

## Development of Empowerment Evaluation Checklist for Developing Teachers' and Students' Evaluation Skills\*

Sompong Panhoon

### ABSTRACT

*The purposes of this research were three folds: (i) to develop empowerment evaluation checklist (EEC) which its components and checkpoints were reflected from multi-case studies (ii) to test the quality of EEC and teachers' developed checklists; and (iii) to study the effects of the application of EEC on both teachers' evaluation concepts and evaluation skills, and students' evaluation skills. The sample consisted of two groups, the first group was the six teachers from two lower secondary schools- three for each. The second group was the 130 lower secondary school students which these teachers selected to develop their evaluation skills through checklists. The research instruments consisted of six checklists. Three for the teachers, and the rest for the students, respectively. All instruments were validated for inter-rater reliability, and content validity. The data collection methods were observation, self-evaluation, and work sample assessment. The Kendall's coefficient of concordance and Spearman rank correlation coefficient methods were used on the data verification process. Data analysis was divided into two parts, firstly the instrumental analysis, and the second part was analyzed the effects of the application of EEC on teachers' and students' variables. All data were analyzed by frequency, percentage, and analytical description method.*

*The research results indicated the EEC consisted 2 aspects: (i) the concept of empowerment evaluation and (ii) the practice of empowerment evaluation approach. The content of EEC were 38 checkpoints and 190 items. The test on content validity of the checklist was high, respectively (IOC index  $\geq 0.80$ ). Moreover, the test on inter-rater reliability between 5 evaluators through computation of index under Kendall's method has indicated that the coefficient of concordance was high ( $W = 0.67$ ,  $\chi^2 = 29.95$ ,  $df = 9$ ,  $\alpha = .05$ , respectively). The application of EEC was helped all teachers gained their evaluation concepts and evaluation skills reached the research requirement (scores  $\geq 80\%$ ). Moreover their students were improved their evaluation skills reached the research requirement respectively, too. (the numbers of skilled students  $\geq 80\%$ ).*

**Key words:** Key evaluation checklist; Empowerment evaluation; Evaluation skills

\* Doctoral dissertation of Department of Educational Research and Psychology, Chulalongkorn University under the advice of Assoc. Prof. Suwimon Wongwanich, Ph.D. and Assoc. Prof. Siridej Sujiva, Ph.D.

# การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน\*

สมพงษ์ ปันหุ่น

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ตรวจสอบคุณภาพและผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนจำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ระดับชั้นละ 1 คน รวม 6 คน และกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 130 คน การดำเนินการวิจัยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับนักวิจัยเพื่อพัฒนาแบบตรวจสอบรายการ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และการประเมินผลงาน มีการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลายวิธีด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance:  $W$ ) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบอันดับที่ของสเปียร์แมน (Spearman rank-order correlation coefficient:  $\rho$ ) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่และร้อยละ และนำเสนอด้วยการบรรยายประกอบโปรแกรมไฟล์พัฒนาการของครูและนักเรียน

ผลการวิจัยพบว่าแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มี 2 องค์ประกอบ คือ มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และการปฏิบัติงานด้านการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีจุดตรวจสอบรวมทั้งหมด 38 จุด แต่ละจุดตรวจสอบมี 5 ข้อรายการ รวมทั้งหมด 190 ข้อรายการ แบบตรวจสอบรายการมีความตรงเชิงเนื้อหา ( $IOC \geq 0.80-1.00$ ) จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ ( $W=0.67$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) ผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจพบว่าครูมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น และนักเรียนมีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

\* อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ปีการศึกษา 2548

## ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

ครูเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ (Goh, & Fraser, 2000) ครูมีบทบาทในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนานักเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันยังส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีการพัฒนาตนเองด้วย การพัฒนาครูให้มีทักษะการประเมิน ช่วยให้ครูมีความพร้อมในการเผชิญกับภารกิจดังกล่าว และส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของวิชาชีพครู และพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ แต่ผลการศึกษาของ สุวิมล ว่องวาณิช (2543) และ Cousins, Donohue and Bloom (1996) พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาทักษะทางการประเมิน เพื่อให้สามารถประเมินงานได้ด้วยตนเองอย่างมั่นใจ

การพัฒนาทักษะการประเมินของบุคคลมีหลายแนวคิด แนวคิดแรก คือการสร้างหรือพัฒนาความสามารถทางประเมิน (evaluation capacity building) โดยเสนอการพัฒนาความสามารถทางการประเมินใน 3 ลักษณะ ลักษณะแรก การพัฒนาความสามารถทางการประเมินผ่านกิจกรรมการเรียนรู้การสอน (Woodland & Hina, 2002) ลักษณะที่สอง การพัฒนาความสามารถทางการประเมินผ่านกระบวนการฝึกอบรม (Woodland & Hina, 2002; Gilliam, et al., 2003; Stevenson, et al., 2002; Connally & York, 2002; Duignan, 2003; Scriven, 1999, 1991) ลักษณะสุดท้าย การพัฒนาความสามารถทางการประเมินผ่านกระบวนการให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือเฉพาะเรื่องด้านเทคนิควิธีการประเมิน (Stevenson et al., 2002; Gibbs et al, 2002; Gilliam et al., 2003; USAID Center for Development Information and Evaluation, 2000) แนวคิดที่สอง การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นการประเมินที่เน้นการพัฒนาความสามารถทางการประเมินด้วยตนเองและเน้นความยั่งยืนของผลที่เกิดขึ้น แนวคิดนี้ครอบคลุมการสร้างความสามารถทางการประเมินทั้งด้านกระบวนการ การปฏิบัติ สถานภาพทางอาชีพ และการทำให้การประเมินเป็นกระแสหลักในองค์กร (mainstreaming evaluation) (Fetterman & Eiler, 2001) ตลอดจนมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย

การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Fetterman & Eiler, 2001) มีแนวคิดสำคัญ คือ บุคคลจะเสริมพลังอำนาจตนเอง บุคคลอื่นมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำเท่าที่จำเป็นตามระดับความสามารถของบุคคลที่ต้องการเสริมพลังอำนาจ ผลผลิตของการประเมินเป็นเรื่องของการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร เป็นกระบวนการพัฒนาเป็นงานหรือหน้าที่ของทุกคนเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องตลอดไป และเป็นความสัมพันธ์แบบร่วมมือรวมพลังของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์กรกับผู้รับผิดชอบการประเมิน (Millett, 1996) หลังจากที่นักประเมินถอนตัวออกไปแล้วกลุ่มบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนนั้นสามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเอง (Fetterman & Bowman, 2002; Fetterman, 1996, 2001; Fetterman & Eiler, 2001)

การเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดของการประเมินนี้มีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรมโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติ (workshop) (Linney & Wandersman, 1996; Butterfoss et al., 1996) การให้ฝึกอบรมและการให้ความช่วยเหลือเชิงเทคนิค (Dugan, 1996) การนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการประเมินโครงการของตนเองร่วมกับนักประเมินภายนอก (Schnoes, 2000; Millett, 1996) การประเมินงานตามคู่มือการทำงาน (logbooks) (Mayer, 1996) การสร้างและใช้เครื่องมือประเมินเพื่อประเมินการทำงาน (Smith, 1998) เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมิน (evaluation checklist) ซึ่งเป็นวิธีวิทยาและเครื่องมือประเมินสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของการทำงานในด้านต่างๆ และการประเมิน แนวคิดนี้ครอบคลุมกระบวนการประเมินที่จะบ่งชี้ให้ผู้ประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงแนวปฏิบัติตลอดการประเมิน (Scriven, 1991)

แบบตรวจสอบรายการประเมิน (evaluation checklist) เป็นรายการขององค์ประกอบคุณสมบัติ ลักษณะ เกณฑ์ งานหรือมิติที่แยกพิจารณาเป็นจุดๆ เพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินการได้อย่างแน่นอนและมั่นใจ (Scriven, 2000, 2005) นับว่าเป็นวิธีวิทยาและเครื่องมือประเมินสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของการทำงานในด้านต่างๆ รวมทั้งการเสริมพลังอำนาจบุคคลด้านการประเมิน Scriven (2005) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแบบตรวจสอบรายการประเมินหลัก (key evaluation checklist: KEC) ซึ่งแบ่งจุดตรวจสอบออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ การตรวจสอบเบื้องต้น (foundation) การประเมินส่วนย่อย (subevaluation) และการสรุปผล (conclusion) ซึ่งประกอบด้วยรายการสำหรับการตรวจสอบ 15 รายการ รายการเหล่านี้ครอบคลุมกระบวนการประเมินที่จะบ่งชี้ให้ผู้ประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงแนวปฏิบัติตลอดการประเมิน

การนำการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ควรมีการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินสำหรับนักประเมินหรือบุคคลที่ต้องการใช้ ได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการตรวจสอบวิธีการนำการประเมินนี้ไปใช้ในด้านความถูกต้องเหมาะสม และมีประเด็นใดบ้างที่จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทการนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แบบตรวจสอบรายการประเมินที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ ครูได้นำไปใช้ในการประเมินตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และถ่ายทอดความรู้ความสามารถด้านการประเมินไปยังกลุ่มเพื่อนครูหรือนักเรียน จึงทำให้มีการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองทั้งของครูและนักเรียนที่หลากหลาย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการสำหรับการเสริมพลังอำนาจครูด้านการประเมิน (empowerment evaluation checklist: EEC) และนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริม

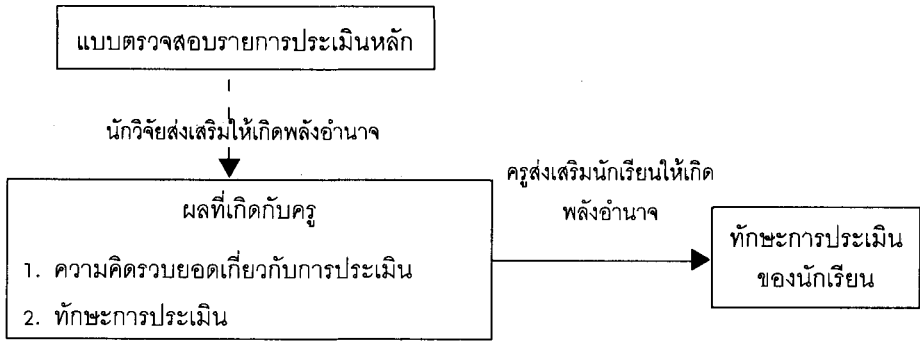
พลังอำนาจครูด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมิน โดยมีประโยชน์ใน 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ได้เครื่องมือประเมินสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาครูและนักเรียน ระดับที่ 2 ครูเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมิน และเกิดทักษะการประเมิน และระดับที่ 3 นักเรียนเกิดทักษะการประเมิน ส่งผลทำให้ครูและนักเรียนมีการนำทักษะการประเมินไปใช้ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การกำหนดตนเองได้อย่างอิสระต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างแบบตรวจสอบรายการสำหรับเสริมพลังอำนาจครูด้านการประเมิน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบและกำหนดข้อรายการที่สะท้อนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจากทฤษฎีการศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการประเมินที่นักวิจัยและครูพัฒนาขึ้น และ 3) เพื่อตรวจสอบผลการใช้ที่เกิดกับครูและนักเรียน ได้แก่ ทักษะการประเมินและความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินของครู

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียนในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมิน การสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมิน และการนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ในบริบทต่าง ๆ ตัวแปรที่นำมาศึกษาในงานวิจัยดังกล่าวนี้ ประกอบด้วยทักษะการประเมิน (evaluation skills) และความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมิน (evaluation concepts) ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังปรากฏในแผนภาพที่ 1 ซึ่งแสดงถึงแนวคิดของแบบตรวจสอบรายการประเมินหลัก (key evaluation checklist: KEC) ที่ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้านการประเมินด้วยการพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมิน ผลจากการเสริมพลังอำนาจครู คือ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมิน (evaluation concepts) และทักษะการประเมิน (evaluation skills) จะส่งผลต่อทักษะการประเมินของนักเรียน



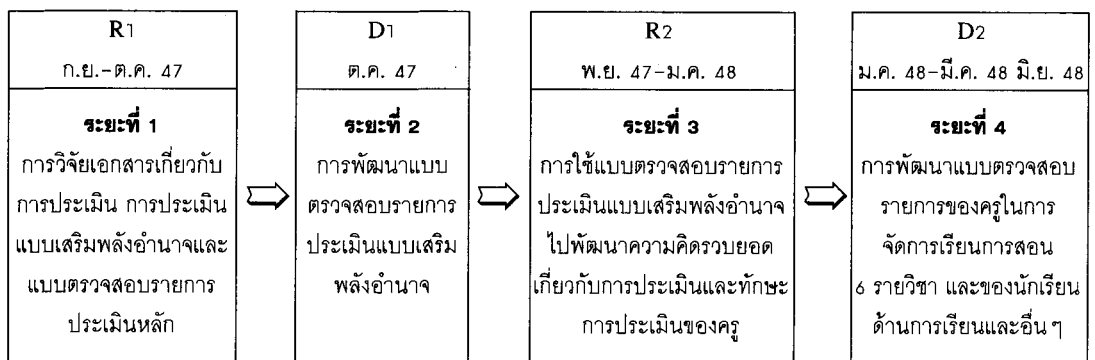
แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา ออกแบบการศึกษาแบบพหุกรณี (multi-site case study) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเส้นฐาน (base-line data) ของครูและนักเรียนก่อนและหลังการใช้แบบตรวจสอบรายการด้วยวิธีการสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และการประเมินผลงาน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลโดยการหาสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance:  $W$ ) ค่าอันดับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับที่ของสเปียร์แมน (Spearman rank-order correlation coefficient:  $\rho$ ) และวิธีการเปรียบเทียบข้ามกลุ่ม (cross-case comparison) (Audet & d'Amboise, 2001)

### แบบแผนการวิจัย

การพัฒนาแบบแบบตรวจสอบรายการประเมินเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (research and development) ซึ่งมีกระบวนการวิจัยและพัฒนาปรากฏตามแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

ในระยะแรก ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และแบบตรวจสอบรายการหลัก ดังที่ปรากฏตามแผนภาพที่ 2 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมพลังอำนาจครูด้านการประเมินในระยะที่สอง โดยในระยะที่สองนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจากกรอบแนวคิดและทฤษฎี หลังจากนั้นมีการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินและนำไปทดลองใช้จริงกับครู ในระยะที่สาม ผู้วิจัยได้นำแบบตรวจสอบรายการไปเสริมพลังอำนาจครูด้วยการสร้างและใช้แบบตรวจสอบรายการ และในระยะสุดท้าย ครูใช้แบบตรวจสอบรายการของตนเองในการประเมินจุดอ่อนของตนเองในการจัดการเรียนการสอนและนำแบบตรวจสอบรายการที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นไปเสริมพลังอำนาจนักเรียนด้านทักษะการประเมิน การวิจัยและพัฒนาในแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันประมาณ 2 เดือน

ในส่วนของ การวิจัยและพัฒนาในระยะที่ 3 (R3) ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental design) ใช้รูปแบบการทดสอบก่อนหลังไม่มีกลุ่มควบคุม (pre-post experimental design) ดังนี้

โรงเรียนที่หนึ่ง	$O_1$	$X_1$	$O_2$	$X_2$	$O_3$
โรงเรียนที่สอง	$O_1$	$X_1$	$O_2$	$X_2$	$O_3$

### แผนภาพที่ 3 แบบแผนการทดลอง

แบบแผนการวิจัยในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทั้งสองโรงที่ปรากฏตามแผนภาพที่ 3 ใช้แบบแผนการวิจัยเดียวกัน โดยการมีการประเมินความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินของครูและนักเรียนก่อนการให้สิ่งทดลอง ( $O_1$ ) ด้วยการสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเองและการประเมินผลงาน จากนั้นทำการประเมินครั้งที่สองและสาม ( $O_2, O_3$ ) ด้วยวิธีการและเครื่องมือเดียวกันหลังจากการให้สิ่งทดลองครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ( $X_1$  และ  $X_2$ ) โดยสิ่งทดลองที่ครูและนักเรียนในแต่ละโรงเรียนได้รับจะเป็นสิ่งทดลองเดียวกันทั้งสองช่วง ได้แก่ กระบวนการเสริมพลังอำนาจด้านการประเมินที่ใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือ

**กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย** แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) ที่มีความแตกต่างกันด้าน

- 1) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับครูในโรงเรียน
- 2) ภูมิหลังของโรงเรียน ได้แก่ สังกัด ขนาด

และประสบการณ์ของครูในโรงเรียน จำนวนโรงเรียนละ 3 คน รวมครู 6 คน โดยครูที่เลือกมาสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความแตกต่างกันด้านตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์และพื้นฐานความรู้ทางการวัดและประเมินผล และรายวิชาที่เลือกมาใช้ในการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการกลุ่มที่สองเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 130 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** มีทั้งหมด จำนวน 6 ฉบับ โดยแบ่งเป็นเครื่องมือวัดผลที่เกิดขึ้นกับครู และนักเรียนกลุ่มละ 3 ฉบับ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินตนเอง และแบบประเมินผลงาน เครื่องมือทุกฉบับเป็นแบบตรวจสอบรายการที่ให้คะแนนแบบรูบิกส์ มีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา ( $IOC \geq 0.80$ ) และความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินสูงทุกฉบับ (0.80–0.92)

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ช่วง คือ เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน (base-line data) เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านทักษะการประเมินของครูและนักเรียน ความคิดรวบยอด เกี่ยวกับการประเมินของครูก่อนการวิจัย ข้อมูลความก้าวหน้าระหว่างดำเนินการวิจัย และข้อมูลผลสรุปที่เกิดขึ้นหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย โดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และการประเมินผลงาน ผู้ประเมินประกอบด้วย ครู นักเรียน และนักวิจัย

**การวิเคราะห์ข้อมูล** แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินด้วยการคำนวณค่าดัชนี IOC และดัชนีความสอดคล้องตามวิธีการของ Scott และ Kendall ตามลำดับ ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลที่เกิดจากการนำแบบตรวจสอบรายการสำหรับเสริมพลังอำนาจครูด้านการประเมินไปใช้กับครู มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมด้วยวิธีที่หลากหลายด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (W) และสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบอันดับที่ของสเปียร์แมน (p) จากนั้นจึงวิเคราะห์ผลที่เกิดกับครูและผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองส่วนใช้การบรรยาย ค่าร้อยละและคำนวณพัฒนาการด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินของครูด้วยวิธีการสัมพัทธ์ของ Kanjanawasee (1989)

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

การสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ผู้วิจัย กำหนดองค์ประกอบและข้อรายการจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงตรวจสอบ



ความเหมาะสมกับบริบทและกลุ่มเป้าหมายของการใช้ โดยการนำแบบตรวจสอบรายการไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการกลุ่มครู แบบตรวจสอบรายการที่สร้างขึ้นมีลักษณะและคุณภาพดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ลักษณะของแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

มิติ	แบบตรวจสอบรายการ	
	1. มโนทัศน์เกี่ยวกับ EE	2. การปฏิบัติด้าน EE
รูปแบบ	รูปแบบตรวจสอบจุดย่อยให้คะแนนแบบรูบริกส์	
จำนวนจุดตรวจสอบ	6 จุดตรวจสอบหลัก (รวมทั้งจุดตรวจสอบย่อยทั้งหมด 12 จุด)	4 จุดตรวจสอบหลัก (รวมทั้งจุดตรวจสอบย่อยทั้งหมด 26 จุด)
จุดตรวจสอบ	ความหมาย แนวคิดและหลักการ บทบาท ผู้เกี่ยวข้อง กระบวนการประเมิน ผลลัพธ์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ	การเตรียมความพร้อมครู การให้ความรู้และการฝึกทักษะครู การอำนวยความสะดวก และการตรวจสอบผลที่เกิดกับครู
จำนวนข้อ	จุดตรวจสอบละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 60 ข้อ	จุดตรวจสอบละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 130 ข้อ
เกณฑ์การให้คะแนน	กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน 3 ระดับ ได้แก่ ดี (2) พอใช้ (1) และควรปรับปรุง (0)	
เกณฑ์การตัดสิน	ได้คะแนนรวมตั้งแต่ 80% ขึ้นไป (16 คะแนนขึ้นไป)	

จากตารางที่ 1 แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มี 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มีจุดตรวจสอบ 6 จุด ได้แก่ 1) ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 2) แนวคิดและหลักการของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 3) บทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 4) กระบวนการประเมินของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 5) ผลลัพธ์ของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และ 6) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

องค์ประกอบที่สอง การปฏิบัติด้านการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มีจุดตรวจสอบหลัก 4 จุด ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมครูผู้รับการเสริมพลังอำนาจ 2) การให้ความรู้และฝึกทักษะการประเมิน 3) การอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมสนับสนุนครู 4) การตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้รับการเสริมพลังอำนาจ

แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ แต่ละจุดตรวจสอบมีข้อรายการจำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 190 ข้อ รูปแบบของแบบตรวจสอบรายการใช้รูปแบบการตรวจสอบจุดย่อยที่ให้คะแนน

แบบรูบริกส์ (scoring rubrics) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละจุดตรวจสอบเป็น 3 ระดับ คือ ดี พอใช้ และควรปรับปรุง เกณฑ์การให้คะแนนโดยรวมทั้งฉบับ คือ ได้ระดับดีในจุดตรวจสอบหลัก ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

## 2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการประเมินที่นักวิจัยและครูพัฒนาขึ้น

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจตามที่ปรากฏในตารางที่ 2 พบว่า แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมีความครอบคลุมโครงสร้างของเนื้อหาในทุกจุดตรวจสอบ มีความเหมาะสมด้านปริมาณข้อรายการ ภาษาที่ใช้ เกณฑ์การให้คะแนน การแปลความหมายคุณภาพ รูปแบบของแบบตรวจสอบรายการประเมิน และมีความตรงเชิงเนื้อหา (ข้อรายการมีค่าดัชนี IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00) มีความเที่ยงระหว่างผู้ประเมิน (inter-rater reliability) ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างน่าเชื่อถือ (สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance: W) มีค่าเท่ากับ 0.67 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

ตารางที่ 2 คุณภาพของแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบ
ลักษณะของ EEC	ครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหา ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน ปริมาณข้อรายการ เกณฑ์ และรูปแบบมีความเหมาะสม
ความตรงเชิงเนื้อหา	ข้อรายการมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00
ผลการนำไปใช้กับครู (เฉพาะตอนที่ 2)	1. จำนวนครูมีทักษะการประเมินในแต่ละข้อรายการ อยู่ระหว่าง 50-100% 2. ครูแต่ละคนมีพฤติกรรมด้านทักษะการประเมินอยู่ระหว่าง 87.27-100%
ความเที่ยงระหว่างผู้ประเมิน	ระดับปานกลางค่อนข้างสูง ( $W=0.67 \alpha .05$ )

## 3. ผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่เกิดกับครูและนักเรียน

### 3.1 ผลที่เกิดกับครู

ผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่เกิดกับครูในส่วนของความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินมีรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลที่เกิดกับครู พัฒนาการของครูตามตัวแปรที่ศึกษา และผลการพัฒนาทักษะการประเมินของนักเรียนอันเนื่องมาจากครู

	ประสพ- การณืครู	รายวิชา ที่สอน	ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมิน			ทักษะการประเมิน			ร้อยละของจำนวน น.ร. ที่เกิดทักษะการประเมิน
			คะแนน	พัฒนาการ 1	พัฒนาการ 2	คะแนน	พัฒนาการ 1	พัฒนาการ 2	
<b>จ.จ. 1</b>									
ครู A	ต่ำ	ภาษาไทย	86.49	47.62	54.56	88.60	46.76	60.62	85.32
ครู B	ต่ำ	คณิตศาสตร์	89.19	52.17	63.64	87.72	46.06	65.85	87.76
ครู C	สูง	ภาษาอังกฤษ	94.60	54.99	77.81	94.73	47.38	79.97	80.95
<b>จ.จ. 2</b>									
ครู ก	ต่ำ	สุขศึกษา	83.79	34.99	53.87	83.33	35.95	53.64	82.66
ครู ข	ต่ำ	ดนตรีพื้นเมือง	89.19	56.52	60.01	91.23	45.32	71.43	87.50
ครู ค	สูง	วิทยาศาสตร์	97.29	53.84	83.29	95.61	56.88	77.24	88.61

จากตารางที่ 3 ครูจากโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน มีระดับความสัมพันธ์กับผู้วิจัยแตกต่างกัน สอนในรายวิชาและระดับชั้นที่แตกต่างกันสามารถพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมิน และทักษะการประเมินได้ประสบความสำเร็จเหมือนกัน เมื่อพิจารณาตัวแปรภูมิหลังของโรงเรียนพบว่า ครูที่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ทางการประเมินสูง (ครู ค และ ครู C) มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และพัฒนาการของตัวแปรทั้งสองสูงกว่าครูที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ทางการประเมินต่ำ

ครูที่สอนในรายวิชาที่แตกต่างกันมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมิน และพัฒนาการของตัวแปรทั้งสองมีความแตกต่างกันด้วย โดยครูที่สอนในรายวิชา วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และดนตรีพื้นเมืองมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมิน รวมทั้งพัฒนาการของทั้งสองตัวแปรนี้สูงกว่าครูที่สอนรายวิชา ภาษาไทยและสุขศึกษา ยกเว้นครูที่สอนวิชาภาษาไทยที่มีทักษะการประเมินสูงกว่าครูที่สอนวิชา คณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่หนึ่ง ในส่วนผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนครูที่สอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ดนตรีพื้นเมือง คณิตศาสตร์ และภาษาไทยพัฒนานักเรียนให้เกิดทักษะการประเมินได้สูงกว่าในรายวิชา ภาษาอังกฤษและสุขศึกษา

สำหรับครูที่มีพัฒนาการความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินสูง ทั้งสองช่วงในโรงเรียนที่สอง (ครู ค และครู ข) สามารถช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะการประเมินได้ ตามเกณฑ์มีจำนวนมากกว่าครูที่มีพัฒนาการของตัวแปรทั้งสองตัวต่ำ (ครู ก) อย่างไรก็ตามในส่วน ของโรงเรียนที่หนึ่งพบว่า ครูที่มีพัฒนาการของตัวแปรทั้งสองสูงกว่าครูคนอื่น ๆ (ครู C) สามารถ พัฒนานักเรียนให้เกิดทักษะการประเมินตามเกณฑ์ได้จำนวนน้อยกว่าครูที่มีพัฒนาการของทั้งสอง ตัวแปรต่ำกว่า (ครู B และ ครู A)

ด้านผลงานของครู ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการในรายวิชาต่างๆ ที่ครูพัฒนาขึ้นมีลักษณะ และคุณภาพปรากฏในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ลักษณะและคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการของครู

มิติ	จ.ร. 1	จ.ร. 2
เนื้อหา	รายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ	รายวิชาสุศึกษา ดนตรีพื้นเมือง วิทยาศาสตร์
รูปแบบ	รูบริกส์	รูบริกส์, มาตราประมาณค่า
จำนวนจุดตรวจสอบ	4-7	4-7
จำนวนรายการตรวจสอบ	20-35	20-35
จุดมุ่งหมายการนำไปใช้	ตรวจสอบความเหมาะสมการจัดการเรียนการสอน	
กลุ่มเป้าหมายการใช้	ครูผู้สอน	
เกณฑ์การให้คะแนน	3 ระดับ ดี (2) พอใช้ (1) ควรปรับปรุง (0)	
ขั้นตอนการสร้าง	12 ขั้นตอนตามแนวคิด Stufflebeam (2000)	
เวลาที่ใช้ในการสร้าง	41-43 วัน	40-45 วัน
วิธีตรวจสอบคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบตามกรอบของ Bichelmeyer (2003) และ Scriven (2000)	
คุณภาพ	ผ่านเกณฑ์ด้านความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อรายการ เกณฑ์และรูปแบบทั้ง 6 ฉบับ	

จากตารางที่ 4 มิติต่างๆ ของแบบตรวจสอบรายการของครูในรายวิชาต่างๆ มีความหลากหลาย ทั้งในด้านรูปแบบ จุดตรวจสอบ จำนวนข้อรายการ กลุ่มเป้าหมายการใช้ ระยะเวลาที่ใช้ในการสร้าง และปัญหาที่เกิดขึ้น แบบตรวจสอบรายการของครูทุกฉบับมีการตรวจสอบคุณภาพทั้งในระหว่างการสร้างและหลังจากสร้างเสร็จ โดยดำเนินการทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผลการวิเคราะห์คุณภาพทั้งสองส่วนพบว่า แบบตรวจสอบรายการที่ครูพัฒนาขึ้นทุกฉบับมีคุณภาพดีและสามารถนำไปใช้ในการประเมินการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้จริง

ในส่วนของผลการประเมินการตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบของครูได้ผลตรงตามสภาพจริงทำให้ครูรู้จุดอ่อนของตัวเองและแนวทางการพัฒนาจุดอ่อนของตัวเอง ด้านการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ และนำข้อมูลจากการประเมินตนเองไปกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจน

### 3.2 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนการเข้าร่วมการวิจัยมีทักษะการประเมินในแต่ละห้องเรียน มีจำนวนน้อยและใกล้เคียงกัน หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบ

เสริมพลังอำนาจ นักเรียนจำนวนมากกว่าร้อยละ 80 มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์ ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนนี้แสดงในตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ทักษะการประเมินของนักเรียน

		จ.น.ร.ที่มีทักษะการประเมิน			จำนวนนักเรียนที่เพิ่มจากฐาน	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	(2)-(1)	(3)-(2)
<b>ร.ร. 1</b>	ม.1	26.83	46.67	85.32	19.84	38.65
	ม.2	34.45	64.42	87.76	29.97	23.35
	ม.3	28.68	56.07	80.95	27.38	24.89
<b>ร.ร. 2</b>	ม.1	21.39	44.01	82.66	22.62	38.65
	ม.2	28.87	59.75	87.50	30.88	27.75
	ม.3	17.34	50.67	88.61	33.33	37.94
<b>เฉลี่ย</b>		<b>26.26</b>	<b>53.60</b>	<b>85.47</b>	<b>27.34</b>	<b>31.87</b>

จากตารางที่ 5 ผลการประเมินครั้งแรกพบว่าจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์ อยู่ระหว่างร้อยละ 17.34-34.45 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนที่หนึ่ง มีจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์สูงสุด และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนที่หนึ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด

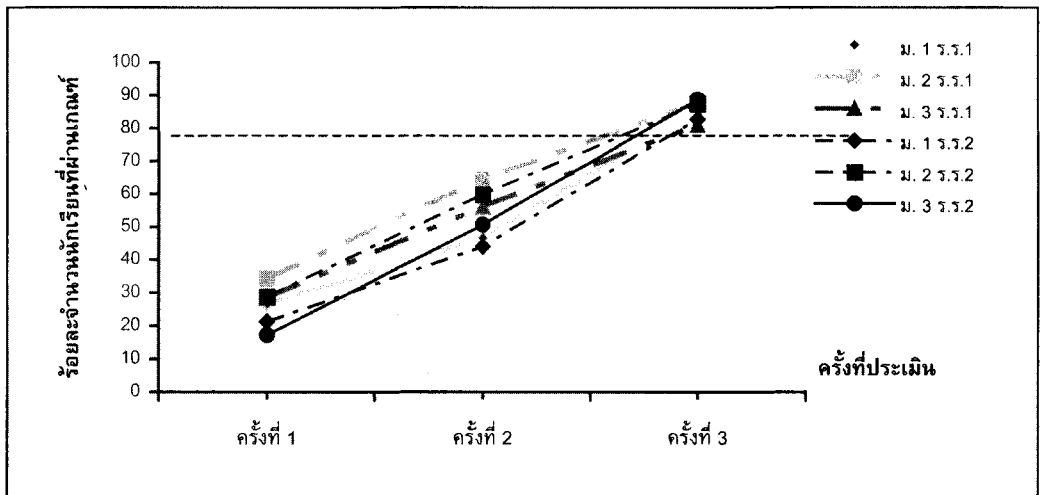
ผลการประเมินครั้งที่สอง นักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์ในแต่ละห้องเรียนมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยมีจำนวนอยู่ระหว่างร้อยละ 46.67-64.42 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนที่หนึ่งยังคงมีจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินมากที่สุดโดยที่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนที่สองมีจำนวนน้อยที่สุด

สำหรับผลการประเมินครั้งสุดท้าย จำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์มีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน โดยมีจำนวนอยู่ระหว่างร้อยละ 80.95-88.61 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนที่สอง มีจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์มากที่สุด นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนที่หนึ่ง มีจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์น้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงของการวิจัย พบว่า ในช่วงแรก มีจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ 19.84-33.33 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนที่สองมีจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์เพิ่มขึ้นมากที่สุด และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนที่หนึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

ในช่วงที่สอง จำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์โดยภาพรวมมีจำนวนเพิ่มขึ้นมากกว่าในช่วงแรก โดยมีปริมาณการเพิ่มอยู่ระหว่างร้อยละ 23.35–38.65 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของทั้งสองโรงเรียน มีจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินตามเกณฑ์เพิ่มมากที่สุด ในปริมาณที่เท่ากัน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนที่หนึ่งมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นน้อยที่สุด

จากแผนภาพที่ 4 ก่อนการเข้าร่วมการวิจัย นักเรียนทุกห้องเรียนมีจำนวนนักเรียนที่มีทักษะการประเมินอยู่ในระดับต่ำ ในระหว่างการเข้าร่วมการวิจัยนักเรียนแต่ละห้องเรียนได้พัฒนาตนเองจนเกิดทักษะการประเมินมีจำนวนเพิ่มขึ้นประมาณครึ่งหนึ่งของนักเรียนทั้งหมดที่เข้าร่วมการวิจัย เมื่อการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการของนักเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้วผลการประเมินสรุปได้ว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละห้องเรียน มีการพัฒนาทักษะการประเมินของตนเองในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสามารถพัฒนาทักษะการประเมินของตนเองได้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับครู



แผนภาพที่ 4 ทักษะการประเมินของนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา

ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการของนักเรียนที่สะท้อนจากลักษณะและคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการประเมินตามที่ปรากฏในตารางที่ 6 พบว่า หลังจากการวิเคราะห์ข้อรายการร่วมกัน ในระหว่างการสร้างโดยครูและนักเรียน นักเรียนได้ค้นพบจุดอ่อนของตนเองเกี่ยวกับทักษะการประเมิน และได้ปรับปรุงพัฒนาจุดอ่อนดังกล่าว นักเรียนส่วนใหญ่สามารถปรับปรุงแบบตรวจสอบรายการประเมินของตนเองได้มีคุณภาพดีและนำไปปฏิบัติได้จริง

## ตารางที่ 6 ลักษณะและคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการของนักเรียน

มิติ	จ.ร.1	จ.ร. 2
เนื้อหา	การเรียนรู้และด้านอื่น ๆ	การเรียนรู้และด้านอื่น ๆ
รูปแบบ	รูปริกส์, มาตรฐานประมาณค่า	รูปริกส์, มาตรฐานประมาณค่า
จุดมุ่งหมายการใช้	ตรวจสอบตนเองด้านการเรียนรู้และด้านอื่น ๆ	
กลุ่มเป้าหมายการใช้	นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและบุคคลทั่วไป	
จำนวนจุดตรวจสอบ	ข้อรายการย่อย ๆ - 7 จุด	ข้อรายการย่อย ๆ - 5 จุด
จำนวนข้อรายการ	10-30 ข้อ	10-35 ข้อ
เกณฑ์การให้คะแนน	3 ระดับ ดี (2) พอใช้ (1) ควรปรับปรุง (0) และ $\geq 80\%$	
กระบวนการสร้าง	สร้างร่วมกันกับกลุ่มเพื่อนโดยครูให้ความช่วยเหลือ	
เวลาที่ใช้ในการสร้าง	5-8 วัน	5-10 วัน
วิธีตรวจสอบคุณภาพ	วิเคราะห์คุณภาพร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน	
คุณภาพ	ข้อรายการผ่านเกณฑ์ด้านความครอบคลุมสิ่งที่มุ่งตรวจสอบ ชัดเจนและมุ่งตรวจสอบตามจุดมุ่งหมาย	

## สรุปและอภิปรายผล

### 1. ความสำเร็จของการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สร้างขึ้นมานางานวิจัยนี้มี 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการตรวจสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน และส่วนที่สอง เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติทางการประเมิน ผลการใช้พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากทั้งสองโรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาตัวแปรทั้งสอง โดยสามารถพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการประเมินและความสามารถในการปฏิบัติด้านการประเมินได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นช่วยพัฒนาครูด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมินและความสามารถในการปฏิบัติด้านการประเมินได้ประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินของครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ อาจมีผลบางส่วนที่เกิดจากเหตุการณ์ห้อง (history) ในระหว่างการดำเนินการวิจัย ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมินโรงเรียนในฝัน นอกจากนี้ ผลการประเมินผลที่เกิดกับครูด้วยเครื่องมือที่เตรียมไว้ในครั้งที่ 1 เป็นหลักฐานที่แสดงว่าความสำเร็จของครูในการวิจัยนี้บางส่วนมีผลมาจากความรู้ความสามารถของครูที่ได้รับมาจาก

การทำงานอื่น ๆ ด้านการประเมินมาก่อนนอกเหนือจากการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

ถึงแม้ว่าเหตุการณ์พ้องที่เกิดขึ้นในระหว่างการวิจัยจะส่งผลกระทบต่อผลที่เกิดขึ้นกับครู แต่การพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินของครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มนับความสามารถด้านการประเมินของครูแต่ละคนจากสภาพที่เป็นอยู่ และการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้ง 3 ครั้ง ยึดกรอบและเกณฑ์เดียวกันตลอดการวิจัย ตลอดจนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผลที่เกิดขึ้นทั้งเชิงปริมาณด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริงและเชิงคุณภาพตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้นจึงทำให้เชื่อได้ว่าความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินของครูที่เกิดขึ้นในการพัฒนาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

## **2. ปัจจัยที่ช่วยให้การใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจประสบความสำเร็จ**

ความสำเร็จของการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินของครูในครั้งนี้ มีปัจจัย 3 ประการ ประการแรก การสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการประเมินและการพัฒนาตนเอง ผลการสร้างให้ครูเกิดความตระหนักในความสำคัญของการประเมินช่วยทำให้ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้ การสร้างความตระหนักของครูในโรงเรียนที่ครูมีระดับความสัมพันธ์กับนักวิจัยในระดับสูงทำได้ง่ายและเกิดผลเร็วกว่าโรงเรียนที่มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักวิจัยในระดับต่ำ ซึ่งการดำเนินงานในโรงเรียนที่สองนี้ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้บริหารอย่างจริงจังและต่อเนื่องจะช่วยให้การสร้าง ความตระหนักของครูประสบความสำเร็จ

ประการที่สอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มตัวอย่างนับเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินประสบความสำเร็จ การดำเนินงานของโรงเรียนที่ครูกับผู้วิจัยมีความสัมพันธ์กันดีสามารถทำได้สะดวกและสังเกตเห็นผลได้เร็ว การดำเนินงานมีความต่อเนื่องมากกว่าโรงเรียนที่มีระดับความสัมพันธ์ของครูกับนักวิจัยต่ำ

ประการสุดท้าย ระดับความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ทางด้านประเมินของครู ครูที่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ด้านการประเมินสูง จะมีระดับของความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินสูงกว่าครูคนอื่น ๆ ทั้งสองระยะของการวิจัย และสามารถพัฒนาความสามารถของครูด้านการประเมินได้เร็วกว่าครูคนอื่น ๆ นอกจากนี้ในส่วนของการพัฒนาทักษะ



การประเมินของนักเรียนของครู ผู้วิจัยได้ให้ความช่วยเหลือครูกลุ่มนี้ค่อนข้างน้อยมากเมื่อเทียบกับครูคนอื่น ๆ การให้ความช่วยเหลือส่วนใหญ่เป็นการยืนยันความมั่นใจของครูมากที่สุด รองลงไปได้แก่การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงแก้ไข นั้นแสดงว่าการนำแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ในการพัฒนาครูที่มีประสบการณ์ทางด้านการประเมินสูงช่วยทำให้การเสริมพลังอำนาจด้านการประเมินโดยใช้แบบตรวจสอบรายการประกอบการทำงานสามารถทำได้ง่ายกว่าและประสบความสำเร็จในระดับสูง

### **3. การกำหนดจุดตรวจสอบและข้อรายการของแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ**

การกำหนดองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจครูด้านการประเมิน ผู้วิจัยกำหนดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำไปใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินในขั้นตอนต่อไป ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้องค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจ ครูด้านการประเมิน จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ มิโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ องค์ประกอบนี้ สามารถจัดแบ่งได้เป็นสองมิติตามธรรมชาติและลักษณะของสิ่งจัดเป็นศาสตร์ชั้นสูง (discipline) คือ มิติแรก เป็นมิติด้านความรู้และมิโนทัศน์ที่เกี่ยวข้อง (conceptual/theoretical dimension) และมิติที่สอง เป็นมิติด้านการปฏิบัติ (practical dimension) ตามแนวคิดของ Scriven (1995) ดังนั้นแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ที่พัฒนาขึ้นมาในครั้งนี้ มีความสำคัญช่วยขยายขอบข่ายแดนของความรู้ในศาสตร์การประเมิน และช่วยพัฒนาศาสตร์ด้านนี้ให้เกิดความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การวัดหรือการประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล จุดตรวจสอบและข้อรายการในการประเมินควรกำหนดมาจากกลุ่มเป้าหมายของการวัดหรือการประเมิน หรือนำกลุ่มเป้าหมายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วยจะช่วยให้การประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ ได้ข้อมูลที่แท้จริง สารสนเทศที่ได้จากการประเมินจึงมีโอกาสนำไปใช้ประโยชน์จริงในระดับสูง ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ต่อไป

### **4. ความยั่งยืนของผลการใช้แบบตรวจสอบรายการ**

การใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินในครั้งนี้ ช่วยให้ผู้รู้จุดอ่อนของตนเองได้อย่างแท้จริง คือครูสามารถประเมินตนเองด้วยการนำแบบตรวจสอบรายการที่ตัวเองพัฒนาขึ้นไปตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบจนสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานของตนเองได้

กระบวนการพัฒนาความสามารถด้านการประเมินของครูในการวิจัยนี้ จัดเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูให้ครูรู้จักตนเอง ช่วยครูให้สามารถมองเห็นจุดอ่อนของตนเองในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบหลักที่ครูต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลา รูปแบบที่ใช้เป็นลักษณะของการฝึกอบรมครู (professional training) แบบพาครูทำหรือลงมือปฏิบัติและมีการให้ความช่วยเหลือ (coaching) อย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนของการพัฒนามีลำดับขั้นตอนชัดเจนและเป็นรูปธรรม การนำแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมาใช้พัฒนาความสามารถด้านการประเมินของครูที่ผู้กระบวนการพัฒนาเข้ากับกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูซึ่งเป็นวิถีชีวิตของครูโดยตรง (Otis-Wilborn et al., 2000) จึงเป็นการช่วยทำให้ครูสามารถทำการประเมินการจัดการเรียนการสอนของตนเองเป็น มีการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ผลการพัฒนาครูด้วยแนวคิดและขั้นตอนดังกล่าวในการวิจัยนี้พบในลักษณะเดียวกับผลการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพและความเข้มแข็งสิ่งแวดล้อมศึกษาของสุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม และคณะ (2548) ที่มีแนวคิดและขั้นตอนการดำเนินงานในลักษณะเดียวกัน และมีจุดมุ่งหมายเพื่อความยั่งยืนของผลที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน

ผลที่เกิดกับนักเรียนเป็นหลักฐานอีกประการหนึ่งที่สะท้อนความยั่งยืนของผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ นักเรียนได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมินและการประเมินตนเองจากครู และซึมซับวิธีการการสะท้อนตนเองและการประเมินตนเองผ่านกระบวนการทำงานร่วมกับครู รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติการประเมินตนเองเพื่อค้นหาจุดอ่อนของตนเองในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้มีนักเรียนบางกลุ่มที่นำแบบตรวจสอบรายการที่ตนเองพัฒนาขึ้นไปใช้ในชีวิตการเรียนของตนเองทั้งการสอบและการสมัครเรียนต่อและสามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จ

## 5. ลักษณะของแบบตรวจสอบรายการที่ช่วยให้ครูรู้จักจุดอ่อนของตนเอง

ผลการนำแบบตรวจสอบรายการของครูไปใช้ประเมินตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ทำให้ครูรู้จักจุดอ่อนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อยของตนเองในครั้งนี้ แบบตรวจสอบรายการประเมินที่ใช้ในการประเมินตนเองนี้ควรมีเนื้อหาสาระเกี่ยวข้องกับงานหรือภาระความรับผิดชอบของครูโดยตรง การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของครูในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นเวลานานทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนสามารถระบุสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือภาระที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกัน การทำงานในภาระหน้าที่เดิมเป็นเวลานาน บางครั้งอาจทำให้ครูมองข้ามจุดอ่อนบางเรื่องบางประเด็นของตนเองไป ดังนั้นแบบตรวจสอบรายการประเมินที่จะช่วยให้ครูรู้จักจุดอ่อนของตนเองได้ครบถ้วนทุกแง่มุมควรเป็นแบบตรวจสอบรายการที่มีการแบ่งจุดตรวจสอบออกเป็นจุดตรวจสอบย่อย ๆ และในแต่ละจุดตรวจสอบเหล่านั้นควรมีรายการตรวจสอบย่อย ที่มีสาระการตรวจสอบสอดคล้องกับจุดตรวจสอบ นอกจากนี้แบบ

ตรวจสอบข้อรายการย่อย ๆ ที่ให้คะแนนแบบรูปริกส์ให้สารสนเทศเกี่ยวกับจุดอ่อนของครูได้ตรงกับความต้องการจำเป็นของครูมากกว่าแบบตรวจสอบรายการที่ใช้รูปแบบการประมาณค่าความสำคัญ

### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์**

1. ควรมีการขยายแนวความคิดการพัฒนาทักษะการประเมินของครูด้วยการสร้างและใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินไปยังกลุ่มเป้าหมายในระดับชั้นอื่น ๆ และในรายวิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากรายวิชาที่นำมาพัฒนาแบบตรวจสอบรายการในการวิจัยนี้ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำข้อค้นพบจากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพต่อไป

2. การพัฒนาความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ในครั้งต่อไป ครูควรช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมให้นักเรียนเกิดพลังอำนาจผ่านการทำงานร่วมกัน และใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินเป็นแนวทางในการทำงานจะทำให้กระบวนการพัฒนานักเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การเสริมพลังอำนาจบุคคลด้านการประเมินในขั้นเริ่มต้นของการเข้าไปในพื้นที่ควรมีการสร้างความตระหนักให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงตนเอง งานและองค์กร และศึกษางาน โครงการหรือองค์กร ให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งมากที่สุด ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยกับสมาชิกหรือผู้มีส่วนร่วมที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทุกฝ่าย โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร จะช่วยทำให้กระบวนการดำเนินงานมีความราบรื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

4. การพัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดหรือประเมินคุณลักษณะของนักเรียนหรือกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ องค์กรประกอบและข้อรายการของการวัดหรือการประเมินควรสะท้อนมาจากความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ผลการวัดหรือการประเมินจึงจะมีความตรงและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้สูงสุด

5. ควรมีการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้ทำหน้าที่เป็นนักประเมินแบบเสริมพลังอำนาจภายใน (internal empowerment evaluator) โดยมีนักประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เช่น หน่วยงานต้นสังกัด กระทรวง ทบวง กรม ให้ความช่วยเหลือดูแลในฐานะพี่เลี้ยง

6. ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความสามารถในการดำเนินงานได้ด้วยตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการประเมิน การพัฒนางาน และการพัฒนาบุคลากร ควรนำแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ไปใช้ โดยปรับเปลี่ยนจุดตรวจสอบและข้อรายการให้เหมาะสมกับบริบทที่นำไปใช้ จะช่วยทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การนำแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้มีความจำเป็นต้อง พึงพานักประเมินในช่วงแรกและบทบาทของผู้ประเมินจะลดลงเรื่อย ๆ กระทั่งไม่มีความจำเป็นที่ครู ต้องพึงพาอีกเมื่อกระบวนการดำเนินงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่แบบตรวจสอบรายการประเมิน แบบเสริมพลังอำนาจมีความจำเป็นต่อผู้ใช้ตลอดกระบวนการ

8. การเลือกแบบตรวจสอบรายการของผู้วิจัย ครู และนักเรียนไปใช้ควรคำนึงถึงสิ่งที่มุ่ง ตรวจสอบ ระดับของกลุ่มเป้าหมายของการนำไปใช้ และจุดมุ่งหมายในการใช้ จึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้สูงสุด

### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป**

การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายของการประเมินแบบเสริม พลังอำนาจในเรื่องการกำหนดทิศทางตนเองได้อย่างอิสระ และมีการกำหนดสิ่งสอดแทรกต่าง ๆ เช่น รูปแบบของการเสริมพลังอำนาจ วิธีการเสริมพลังอำนาจ ความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย หรือ ระดับความสามารถของนักประเมินภายนอก เป็นต้น ในกระบวนการวิจัย เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้อย่างกว้างขวางต่อไป

ด้านการออกแบบการวิจัย ควรออกแบบการศึกษาผลการใช้การประเมินแบบเสริมพลัง อำนาจในเชิงพหุระดับ ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นในระดับชุมชนหรือสังคม ระดับองค์กร และระดับบุคคล จะ ทำให้ทราบถึงขนาดอิทธิพลของตัวแปรในแต่ละระดับที่ส่งผลต่อความสามารถทางการประเมินใน ระดับบุคคลหรือความสามารถขององค์กรในด้านการประเมิน จะช่วยทำให้ขยายมุมมองและขอบ ข่ายแดนของความรู้ด้านการประเมินออกไปให้กว้างขวางและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

สำหรับตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมผลที่เกิด จากการใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจด้าน ระดับการพัฒนาตนเอง ระดับของการกำหนดตนเอง วัฒนธรรมขององค์กร ระดับความยั่งยืนของการประเมิน ระดับของความเป็นกระแสหลักของ การประเมิน ตลอดจนระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## เอกสารอ้างอิง

- สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม และคณะ. (2547). *วิจัยตนเอง: โปรแกรมวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนามืออาชีพและความเข้มแข็งสิ่งแวดล้อมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เจเอ็นที.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). *การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- Audet, J. & d'Amboise, G. (2001). The multi-site study: An innovative research methodology. *The Qualitative Report*, 6(2). Retrieved August 26, 2004 from <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR6-2/audet.html>.
- Bichelmeyer, B. A. (2003). *Checklist for formatting checklists*. Retrieved 13/02/2006, from <http://www.wmich.edu/evalctr/checklist>
- Butterfoss, F. D., Goodman, R. M., Wandersman, A. Valois, R. F., & Chinman, M. J. (1996). The plan quality index: An empowerment evaluation tool for measuring and improving the quality of plans. In D. Fetterman, S. Kaftarian, and A. Wandersman (Eds.), *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*. (pp. 304-331). Newbury Park, CA: Sage
- Connally, P. & York, P. (2002). *Continuum of capacity building evaluation*. Retrieved 23/08/2003 from [http://www.allianceonline.org/conf2002/Continuum\\_of\\_Capacity\\_Building\\_Evaluation.doc](http://www.allianceonline.org/conf2002/Continuum_of_Capacity_Building_Evaluation.doc).
- Cousins, J. B., Donohue, J. J. & Bloom, G. A. (1996). Collaborative evaluation in North America: Evaluators' self reported opinions, practice and consequences. *Evaluation Practice*. 17(3): 207-226.
- Dugan, M. A. (1996). Participatory an empowerment evaluation: Lesson learned in training and technical assistance. In D.M. Fetterman, S. Kaftarian, & A. Wandersman. (eds). *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability*, pp. 277-303. Newbury Park, CA: Sage.
- Duignan, P. (2003). *Mainstreaming Evaluation or Building Evaluation Capability? Three Key Elements by Dr Paul Duignan*. Retrieved July 25, 2003 from <http://www.aphru.ac.nz/services/services/pdaeapaper.htm>
- Fetterman, D. M. & Bowman, C. (2002). Experiential education and empowerment evaluation: Mars Rover Educational Program case example. *The Journal of Education*, 25(2): pp. 286- 295. Retrieved July 23, 2003 from <http://search>.

epnet.com/direct.asp?an=8573714&db=aph&tg=AN&loginpage=login.asp  
&site=ehost

- Fetterman, D. M. (2001). *Foundations of empowerment evaluation*. Newbury Park, CA: Sage. Retrieved June 14, 2003 from <http://www.sagepub.com>
- Fetterman, D. M. & Eiler, M. (2001). *Empowerment evaluation and organization learning: A path toward mainstreaming evaluation*. St. Louis, MO.: American Evaluation Association.
- Fetterman, D. M. (1996). Empowerment Evaluation: An Introduction to Theory and practice. In Fetterman, D.M., Kaftarian, S., and Wandersman, A. (eds.) *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability*. Newbury Park, CA: Sage.
- Gibbs, D. et al. (2002). Increasing evaluation capacity within community-based HIV prevention programs. *Evaluation and Programming Planning*. 25, 261-269.
- Gilliam, A. et al. (2003). Building evaluation capacity for HIV prevention programs. *Evaluation and Program Planning*. 26,133-142.
- Goh, S. C. & Fraser, B.(2000). Teacher interpersonal behavior and elementary students' outcomes. *Journal of Research in Childhood Education*. 14(2): 216-231. Retrieved 12/2/2003, from <http://thailis.uni.net.th/hwweda/detail.nsp>.
- Kanjanawasee, S. (1989). *Alternative strategies for policy analysis: An assessment of school effects and students' cognitive and effective mathematics outcomes in lower secondary school in Thailand*. Doctoral Dissertation. LA: Universities of California.
- Linney, J. A., & Wandersman, A. (1991). Prevention Plus III. US Department of Health and Human Services. See also Linney, J.A. & Wandersman, A. (1996). Empowering community groups with evaluation skills. The Prevention Plus III Model. In *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*. (pp. 259-276). Newbury Park, CA: Sage.
- Mayer, S. E. (1996). Building Community Capacity With Evaluation Activities That Empower. In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J., Wandersman, A. (1996). *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-assessment and Accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage. Empowerment evaluation and the

- W. K. Kellogg Foundation. In D. M. Fetterman, S. Kaftarian, & A. Wandersman. (eds.), *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability*, pp. 65–78. Newbury Park, CA: Sage.
- Otis-Wilborn, A., Winn, J., Ford, A. & Keyes, M. (2000). *Standards, benchmarks, and indicators*. Retrieved 2/05/2006, from <http://ednet2.car.chula.ac.th/pgfhtml/004420/E2GH7/VSI.HTM>.
- Schoes. C. J. (2000). Empowerment evaluation applied: Experiences, analysis, and recommendations from a case study. *American Journal of Evaluation*. 21(1): 53–64.
- Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus*. (4<sup>th</sup> ed.). Newbery Park, CA: Sage.
- Scriven, M. (1995). Evaluation as a Discipline. *Studies in Educational Evaluation*. Vol.20, pp. 147–166.
- Scriven, M. (1999). The nature of evaluation part II: Training. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, Retrieved July 26, 2003 from
- Scriven, M. (2000). *The logic and Methodology of Checklists*. Retrieved 23/03/2004 from [http://www.wmich.edu/~evalctr/checklists/logic\\_methodology.htm](http://www.wmich.edu/~evalctr/checklists/logic_methodology.htm).
- Scriven, M. (October 2005). *The logic and methodology of checklists*. Retrieved December 17, 2005 from <http://wmich.edu/evalctr/checklist/checklismenu.htm>
- Scriven, M. (October 2005). *Key evaluation checklist (KEC)*. Retrieved December 17, 2005 from <http://wmich.edu/evalctr/checklist/checklismenu.htm>
- Smith, M. K. (1998). Empowerment evaluation: Theoretical an methodological consideration. *Evaluation and Programming Planning*. 21: 255–261.
- Stevenson, J. F. et al. (2002). Building evaluation capacity in human service organizations: A case study. *Evaluation and Program Planning*. 25: 233–243.
- Stufflebeam, D. L. (2000). *The checklist development checklist (CDC)*. Retrieved August 17, 2004 from [http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/guidelines\\_cdc.htm](http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/guidelines_cdc.htm)
- USAID Center for Development Information and Evaluation. (2000). *Measuring institutional capacity*. Retrieved 25/07/2003 from <http://www.info.usaid.gov/pubs/nip>
- Woodland, J. & Hina, J. (2002). *Capacity building evaluation of capacity building programs*. Retrieved 25/07/2003 from <http://www.aes.asn.au/conference/Woodland.pdf>

