

การพัฒนาารูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความ รับผิดชอบต่อในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Development of a Self-Assessment Model by Using Empowerment

Evaluation for Accountability of Maintaining Senior Professional Academic

Status for Teacher under The Office of the Basic Education Commission

ศุชีพ ชื่นสูง¹

สมคิด พรหมจ้อย²

ศุภกัศร์ พิบูลย์³

ศุวิทย์ มูลคำ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ประเมินรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รวมจำนวน 42 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ ร่างรูปแบบการประเมินตนเอง แบบตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินตนเอง รูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเอง แบบประเมินตนเองออนไลน์ แบบประเมินรูปแบบการประเมินตนเองและแบบบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) ความสำคัญของการประเมินตนเอง (2) หลักการประเมินตนเอง (3) วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเอง (4) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและด้านผลการปฏิบัติงาน (5) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ในการประเมินมีทั้งหมด 48 ตัวบ่งชี้ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมี 25 ตัวบ่งชี้ ด้านความรู้ความสามารถมี 9 ตัวบ่งชี้และด้านผลการปฏิบัติงานมี 14 ตัวบ่งชี้ (6) วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การตรวจสอบ

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แผนกวิชาการศึกษาและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³ ข้าราชการบำนาญ

⁴ อาจารย์ ดร. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

ข้อมูล การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนพัฒนาและการจัดหาเอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้า โดยการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจใช้ยุทธวิธีในการดำเนินการคือ การฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก การให้ความสนับสนุน การให้ความกระจ่างและการให้อิสระในการตัดสินใจ และ (7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 2) ผลการประเมินรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และจากการสนทนากลุ่มพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ

คำสำคัญ การประเมินตนเอง การเสริมพลังอำนาจ วิทยฐานะ

Abstract

The objectives of this research were to (1) develop a self-assessment model by using empowerment evaluation for accountability of maintaining senior professional academic status for teachers under the Office of the Basic Education Commission; and (2) evaluate the self-assessment model by using empowerment evaluation for accountability of maintaining senior professional academic status for teachers under the Office of the Basic Education Commission.

The research sample consisted of 42 high level executives of the Ministry of Education, experts, instructors, school administrators, supervisors, specialist teachers and expert teachers. The research instruments were a draft of the self-assessment model, a content validity assessment form, a quality assessment form for the self-assessment model, a self-assessment model by using empowerment evaluation, a manual for using the self-assessment model, an online self-assessment form, an evaluation form for the self-assessment model, and a data recording form. The data were analyzed through the use of the IOC index, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

Research findings were as follows: 1) The self-assessment model by using empowerment evaluation comprised seven components; (1) importance of self-assessment; (2) principles of self-assessment; (3) objectives of self-assessment; (4) targets of evaluation comprising three dimensions, namely, the discipline, virtues, ethics, and code of ethics dimension; the knowledge and ability dimension; and the work performance outcome dimension; (5) indicators and evaluation criteria, with the total number of 48 indicators including 25 indicators for the discipline, virtues, ethics, and code of ethics dimension; 9 indicators for the knowledge and ability dimension; and 14 indicators for the work performance outcome dimension; (6) the empowerment evaluation method comprising four steps: data verification, target determination, planning for development, and preparing documents showing progress; the empowerment evaluation employed the following operative strategies: training, facilitating, providing supports, providing clarification, and allowing decision making freedom; and (7) feedback information. 2) Evaluation results of the self-assessment model showed that the overall quality of the model was at the high level. Concerning each aspect, it was found that the benefits, feasibility, appropriateness, and correctness were the aspects rated at the high level. In addition, results from focus group discussion showed that the participants were satisfied with the model.

Keywords: Self-assessment, Empowerment, Academic status

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนการสอน โดยที่ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอนสามารถดูได้จากวิทยฐานะของครูแต่ละคน ซึ่งวิทยฐานะของครูมี 4 ระดับได้แก่ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ปัจจุบันพบว่าครูส่วนใหญ่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จึงเป็นที่คาดหวังว่าโรงเรียนใดที่มีครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษเป็นจำนวนมากน่าจะส่งผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียน แต่จากผลสรุปของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 1 (พ.ศ. 2542 - 2551) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาปรากฏข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเด็นการปฏิรูปการศึกษาที่น่าสนใจคือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุกระดับการศึกษายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (อัมพร พงษ์กังสนานันท์, 2551) ซึ่งตัวบ่งชี้คุณภาพของผู้เรียนประการหนึ่งได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยข้อมูลจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 และปีที่ 6 ใน 5 รายวิชาหลักได้แก่วิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระหว่างปี 2552 – 2554 พบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 ในทุกรายวิชา แสดงให้เห็นว่าคุณภาพผู้เรียนยังไม่น่าพอใจ ด้วยเหตุนี้ แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 - 2561) จึงเน้นหนักไปที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีปัจจัยสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพครูประจำการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (ชงทอง จันทรางศุ และดิเรก พรสีมา อ้างถึงใน อัมพร พงษ์กังสนานันท์, 2551)

การพัฒนาครูประจำการวิธีหนึ่งก็คือการพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะเพราะเป็นการทำให้ครูมีความรู้ความสามารถทางวิชาการเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะไม่ได้เป็นการบังคับ แต่การที่ครูมีวิทยฐานะจะทำให้ครูมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ จากข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าผู้ที่มิได้ตำแหน่งครูและมีวิทยฐานะคิดเป็นร้อยละ 83.78 ซึ่งทำให้รัฐต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นในส่วนนี้เป็นจำนวนมากแต่ไม่ทำให้คุณภาพทางการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ปัญหาด้านคุณภาพทางการเรียนส่วนหนึ่งอาจเกิดจากกระบวนการขอมือและเลื่อนวิทยฐานะ อาทิ ครูเสียเวลากับการเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้ตัวเอง การส่งเสริมวิทยฐานะครูพบว่ามีกรลอกและมีการว่าจ้างการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะกันมาก (เกษม วัฒนชัย และพนม พงษ์ไพบูลย์ อ้างถึงใน อัมพร พงษ์กังสนานันท์, 2551) ตลอดจนมีการหาผลประโยชน์จากการเลื่อนวิทยฐานะกับกลุ่มเพื่อนครู ครูที่อยากได้วิทยฐานะสูงขึ้นก็ต้องหาเงินมาจ่าย แสดงว่าการประเมินความชำนาญการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะก็ยังคงเป็นปัญหา (ดิเรก พรสีมา อ้างถึงใน อัมพร พงษ์กังสนานันท์, 2551 และประเสริฐ พวงศรีเคน, 2550) ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้นับว่าส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษและแสดงให้เห็นว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษส่วนหนึ่งมีคุณภาพไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะและไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน (อัมพร พงษ์กังสนานันท์, 2551)

อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 55 กำหนดให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ ครูจึง

ต้องเตรียมตัวพร้อมรับการประเมินดังกล่าว การวิจัยนี้จึงเน้นความสำคัญที่ข้าราชการครูจำนวนมากต้องเข้าสู่กระบวนการประเมิน จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ได้มาตรฐานวิทยฐานะอยู่เสมอ แต่ในสภาพปัจจุบันยังไม่มีแบบประเมินที่ใช้ในการตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองและพัฒนางานเพื่อเทียบเคียงกับมาตรฐานวิทยฐานะ การวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะพัฒนารูปแบบการประเมินตนเองที่เน้นการใช้วิธีประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อให้ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานที่ดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้ใช้ในการตรวจสอบตนเองและนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่ได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

1.1 องค์ประกอบของการประเมิน ประกอบด้วย ความสำคัญของการประเมินตนเอง หลักการประเมินตนเอง วัตถุประสงค์ของการประเมิน สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน วิธีการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.2 สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ประกอบด้วยคุณลักษณะของครู 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านความรู้ความสามารถ และ 3) ด้านผลการปฏิบัติงาน

1.3 วิธีการประเมิน อาศัยรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การตรวจสอบข้อมูล 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การวางแผนพัฒนาตนเอง และ 4) การจัดหาเอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้า

2. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำคัญของการประเมินตนเอง 2) หลักการประเมินตนเอง 3) วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเอง 4) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน 5) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ 6) วิธีการประเมิน และ 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพของรูปแบบการประเมินตนเอง ประกอบด้วย คุณภาพด้านความเป็นไปได้ (feasibility) ความเป็นประโยชน์ (utility) ความเหมาะสม (propriety) และความถูกต้อง (accuracy)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (research and development) มีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู

1.1 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย มี 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และเกณฑ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา มีประสบการณ์เกี่ยวกับการตรวจผลงานการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จำนวน 9 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

กลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเองเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา มีประสบการณ์เกี่ยวกับการตรวจผลงานการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษานิเทศก์ ครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 11 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) แบบตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ดำเนินการสร้างดังนี้

1.1) นำตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินวิทยฐานะของครู (ตามแบบ ว.17) ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สร้างขึ้น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและด้านผลการปฏิบัติงานรวม 45 ตัวบ่งชี้

1.2) ผู้วิจัยสร้างตัวบ่งชี้และเกณฑ์เพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์ในการตรวจผลงานทางวิชาการของผู้ขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ทำให้สามารถเพิ่มเติมตัวบ่งชี้และเกณฑ์ด้านความรู้ความสามารถและด้านผลการปฏิบัติงานจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ทำให้มีตัวบ่งชี้และเกณฑ์รวมทั้งสิ้น 48 ตัวบ่งชี้

1.3) จัดทำแบบตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้เป็นการตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2) แบบประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ดำเนินการสร้างโดยนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ และมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปมาจัดทำเป็นแบบประเมินตนเองซึ่งอยู่ในรูปเอกสาร

3) แบบประเมินตนเองออนไลน์ ดำเนินการสร้างดังนี้

3.1) นำแบบประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและแบบประเมินวิทยฐานะซึ่งอยู่ในรูปเอกสารมาจัดทำเป็นแบบประเมินตนเองออนไลน์ ซึ่งช่วยให้ผู้ประเมินมีความสะดวกในการประเมินตนเองทั้งในเรื่องของเวลา สถานที่และการรวมคะแนน โดยกำหนดที่อยู่ของเว็บไซต์ (URL address) 203.119.104.117/empowerment

3.2) ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินตนเองออนไลน์โดยให้ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจำนวน 3 คน ทดลองใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์เพื่อตรวจสอบความสะดวกในการเข้าใช้โปรแกรม การสมัครเป็นสมาชิก ความถูกต้องของการพิมพ์และการแสดงผลการประเมินตนเอง พบว่า ยังมีปัญหาอยู่บ้างเกี่ยวกับการสมัครเป็นสมาชิก การพิมพ์คำผิด การรวมคะแนน เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไข เสร็จแล้วให้ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจำนวน 5 คน ทดลองใช้แบบประเมินตนเองอีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความสะดวกในการเข้าใช้โปรแกรม การสมัครเป็นสมาชิก ความถูกต้องของการพิมพ์ การศึกษาเนื้อหาสาระและการแสดงผลการประเมินตนเอง พบว่า ไม่มีปัญหา

3.3) ตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 คน พิจารณาความเหมาะสมเกี่ยวกับการแสดงภาพหน้าจอและความสะดวกในการเข้าใช้พบว่า มีความเหมาะสมและสะดวกในการเข้าใช้

3.4) สร้างคู่มือการใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์ เป็นเนื้อหาที่แนะนำวิธีการใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์ประกอบด้วย การเข้าสู่แบบประเมินตนเองออนไลน์ การใช้แบบประเมินออนไลน์ การลงทะเบียนสำหรับสมาชิกใหม่ การศึกษาแนวคิดพื้นฐานของการประเมินตนเอง การทำแบบประเมินและการเข้าระบบในครั้งต่อไป

4) แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินตนเอง ดำเนินการสร้างโดยอาศัยกรอบคุณภาพการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด จำนวน 13 ข้อ

5) คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเอง ดำเนินการสร้างดังนี้

5.1) จัดทำประเด็นหรือหัวข้อสำคัญของคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเองโดยอาศัยการศึกษาผลงานการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินตนเองโดยตรงและพิจารณาหัวข้อสำคัญจากความสอดคล้อง โดยยึดหลักความสอดคล้องตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

5.2) จัดทำเนื้อหาสาระของหัวข้อสำคัญและจัดทำเป็นคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเองเป็นเอกสาร 4 เล่ม โดยเล่มที่ 1 มีเนื้อหาครอบคลุมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ แนวคิดพื้นฐานในการประเมิน รูปแบบการประเมินตนเองโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการพัฒนา รูปแบบการประเมินตนเองได้ศึกษา มีความรู้ความเข้าใจและสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อที่จะทำได้ข้อมูลสารสนเทศ ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เล่มที่ 2 ตัวอย่างชี้และเกณฑ์ เล่มที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตนเอง และเล่มที่ 4 แนวทางการประเมินตนเอง

6) แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเอง เป็นแบบประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ของคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเองโดยผู้เชี่ยวชาญ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด จำนวน 14 ข้อ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวกับการประเมินตนเอง การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ การประเมินวิทยฐานะ กฎหมายต่าง ๆ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นบันทึกลงในแบบบันทึกข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำแบบตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้รับกลับคืน 7 คน

3) ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินตนเอง แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเองและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเองทั้ง 4 เล่ม นำส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน ได้รับกลับคืน 10 คน

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2) ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยการหาค่า IOC ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยใช้ค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินตนเองและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเอง โดยใช้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

2. ระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยนี้เป็นครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างในการนำรูปแบบการประเมินตนเองไปใช้ เป็นครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 22 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบประเมินตนเองออนไลน์ ก่อนที่จะให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์ ผู้วิจัยได้จัดอบรม (training) และฝึกการใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์ ระยะเวลาอบรม 1 วัน

2) แบบรายงานผลการดำเนินงานประเมินตนเองตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 4 ขั้นตอน คือ (1) แบบรายงานจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาตนเอง (2) แบบกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง (3) แบบวางแผนพัฒนาตนเอง และ (4) แบบจัดหาเอกสารหลักฐานแสดงความก้าวหน้า

3) แบบประเมินรูปแบบการประเมินตนเอง เป็นแบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด จำนวน 27 ข้อ

4) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (focus group)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินตนเองเป็นระยะเวลา 16 สัปดาห์ โดยให้ครูดำเนินการตามขั้นตอนการประเมิน 4 ขั้นตอนและผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็นระยะ ๆ จากแบบฟอร์มที่กำหนด และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ มีรายละเอียดดังนี้

1.1) ให้ครูตรวจสอบข้อมูลตนเอง (Taking Stock) โดยใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์ ซึ่งจะทำให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับและใช้เป็นข้อมูลเส้นฐาน (baseline) สำหรับการประเมินครั้งต่อไป นอกจากนี้จะทำให้ครูทราบจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของตนเองในด้านการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ ความสามารถและด้านผลการปฏิบัติงาน จากนั้นบันทึกผลการพิจารณาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ด้านละ 3 ข้อ ซึ่งจะทำให้ค้นพบจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาตนเองรวมด้านละ 9 ข้อ

1.2) ให้ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางาน (Setting Goals) โดยใช้ผลการประเมินที่ได้จากการตรวจสอบตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยให้ครูพิจารณาจัดเรียงลำดับความสำคัญของจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดด้านละ 9 ข้อ จากนั้นบันทึกผลลงในแบบฟอร์ม ด้านละ 3 ข้อเรียงจากมากไปหาน้อย สำหรับในการทดลองนี้ให้กำหนดเป้าหมายเพียง 1 เป้าหมาย โดยเลือกจากจุดที่ควรพัฒนาตนเองอันดับที่ 1

1.3) ให้ครูวางแผนพัฒนาตนเอง (Strategies Development) เป็นการวางแผนดำเนินงานที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้และดำเนินการตามแผน ทั้งนี้ผู้วิจัยให้ครูบันทึกแผนตามแบบฟอร์มที่จัดเตรียมไว้

1.4) ให้ครูจัดหาเอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้า (Documenting Progress) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดไว้ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยให้ครูเก็บรวบรวมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ครูได้จัดทำขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนได้ชิ้นผลงานในขั้นตอนสุดท้ายซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองนั่นเอง ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้จัดทำแบบตรวจสอบรายการให้ครูใช้สำหรับการตรวจสอบเอกสารหลักฐานตามขั้นตอนต่าง ๆ ข้างต้น

2) ผู้วิจัยให้ครูประเมินรูปแบบการประเมินตนเองในวันที่ 8 กรกฎาคม 2557 และจัดสนทนากลุ่มในวันที่ 9 กรกฎาคม 2557

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ การประเมินรูปแบบการประเมินตนเองและสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

รูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครูมีโครงสร้างที่ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำคัญของการประเมิน

ตนเอง เป็นการพัฒนาดตนเอง พัฒนางานและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) หลักการประเมินตนเองมี 4 หลักการ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้ประเมินตนเองต้องจัดทำระบบการประเมิน ผู้ประเมินตนเองต้องประเมินบนพื้นฐานของความเป็นจริงและผู้ประเมินตนเองเป็นผู้นำผลการประเมินไปใช้ 3) วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเองคือ เพื่อให้ได้สารสนเทศจากการประเมินตนเองไปใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาดตนเองให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเพื่อใช้ผลการประเมินตนเองโดยวิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น 4) สิ่งที่มีประเมิน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านผลการปฏิบัติงาน 5) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ในการประเมินมีทั้งหมด 48 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมี 25 ตัวบ่งชี้ ด้านความรู้ความสามารถมี 9 ตัวบ่งชี้ และด้านผลการปฏิบัติงานมี 14 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแต่ละ ตัวบ่งชี้มีเกณฑ์แบบ rubric 4 ระดับ แต่ละระดับมีน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน โดยระดับ 4 ได้คะแนนเต็ม ส่วนที่เหลือได้คะแนนลดหลั่นกันลงมาอย่างเป็นสัดส่วน 6) วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนคือ การตรวจสอบข้อมูลตนเอง การตั้งเป้าหมาย การวางแผนพัฒนา และการจัดหาเอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้า โดยการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจใช้ยุทธวิธีในการดำเนินการ คือ การฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก การให้ความสนับสนุน การให้ ความกระจ่าง และการให้อิสระในการตัดสินใจ และ 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ พิจารณาจากผลการประเมินรายชื่อ และคะแนนรวมรายด้าน

ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินตนเองด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.39 และ 4.25 ตามลำดับ อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน สำหรับผลการประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเอง พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.49 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการทดลองใช้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน พบว่า

1) การตรวจสอบข้อมูลตนเอง พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถทำการประเมินตนเองได้เสร็จสิ้น สามารถหาจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาดตนเองได้ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อศึกษาผลการประเมินตนเองในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยา บรรณวิชาชีพ มีผู้ประเมินได้น้อยกว่า 70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ตั้งแต่ 70 – 74 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และตั้งแต่ 75 คะแนนขึ้นไป ร้อยละ 72.73 ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ มีผู้ประเมินได้น้อยกว่า 70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 63.64 ตั้งแต่ 70 – 74 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และตั้งแต่ 75 คะแนนขึ้นไป ร้อยละ 27.27 ด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน มีผู้ประเมินได้น้อยกว่า 70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 68.18 ตั้งแต่ 70 – 74 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 31.82 และไม่มีผู้ประเมินได้ตั้งแต่ 75 คะแนนขึ้นไป

2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา พบว่า สามารถนำจุดที่ควรพัฒนามากำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาดตนเองได้จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3) การวางแผนพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย พบว่า สามารถวางแผนพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายได้จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45

4) การจัดหาเอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้า สำหรับในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ติดตามผลจนสิ้นสุดระยะของการดำเนินโครงการวิจัย ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 95.45 กำลังอยู่ในขั้นดำเนินการ

ทั้งนี้ในการดำเนินงาน ผู้วิจัยซึ่งเปรียบเสมือนเป็นผู้ประเมินภายนอกหรือโค้ชได้ใช้ยุทธวิธี (facet) เสริมพลังอำนาจกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย 5 วิธี ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (training) 2) การอำนวยความสะดวก (facilitation) 3) การให้ความสนับสนุน (advocacy) 4) การให้ความกระจ่าง (illumination) และ 5) การให้อิสระในการตัดสินใจ (liberation)

2.2 ผลการประเมินรูปแบบการประเมินตนเองและสนทนากลุ่ม (focus group)

1) ผลการประเมินรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 22 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.07 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่ามาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.19 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้องและด้านความเหมาะสม ทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.12, 4.04 และ 3.93 ตามลำดับ

2) ผลการสนทนากลุ่ม มีผู้เข้าร่วมการสนทนาจำนวน 14 คน พบว่า แบบประเมินตนเองออนไลน์สามารถใช้ได้โดยง่ายไม่ยุ่งยากและใช้ได้อย่างสะดวกทุกเวลาในทุกที่มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องลงทุนอะไร รูปแบบการประเมินไม่ซับซ้อน ช่วยพัฒนาศักยภาพของครู ช่วยเป็นแรงผลักดันให้ต้องพัฒนาตนเองเพื่อแสดงถึงศักยภาพในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ส่วนความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการพบว่า ทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นและช่วยให้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผลการประเมินที่ทำให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของตนเองและนำไปสู่การพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู พบว่า

1.1 รูปแบบการประเมินตนเองเป็น โครงสร้างที่ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำคัญของการประเมินตนเอง 2) หลักการประเมินตนเอง 3) วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเอง 4) สิ่งที่มีประเมิน 5) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ 6) วิธีการประเมิน และ 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับ สมคิด พรหมชัย (2535) ที่พบว่าระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสำคัญของการประเมินตนเอง (2) การพรรณนางาน (3) เกณฑ์ในการประเมิน จำแนกตามภารกิจ (4) ขั้นตอนการประเมินและ (5) การนำเสนอสาเหตุจากการประเมิน ไปใช้ สอดคล้องกับ พิชิต ฤทธิรัฐ (2538) ที่พบว่าระบบการประเมินตนเองในการใช้หลักสูตรสำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้ (1) วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเอง (2) บทบาท/ความสำคัญของการประเมินตนเอง

(3) หลักการของการประเมินตนเอง (4) การกำหนดงานที่มุ่งประเมิน (5) การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน (6) การดำเนินการประเมินตนเอง และ (7) การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน ซึ่งรูปแบบข้างต้นมีความคล้ายคลึงกับศรีนวล สติติวิทยานันท์ (2542) ที่พบว่ารูปแบบการประเมินตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสำคัญของการประเมินตนเอง (2) หลักการของการประเมินตนเอง (3) วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเอง (4) การกำหนดองค์ประกอบของการประเมินตนเอง (5) การสร้างเกณฑ์ซึ่งใช้ในการประเมิน (6) วิธีการประเมิน และ (7) การนำผลการประเมินตนเองไปใช้ปรับปรุงและพัฒนางาน

1.2 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินตนเองซึ่งพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความเหมาะสม มีองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก ได้แก่ สิ่งที่มุ่งประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.80 รองลงมา ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเองและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเอง โดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีค่าเฉลี่ย 4.70 เท่ากัน และหลักการของการประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ย 4.60

สำหรับด้านความเป็นไปได้มีองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก ได้แก่ สิ่งที่มุ่งประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและด้านผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.70 รองลงมาได้แก่วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ย 4.60 ที่เป็นเช่นนี้เพราะเป้าหมายของการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและ ด้านผลการปฏิบัติงานมีความครอบคลุมภาระงานและสอดคล้องกับการประเมินวิทยฐานะของครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537) ดังนั้นจึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตนเองที่ต้องการให้ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาตนเอง ตลอดจนนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการตัดสินใจที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพต่อไป นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลตนเอง การตั้งเป้าหมายพัฒนาตนเอง การวางแผนพัฒนาตนเองและการเก็บรวบรวมเอกสารหลักฐานเพื่อแสดงความก้าวหน้าสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ วิธีการดังกล่าวนี้เป็นการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ซึ่งเป็นการใช้แนวคิด เทคนิค และข้อค้นพบต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและการกำหนดตนเอง ในการดำเนินงานต้องใช้วิถีวิธีทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับรายบุคคล องค์กร ชุมชน และสังคมได้ (Fetterman, 2005) และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญ 3 ด้าน คือการพัฒนา (development) ความรับผิดชอบ (accountability) และการสร้างความรู้ (Knowledge) (Fetterman and Wandersman, 2005) สำหรับหลักการประเมินตนเองซึ่งประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ต้องมีระบบการประเมินตนเอง ประเมินตนเองบนพื้นฐานของความเป็นจริงและผู้ประเมินตนเองเป็นผู้นำผลการประเมินไปใช้

สอดคล้องกับการประเมินตนเองของครูที่เป็นการประเมินของครู โดยครูและเพื่อครูอย่างแท้จริง (Airasian & Gullickson, 2000)

1.3 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเองที่พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตนเองมีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 4.70 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สิ่งที่มีประเมินมีความชัดเจน หลักการประเมินตนเองมีความชัดเจนและเครื่องมือการประเมินตนเองชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้ง่ายมีค่าเฉลี่ย 4.60 เท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินตนเองจากงานวิจัยหลายเรื่อง สอดคล้องกับ พิเชิต ฤทธิจรูญ (2538) ที่พบว่า คู่มือการใช้ระบบการประเมินตนเองตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระมีความเหมาะสม ครอบคลุมและสะดวกต่อการนำไปใช้

2. การประเมินรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินตนเอง พบว่า

1) ผู้เข้าร่วม โครงการวิจัยทุกคนสามารถตรวจสอบข้อมูลตนเองโดยใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์ทำการประเมินตนเองได้เสร็จสิ้นและหาจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาของตนเองได้คิดเป็นร้อยละ 100 ที่เป็นเช่นนี้เพราะแบบประเมินตนเองออนไลน์ช่วยให้ครูทำการประเมินตนเองได้ง่าย ให้ข้อมูลย้อนกลับได้ทันที ทำให้ครูสามารถหาจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มที่พบว่าแบบประเมินตนเองออนไลน์สามารถใช้ได้ง่าย ใช้ได้ในทุกสถานที่ที่มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และสอดคล้องกับพงศัรา วิจิตเวชไพศาล (2552) ที่ทำการวิจัยเรื่องระบบประเมินเพื่อวินิจฉัยและให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ระบบออนไลน์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อการวางแผนเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมาก

2) ผู้เข้าร่วม โครงการวิจัยสามารถกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาได้คิดเป็นร้อยละ 100 ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 โดยการพิจารณาจัดเรียงอันดับความสำคัญของจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาตนเอง จากนั้นนำผลการจัดเรียงอันดับ 3 อันดับแรกของจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนามาเขียนลงในแบบฟอร์มที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ให้ และนำอันดับที่ 1 ของจุดที่ควรพัฒนามากำหนดเป็นเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาตนเอง

3) ผู้เข้าร่วม โครงการวิจัยสามารถวางแผนพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้ คิดเป็นร้อยละ 95.45 ส่วนที่ขาดหายไปมีเหตุผลว่า “จะเกษียณอายุราชการในเดือนกันยายนนี้เกรงว่าจะทำไม่ทัน” ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูมีประสบการณ์ในการเขียนแผนขอใช้เงินงบประมาณของโรงเรียนอยู่แล้ว ประกอบกับผู้วิจัยได้จัดทำแบบฟอร์มสำหรับการเขียนแผนพัฒนาตนเองไว้ให้แล้วจึงทำให้ครูสามารถเขียนแผนพัฒนาตนเองได้ง่ายขึ้น

4) ผู้เข้าร่วม โครงการวิจัยสามารถจัดหาเอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานพัฒนาตนเองได้ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยไม่ได้ติดตามผลจนถึงปิดภาคเรียน แต่จากการติดตามความก้าวหน้าในการ

พัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนด พบว่าผู้เข้าร่วม โครงการวิจัยทุกคนกำลังดำเนินการพัฒนาตนเอง แสดงถึงความรับผิดชอบต่อในการดำรงวิถีสานาญการพิเศษของครู ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูที่มีวิถีสานาญการพิเศษส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานแต่ขาดทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับ รัตนา ศรีเหรียญ (2550) ที่พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิถีสานาญการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษาและสอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ที่กล่าวว่า “การที่บุคคลมีทักษะการประเมินและตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินจะทำให้เกิดพลังในการกำกับตัวเอง เกิดการปรับปรุงพัฒนาตนเอง สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเองและสามารถกำหนดทิศทางของตนเองว่าต้องการพัฒนาไปสู่จุดใด”

2.2 การประเมินรูปแบบการประเมินตนเอง

1) การประเมินรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ โดยผู้เข้าร่วม โครงการวิจัย จำนวน 22 คน เป็นการประเมินรูปแบบตามมาตรฐานของการประเมิน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.07 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายมาตรฐาน พบว่า

1.1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.12 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะรูปแบบสามารถนำไปใช้ในการประเมินตนเองได้ตลอดเวลาและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง กระบวนการประเมินตนเองช่วยให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้และช่วยให้ครูเก็บรวบรวมเอกสารหลักฐานจากผลการดำเนินงานซึ่งเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มที่พบว่าช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเอง ช่วยเป็นแรงผลักดันให้ต้องพัฒนาตนเองเพื่อแสดงถึงศักยภาพในการดำรงวิถีสานาญการพิเศษตลอดจนช่วยกระตุ้นให้มีความตระหนักต่อหน้าที่ของครูสานาญการพิเศษให้รับผิดชอบต่อตนเองและช่วยกำกับติดตามตนเองในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น การทราบจุดเด่น จุดด้อยเป็นการพบข้อบกพร่องของตนเองว่ามีอะไรที่ควรปรับปรุงแก้ไขและนำข้อบกพร่องนั้น ๆ มาปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับฝองศรี แก้วชูเสน (2555) ที่พบว่ารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก โดยรูปแบบการประกันคุณภาพมีประโยชน์ต่อวงการศึกษาระดับสูงให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อนของสภาพการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน ให้สารสนเทศในการตัดสินใจและกระบวนการประกันคุณภาพส่งผลกระตุ้นให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับชนม์ชกรณ วรอินทร์ (2549) ที่พบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่ช่วยจัดระบบการปฏิบัติงานมิได้เพิ่มภาระ ช่วยพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะในการประเมิน ส่งเสริมการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อนอย่างชัดเจนและมีความชัดเจนในการดำเนินงาน

1.2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.19 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะการใช้แบบประเมินตนเองไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ขั้นตอนการประเมินตนเองสามารถทำตามได้ไม่ยากไม่ซับซ้อน แบบประเมินตนเองออนไลน์สามารถใช้ได้ง่ายและอ่านเข้าใจได้ทันทีและมีความคุ้มค่ากับเวลา สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มที่พบว่า เป็นรูปแบบการประเมินที่ทำความเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก ขั้นตอนการประเมินไม่ซับซ้อน ยังมีเครื่องมืออยู่แล้วไม่ต้องลงทุนอะไรเลย การพัฒนาตนเองก็ไม่มีผลกระทบกับบุคคลอื่น ๆ และสามารถ

นำไปใช้ได้ ในโรงเรียนทุกขนาด สามารถใช้พัฒนาวิชาชีพ เป็นการประเมินแบบตรงไปตรงมาที่ใช้ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองแต่ต้องวางแผนและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ทำอย่างต่อเนื่องจนเห็นผลเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับกฤษฎา คิดดี (2547) ที่พบว่ารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความเป็นไปได้ในระดับมากเพราะเป็นรูปแบบการประเมินที่ยอมรับได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้และให้ผลการประเมินที่คุ้มค่า และสอดคล้องกับผ่องศรี แก้วชูเสน (2555) ที่พบว่ารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมิน แบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีความเป็นประโยชน์ในระดับมาก เพราะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง วิธีการและขั้นตอนการประเมินเสริมพลังไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายและมีความคุ้มค่า

1.3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.93 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เพราะวิธีการประเมินตนเองโดยใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์มีความเหมาะสม รูปแบบการประเมินตนเองมีความสอดคล้องกับการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่องและรูปแบบการประเมินตนเองมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีองค์ประกอบเหมาะสม ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินตนเองด้านความมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและด้านผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและการเก็บรวบรวมเอกสารเพื่อแสดงความก้าวหน้ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มที่พบว่า ยอมรับผลการประเมินเพราะเป็นการประเมินตนเองที่มีตัวชี้วัดครอบคลุมการทำหน้าที่ครู ผู้ประเมินจึงเกิดการยอมรับได้ในสิ่งที่ถูกประเมินและผลการประเมินที่ทำให้รู้จักตนเองว่าอยู่ระดับไหนตามตัวชี้วัด ตลอดจนสามารถทำความเข้าใจและดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับพงศัธรา วิจิตเวชไพศาล (2552) ที่พบว่า ระบบประเมินเพื่อวินิจฉัยและให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาแพทย์มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เพราะกลุ่มผู้เรียนเรียนรู้ระบบด้วยความสมัครใจ ระบบมีความชัดเจน กระชับและเข้าใจง่าย และการรับรองความรู้มีมาตรฐาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาที่มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและสอดคล้องกับเบญจพร ชนะกุล (2553) ที่พบว่า ระบบประเมินสมรรถนะบัณฑิต มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เพราะได้รับการประเมินทราบทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของตน สามารถรับรู้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยและระบบมีความชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติตามได้

1.4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.04 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะตัวบ่งชี้และเกณฑ์มีความถูกต้อง ครอบคลุม สามารถให้สารสนเทศจากการประเมินตนเองถูกต้องตรงกับการปฏิบัติงานและสามารถสรุปผลการประเมินได้อย่างถูกต้องมีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มที่พบว่าระบบมีความถูกต้องค่อนข้างมาก เพราะเมื่อพบจุดเด่นจุดด้อยของตนเองแล้วนำไปสู่การวางแผนพัฒนาจนได้ผลงานออกมาแสดงว่าระบบมีคุณภาพ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์มาจากเกณฑ์การประเมินของสำนักงาน ก.ค.ศ. สอดคล้องกับพรณี ไพศาลทักษิณ (2553) ที่พบว่ารูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาลมีความถูกต้องในระดับมากที่สุดเพราะมีการกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินอย่างชัดเจน การสรุปผลการประเมินมีความสมเหตุสมผลและข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับกฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ที่พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้อตามแนวความคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

อำนาจมีความถูกต้องในระดับมาก เพราะมีการเก็บข้อมูลเพื่อการประเมินนักเรียนอย่างครอบคลุมครบถ้วน การตัดสินใจผลการเรียนรู้มีความถูกต้องและกระบวนการประเมินและผลการประเมินมีความสมเหตุสมผล

2) ผลการสนทนากลุ่ม ในประเด็นปัญหาจากการใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีทักษะการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตน้อย สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่สามารถใช้ e-mail ร้อยละ 56.3 ใช้ facebook ร้อยละ 62.5 ใช้ skype ร้อยละ 6.2 และสอดคล้องกับสมมติฐาน ต้นวัง (2549) ที่ทำการวิจัยการประเมินตนเองเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาอำเภอรัตนบุรี พบว่า ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลได้ ร้อยละ 6.40 และวิเคราะห์ข้อมูลได้ ร้อยละ 1.10 สำหรับประเด็นปัญหาการเข้าใช้โปรแกรมไม่ได้ อาจเนื่องมาจากสถานที่ที่ผู้วิจัยกำหนดที่อยู่ของโปรแกรมการประเมินตนเองออนไลน์ ยังไม่เสถียรเพียงพอ นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจำ e-mail หรือรหัสผ่านไม่ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจไปใช้ในระดับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรและทำหน้าที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนหรือเป็นผู้ฝึกสอน (coach) ตลอดจนให้การเสริมพลังอำนาจ เช่น การอำนวยความสะดวก การให้การสนับสนุน และการให้อิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแล้วยังช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย

1.2 การใช้รูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจมีจุดเน้นที่การประเมิน 4 ขั้นตอน โดยเฉพาะขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูลตนเอง ครูจะต้องประเมินตนเองบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่จริงซึ่งจะทำให้ครูสามารถหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุดและสอดคล้องกับแฟ้มเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมไว้

1.3 การใช้โปรแกรม “แบบประเมินตนเองออนไลน์” ในโรงเรียน ครูจำเป็นต้องมีทักษะการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น ดังนั้นก่อนการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจควรมีการสำรวจความรู้ความสามารถและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เสียก่อน หากพบกลุ่มครูที่มีความรู้ความสามารถและทักษะการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตน้อย โรงเรียนควรจัดฝึกอบรมการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้เสียก่อน และก่อนการใช้โปรแกรม “แบบประเมินตนเองออนไลน์” ครูควรศึกษาคู่มือการใช้แบบประเมินตนเองออนไลน์ให้เข้าใจเสียก่อนซึ่งสามารถเรียกดูได้จากหน้าหลักของโปรแกรม

1.4 การใช้ข้อมูลย้อนกลับหรือผลการประเมินตนเองโดยเฉพาะด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเกณฑ์ในส่วนนี้เป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาเบื้องต้นเท่านั้น ดังนั้นครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่ต้องการเพียงพัฒนาตนเองเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะจึงสามารถใช้ผลของข้อมูลย้อนกลับได้เลย แต่สำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เมื่อพบว่าผลการประเมินตนเองในส่วนนี้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ควรให้เพื่อน

ครูและผู้บริหารที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษเป็นอย่างน้อยช่วยประเมินด้วย อย่างไรก็ตามแม้ผลการประเมินจะมีความสอดคล้องกันก็เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในระดับหนึ่งเท่านั้น เพราะผลการพิจารณาตัดสินขึ้นอยู่กับคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงาน ก.ค.ศ.

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยต่อเนื่องจากการวิจัยรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยเฉพาะการประเมินตนเองเพื่อขอมติและเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เพราะผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าในอนาคตอันใกล้นี้จะมีครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษเป็นจำนวนมาก ในจำนวนนี้ย่อมต้องมีผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า ดังนั้นการมีเครื่องมือที่สามารถใช้ประเมินตนเองเบื้องต้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการขอมติและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นจึงเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ต่อครูเป็นอย่างยิ่ง

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยต่อเนื่องเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียนซึ่งจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการนำรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษไปใช้ เพราะผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองของครูย่อมต้องใช้นักเรียนเป็นฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นการพัฒนาตนเองของครูจึงส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยตรง

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยต่อเนื่องเกี่ยวกับการนำรูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษไปใช้ทั้ง โรงเรียนเพื่อศึกษาผลการพัฒนาและผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าสามารถนำรูปแบบการประเมินตนเองนี้ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้หลายระดับอาทิ ระดับกลุ่มสาระวิชา ระดับกลุ่มวิทยฐานะ ระดับกลุ่มครู ก.ศ.1 หรือระดับกลุ่มครูผู้ช่วย เป็นต้น ซึ่งผลของการวิจัยต่อเนื่องจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและส่งผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของครูทุกคน

บรรณานุกรม

กฤษณา คิตติ. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณยศึกษบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริม

พลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (วิทยานิพนธ์

ปริญญาคุุณยศึกษบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ชนม์ชกรณั วรอินทร์. (2549). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน :

การประเมินแบบเสริมพลัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณยศึกษบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

กรุงเทพมหานคร.

เบญจพร ชนะกุล. (2553). การพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย. (วิทยานิพนธ์

ปริญญาคุณุฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ประเสริฐ พวงศรีเคน. (2550). *การพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองปะจังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

พิชิต ฤทธิจรูญ. (2538). *การพัฒนากระบวนการประเมินตนเองในการใช้หลักสูตรสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณุฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

พงศ์ธรา วิจิตเวชไพศาล. (2552). *ระบบประเมินเพื่อวินิจฉัยและให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณุฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

พรณี ไพศาลทักษิณ. (2553). *การพัฒนา รูปแบบประเมินระบบการประกันภายในของวิทยาลัยพยาบาล*

สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณุฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ผ่องศรี แก้วชูเสน. (2555). *การพัฒนา รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบ*

เสริมพลัง สำหรับวิทยาเขตเกษตรและเทคโนโลยี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณุฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

รัตนา ศรีเหรียญ. (2550). *รายงานการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร*

ทางการศึกษากับคุณภาพการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ศรีนวล สติดีวิทยานันท์. (2542). *การพัฒนา รูปแบบการประเมินตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์*

ในสถาบันการศึกษาพยาบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณุฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด พรหมจ้อย. (2535). *การพัฒนา ระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน*

ระดับอำเภอ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณุฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

สมหมาย สันวัง. (2549). *การประเมินตนเองเกี่ยวกับการทำการวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา อำเภอรัตนบุรี*

เขตพื้นที่การศึกษาศูรินทร์ เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

อัมพร พงษ์กังสนานันท์. (2551). *รายงานพิเศษ ปฏิรูปการศึกษาศวรรษที่ 2 การกิจสร้างคุณภาพการศึกษาให้*

สังคมไทย. *วารสารการศึกษาไทย*. 5(51), 14 – 16.

Airasian, P. W. & Gullickson, A R. (2000). *Teacher self-evaluation tool kit*. Thousand Oaks, California : Corwin Press.

Fetterman, D. M. (2001). *Foundations of empowerment evaluation*. London: Sage Publications, Inc.

Fetterman, D. M. & Wandersman, A. (2005) *Empowerment evaluation principles in practice*. London : The Guilford Press.