

รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา*
MODEL FOR ENHANCING EVALUATION CULTURE BASED ON
PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY FOR
PRIMARY SCHOOL TEACHERS

ปริญญ์ อุปลา

Parinya Upala

สำราญ กำจัดภัย

Sumran Gumjudpai

อุษา ปราบหงษ์

Usa Prabhong

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

E-mail: parinya.upala@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูประถมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใน 2 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปการศึกษา 2563 โรงเรียนละ 10 คน ได้มาด้วยการสุ่มอย่างง่ายแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบแบบประเมินทักษะ แบบสอบถาม และแบบประเมินตนเอง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที พบว่า 1) วัฒนธรรมการประเมินผลมี 4 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ คือ 1.1) ความรู้ความเข้าใจ 1.2) ทักษะปฏิบัติ 1.3) ความเชื่อค่านิยมต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และ 1.4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง 2) รูปแบบมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญ จุดมุ่งหมาย แนวคิดพื้นฐาน หลักการ ขอบข่าย แนวทางการพัฒนา และการวัดประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม คือ 2.1) การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ 2.2) การเรียนรู้ร่วมกัน 2.3) การปฏิบัติร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 2.4) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร

* Received 22 February 2021; Revised 12 August 2021; Accepted 16 August 2021



ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ 77 ทักษะปฏิบัติ ร้อยละ 87 มีความเชื่อ ค่านิยมอยู่ระดับมาก และมีการนำไปใช้อยู่ระดับมากที่สุด ทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผล ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความเชื่อและค่านิยม และด้านการนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: รูปแบบ, วัฒนธรรมการประเมินผล, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ครูระดับประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were to 1) examine the components and indicators of evaluation culture for primary teachers, 2) develop a model for enhancing evaluation culture based on professional learning community approach and 3) study the effects after the model implementation. To study of the developed model by research and development. The sample consisted of 20 teachers in 2 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 in the academic year 2020, Selected by simple random sampling, were divided into an experimental group and a control group with 10 teachers in each group. The instruments were test, performance assessment form, questionnaire, and self - assessment form. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and t - test. The results of the research were as: 1) The evaluation culture included 4 components with 60 indicators: 1.1) knowledge and understanding, 1.2) practical skills, 1.3) belief and values toward evaluation implementation, and 1.4) applying the evaluations continuously. 2) The model consisted of background and importance, objectives, basic concepts, principles, scope of development, guidelines for developing culture, and measurement and evaluation. The guidelines for developing culture involved: 2.1) building a support structure of community professional learning, 2.2) collaborative learning, 2.3) joint action for learner development, and 2.4) providing friendly feedback. The result of the model suitability evaluation was at the highest level. 3) The effects showed that an experimental group gained knowledge and understanding with 77 percent and practical skills with 87 percent. The belief



and values were at the highest level. The continuous implementation was at the highest level. All components were higher than the set criteria and significantly higher than the control group at the .05 level, and the experimental group had evaluation culture the following components of knowledge and understanding, beliefs and values, and applying continuously higher than before using the model with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Model, Evaluation Culture, Professional Learning Community, Primary School Teachers

บทนำ

จากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการขับเคลื่อนหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ซึ่งในด้านการวัดและประเมินผลนั้น นับว่าเป็นกลไกสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554) ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการวัดและประเมินผล ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ และต้องอยู่บนหลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

จากผลการวิจัยที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่า แม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการได้มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายแล้วก็ตาม แต่ครูยังคงขาดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องและทันสมัย โดยเฉพาะการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูส่วนใหญ่ยังติดอยู่กับการวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน โดยใช้แบบทดสอบ (สุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2556) นอกจากนี้ ในปัจจุบันการที่มีการใช้คะแนน O - NET เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินการจบการศึกษา และการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา อาจมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่ กลายเป็นการสอนเพื่อสอบ หรือการใช้การสอบนำการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นที่คะแนนมากกว่าการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ด้วยสาเหตุที่ครูนิยมใช้การวัดประเมินผลด้วยแบบทดสอบอย่างเดียว จึงทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เล็งเห็นปัญหา และหาทางในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งในส่วนของการปฏิรูประบบการวัดและประเมินผลนั้นได้พยายามมุ่งเน้นการวัดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น อีกทั้งยังเน้นให้ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย



และมีนโยบายด้านการประเมินผลการเรียนในระดับโรงเรียนนั้นควรเป็นการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และวิเคราะห์ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) แต่จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า สภาพการประเมินผลในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะใช้ในการประเมินผู้เรียน ความไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงการประเมินการเรียนรู้ให้เข้ากับบริบททางสังคม (ศูนย์พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ Binkley, M. ที่ได้นำเสนอว่าการประเมินที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการสอบเนื้อหาความรู้ ให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่จะถูกทดสอบมากกว่าการทดสอบเพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ (Binkley, M., 2013)

แม้ว่าการวัดผลและประเมินผลในระดับสถานศึกษาเริ่มมีบทบาทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการวัดผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Assessment for Learning) การวัดผลและประเมินผลเพื่อการตัดสินผลการเรียนรู้ (Assessment of Learning) และการวัดผลและประเมินผลถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ (Assessment as Learning) แต่สภาพปัจจุบันผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับสถานศึกษา ยังไม่เคยถูกสร้าง ให้เข้าใจและยอมรับให้การประเมินผลการเรียนรู้มาเป็นวัฒนธรรมในวิถีชีวิตเท่าที่ควร The United States General Accounting Office: GAO รายงานว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะพัฒนาด้านการประเมินผลของครูได้ผลดี คือ การให้ครูมีวัฒนธรรมการประเมินผล เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นแบบแผนของความเชื่อและ ความคาดหวังร่วมกันภายในระยะเวลาต่าง ๆ ผลผลิตของแบบแผน ความเชื่อและความคาดหวังเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและกิจกรรมการประเมินที่ดำเนินการร่วมกันของครู (The United States General Accounting Office : GAO, 2003) นอกจากนี้วัฒนธรรมการประเมินผลยังเป็นคำมั่นสัญญาที่บุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินเพื่อใช้ในการตัดสินใจ เป็นวิธีการตรวจสอบที่เป็นระบบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำ (วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ, 2549) และ Sanders, J. R. กล่าวว่า ทั้งนี้ การประเมินผลการเรียนรู้ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นสิ่งที่บุคคลนำการประเมินเข้าไปผสมผสานและบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ถือว่าการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบและวัฒนธรรมการทำงานของบุคคลในทุกระดับ (Sanders, J. R., 2002) สอดคล้องกับ Trochim, W. M. K. ที่ว่า วัฒนธรรมการประเมินผลเป็นมุมมองของการทำความเข้าใจว่าการประเมินอิงอยู่กับการปฏิบัติงาน การประเมินเป็นวิธีการเสาะหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Trochim, W. M. K., 2002)

สำหรับการสร้างเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผลนั้น Ferguson, L. กล่าวว่า สามารถปฏิบัติด้วยการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะปฏิบัติด้านการประเมิน จะก่อให้เกิดศักยภาพด้านการประเมินผลและมีวัฒนธรรมเกิดขึ้น (Ferguson, L., 2003) ซึ่งกระบวนการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของชุมชน



การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สอดคล้องกับการพัฒนาครู ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความสำคัญกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ อันเป็นการร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้นความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ วิจารย์ พานิช ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนโรงเรียนตามจารีตเดิม ไปเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา การมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง จะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือและคุณภาพในการสอนของครูได้ (วิจารย์ พานิช, 2555) ดังนั้น เมื่อวัฒนธรรมการประเมินผลมีอิทธิพลต่อกระบวนการประเมินในขั้นตอนของการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ เพื่อตัดสินใจทั้งต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาระดับองค์กร และวัฒนธรรมการประเมินผลยังเป็นประโยชน์เชิงวิชาชีพ นั่นคือ การที่ทำให้ครูมีการพัฒนาและมีทักษะใหม่ ๆ และนอกจากนี้วัฒนธรรมการประเมินผลยังเป็นประโยชน์เชิงองค์กรที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานแบบร่วมมือ ก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และถือเป็นการสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดกับผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในเกิดขึ้น ด้วยความสำคัญของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูประถมศึกษา และประโยชน์ของแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เป็น ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา เพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ในการทำงานอย่างร่วมมือ มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นเครื่องมืออาชีพเพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดสำคัญของวัฒนธรรมการประเมินผล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหนังสือ ตำรา รายงานวิจัย วารสาร เว็บไซต์ ที่อยู่ในช่วงปีพุทธศักราช 2545 เพื่อให้ได้ความหมายและองค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผล

2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่ปฏิบัติงานการส่งเสริมหรือ การสอนด้านการวัดและประเมินผล หรือพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก เพื่อพิจารณาองค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ จัดทำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษา

3. ประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นชุดเดิมที่ได้สัมภาษณ์ ด้วยเครื่องมือเป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า ระดับคะแนน 5, 4, 3, 2, และ 1 ตามองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ ด้านทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ จำนวน 20 ข้อ และ ด้านการนำ การประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง จำนวน 20 ข้อ และหาคุณภาพเครื่องมือดังกล่าวโดย ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความเหมาะสมและหาค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Item Objective Congruence: IOC) พบว่า แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมีค่า IOC ของแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 สามารถนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และ การวิเคราะห์ ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในการประเมินความเหมาะสมของร่าง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก



ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. จัดทำสรุพอองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นผลของการศึกษาหรือตัวแปรตามในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล

ระยะที่ 2 พัฒนาและประเมินรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทางการศึกษาที่จะใช้ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล เชื่อมโยงกับ การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับแนวคิดการใช้โรงเรียนเป็นฐาน และครูได้ประโยชน์และเรียนรู้จากการปฏิบัติการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มากำหนดเป็นหลักการหรือ แนวทางการพัฒนา รวมทั้งออกแบบกิจกรรมปฏิบัติการวิจัย

2. กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบแล้วกร่างรูปแบบตามองค์ประกอบที่กำหนด ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเครื่องมือเป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า จำนวน 7 ประเด็นตามองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) ขอบข่ายของการพัฒนา 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรม และ 7) การวัดและประเมินผล และหาคุณภาพเครื่องมือดังกล่าวโดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่าแบบประเมินร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นมีค่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 สามารถนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ดำเนินการประเมินความเหมาะสม ของร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบ ที่สร้างขึ้นโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52 และ S.D. = 0.32)

4. จัดทำร่างแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของร่างแผนการจัดกิจกรรมด้วยเครื่องมือเป็นแบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าจำนวน 7 ประเด็นตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม ได้แก่ 1) สาระสำคัญ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้ 3) เนื้อหาการพัฒนา 4) หลักฐาน



การจัดกิจกรรม 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) สื่อการเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผล และหาคุณภาพเครื่องมือดังกล่าวโดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมที่สร้างขึ้นมีค่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 สามารถนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ดำเนินการประเมินความเหมาะสมของร่างแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60 และ S.D. = 0.54)

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร เป็นครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 182 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 1,754 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยการสุ่มและวัดก่อน - หลังการทดลอง (The Randomized Pretest - Posttest Control Group Design) กำหนดใช้กลุ่มทดลองจำนวน 1 โรงเรียน จำนวนครู 10 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 1 โรงเรียน จำนวนครู 10 คน ซึ่งเป็นครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 มีขั้นตอนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 สุ่มอย่างง่าย จากโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 182 โรงเรียน ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้โรงเรียนกลุ่มทดลองคือ โรงเรียนบ้านกุดเรือคำและกลุ่มควบคุมคือ โรงเรียนบ้านแก้ง

1.2.2 กลุ่มทดลองเป็นครูโรงเรียนบ้านกุดเรือคำ จำนวน 10 คน และกลุ่มควบคุมเป็นครูโรงเรียนบ้านแก้ง จำนวน 10 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้มาโดยการสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

2. สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลเป็นแบบตัวเลือก 4 ตัวเลือก (Multiple choices) จำนวน 60 ข้อ ใช้เวลาในการทดสอบ 1.30 ชั่วโมง ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่า IOC รายข้อตั้งแต่ 0.60 - 1.00 วิเคราะห์ความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้เทคนิค 27% (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ผลการวิเคราะห์ข้อสอบได้ค่าระดับความยากง่ายระหว่าง 0.45 - 0.82 และ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง



0.20 - 0.67 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR 20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.861

2.2 แบบประเมินทักษะปฏิบัติการวัดและประเมินผล เป็นแบบรูบริกส์โดยมีแนวการให้คะแนนระดับคุณภาพ จำนวน 10 ประเด็น, แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ และแบบประเมินตนเองการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่องเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ เครื่องมือแบบวัดทั้ง 3 ชนิด ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากคาคัดชั้นความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่า IOC รายข้อตั้งแต่ 0.60 - 1.00 สามารถนำไปใช้ได้

3. ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง หลักสูตร 2 วัน โดยมีการวัดผลก่อนการอบรม โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นตามรูปแบบ จำนวน 10 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 วัดผลหลังการทดลองใช้รูปแบบด้วยเครื่องมือทั้ง 4 ชนิด ได้แก่ 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 2) แบบประเมินทักษะปฏิบัติการวัดและประเมินผล 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และ 4) แบบประเมินตนเองการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลอง เทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่างหนึ่งกลุ่ม One sample t - test

3.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการใช้การทดสอบทีแบบอิสระ (Independent samples t - test)

3.3.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลอง (ยกเว้น ตัวแปรทักษะด้านการประเมินผล เนื่องจากไม่มีการประเมินก่อนการทดลอง) ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยการใช้การทดสอบทีแบบไม่อิสระ (Dependent samples t - test)



ผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมการประเมินผลสำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำ การประเมินผลไปใช้ 20 ตัวบ่งชี้ และ 4) การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง 20 ตัวบ่งชี้ โดยมีผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มากที่สุด ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 4.40 - 5.00 และ S.D. อยู่ระหว่าง 0.00 - 0.55)

2. รูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญ จุดมุ่งหมาย แนวคิดพื้นฐาน หลักการ ขอบข่าย แนวทางของการพัฒนา และการวัดและ ประเมินผล โดยมีแผนการจัดกิจกรรม 10 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การสร้างโครงสร้าง สนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ ด้านผู้อำนวยการความสะดวก (PLC 4 ครั้ง 12 ชั่วโมง) 2) การวัดและ ประเมินผล (PLC ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ 12 ชั่วโมง) 3) การประเมินผลด้วยวิธีการต่าง ๆ (PLC 1 ครั้ง 3 ชั่วโมง) 4) การประเมินผลโดยใช้การทดสอบ (PLC 3 ครั้ง 6 ชั่วโมง) 5) การประเมินผลด้วยการสื่อสารระหว่างบุคคล (PLC 2 ครั้ง 4 ชั่วโมง) 6) การประเมินผลจาก การปฏิบัติ (PLC 2 ครั้ง 4 ชั่วโมง) 7) การประเมินผลจากแฟ้มสะสมผลงาน (PLC 2 ครั้ง 4 ชั่วโมง) 8) การใช้ rubric ในการประเมินผล (PLC 2 ครั้ง 4 ชั่วโมง) 9) การออกแบบการ ประเมินผลประจำหน่วยการเรียนรู้ (PLC 7 ครั้ง 14 ชั่วโมง) และ 10) การสรุปและถอด บทเรียน (PLC 3 ครั้ง 7 ชั่วโมง) โดยมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม ดังนี้ 1) การสร้าง โครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ 2) การเรียนรู้ร่วมกัน 3) การปฏิบัติการร่วมกัน และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร โดยผลการประเมิน ความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52 , S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด (อยู่ระหว่าง 4.36 - 4.64 และ S.D.อยู่ระหว่าง 0.33 - 0.46)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ ซึ่งก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ ข้อมูลเบื้องต้นก่อนการใช้สถิติวิเคราะห์ โดย 1) การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การทดสอบ Kolmogorov – Smirnov test พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีการแจกแจงแบบปกติ และ 2) ทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมการประเมินผลของ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองก่อนการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้การทดสอบทีแบบอิสระ (Independent samples t - test) พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มควบคุมและ กลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองใช้รูปแบบไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมด มีดังนี้



3.1 ผลการศึกษาวัฒนธรรมการประเมินผลกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้หลังการทดลองใช้รูปแบบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ของกลุ่มทดลองหลังการทดลองใช้รูปแบบ

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	เกณฑ์	หลังการทดลอง		t value	sig
			$\bar{X}$	S.D.		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล	60	45 (ร้อยละ 75)	46.20 (ร้อยละ 77.00)	1.68	2.25*	.025
2. ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล	20	15 (ร้อยละ 75)	17.40 (ร้อยละ 87.00)	1.26	6.00*	.000
3. ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้	5	3.51 (ระดับมาก)	4.39 (ระดับมาก)	.23	11.91*	.000
4. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง	5	3.51 (ระดับมาก)	4.53 (ระดับมากที่สุด)	.12	27.26*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผล ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล มีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 77.00 ด้านทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล มีคะแนนร้อยละเฉลี่ย 87.00 ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ มีคะแนนเฉลี่ย 4.39 (คะแนนเต็ม 5) อยู่ในระดับมาก และ ด้านการนำ การประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง มีคะแนน 4.53 (คะแนนเต็ม 5) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งวัฒนธรรม การประเมินผลทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	กลุ่มควบคุม		กลุ่มทดลอง		t value	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล	60	42.50	3.68	46.20	1.68	2.884*	.005
2. ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล	20	13.90	1.72	17.40	1.26	4.486*	.000
3. ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้	5	3.95	.44	4.39	.23	2.779*	.006
4. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง	5	4.23	.11	4.53	.12	5.900*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผลทุกด้านหลังการทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการประเมินผลของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t value	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล	60	39.50	2.01	46.20	1.68	6.85*	.000
2. ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้	5	3.42	.20	4.39	.23	17.14*	.000
3. การนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง	5	3.89	.118	4.53	.12	10.56*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมการประเมินผล ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล ด้านความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้ และด้านการนำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง ของกลุ่มทดลองหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาวัฒนธรรมการประเมินผล สำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ โดยผลการศึกษาโดยภาพรวมสอดคล้องกับแนวคิดของ Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. ที่กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรม คือ การมีค่านิยม บรรทัดฐาน (Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C., 2006) ซึ่งกล่าวได้ว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีวัฒนธรรมการประเมินผล คือครูที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล มีทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล มีความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมินผลไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงมีการปฏิบัติ การประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ที่กล่าวว่าลักษณะของวัฒนธรรมการประเมินผล มี 2 ลักษณะ คือ 1) เป็นลักษณะและพฤติกรรมด้านการประเมินของบุคคลเป็นความรู้ความเข้าใจ ทักษะและการปฏิบัติงานด้านการประเมิน เช่น การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน การใช้การประเมินอย่างต่อเนื่อง และ 2) เป็นความเชื่อและการเห็นคุณค่าของ



การประเมิน การนำเอาทัศนคติและแนวการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินเพื่อให้บรรลุผล โดยสรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมการประเมินผลไว้ คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน การเรียนการสอน ความเชื่อที่มีต่อการประเมินการเรียนการสอน และ การใช้การประเมินในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง (วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2549) สอดคล้องกับการศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับวัฒนธรรมการวิจัยของครูของ อรรถกร ชัยมูล พบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมการวิจัย ได้แก่ ความรู้ของครู ความเชื่อที่มีต่อการวิจัยของครู และ การใช้การวิจัยในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอของครู จะเห็นได้ว่า นอกจากองค์ประกอบที่สอดคล้องทั้ง 3 ด้านที่เสนอมานี้แล้ว งานวิจัยครั้งนี้ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบด้านทักษะปฏิบัติ ด้านการประเมินผลไว้ เพราะสามารถสร้างเสริมให้เกิดขึ้นได้ด้วยธรรมชาติของแนวคิดทางการศึกษา ที่จะนำมาใช้ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลนั้นคือ แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีลักษณะเอื้อต่อการปฏิบัติการ (อรรถกร ชัยมูล, 2561) ดังที่ วิจารย์พานิช ได้กล่าวว่า แนวคิดนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครูทำงานร่วมกัน ในวงจรของการร่วมกันเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ของนักเรียน ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล ที่ได้มาจากการสังเคราะห์และพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ทำให้ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าว โดยผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ (วิจารย์ พานิช, 2555)

2. การพัฒนารูปแบบซึ่งมี 7 องค์ประกอบ โดยมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผล 4 ขั้นตอน พบว่า ผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับหลายงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ซึ่งพบว่าถึงแม้ว่าจะมีจำนวนหรือชื่อองค์ประกอบที่แตกต่างกันแต่เนื้อหาหรือสาระสำคัญนั้นใกล้เคียงกัน ดังเช่น สำราญ กำจัดภัย กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครู ในการเตรียมฝึกปฏิบัติการสอนไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ กรอบสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา โครงสร้างเนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และการวัดและประเมินผล (สำราญ กำจัดภัย, 2560) นอกจากนี้งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการประเมินผลของ ปิยพร ชุมจันทร์ ได้องค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐาน จุดมุ่งหมาย บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาคู่มือ และปัจจัยความสำเร็จ พบว่า รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และน่าเชื่อถือในการนำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด (ปิยพร ชุมจันทร์, 2558) จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบได้องค์ประกอบที่สอดคล้องกันนั้น ทิศนา แหมมณี ที่ได้เสนอไว้ว่า องค์ประกอบหลัก ๆ ของรูปแบบนั้นมีเหมือนกัน ได้แก่ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ หลักการหรือแนวคิดพื้นฐาน โครงสร้างเนื้อหา หรือกรอบเนื้อหาสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนาส่วนองค์ประกอบ

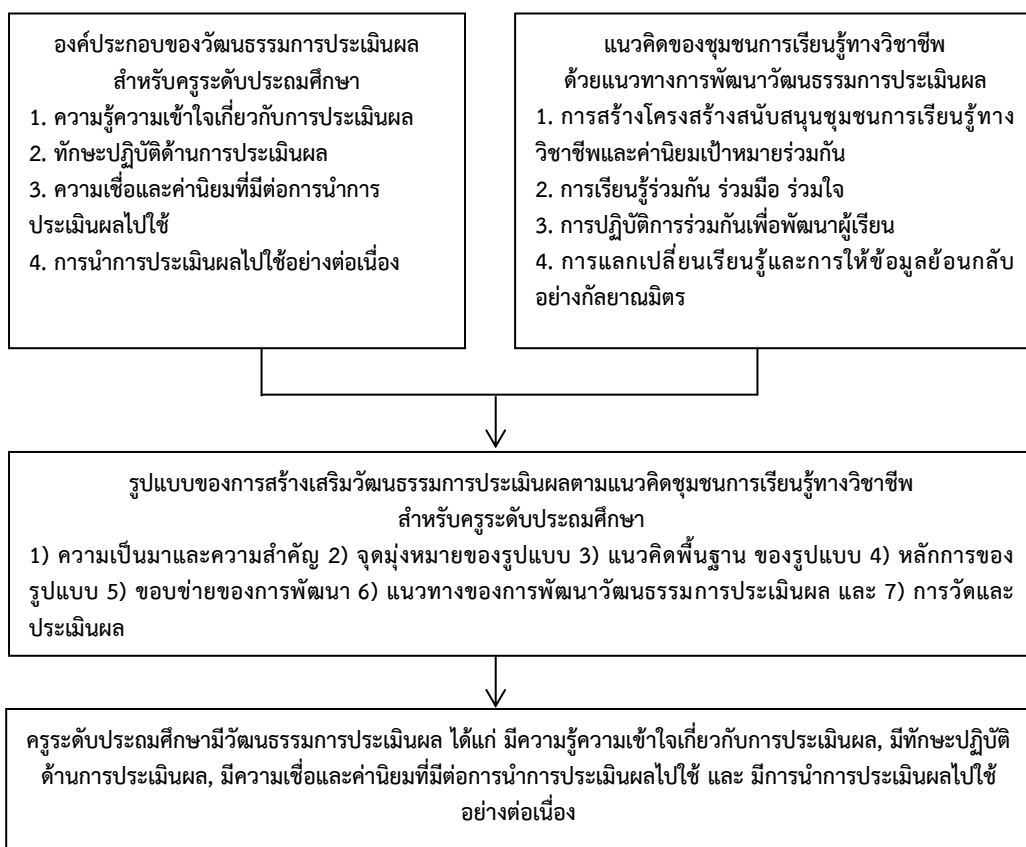


อื่น ๆ เป็นส่วนที่สามารถเพิ่มเติมได้ตามเห็นสมควร (ทิตินา แคมมณี, 2558) ดังนั้น การพัฒนารูปแบบครั้งนี้ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมินผล และการนำแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ จึงส่งผลให้การประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผลทั้ง 4 องค์ประกอบ สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มทดลองมีวัฒนธรรมการประเมินผลหลังการใช้รูปแบบด้านความรู้ด้านความเชื่อและค่านิยม และด้านการนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ว่าเป็นรูปแบบที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และนอกจากนี้แผนการจัดกิจกรรมตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ใช้แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนา อาทิ Phillip, J. B. ได้ศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีการเรียนรู้ที่ยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาแสดงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยมีความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันและของพวกเข ผลสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน มีการสร้างภาวะความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกัน (Phillip, J. B., 2009) นอกจากนี้ Carpenter, D. ได้ศึกษาผลกระทบจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู พบว่า มีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ครูค้นพบการปฏิบัติที่ดีและไม่ดี เห็นความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ มีความร่วมมือที่ดีและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูได้รับคำแนะนำที่ดี จะเห็นได้ว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบของรูปแบบ จึงเป็นผลทำให้ครูมีวัฒนธรรมการประเมินผลในทุกด้าน (Carpenter, D., 2012)

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบของการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษา มีดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบของการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมิณผล ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา

ดังนั้น การสร้างเสริมให้ครูระดับประถมศึกษา มีวัฒนธรรมการประเมิณผล มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการประเมิณผล ประกอบด้วย

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิณผล 10 ตัวบ่งชี้
2. ทักษะปฏิบัติด้านการประเมิณผล 10 ตัวบ่งชี้
3. ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อการนำการประเมิณผลไปใช้ 20 ตัวบ่งชี้
4. การนำการประเมิณผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง 20 ตัวบ่งชี้

โดยใช้แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมการประเมิณผล ประกอบด้วย

1. การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน
2. การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ



3. การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร

โดยรูปแบบของการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นมาและความสำคัญ
2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบ
3. แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ
4. หลักการของรูปแบบ
5. ขอบข่ายของการพัฒนา
6. แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผล
- 7 การวัดและประเมินผล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการมีวัฒนธรรมการประเมินผลของครูระดับประถมศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจด้านการประเมินผล 2) ทักษะปฏิบัติด้านการประเมินผล 3) ความเชื่อและค่านิยม และ 4) นำการประเมินผลไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐาน ของรูปแบบ 4) หลักการของรูปแบบ 5) ขอบข่ายของการพัฒนา 6) แนวทางของการพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผล และ 7) การวัดและประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่ 1) การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพและค่านิยมเป้าหมายร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกัน 3) การปฏิบัติการร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาควรนำรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับประถมศึกษานี้ไปใช้เพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินผล และควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพของรูปแบบการสร้างเสริมวัฒนธรรมการประเมินผลตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในระดับต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

ทิศนา ขัมมณี. (2558). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ปิยพร ชุมจันทร์. (2558). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. ใน *ดัชนีพนธ์ศึกษาศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินทาง
การศึกษา*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21* มูนินิสตรี้ - สฤดว้งค์.
กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์พรีนต้ง.
- วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2549). การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนของครู: การ
ฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและการคิดสะท้อนอภิมาน. ใน
ดัชนีพนธ์ครุศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2556). *บันทึกกระบวนการ
CADL MSU I: กระบวนทัศน์ กระบวนการ และประสบการณ์การขับเคลื่อนทักษะ
อนาคตในบริบทไทย*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558
(IMD 2015)*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ
สถานศึกษา*. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2562 จาก <http://www.sesa20.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรม
องค์กร*. เรียกใช้เมื่อ 16 ธันวาคม 2562 จาก <http://skm.sskedarea.net/plan/obce>.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรม
คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
“ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำราญ กำจัดภัย. (2560). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูในการเตรียมฝึกปฏิบัติการ
สอน โดยใช้การเสริมสร้างพลังและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก*. ใน *รายงานการวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.



- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2556). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถกร ชัยมูล. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Binkley, M. (2013). Draft White Paper 1: Defining 21st Century Skills. Assessment and Teaching of 21st Century Skills (ATCS). Retrieved July 12, 2018, from <http://atc21s.org/wpcontent/uploads/2011/11/1-Defining-21st-Century-Skills.pdf>
- Carpenter, D. (2012). Professional Learning Communities' Impact on Science Teacher Classroom Practice in a Midwestern Urban School District. Dissertations. Lincoln, USA: University of Nebraska - Lincoln.
- Ferguson, L. (2003). Developing an evaluative culture. Retrieved March 2, 2018, from http://www.evaluation/canada/distribution220030917_ferguson_linda.pdf
- Phillip, J. B. (2009). The five dimensions of professional learning communities In Improving exemplary Texas elementary schools. In Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of Education. University of north Texas.
- Sanders, J. R. (2002). A vision for Evaluation. American Journal of Evaluation, 22(5), 363-366.
- The United States General Accounting Office: GAO. (2003). An evaluation culture and collaborative partnerships help build agency capacity. Retrieved May 1, 2018, from <http://www.gao.gov/cgi-bin/getrpt?GAO-03-454>
- Trochim, W. M. K. (2002). An evaluative culture. Retrieved May 1, 2018, from <http://www.socialresearchmethods.Net/kb/evalcult.htm>
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (2006). Raising the wave of culture. Understanding cultural diversity in business. London: Nicholas Berate.