both efficient and effective in meeting the goals of the research.*

---

Based on a doctoral dissertation in Educational Research and Evaluation, Naresuan University under the supervision of Assoc. Prof. Rattana Buosonte, Ed.D., Assoc. Prof. Arunee Onswad, Ph.D., and Assoc. Prof. Samran Meejang, Ph.D.

## การพัฒนารูปแบบการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้วิธีการประเมินเสริมพลัง

สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร

รัตนะ บัวสนธ์ อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และ ตำราญ มีแจ้ง

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้หลักการของการประเมินเสริมพลังในการพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ และการสังเคราะห์รูปแบบการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การเก็บข้อมูลใช้วิธีการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบได้แก่ ข้อตกลงเบื้องต้น บริบท นิยาม คุณค่า จุดมุ่งหมาย และวิธีการประเมิน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และ ความถูกต้องในระดับดีถึงดีเยี่ยม นอกจากนี้ยังพบว่า การประยุกต์วิธีการประเมินเสริมพลังมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของการวิจัย

ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปดษิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2549 อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.รัตนะ บัวสนธ์ และ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รศ.ดร.อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และ รศ.ดร.ตำราญ มีแจ้ง

## ความนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยการขยายความเพิ่มเติมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยระบุนกรอบงานกว้าง ๆ 3 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา และระดับชาติ เพื่อเอื้อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการดำเนินงาน อันถือเป็นการกระจายอำนาจให้กับสถานศึกษาโดยตรง ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แต่ที่ผ่านมา ถึงช่วงปี พ.ศ. 2546 พบว่า ประเด็นหนึ่งที่ครูทำได้น้อย คือ การวางระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) ซึ่งสะท้อนปัญหาในระดับบุคคลและระดับองค์กรในการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจพัฒนารูปแบบแนวทางการใช้แนวคิดและวิธีการประเมิน ตลอดจนข้อค้นพบจากการประเมิน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อันถือเป็นระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์แนวทางประเมินเสริมพลัง อันมีจุดเด่นดังที่นักประเมินทางการศึกษา ได้สรุปไว้ว่า การประเมินเสริมพลัง เป็นการใช้แนวคิด วิธีการ และข้อค้นพบจากการประเมิน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุง และกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้ (Fetterman, 2001; Fetterman & Eiler: 2001, Fetterman & Wandersman, 2005; รัตนะ บัวสนธิ์, 2547) ซึ่งมีการใช้ในหลายประเทศ แต่สำหรับประเทศไทยการพัฒนาแนวทางการประเมินเสริมพลังเพื่อใช้ในการประเมินทางการศึกษายังพบได้น้อย ดังที่ รัตนะ บัวสนธิ์ (2547) ได้กล่าวไว้เมื่อ ปี พ.ศ. 2547 ว่า แนวคิดเรื่องการประเมินเสริมพลังยังไม่ได้มีการนำมาใช้กรณีเช่นนี้ทำให้ขาดแคลนข้อมูลเชิงประจักษ์ในการทำความเข้าใจถึงการประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินเสริมพลังในบริบทสังคมไทย และควรร่วมกันศึกษาทำความเข้าใจอย่างจริงจังต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานและผลการดำเนินงานประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบแผนวิจัยแบบพหุพื้นที่ (Multi-site studies) แบ่งการดำเนินงานวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวทางประเมินเสริมพลัง โดยวิเคราะห์แนวทางการประเมินเสริมพลังของเฟตเทอแมน (Fetterman, 2001) และทำการสังเคราะห์เป็นแนวทางการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีกระบวนการดำเนินงานเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การทบทวนภาพงาน 2) การกำหนดพันธกิจ 3) การคัดสรรกิจกรรม 4) การจัดทำแผนพัฒนา 5) การประเมินผลสำเร็จ

2. ดำเนินงานประเมินเสริมพลังและประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังในครั้งนี้ใช้เวลา 4 ภาคเรียน ตั้งแต่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 จนถึง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 แบ่งการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนปฏิบัติการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ก่อนปฏิบัติการ : ผู้วิจัยทำการเลือกสนามวิจัย โดยการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical sampling) เป็นสถานศึกษาที่บุคลากรมีความต้องการ ความสนใจ และอาสาเข้ามามีส่วนร่วมและร่วมมือในการดำเนินงานประเมินเสริมพลัง จำนวน 3 แห่ง ตั้งอยู่ในจังหวัดเดียวกันแต่ต่างอำเภอ จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนนักเรียน 100 กว่าคน ถึง 300 กว่าคน และมีบุคลากรตั้งแต่ 10 - 18 คน โดยผู้วิจัยได้เข้าสนามสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรพร้อมกับศึกษาริบทของสถานศึกษา

2.2 ปฏิบัติการ : ในขั้นนี้กำหนดบทบาทผู้วิจัยเป็น 2 บทบาท คือ ผู้ประเมินเสริมพลัง และผู้วิจัย โดยบทบาทผู้ประเมินเสริมพลังจะดำเนินงานตามแนวทางประเมินเสริมพลังที่ได้กำหนดไว้ตามขั้นที่ 1 ส่วนบทบาทผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแหล่งข้อมูล คือ ผู้บริหาร คณะครู และศึกษานิเทศก์ ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารที่เกิดขึ้น โดยใช้เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูปและกล้องวิดีโอ บันทึกเสียงและภาพ ประกอบการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสนทนา จดบันทึกภาคสนาม และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากนั้นจึงจัดกระทำข้อมูลโดยการจัดจำแนก จัดหมวดหมู่และเชื่อมโยงข้อมูล ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ Atlas.ti เวอร์ชัน 4.2 ก่อนทำการสรุปอุปนัยเพื่อสร้างข้อสรุป

2.3 หลังปฏิบัติการ : ผู้วิจัยได้ทำการประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การประเมิน 2 ลักษณะ คือ เกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานการประเมินโครงการของคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานประเมิน (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) และเกณฑ์การประเมินตามหลักปฏิบัติการประเมินเสริมพลังของเฟตเทอแมนและแวนเดอร์สแมน (Fetterman & Wandersman, 2005) โดยแหล่งข้อมูล คือ ครูแต่ละสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมตลอด การวิจัย สถานศึกษาละ 3 - 5 คน รวมทั้งสิ้น 11 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบ

ประเมินงานประเมิน 2 ฉบับ คือ แบบประเมินงานประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน เรียบเรียงจากแบบประเมินงานประเมินของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1999) และแบบประเมินงานประเมินตามหลักปฏิบัติการประเมินเสริมพลัง ดัดแปลงจากเกณฑ์การประเมินเสริมพลังของเฟ็ดเทอแมนและแวนเดอร์สแมน (2005) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้นัดหมายคณะครูซึ่งเป็นผู้ประเมินร่วมทำความเข้าใจแบบประเมินงานประเมิน และทำการประเมินพร้อมทำการสัมภาษณ์สนทนาพูดคุย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนัย

3. สังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำเนินงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 นำข้อมูลจากขั้นที่ 2 มาจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรม Atlas.ti อีกครั้ง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนัย

## ผลการวิจัย

### 1. การดำเนินงานและผลการดำเนินงานประเมินเสริมพลัง

การดำเนินงานประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาดำเนินงานเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ทบทวนภาพงาน 2) กำหนดพันธกิจ 3) คัดสรรกิจกรรม 4) จัดทำแผนพัฒนา 5) ประเมินผลสำเร็จ ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะเน้นการสะท้อนผลที่ได้จากขั้นตอนที่ผ่านมา ก่อนเริ่มดำเนินงานขั้นตอนใหม่ผ่านกระบวนการกลุ่ม ในลักษณะของการประชุมสร้างข้อตกลงและข้อสรุปร่วมกัน สำหรับเทคนิคการประเมินที่ผู้ประเมินเสริมพลังนำมาใช้ คือ กระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างข้อสรุปและตัดสินใจร่วมกันโดยอาศัยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีสรุปอุปนัย การค้นหาคำหลัก การจัดทำแผนผังความคิด การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน เน้นหลักการประเมินตนเองและการประเมินผลสำเร็จด้วยการออกแบบการประเมินอย่างเป็นระบบ

บทบาทผู้รับการประเมิน คือ ร่วมสนทนาพูดคุยแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีจากประสบการณ์และแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษาโดยการพูดและเขียน ร่วมกันสร้างข้อสรุปจากการสนทนาโดยการเขียนหรือจัดทำแผนผังความคิด ร่วมกันสรุปยืนยันและปรับแก้ข้อสรุปซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นตลอดการประเมินเสริมพลัง มีการนำเสนอกิจกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และร่วมกิจกรรมการตัดสินใจกำหนดความสำคัญต่อกิจกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และแสดงเหตุผลที่เป็นจุดยืนในการตัดสินใจหรือทำการปรับเปลี่ยนจุดยืน ตลอดจนช่วยกันรวมคะแนนและค่าเฉลี่ย โดยอาจใช้การคำนวณด้วยมือ ด้วยเครื่องคิดเลข หรือด้วยโปรแกรมตารางคำนวณ รวมถึงการร่วมเป็นผู้นำอภิปรายในการแสดงจุดยืน และร่วมกันสร้างข้อสรุป ร่วมจัดทำแผนพัฒนา และออกแบบการประเมินผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน รับผิดชอบในการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดจน

ร่วมกันสรุป ยืนยัน และรับรู้ผลการประเมิน ซึ่งแสดงตัวอย่างการร่วมกิจกรรมการประเมินเสริมพลังของผู้รับการประเมินไว้ดังภาพที่ 1

บทบาทผู้ประเมินเสริมพลัง คือ ผู้อำนวยการความสะดวก ประธานการประชุม บันทึกข้อสรุป กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำสู่การยืนยันความถูกต้องของข้อมูล ด้วยการใช้คำถาม โดยการถามทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน ถามซ้ำเพื่อยืนยันข้อมูล ถามกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ถามแย้งเพื่อขยายมุมมอง ถามชี้ประเด็นเพื่อระบุให้ชัดเจน ตลอดจนแสดงความคิดเห็นร่วมกับคณะครูโดยใช้ประสบการณ์ของผู้ประเมินเสริมพลังในบริบทของสถานศึกษา และจัดทำแผนผังความคิดด้วยการเขียนกลางที่ประชุม รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์จัดทำแผนผังความคิด นำเสนอประกอบการยืนยันข้อมูล และประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ เป็นผู้แนะนำการเขียนพันธกิจ เน้นการใช้ข้อมูลในบริบทสถานศึกษาเป็นฐานในการดำเนินงานเพื่อให้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดความถูกต้องทั้งในเชิงเนื้อหาและเชิงสภาพ คำนึงถึงการเรียนรู้ในองค์การตลอดกระบวนการทำงาน ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประเมินเสริมพลังและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเห็นคุณค่าจากความรู้ความคิดของบุคคลในสถานศึกษา



ภาพที่ 1 ตัวอย่างการร่วมกิจกรรมการประเมินเสริมพลัง

ผลการดำเนินงานประเมินเสริมพลัง ทำให้เกิดประโยชน์ใน 2 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคลเป็นการสร้างความเข้าใจต่อระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาร่วมกัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและตระหนักต่อการร่วมค้นหาสารสนเทศและตัดสินใจวางแผนพัฒนาและปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นการเสริมสมรรถภาพด้านการประเมิน โดยเฉพาะทักษะการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และการนำข้อสรุปมาใช้ในการตัดสินใจ และทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ดันตัว มีการประสานแผนพัฒนาและสื่อสารร่วมกันระหว่างคณะครู และมีการตรวจสอบติดตามอย่างเป็นระบบ 2) ระดับสถานศึกษา เป็นการทำให้ทุกคนรับรู้ถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน และทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา

## 2. ผลการประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลัง

ผู้วิจัยทำการประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังดังกล่าว โดยให้คณะครูที่มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการทำการประเมินผู้วิจัยในฐานะผู้ประเมินเสริมพลัง ได้ข้อสรุปดังนี้

### 2.1 การประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังตามมาตรฐานการประเมิน

ผลการประเมินตามมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยใช้แบบประเมินงานประเมินตามมาตรฐานการประเมินของสศทฟเฟิลบีม ซึ่งแปลผลการประเมินเป็นระดับคุณภาพ 5 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ แย่ ปรากฏว่า

2.1.1 มีความเป็นประโยชน์ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1) การกำหนดผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน 2) ความเชื่อถือได้ของผู้ประเมิน 3) ขอบเขตด้านข้อมูลสารสนเทศ และการคัดเลือกประเด็นการประเมิน 4) การกำหนดคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน 5) ความชัดเจนของการรายงาน จะมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ยกเว้นตัวบ่งชี้ที่ 6) ระยะเวลาในการรายงานและการเผยแพร่ และ 7) การประเมินผลกระทบ ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับดี

2.1.2 มีความเป็นไปได้ระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1) กระบวนการในทางปฏิบัติ 2) ความยืดหยุ่นทางด้านการเมืองที่เกิดขึ้นระหว่างการประเมิน 3) ความมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานประเมิน ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ มีผลการประเมินในระดับดี ถึง ดีเยี่ยม (ดีเยี่ยม ดีมาก ดี ตามลำดับ)

2.1.3 มีความเหมาะสมระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 6 คือ 1) การบริการต่อผู้รับการประเมิน 2) ข้อตกลงในการประเมินอย่างเป็นทางการที่เป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า 3) การจัดการสิทธิมนุษยชน 4) มนุษย์สัมพันธ์ 5) การประเมินที่ยุติธรรมและสมบูรณ์ 6) การยุติข้อค้นพบ มีผลการประเมินในระดับดีมาก ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 7) ความสนใจที่แตกต่าง/ขัดแย้งกัน และ 8) ความรับผิดชอบด้านเงินงบประมาณในการดำเนินงานประเมิน มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี

2.1.4 มีความถูกต้องระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 1) เอกสารการประเมินโครงการ 4) แหล่งข้อมูลที่สามารถตรวจสอบได้ 5) ข้อมูลสารสนเทศมีความตรงกับความเป็นจริง 9) การวิเคราะห์ข้อสารสนเทศเชิงคุณภาพ 10) การนำไปสู่ข้อสรุป มีผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม ส่วนตัวบ่งชี้ที่เหลือ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของงานหรือโครงการที่ประเมิน 3) อธิบายเป้าหมายและกรรมวิธีการดำเนินงาน 6) สารสนเทศมีความเชื่อถือได้ 7) สารสนเทศมีความเป็นระบบ 8) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ 11) การรายงานภาพรวม 12) การประเมินการปฏิบัติงานประเมินอีกครั้งหนึ่ง มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก

### 2.2 การประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังตามหลักปฏิบัติการประเมินเสริมพลัง

ผลการประเมินตามหลักปฏิบัติการประเมินเสริมพลังของเฟ็ดเทอแมน ทั้ง 10 ประการ คือ 1) การปรับปรุง/พัฒนางาน 2) การเป็นเจ้าของการประเมิน 3) การชักนำผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน 4)

การมีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตย 5) ความยุติธรรมในสังคม 6) องค์ความรู้ในองค์กร 7) ยุทธศาสตร์การใช้ข้อมูลหลักฐานเป็นฐาน 8) การเสริมสร้างสมรรถภาพ 9) การเรียนรู้ขององค์กร และ 10) ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งแปลผลการประเมินเป็นระดับคุณภาพ 3 ระดับ คือ ดี ปานกลาง และ ต่ำ พบว่า ผู้ประเมินเสริมพลังมีการปฏิบัติตามหลักการประเมินเสริมพลัง อยู่ในระดับ ดี ทุกรายการ

### 3. ผลการสังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เป็นความสัมพันธ์ของ 8 องค์ประกอบที่ร่วมกันอธิบายแนวทางการประเมินเสริมพลัง ซึ่งแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ในภาพที่ 1 รูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินเสริมพลัง คือ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน โดยมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อเป็นแกนนำในการประเมินเสริมพลังร่วมกับผู้ประเมินเสริมพลัง คณะครูให้ความร่วมมือและซื่อสัตย์ต่อการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง

3.2 บริบทของการประเมินเสริมพลัง คือ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมในการประเมินเสริมพลัง จะประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มคณะครู 2) กลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบดูแลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) กลุ่มผู้ประเมินเสริมพลัง ประกอบด้วย ผู้ประเมินเสริมพลังและผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นแกนนำร่วมกับผู้ประเมินเสริมพลัง ซึ่งก็คือ ครูวิชาการ ลักษณะของกลุ่มที่เข้าร่วมในการประเมินเสริมพลังจึงมีลักษณะเป็นกลุ่มเอกพันธ์ขนาดเล็กไม่เกิน 20 คน ประกอบด้วยคณะครูในบทบาทที่แตกต่างกัน คือ ครูวิชาการ ครูวัดผล ครูประจำชั้น ครูผู้สอนประจำวิชา สำหรับลักษณะสำคัญของการประเมินเสริมพลัง จะเน้นเฉพาะการสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยใช้กระบวนการกลุ่ม การมีส่วนร่วมอย่างเสรี และการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร กิจกรรมหลักที่ใช้คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เวลาไม่เกิน 3 ชั่วโมง/ครั้ง ระหว่างการประเมินเสริมพลังมีสิ่งพึงระวัง คือ ความรู้สึกรังเกียจต่อการรายงาน และ ความไว้วางใจต่อผู้ประเมินเสริมพลัง

3.3 นิยามการประเมินเสริมพลัง คือ กระบวนการทำงานกลุ่มอย่างมีส่วนร่วมและร่วมมือกันของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ในสถานศึกษากับผู้ประเมินเสริมพลัง ในการแสวงหาข้อสารสนเทศที่เพียงพอต่อการตัดสินใจร่วมกัน โดยการสะท้อน สรุป และยืนยันข้อค้นพบผ่านกระบวนการกลุ่มในลักษณะของกลุ่มขนาดเล็ก มีการนำสารสนเทศที่ค้นพบร่วมกันมาใช้อย่างต่อเนื่องตลอดการประเมินเสริมพลัง เพื่อปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา

3.4 คุณค่าของการประเมินเสริมพลัง คือ ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการประเมินเสริมพลัง เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลสำเร็จด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ

3.5 จุดมุ่งหมายของการประเมินเสริมพลัง คือ การสร้างสารสนเทศที่เพียงพอต่อการตัดสินใจกำหนด ทิศทางและปรับปรุงระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา และนำไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม ในปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้วยการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ

3.6 วิธีการประเมินเสริมพลัง แบ่งการดำเนินงานเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ทบทวนภาพงาน 2) กำหนด พันธกิจ 3) คัดสรรกิจกรรม 4) จัดทำแผนพัฒนา 5) ประเมินผลสำเร็จ ซึ่งได้กล่าวสรุปไว้แล้วในผลการวิจัย ข้อ 1 การดำเนินงานและผลการดำเนินการประเมินเสริมพลัง

3.7 องค์ความรู้ประกอบการประเมินเสริมพลัง คือ การทำความเข้าใจในระบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งอธิบายได้ด้วย 2 ระบบย่อย ที่เชื่อม 10 องค์ประกอบ เข้าด้วยกัน สรุปได้ว่า เป็น ความสัมพันธ์ของ 6 พันธกิจ 22 กิจกรรม 35 ตัวบ่งชี้ 47 เกณฑ์ประเมิน มีการประเมินผลสำเร็จตามพันธกิจ และกิจกรรมด้วยการประเมินตนเอง โดยใช้แบบรายงานตนเอง ในการค้นหาสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนาตนเอง โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ และฝ่ายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบระดับสถานศึกษา ซึ่งแสดงรายละเอียดสำคัญ และความสัมพันธ์ของระบบไว้ในแผนภาพที่ 2 ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.8 ประโยชน์จากการประเมินเสริมพลัง ได้ทำให้เกิดการปรับปรุงตนเองในระดับบุคคล และเกิดการ ปรับปรุงงานในระดับสถานศึกษา ซึ่งได้กล่าวสรุปไว้แล้วในผลการวิจัย ข้อ 1 การดำเนินงานและผลการดำเนินการ ประเมินเสริมพลัง

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ อธิบายได้ว่า ข้อตกลงเบื้องต้น และบริบทของการ ประเมินเสริมพลัง จะเป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่การกำหนดนิยามการประเมินเสริมพลัง เพื่อความชัดเจนในสิ่ง ที่มุ่งประเมินและผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน อันจะนำไปสู่การตอบคำถามในแง่คุณค่าต่อสิ่งที่มุ่งประเมิน และ กำหนดให้มีความชัดเจนขึ้นเป็นจุดมุ่งหมายของการประเมินเสริมพลัง และนำไปสู่การกำหนดวิธีการประเมินเสริม พลัง ตลอดจนประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินเสริมพลัง สำหรับองค์ประกอบด้านองค์ความรู้ เป็นองค์ความรู้ ที่จะสนับสนุนให้ผู้ประเมินเสริมพลังเข้าใจระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา และเื้ออำนวยการ ให้ดำเนินงานตามวิธีการประเมินเสริมพลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปราย ตามประเด็นข้อค้นพบ ได้ดังนี้

ผลที่เกิดจากการประเมินเสริมพลัง ปรากฏว่า พันธกิจและกิจกรรมอันเป็นปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง จะมีลักษณะใกล้เคียงกัน และสามารถนำมาจัดร่วมกันเป็นระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังปรากฏในผลการวิจัยครั้งนี้

รูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิจัยครั้งนี้ มีส่วนที่สอดคล้องกับผลการวิจัยอื่น ๆ ดังนี้

1. ซันลลินส์ (Sullins, 2003) ได้สังเคราะห์แนวทางการประเมินเสริมพลังขึ้นเปรียบเทียบกับของเฟ็ดเทอแมน พบว่า การประเมินเสริมพลังเป็นการใช้ประโยชน์ของแนวคิด เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบที่เกิดขึ้นสนับสนุนการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ร่วมกันในบริบทของกลุ่มที่มีขนาดเล็กและเป็นเอกพันธ์สูง โดยในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ในมุมมองของการใช้ประโยชน์จากเทคนิคการประเมิน และลักษณะของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้ระบุอย่างชัดเจนถึงเทคนิคการประเมิน คือการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อร่วมกันแสวงหาสารสนเทศ และเน้นการนำข้อค้นพบจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับที่ซันลลินส์ได้สรุปไว้

2. มีข้อวิจารณ์ต่อการประเมินเสริมพลังว่า ความคิดรวบยอดของการประเมินเสริมพลังนั้นยังเป็นแบบคลุมเครือหรือแบบหลวม ๆ ซึ่งไม่ได้แตกต่างจากกระบวนการทำงานแบบร่วมมือทั่วไป (Miller & Campbell, 2006) ซึ่งพบว่าเป็นบริบทสำคัญของการประเมินเสริมพลังในการวิจัยนี้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การประเมินเสริมพลังในการวิจัยนี้ ได้ทำให้เกิดโครงสร้างเครือข่ายของบุคลากรในบทบาทต่าง ๆ อันประกอบด้วย ครูวัดผล ครูวิชาการ ครูประจำชั้น ครูผู้สอน ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ ให้มีความแน่นแฟ้นขึ้น และส่งผลต่อการร่วมกันสร้างพันธกิจที่ชัดเจนมากขึ้น อันสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการใช้โครงสร้างของสังคมให้มีส่วนช่วยในการประเมินทางการศึกษา เพราะว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือของครูภายในสถานศึกษา (Penuel, Sussex, & Korbak, 2006)

3. การประเมินเสริมพลังในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่า ได้เน้นให้บุคลากรในสถานศึกษาประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และเพิ่มการมีส่วนร่วมมากขึ้นตามลำดับ ตั้งแต่การเริ่มคิดวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการเน้นย้ำแนวคิดของ สคริเวน (Scriven, 2005) ที่ชี้ให้เห็นว่า การประเมินเสริมพลังนี้เป็นเรื่องของประเมินตนเอง ไม่ใช่การประเมินผลสรุป (Summative evaluation) อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ประเมินเสริมพลังยังควรเป็นบุคคลภายนอกที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นที่ยอมรับของคณะครูในเชิงวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ แวนเดอร์สมาน และสเนลล์ จอนส์ (Wandersman & Snell-Johns, 2005) ที่ได้สรุปว่า การประเมินเสริมพลัง ไม่ใช่ว่าทุกคนจะทำได้ เนื่องจากการประเมินที่ต้องได้รับความสนับสนุนหรือ

อำนวยความสะดวกจากผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและได้สร้างความเชื่อมั่นที่จะทำให้กระบวนการดังกล่าวบรรลุเป้าหมายได้

การประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังตามมาตรฐานการประเมินโครงการ พบว่า ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดี ถึง ดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฟ็ดเทอแมนที่สรุปได้ว่า การประเมินเสริมพลังนั้นมีเจตนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการประเมิน และสำหรับข้อคิดเห็นของผู้วิจัยเกี่ยวกับหลักปฏิบัติการประเมินเสริมพลัง 10 ประการของเฟ็ดเทอแมน พบว่า ในการดำเนินงานประเมินเสริมพลังนี้ ผู้วิจัยต้องมีบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการสร้างความสัมพันธ์ ชี้แนะ และสร้างสมรรถภาพให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งยืนยันแนวคิดที่ว่า ผู้ประเมินก็จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมิน เพราะเป็นส่วนเชื่อมต่อระหว่างข้อค้นพบของการประเมินและองค์การ (Sonnichsen, 1994)

## ข้อเสนอแนะ

### การนำผลการวิจัยไปใช้

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สามารถนำรูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินเสริมพลังการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ได้ แต่ต้องคำนึงถึงความใกล้เคียงกันของบริบทในสถานศึกษาที่จะนำไปใช้ด้วยเช่นกัน

สำหรับระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นสารสนเทศเบื้องต้นในการทำความเข้าใจกับปฏิบัติการด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เช่นกัน

อย่างไรก็ตาม กิจกรรมการประเมินเสริมพลังสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมตามบริบทและความต้องการของผู้เข้าร่วมการประเมิน โดยบริบทที่สำคัญ คือ บริบทของสถานศึกษา บริบทของผู้เข้าร่วมการประเมิน และบริบทของผู้ประเมินเสริมพลัง ทำให้การประเมินเสริมพลังต้องมีความยืดหยุ่น เปิดกว้างให้ผู้ประเมินเสริมพลังสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมกับบริบท โดยเฉพาะตัวผู้ประเมินเสริมพลังเอง การฝึกใช้เทคนิคหรือทักษะที่ผู้ประเมินเสริมพลังไม่มีความชำนาญจะเปิดเผยถึงความอ่อนหัดของผู้ประเมินเสริมพลัง และลดทอนความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้ประเมินเสริมพลังลง ดังนั้นการประเมินเสริมพลังจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์การประเมินประกอบกับศิลปะการจัดการประเมินของผู้ประเมินเสริมพลังได้อย่างสมดุล โดยใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังจากการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างยืดหยุ่น

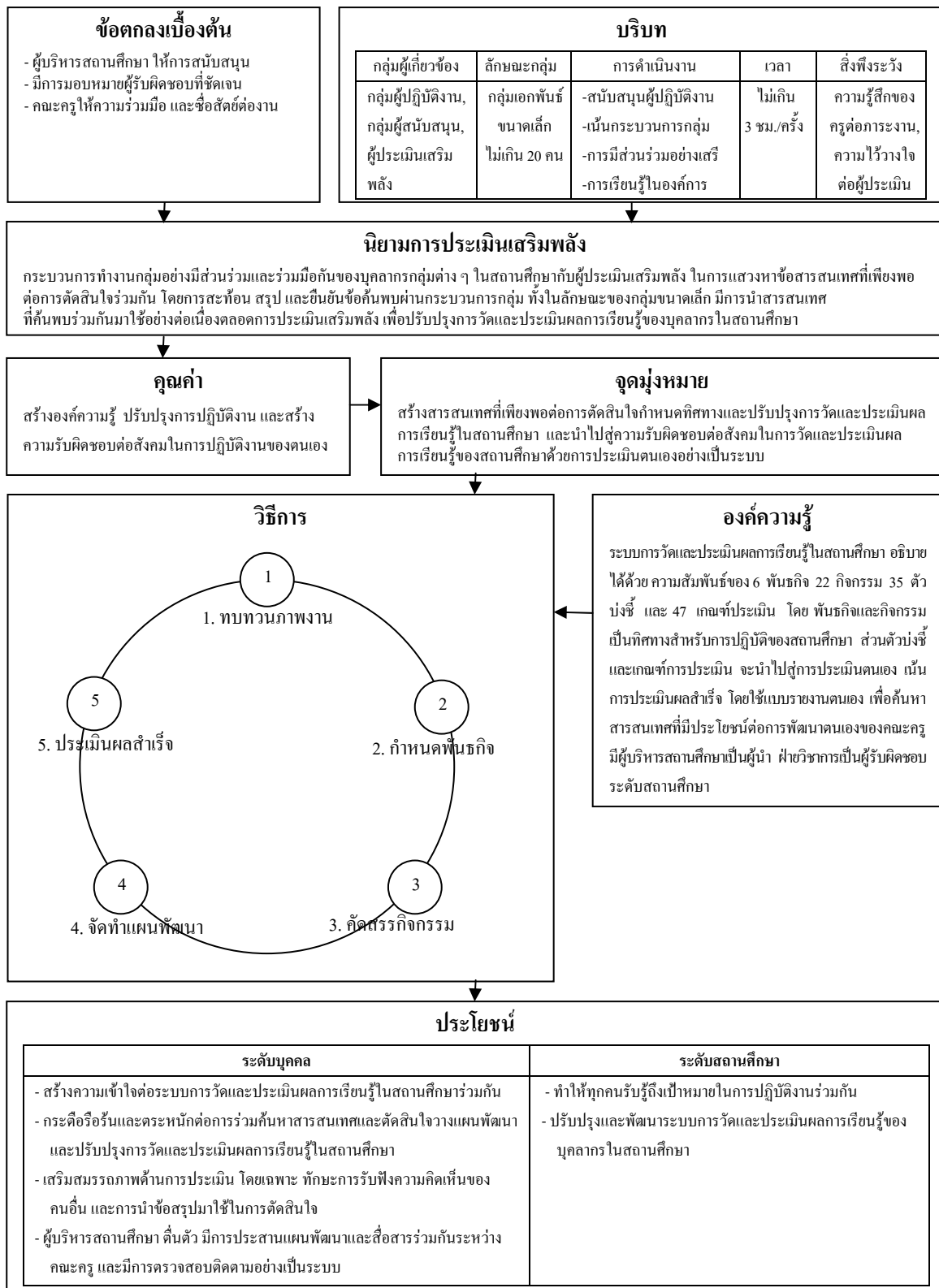
## การวิจัยต่อไป

ควรศึกษาเจาะลึกในสถานศึกษาเพียงแห่งเดียว โดยเพิ่มรอบของการประเมินเสริมพลังให้มากขึ้น เพื่อศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และอาจทดลองตรวจสอบทฤษฎีหรือพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินเสริมพลัง โดยใช้ระเบียบวิธีการเชิงปริมาณ สนับสนุนให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างมากขึ้น นอกจากนี้ควรได้ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้ประเมินเสริมพลัง นักวิเคราะห์นโยบายและกลยุทธ์ และวิทยากรกระบวนการในชุมชนของการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งใช้บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เหมือนกัน มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นการพัฒนาและชี้จุดยืนที่แตกต่างอันเป็นเอกลักษณ์ของผู้ประเมินเสริมพลังที่ชัดเจนขึ้น

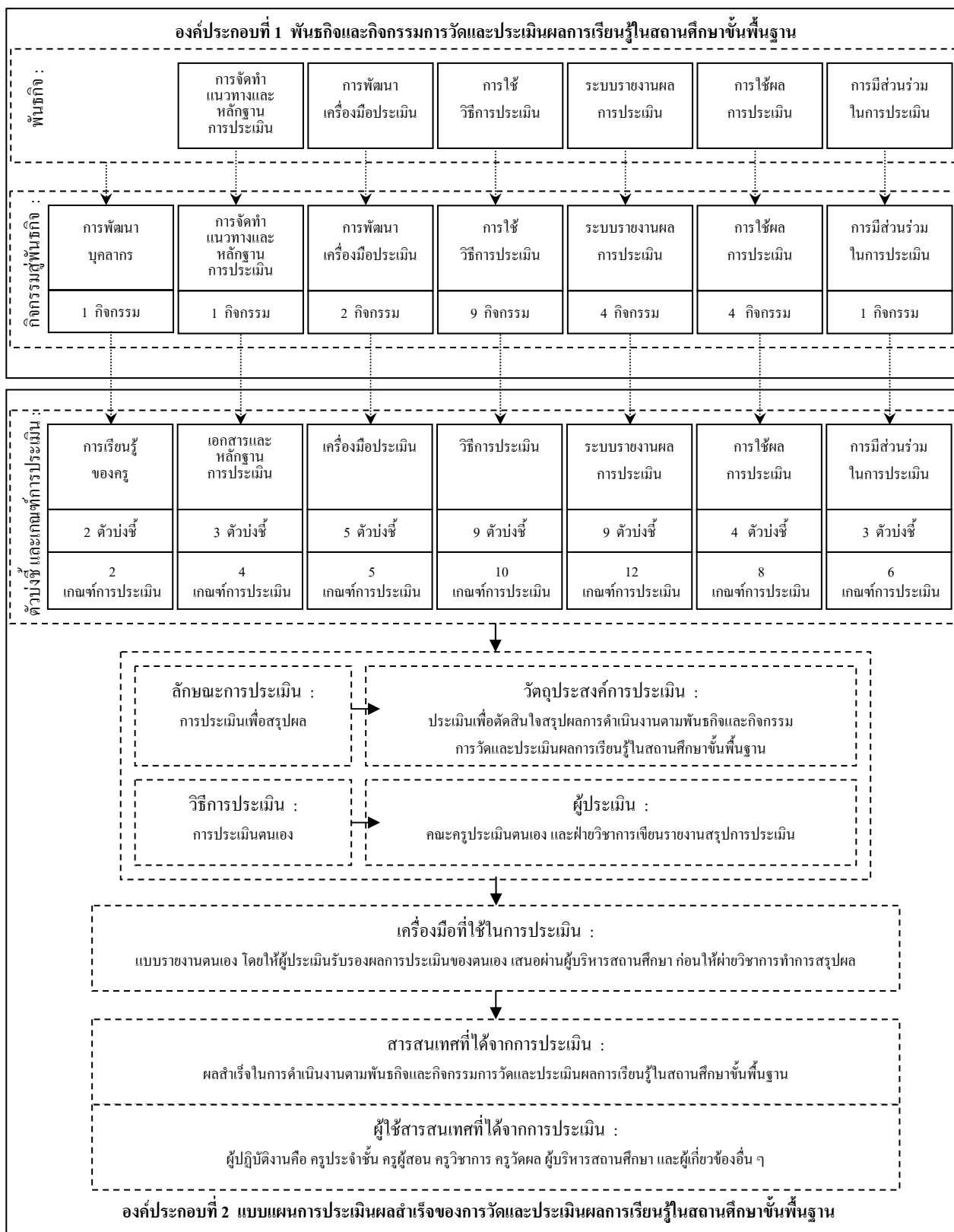
## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน..* กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- รัตนะ บัวสนธ์.(2547). การประเมินเสริมพลัง. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* ฉบับที่ 31.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- Fetterman, D. (2001). *Foundations of empowerment evaluation*. CA: Sage.
- Fetterman, D. & Eiler, M. (2001). *Empowerment evaluation and organizational learning: A path toward mainstreaming evaluation*. St. Louis: American Evaluation Association.
- Fetterman, D. & Wandersman, D. (Eds). (1996). *Empowerment evaluation knowledge and tools for self-assessment & accountability*. CA: Sage.
- Fetterman, D & Wandersman, A. (2005). *Empowerment evaluation principles in practice*. New York: Guilford.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1994). *The program evaluation standards*. 2 nd .ed. Newbury Park, CA: Sage.
- Miller, L. R. & Campbell, R. (2006). Taking stock of empowerment evaluation. *American Journal of Evaluation*, 27(3), 296-319.
- Penuel, R. W., Sussex, W., & Korbak C. (2006). Investigating the potential of using social network analysis in educational evaluation. *American Journal of Evaluation*, 27(4), 437-451.
- Scriven, M. (2005). Book reviewed on “Empowerment evaluation principles in practices”, Edited by David Fetterman & Abraham Wandersman. *American Journal of Evaluation*, 26 (3), 415-417.

- Sonnichsen, R. (1994) "Evaluators as Change Agents" in Wholey, S.J, Harty, P. H, & Newcomer, E. K. (eds)  
*Handbook of practical program evaluation*, Jossey-Bass; San Francisco.
- Stufflebeam, D. L. (1999). *Program evaluations metaevaluation checklist (Based on The Program Evaluation Standards)*. Retrieved 14/02/07 from [http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/program\\_metaeval.pdf](http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/program_metaeval.pdf).
- Sullins, C.D. (2003). Adapting the empowerment evaluation model: A mental health drop-in center case example.  
*American Journal of Evaluation*, 24(3), 387 - 398.
- Wandersman, A. & Snell-Johns, J. (2005). Empowerment evaluation: Clarity, dialogue, and growth. *American Journal of Evaluation*, 26(3), 421-428.



ภาพที่ 1 รูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับพื้นฐาน



ภาพที่ 2 ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน