

การศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอน
โดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้
ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ปริญญาโท
ของ
สาลีณี ปราณีสร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2553

การศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอน
โดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้
ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ปริญญาานิพนธ์
ของ
สาลินี ปราณีสร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอน
โดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้
ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

บทคัดย่อ
ของ
สาลีณี ปราณีสร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2553

สาลินี ปราณีสร. (2553). การศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์, อาจารย์ดร.ละเอียต รักษ์เฝ้า.

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้น รวมทั้งศึกษาน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ปฏิบัติการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 428 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96, .92 และ .88 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Blockwise enter selection

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในระดับพอใช้
2. ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน คือ ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน คือ การทำงานอย่างมีอิสระ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลทางลบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 การทำงานอย่างมีอิสระ

ส่งผลทางลบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และตัวแปรภูมิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการ
ศึกษาปริญญาตรี ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และในรายวิชา
ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 3

A STUDY OF BASIC EDUCATIONAL SCHOOL FACTORS AND FACTORS OF TEACHING
EMPOWERMENT USING AN EVALUATION BASE OF TEACHERS RELEATED TO
MATHEMATICS AND THAI LANGUAGE LEARNING OUTCOMES
OF THIRD GRADE SUBJECT

AN ABSTRACT
BY
SALINEE PRANEESORN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University

May 2010

Salinee Praneesorn. (2010). **A Study of Basic Educational School Factors and factors of teaching empowerment using an evaluation base of teachers related to Mathematics and Thai Language learning outcomes of third grade students.**

Master thesis, M. Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Associated Professor Dr.Ong-Art Naiyapatana, Dr.Laeaed Rukpao.

This quantitative research was aimed to study the level of Mathematics and Thai Language learning outcomes of the third grade students and the relationship between basic educational school factors and factors of teaching empowerment using an evaluation base with Mathematics and Thai Language learning outcomes of the third grade students which was an indicator of teaching quality. It also studied the important degree of individual factor as stated above. The 428 third grade teachers teaching Mathematic and Thai Language under the office of Education,Buriram District during the second semester of 2550 academic year were two-stage randomly selected to answer questionnaires. The questionnaires included the basic educational school factors in terms of (1) administrators' leadership and (2) school environment and factors of teaching empowerment using an evaluation base, whose reliabilities were .96, .92, and .88 respectively. The data were analyzed by Multiple Regression Analysis using Blockwise enter selection method.

The results of the study were as follows:

1. The level of Mathematics and Thai Language learning outcomes of third grade students was fairly good.

2. The factors of basic educational school which included large size school, school environment, higher bachelor educational degree of teachers, and teaching empowerment using an evaluation base which was working freedom could together explain the variation and influence Mathematics and Thai Language learning outcomes of third grade students which pointed out teaching quality of the teachers at the statistically significant level of .05. The school environment could positively influence Mathematics Language learning outcomes of third grade students. The large size school could negatively influence Thai Language learning outcomes of third grade students. And working freedom of the teachers could negatively influence Mathematics and Thai Language learning outcomes of third grade students. However, higher bachelor educational degree could positively influence

Mathematics and Thai Language learning outcomes of third grade students that pointed out the teaching quality of the teachers.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอน
โดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้
ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ของ
สาลีณี ปราณีสร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ดร.ละเอียต รัชษ์เฝ้า)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ส.वासนา ประवालพฤษ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ละเอียต รัชษ์เฝ้า)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัณณ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ละเอียด รักรัษเฝ้า กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอนจนเสร็จสมบูรณ์ อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อยและเอาใจใส่มาตลอด รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ และรองศาสตราจารย์ชุตีรี วงศ์รัตนะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และที่สำคัญยิ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาดังกล่าว และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ ในการศึกษาตามหลักสูตรการวิจัยและสถิติทางการศึกษาแก่ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ความรู้ในการดำรงชีวิตในสังคม ผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ผ่านมาให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และนำเอาการเรียนรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นอีกต่อไปด้วย ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ร.ท.จิรัชย์ หงษ์ยันตรชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ อาจารย์อัมพร ศรีประเสริฐสุข อาจารย์สุรพงษ์ เอ็มอุทัย และอาจารย์พนา จินดาศรี ที่กรุณาตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครู อาจารย์ ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา และคณะครูอาจารย์โรงเรียนวัดบ้านเมืองโพธิ์ที่คอยเป็นกำลังใจและมีส่วนร่วมในการทำปริญญานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เป็นอย่างสูงที่อบรมสั่งสอน ดูแลห่วงใย คอยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีเยี่ยม และเสียสละทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อโอกาสในการศึกษาของลูก อีกทั้งขอขอบคุณน้องสาว ญาติพี่น้องและคู่ชีวิตที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

คุณค่า ประโยชน์ใด ๆ ที่พึงได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมจิต น้อมรำลึก และบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัย และบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สาลินี ปรานีสร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน.....	12
ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา.....	13
ภาวะผู้นำของผู้บริหารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง.....	13
ขนาดของสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ลักษณะของผู้สอน.....	15
ประสบการณ์ในการสอนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
วุฒิทางการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
ภาระงานของครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน... แนวคิดการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	17
ความหมายของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	20
ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	23
หลักการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	29
การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	35
การวัดและประเมินการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	43
การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	50
งานวิจัยในประเทศ.....	50
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	58
ประชากร.....	58
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	59
การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การจัดกระทำและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	97
สังเขปจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการวิจัย.....	97
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผลการวิจัย.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	106
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	106
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	107

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	122
ภาคผนวก ค.....	126
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	135

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า	
1	เปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์กรหรือสถานศึกษาที่มีการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานและองค์กรหรือสถานศึกษาที่ไม่มีการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	32
2	เปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์กรหรือสถานศึกษาก่อนและหลังการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	33
3	แนวทางการเสริมพลังการสอนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	37
4	แสดงรูปแบบ วิธีการ ข้อดี ข้อเสีย ของ National Test.....	47
5	แสดงจำนวนห้องเรียน และจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	58
6	จำนวนโรงเรียน จำนวนห้องเรียน และจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	60
7	จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	61
8	แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	82
9	ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานศึกษารวมทุกขนาด ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95.....	83
10	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และตัวแปรตามกับตัวแปรตาม.....	85
11	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครู ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.....	88
12	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.....	89
13	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.....	92

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
14	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.....	94
15	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน.....	123
16	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน โดยรวมทุกด้าน.....	124
17	ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.....	125

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษา มีสิ่งที่จะต้องได้รับคำตอบที่มีความหมาย และมีความชัดเจนว่า ทำอย่างไรจึงจะพัฒนาผู้เรียนไปสู่คุณภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

“ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ”

จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนด้วยข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (General Achievement Test) ในปี 2545 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนอยู่ในระดับพอใช้ โดยมีคะแนน 15.56 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนนหรือคิดเป็นร้อยละ 51.86 (สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2547) ทั้งนี้เด็กไทยใช้เวลาเรียนมากทั้งการเรียนในระบบและในการเรียนกวดวิชา นับเป็นสิ่งบอกลถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยไม่สามารถจัดให้บรรลุเป้าหมายให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ นักการศึกษาหลายท่านตั้งสมมติฐานว่าปรากฏการณ์ดังกล่าวน่าจะมีสาเหตุมาจาก ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ทั้งที่กระแสการปฏิรูปการศึกษาได้แผ่ขยายและมีอิทธิพลไปถึงการจัดการศึกษาในทุกกระดับซึ่งปัจจัยด้านครูเป็นตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนและสร้างเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แต่กลับพบว่าในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการในปีงบประมาณ 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนและปริมาณ พบว่ามีแผนและโครงการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดอยู่ในอันดับท้ายสุด

ในท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในวงการศึกษ หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นที่การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ด้วยฝีมือของครู ผู้เป็นบุคคลสำคัญที่เปรียบเสมือนเสาหลักของระบบการศึกษาไทย การพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศให้เป็นพลเมืองที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ยังต้องอาศัยการทำงานของครู และการที่ครูจะทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูจะต้องมีพลังในการทำงานในระดับสูง พลังของครูจะส่งผลต่อการสร้างภูมิปัญญาอันกล้าแข็ง

ให้กับผู้เรียนนับล้าน ๆ คน ให้เป็นกำลังที่มีความสามารถในการวินิจฉัย และเลือกสรรสิ่งที่ดีให้แก่ตนเอง ครอบครัวและสังคมไทย (อมรวิรัช นาคทรพร. 2542)

ครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่ช่วยเสริมพลังการสอนที่จะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่หลักคือจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ครูส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากขาดพลังในการทำงาน จากการสำรวจข้อมูลครูที่แสดงความจำนงขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (early retired) ตามโครงการปฏิรูปประสิทธิภาพข้าราชการไทยของสำนักงานข้าราชการพลเรือน พบว่ามีครูจำนวน 24,955 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2547) ที่ยื่นความจำนงมากกว่าโควตาที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้และมีสัดส่วนมากกว่าข้าราชการกระทรวงอื่นที่สมัครเข้าโครงการเดียวกันหลายเท่าตัว ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันครูไทยขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งอีกนัยหนึ่งคือพลังการทำงานอยู่ในภาวะถดถอย หากไม่มีนโยบายพัฒนาในเรื่องนี้อย่างจริงจังย่อมส่งผลในเชิงลบต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา

พลังการสอนของครูที่ต้องได้รับการพัฒนาในที่นี้หมายถึง พลังความสามารถในการคิดที่ปรากฏเป็นคุณภาพของผลงาน พิซเซอร์ (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Fisher. 1993) และส่งผลปรากฏเป็นพลังความสามารถในการปฏิบัติงานที่บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่หลักตามเกณฑ์ของมาตรฐานวิชาชีพครู (Dalton, Elias; & Wandersman. 2001: 347) ความสามารถในการนำตนเอง เรียนรู้ที่จะพัฒนางาน (Page; & Czuba. 1995: 5) ความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน (Lambert. 1996: 70) เมื่อวิเคราะห์ความหมายของคำว่า “พลังการสอน” ในที่นี้พบว่า เป็นพลังที่เกิดจากภายในตัวครูและปรากฏออกมาในลักษณะของผลงานที่บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญในการทำงานของครู นั่นคือความเชี่ยวชาญในการสอน และการจะเป็นผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญจำเป็นต้องมีความสามารถในการสอนที่จะนำพาผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งความเชี่ยวชาญในการทำงานของครูนี้ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของพลังในการทำงานของครู

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้พลังการทำงานของครู มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครูของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา เกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพครู (NTQ) ของคุรุสภาและเกณฑ์การพิจารณาครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่า ในการประเมินทุกระบบให้ความสำคัญกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยพิจารณาที่แผนการเรียนรู้และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่ารายการประเมินด้านอื่น ๆ จึงเป็นปรากฏการณ์ชี้ชัดว่าทิศทางการพัฒนาครูในทศวรรษนี้มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและเสริมพลังการทำงานของครูอย่างเต็มตัว

ดังนั้นครูต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้มีพลังในการทำงาน เพื่อพร้อมจะเป็นพลังสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ

สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนา ผู้เรียน ให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามเป้าหมายดังกล่าวได้คือครู เนื่องจากครูคือผู้นำพระราชบัญญัติ การศึกษาฯ ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง

การเสริมพลังการสอนของครูโดยใช้การประเมินเป็นฐาน เป็นการพัฒนาปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ และวัฒนธรรมในการทำงานของครู โดยใช้การประเมินเป็นฐานในการกระตุ้น ซึ่ง การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน มีประเด็นที่มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ โดยนำคำสำคัญมาศึกษาโดยใช้ชื่อเรียกต่างกันไป เช่น อรพินทร์ ชูชม (2543) ใช้คำว่า “พลังจูงใจใน การทำงาน” สมชาย บุญศิริเกสัช (2545: 11) ใช้คำว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู” ประวิต เอราวรรณ์ (2548: 10) ใช้คำว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจครู” ซึ่งในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน” จากผลการศึกษาเรื่องการเสริมพลังการสอนของ ครูในช่วงปี 1991–1995 พบว่า ตัวแปรการเสริมพลังการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพงานจะเน้นในมิติ เรื่องพฤติกรรมองค์กร เช่น ความมีน้ำใจ ความร่วมแรงร่วมใจ การไว้วางใจ การยอมรับและร่วมยินดี กับความสำเร็จของผู้อื่น และจากผลการศึกษาในระยะต่อมา คือ ช่วงระหว่างปี ค.ศ.1995–2000 พบว่า ตัวแปรพลังในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน จะเอนเอียงไปในมิติของความสามารถและ คุณลักษณะส่วนบุคคลมากกว่าองค์กร เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรอบคอบ รักการทำงาน และความเชี่ยวชาญในการทำงาน แต่มีตัวแปรหนึ่งที่เสริมเข้ามาคือ ความสุข สนุกกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่อง การเสริมพลังของคุชบา (เทวี พรหมมินต์. 2544; อ้างอิงจาก Czuba. 1999) กล่าวว่า การเสริมพลังการสอนเป็นการท้าทายให้คนเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ว่าเขาสามารถทำได้ และกล้าหาญเพียงพอที่จะทำ โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือการมีอำนาจที่จะ เปลี่ยนแปลง มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมชาย บุญศิริเกสัช (2545) เรื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ตัวแปรอำนาจการทำงานของครู ได้มากเป็นอันดับหนึ่ง จาก ตัวแปร 4 ด้านที่เหลือ คือ ด้านอำนาจหน้าที่ของครู ด้านความมุ่งหวัง ของครูและด้านความรู้ของครู นอกจากนี้ สุมาลี ขุนจันดี (2541) ศึกษาการเสริมสร้างพลังครูใน โรงเรียนประถมศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้ วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ของแนวคิดเพื่อการเสริมพลังในองค์กร และมุ่งหาแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดในการเสริมพลังในองค์กรทางการศึกษาโดยเน้นเรื่อง การบริหารจัดการในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการเสริมพลังเป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อ การพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานและบริหารองค์กรและ มีการทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้องค์กรมีผลงานและผลผลิตที่ดีขึ้น และยังพบอีกว่าคุณลักษณะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมพลังการสอนของครู มีทั้งหมด 9 ด้านเรียงตามลำดับค่าน้ำหนัก ความสำคัญแต่ละองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเสริมพลังการทำงานของครูจากน้อยไปมากดังนี้ คือ ด้านความสามารถในการชักนำผู้อื่น ด้านความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อ ตนเองและต่องาน ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

มองผู้อื่นในแง่ดี ด้านความสามารถในการบริหารคนและบริหารงาน ด้านความปรารถนาในเรื่องในเชิงความคิด และองค์ประกอบด้านที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดและมีความสำคัญที่สุดคือด้านคุณลักษณะของครูด้านความสามารถในการวางแผนงาน และจากผลการศึกษาของประวิต เอราวรรณ์ (2548: 255) ที่ทำการศึกษารื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ 7 ประการคือ การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ การวางระบบการทำงานใหม่ การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นสารเสวนา เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน การสร้างบรรยากาศให้มีความสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูกับผู้บริหาร การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู การสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการจำเป็นเหล่านี้นำมากำหนดเป็นโปรแกรมการเสริมพลังการทำงานของครู

จากการศึกษาเรื่องการเสริมพลังการสอน พบว่า ส่วนใหญ่ทำการศึกษาตัวแปรพลังการสอนในลักษณะตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดหรือเพิ่มพลังในการสอน ซึ่งพบว่า มีปัจจัยภายนอกได้แก่ การบริหารจัดการที่เอื้อให้บุคคลเกิดความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน และปัจจัยภายใน ได้แก่ ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการทำงาน การวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีต่องานของตน

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในกรอบแนวคิดที่เชื่อว่า พลังในการสอนไม่สามารถเกิดขึ้นได้หรือผู้อื่นสร้างให้ไม่ได้ ต้องเกิดจากบุคคลนั้นสร้างขึ้นเอง การเสริมพลังการสอนที่ใช้ในการวิจัยเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้ช่องทางและวิธีการ หรือมีเครื่องมือที่จะดึงศักยภาพภายในตัวตนออกมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการสอน ครูที่มีพลังการสอนในระดับต่ำมิได้ขาดความสามารถในการพัฒนาตนเอง และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเสริมพลังการสอน ผู้วิจัยยังไม่พบว่า มีการศึกษาถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ส่งผลถึงคุณภาพการสอนของครูประจำชั้นที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน และการเสริมพลังในการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานในการบ่งชี้คุณภาพการสอนของตัวครูเอง ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางของทฤษฎีระบบเป็นหลักในการจัดตัวแปรเข้ากลุ่ม โดยในส่วนปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน (Input) ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา ภาระงานของครู ในส่วนการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน (Process) ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ ในส่วนผลผลิตการสอน (Output) ในที่นี้ก็คือ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูกับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
3. เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

คำถามการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ระบุไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดโจทย์หรือคำถามการวิจัยไว้ 4 ข้อและได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาคำตอบของคำถามการวิจัยแต่ละข้อ ดังนี้

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีระดับสูงต่ำเพียงใด
2. ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน และผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
3. ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนและมีน้ำหนักความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หรือไม่ อย่างไร
4. ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานสามารถอธิบายความแปรปรวน และมีน้ำหนักความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอน

ของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หรือไม่ อย่างไร ภายหลังจากควบคุมปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะทำให้ทราบว่าตัวแปรหลักที่เป็นจุดเน้นของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มากน้อยเพียงใด ภายหลังจากควบคุมปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาการสอนของตนเองให้มีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทำให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความเจริญก้าวหน้าบรรลุตามความมุ่งหมายของการศึกษาและสถานศึกษา ทำให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและการเปลี่ยนแปลงรอบด้านและดำรงตนอย่างมีความสุขกับการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ครู เพื่อเป็นประโยชน์แก่ครูและผู้บริหารเพื่อสามารถนำไปวางแผนและตระหนักในการจัดการศึกษา ซึ่งถือเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยใช้แนวทางของทฤษฎีระบบเป็นหลักในการจัดตัวแปรเข้ากลุ่มปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน โดยจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่มีต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยในส่วนของปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษา (Input) คือ ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา ภาระงานของครู การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน (Process) ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ และในส่วนของผลผลิตการสอน (Output) ซึ่งก็คือ ผลลัพธ์ การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ การสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาจาก ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ในปีการศึกษา 2550

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประจำชั้นที่ปฏิบัติการสอนรายวิชา คณิตศาสตร์และภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรุษิมย์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,039 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ปฏิบัติการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรุษิมย์ จำนวน 428 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

3.1.1.1 ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ขนาดของสถานศึกษา
3. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

3.1.1.2 ลักษณะของผู้สอน ได้แก่

1. ประสบการณ์ในการสอน
2. วุฒิทางการศึกษา
3. ภาระงานของครู

3.1.2 การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน แบ่งเป็น 3 ด้าน

ดังนี้

1. การทำงานอย่างมีอิสระ
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ

3.2 ตัวแปรตาม

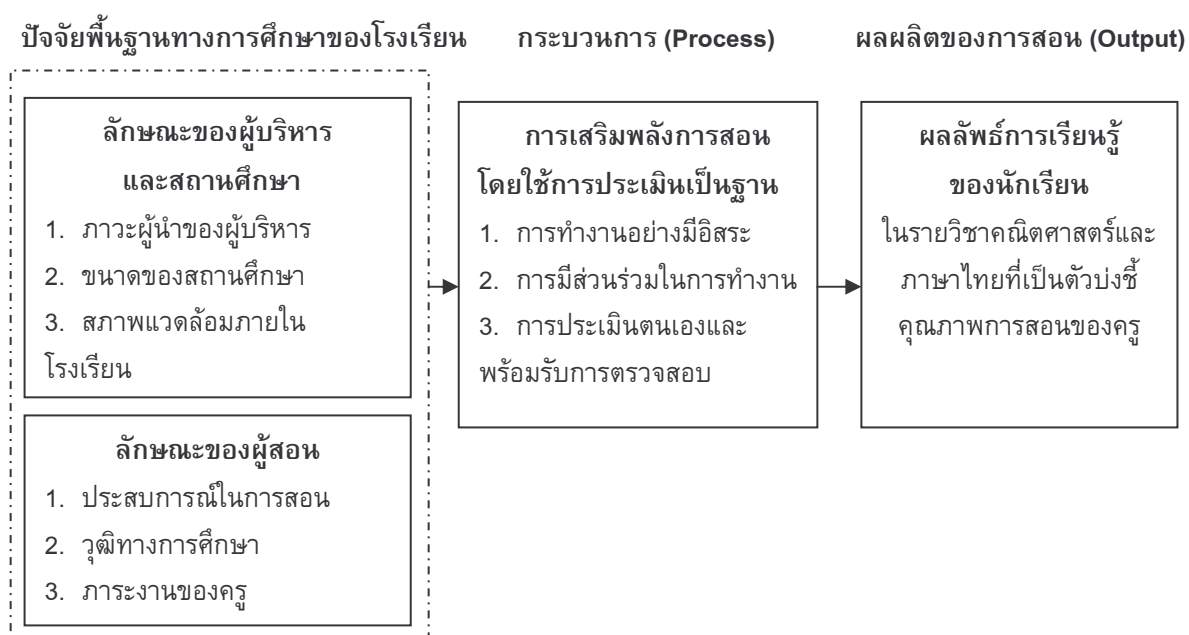
ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) ในปีการศึกษา 2550

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุรไรรัมย์ ปีการศึกษา 2550 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิด ของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แนวทางของทฤษฎีระบบ(เจเลียว บุรีภักดี. 2542: 9-10) เป็นหลักในการจัดตัวแปรเข้ากลุ่มปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน การเสริม พลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน และผลที่แสดงถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 โดยจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชา คณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครู ประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยในส่วนของ **ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน (Input)** คือ ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการ ศึกษา ภาระงานของครู การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน(Process) ได้แก่ การ ทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ และในส่วนของ **ผลผลิตการสอน (Output)** ซึ่งก็คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชา คณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) ในปีการศึกษา 2550 โดยได้จัดตัวแปรเข้ากลุ่มโดยยึดหลักพื้นฐานของสภาพจริงตามศักยภาพตาม บริบทของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)แบบ Blockwise enter selection เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลและร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิด ดังกล่าวพบว่าคุณภาพการสอนของครูขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อกัน สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษา โดยจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และลักษณะของผู้สอน ซึ่งลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ส่วนลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และภาระงานของครู

2. ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งในงานวิจัยนี้ กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือครูในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้วิธีการจูงใจให้บุคลากรหรือครูในโรงเรียน ให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนในการดำเนินการและให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียน ที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน ในปีการศึกษา 2547 โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543: 90) ซึ่งแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
- 2.2.2 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
- 2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

2.3 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในโรงเรียน คุณลักษณะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบและการปฏิสัมพันธ์กัน การทำงานร่วมกัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความห่างเหิน สนับสนุน ชำรงวัด ความรับผิดชอบ การอำนวยความสะดวก และให้เสรีภาพ มีความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นกันเอง ความร่วมมือ และรับฟังความคิดเห็นกันและกัน

3. ลักษณะของผู้สอน หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่การสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย และทำหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ในปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และภาระงานของครู

3.1 ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานในอาชีพครูนับตั้งแต่เริ่มทำการสอนจนถึงปัจจุบัน

3.2 วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ครูผู้สอนได้รับ แบ่งเป็น

- 3.2.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- 3.2.2 ระดับปริญญาตรี
- 3.2.3 ระดับปริญญาโท
- 3.2.4 ระดับปริญญาเอก

3.3 ภาระงานของครู หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในโรงเรียนเป็นจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนและจำนวนชั่วโมงที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกจากงานสอนในหนึ่งสัปดาห์

4. การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนมีความตระหนักและการยอมรับตนเอง และเป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้สอนแต่ละคนสามารถสร้างพลังให้กับตนเองหรือเกิดแรงจูงใจภายใน ตลอดจนการเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้สอนว่าตนเองมีศักยภาพและความสามารถในการสอนหรือความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้การประเมินจากผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้การประเมินตนเองและนำผลจากการประเมินนั้นมาเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวเสริมพลังการสอนหรือการทำงานของตนเองให้มีการพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

4.1 การทำงานอย่างมีอิสระ หมายถึง การที่ครูสามารถควบคุมบริหารจัดการตนเอง กำหนดภาระงานในหน้าที่การสอนและหน้าที่ประจำชั้นที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบได้อย่างเป็นอิสระ มีอิสระในการคิด การตัดสินใจ สามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้ ได้รับโอกาส

ในการทำงาน ได้แสดงผลงาน ความรู้ความสามารถ ทำงานสอนด้วยความยืดหยุ่นเข้ากับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและมีความรับผิดชอบในผลการสอนและการปฏิบัติงานของตนเอง

4.2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานในสถานศึกษา ให้โอกาสที่จะเลือกปฏิบัติบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองตามความถนัด และได้รับการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียมกันในการทำงานและในการสอน

4.3 การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ หมายถึง การที่ครูมีความพร้อมรับ การตรวจสอบการทำงาน มีระบบการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและประเมินการสอนด้วยตนเอง และสามารถนำผลการประเมินเป็นข้อมูลป้อนกลับพัฒนาการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง ผลจากการเสริมพลังการสอนโดยใช้ การประเมินเป็นฐาน ที่อาจได้รับการกระตุ้นหรือเสริมพลังให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านการ จัดการเรียนการสอน เพื่อให้คุณภาพการสอนของตนเองดีขึ้น โดยพิจารณาจากผลการประเมิน คุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) สำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในปี 2547 ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2550

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมิน เป็นฐาน มีความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
2. ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนและมีน้ำหนัก ความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยที่เป็นตัวบ่งชี้ คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
3. การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน สามารถอธิบายความแปรปรวนและมีน้ำหนักความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยที่เป็น ตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภายหลังจากควบคุมปัจจัยพื้นฐานทางการ ศึกษาของโรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน
 - 1.1 ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1.2 ขนาดของสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1.3 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 ลักษณะของผู้สอน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ประสบการณ์ในการสอนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2.2 วุฒิทางการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2.3 ภาระงานของครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
 - 2.1 แนวคิดการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
 - 2.2 ความหมายของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
 - 2.3 ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
 - 2.4 หลักการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
 - 2.5 การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
 - 2.6 การวัดและประเมินพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
3. การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (National Test)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน

เครื่องมือหลักในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน คือ การศึกษา ในการจัดการศึกษาให้บังเกิดผลดีและมีคุณภาพในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศ ในทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญ ทรัพยากรครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539ก: 17) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้จำแนกปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

1.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารนับเป็นพื้นฐานของการบริหารงานในองค์กรและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ความมีประสิทธิภาพขององค์กรหรือการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้มากมาย ดังนี้

ถาวร งานยางหวาย (2544: 27) กล่าวว่า iva ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ องค์กรประกอบที่สำคัญยิ่งของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีการตัดสินใจด้วยความเหมาะสมกับสถานการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีการวางแผนระยะสั้นและระยะยาวได้รัดกุม มองเห็นประโยชน์ส่วนรวม

สุพจน์ วรรณศรี (2538: 13) กล่าวว่า การแสดงออกของผู้บริหารในฐานะผู้นำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจบทบาทหน้าที่และร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มองหาแนวทางแก้ปัญหา ตลอดจนบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน

ปราณี มหะศักดิ์งานภาพ (2546: 18) กล่าวว่า iva ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การสร้างสรรค์ หรือปลุกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ

ลิบแฮม และฮอธ (บุญเลิศ อ่อนกุล, 2545: 34; อ้างอิงจาก Lipham; & Hoch. 1974: 176) กล่าวว่า iva ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จล่งของโครงการต่างๆ ทางการศึกษา ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารข้างต้น คือ กระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือครูในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้วิธีการจูงใจให้บุคลากรหรือครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนในการดำเนินการและให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน (วันไซ ยงบัณฑิต, 2551: บทคัดย่อ) สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจน์ เรืองมนตรี (2549: 120) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งจะส่งผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในหน่วยงานให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้ผู้นำเป็นหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ต้องทำหน้าที่รวมพลังทั้งหลาย เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จ

ของการบริหารงาน เพราะเป็นผู้ริเริ่ม กระตุ้น ชักจูงและชี้้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ผู้นำจะต้องดำเนินการในภารกิจที่รับผิดชอบ บริหารงานโดยให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้อง ภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของผู้นำที่ต้องสนใจเป็นพิเศษ คือ การสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ เพื่อให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพึงพอใจ มีความยินดี ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ

1.1.2 ขนาดของสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขนาดของสถานศึกษา เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้บริหาร และครู เพราะขนาดของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความพร้อมในด้านทรัพยากรบริหารที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุงระบบทบทวนการทำงานของผู้บริหารให้ดีขึ้น นอกจากนี้ขนาดของสถานศึกษายังเป็นตัวแปรที่จะสร้างความแตกต่างในด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนได้อีกด้วย ดังเช่น เบรเกธ (พนาลัย อยู่สำราญ, 2535: 25; อ้างอิงจาก Bregeth, 1971: 6293-A) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ในการสอนมากกว่าครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการศึกษาของมอริง (สมชาย บุญศิริเกษช, 2545: 47; อ้างอิงจาก Monk, 1986: 24) เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 400 คน ทำให้การบริการด้านการศึกษาก่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการให้บริการต่อนักเรียน ความสามารถในการจัดสิ่งสนับสนุนต่อการเรียนการสอนในระดับโรงเรียน และชั้นเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีผลต่อการเรียนการสอนในทางบวกสูงกว่าโรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 400 คน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนการสอนได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ จากผลการวิจัยของนักวิจัย อาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

จากผลการศึกษาของกลาส (Glass, 1995) พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยตรงระหว่างขนาดของสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีผลต่อการเรียนของนักเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จากเอกสารงานวิจัยที่นำเสนอข้างต้น จะเห็นได้ว่า ขนาดของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อกระบวนการ และแนวนโยบายในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน มีส่วนสำคัญต่อการกำหนดนโยบายในการบริหารบุคลากร และงบประมาณของโรงเรียน

1.1.3 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในโรงเรียนคุณลักษณะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบและการปฏิสัมพันธ์กัน การทำงานร่วมกัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความห่างเหิน สนับสนุน

เข้มงวด ความรับผิดชอบ การอำนวยความสะดวก และให้เสรีภาพ มีความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นกันเอง ความร่วมมือ และรับฟังความคิดเห็นกันและกัน (อัญชนิตา เทียมแพ. 2547: 15-16)

สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญมาก จากการที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหลายอย่างช่วยให้เด็กมีประสบการณ์ มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542ก: 8) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมทางกายภาพไว้ว่า หมายถึง การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ และสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับสภาพการใช้งาน กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 101-107) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนก่อนประถมศึกษามีความสำคัญต่อเด็กเนื่องจากธรรมชาติของเด็กในวัยนี้สนใจที่จะเรียนรู้ค้นคว้า ทดลองและต้องการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว ดังนั้นการจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมตามความต้องการของเด็ก จึงมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการเรียนรู้ของเด็กมาก เด็กสามารถเรียนรู้จากการเล่นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จึงจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเด็ก การจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ความสะอาด ความปลอดภัย
2. ความมีอิสระอย่างมีขอบเขตในการเล่น
3. ความสะดวกในการทำกิจกรรม
4. ความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องน้ำ ห้องส้วม สนามเด็กเล่น
5. ความเพียงพอเหมาะสมในเรื่องขนาด น้ำหนัก จำนวน สีของสื่อและเครื่องเล่น
6. บรรยากาศในการเรียนรู้ การจัดที่เล่นและมุมประสบการณ์ต่างๆ

1.2 ลักษณะของผู้สอน ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และภาระงานของครู

1.2.1 ประสบการณ์ในการสอนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนให้สถานศึกษา จนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์ในการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตัวผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการสอนของครูมีผลโดยตรงต่อผลผลิตของโรงเรียนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542: 322) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักการศึกษา วินัย พลสิทธิ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัันมีประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539: 25) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการสอนและขบวนการสอนของครู กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลจากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญเรือง ศรีเหรียญ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นจำนวน 14,465 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการสอนของครู มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และเจตคติ และแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่อง que แสดงให้เห็นถึงผลที่เกิดจากประสิทธิภาพในการสอนของครูดังเช่นงานวิจัยของจอห์นสตัน (Johnston. 1979: 6488-A-6489-A) ที่ศึกษาสภาพการเรียนการสอน พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนเป็นระยะเวลามากกว่า 9 ปี มีผลงานด้านการสอนดีกว่าครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนน้อยกว่า 9 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของประหยัด ทองคุณ (2521: 122-126) ที่พบว่า ครูผู้ทำการสอนแล้วทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น คือ ครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนมานาน และครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนมักจะสอนนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนน้อย

จากการศึกษาวิจัยของไพรวลัย พิทักษ์สาธิต (2523: บทคัดย่อ) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการสอนกับภูมิหลังของครู ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประเมินประสิทธิผลโดยครูผู้สอนประเมินตนเอง จากการศึกษาของชวณพิศ พรเดชาพันธ์ (2526: 85) พบว่า อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในการสอนมากมีความรู้ในเรื่องวัตถุประสงค์ของการศึกษา หลักสูตร และการดำเนินการสอน ตลอดจนความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อเสริมการสอนมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพน้อย

1.2.2 วุฒิทางการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น คุณวุฒิของครูหรือวุฒิทางการศึกษา เป็นตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยทางการศึกษาให้ความสนใจงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณวุฒิของครูกับประสิทธิภาพการสอน จากผลการวิจัยของจอห์นสตัน (Johnston. 1979: 88-89) ที่ศึกษาสภาพการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาเอกจะทำการสอนได้ดีกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาโท สอดคล้องกับงานวิจัยของประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532: 78, 148) พบว่า วุฒิทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนและส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนผ่านทางบุคลิกลักษณะของครู ความสนใจเชิงวิชาการ และสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอน

จากการวิจัยของจุมพล พูลภัทรชีวิน (2532: บทคัดย่อ) พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมักจะเรียนอยู่ในโรงเรียนที่ครูส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีและได้รับมอบหมายให้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ในขณะที่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมักจะเรียนอยู่ในโรงเรียนที่ครูส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จากรายงานวิจัยของ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539: 24 – 28) ได้สังเคราะห์งานวิจัย 50 เรื่อง เพื่อศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า วุฒิของครูมีผลต่ออัตราการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียน และยังพบว่า ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีครูวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในอัตราส่วนสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ยกเว้นโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีครูวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ป.กศ.สูงจำนวนมาก นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีอัตราการเลื่อนชั้นและการเรียนต่อสูงด้วย สำหรับนักเรียนในโรงเรียนที่มีครูวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง จะมีผลในทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532: 213) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ คุณวุฒิของครู

1.2.3 ภาระงานของครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาระงานของครู หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ที่โรงเรียนยอมรับ เพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะอำนวยให้ผู้สอนสามารถจัดสรรโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลดี หรือ งานที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในโรงเรียนเป็นจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนและจำนวนชั่วโมงที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากงานสอนในหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งภาระงานของครูถือเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรหรือครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนวลศรี บุณยรักษ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีภาระงานมาก มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีภาระงานน้อย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่นำเสนอข้างต้น เห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ทั้งในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และในด้านลักษณะของผู้สอน ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ประสพการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และภาระงานของครู เป็นตัวแปรที่ใช้อธิบายอิทธิพลที่มีต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยและคณิตศาสตร์ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

2.1 แนวคิดการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน เป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มต้นมาจากทฤษฎีการพัฒนาองค์กร โดยที่องค์กรเกิดจากการรวมตัวของกลุ่มคนเพื่อร่วมกันทำงาน ประกอบ

วิชาชีพหรือบริการออกสู่สังคม ในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและมีการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น องค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถคงอยู่ได้ในยุคของการแข่งขัน จากการศึกษาของสก๊อตและเจฟเฟ (Scott; & Jaffe. 1991) พบว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นภายในองค์กร คือ บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวังในการทำงาน และเอาใจออกห่างองค์กร เนื่องจากองค์กรมีกฎระเบียบที่เข้มงวด ยึดถือเคร่งครัด และมีการเปลี่ยนแปลงยากทำให้บุคลากรขาดความมั่นคง ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ได้รับสวัสดิการไม่ดี สาเหตุของปัญหาดังกล่าวเกิดจากการที่องค์กรมีการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์อำนาจผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน ควบคุม สั่งการ และตัดสินใจสั่งการเพียงผู้เดียว บุคลากรไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้มีการพยายามหาแนวคิดต่างๆ เพื่อนำมาใช้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ และสนองตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ด้วยเหตุนี้แนวคิดการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน จึงเข้ามามีบทบาทในการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร พัฒนางานและบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทของตนเอง และองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายได้เร็วขึ้น วอกท์และเมอร์เรล (รัตนา ลีอวานิช. 2539; อ้างอิงจาก Vogt; & Murrell. 1990) ได้อธิบายถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในแง่มุมมองขององค์กรทางสังคมว่า การเสริมพลังการสอนเป็นกระบวนการที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อว่าการเสริมพลังแก่บุคคลจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับความไว้วางใจ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ภายในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งผลลัพธ์จากการเสริมพลังจะทำให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพในตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า นำไปสู่การเสริมพลังในกลุ่ม และระดับองค์กร นำมาซึ่งผลิตผลของงานที่มีคุณภาพและความสำเร็จขององค์กร

กล่าวอีกนัยหนึ่ง การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของบุคลากรหรือครูผู้สอน มีแนวความคิดพื้นฐานสืบเนื่องมาจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลไกของการจูงใจ (Lashley. 1997: 138) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลรวมกันเป็นหมู่คณะเป็นองค์กรเพื่อเสริมพลังการกระทำในสิ่งที่เกินกว่ากำลังบุคคลคนเดียวจะกระทำได้ จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมพลังการสอน ด้านการจูงใจ บุคคลมีพลังอำนาจที่เป็นพลังความสามารถที่ต้องการแสดงออกความสามารถนี้ เป็นเหตุจูงใจจากภายในที่เป็นการเสริมพลังการทำงานของบุคคล (Haksever; et al. 2000: 226; McShane; & Glinow. 2000: 116; Muchinsky. 2000: 414) นอกจากนี้ บุคคลยังมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ ปัญญา ทักษะความสามารถในการทำงานทุก ๆ ด้าน ต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และต้องการที่จะตอบสนอง

ในทางสร้างสรรค์ในการทำงานที่จะทำให้เกิดประโยชน์ (Sergiovanni; & Starratt. 1998: 85) ซึ่งเท่ากับว่าบุคคลต่างต้องการเป็นผู้มีพลังในการทำงาน แนวความคิดการเสริมพลัง การสอนโดยการประเมินเป็นฐาน มีแนวคิดหลักดังนี้ คือ

2.1.1 แนวคิดในหลักประชาธิปไตย (Democratization) คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ทัศนคติ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน บลอส และบลอส (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Blasé; & Blasé. 1994) หลักประชาธิปไตยในการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน คือ การที่บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีความเป็นภราดรภาพ มีความรักสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หลักการประชาธิปไตยมีส่วนสำคัญในการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครู (Maxcy. 1991: 169)

2.1.2 แนวความคิดในหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การที่ครูได้รับการเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินใจได้ดีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ จึงได้รับมอบอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการปฏิบัติภาระหน้าที่ดังกล่าว การมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้ครูได้แสดงพลังการสอน (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Rue; & Byars. 1995: 230)

2.1.3 แนวความคิดในหลักความสามารถ (Enablement) คือ เชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถบุคลากรในการทำงานในระดับสูงขึ้น (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Rue; & Byars. 1995: 230) จึงมีความพยายามใช้เทคนิควิธีรูปแบบต่างๆ ในการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง

2.1.4 แนวความคิดในหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professionalization) คือ การให้การยอมรับครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานของตนเอง สามารถแปรเปลี่ยนพลังการสอนไปเป็นผลงานเป็นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (Maxcy. 1991)

2.1.5 แนวความคิดหลักการปฏิรูป (Reform) คือปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและองค์กรแบบต่อเนื่องให้สอดคล้องทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมพลังการสอนของครูและองค์กรในการทำงาน การปฏิรูปดังกล่าวต้องอาศัยการริเริ่มดำเนินการ ทั้งจากครูผู้บริหารและจากผู้บริหารสู่ครู ในลักษณะของการประสานความร่วมมือ (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Blasé; & Blasé.1994) ความคิดหลักในบริบทที่เกี่ยวกับเรื่องพลังอำนาจการทำงานของครู ซึ่งเป็นเรื่องของการพัฒนาศักยภาพการทำงานในระดับบุคคลน่าจะให้ความสำคัญกับแนวคิดในหลักความสามารถและหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญมากกว่าแนวคิดอื่นเนื่องจากแนวคิดหลักทั้งสองด้านกล่าวถึง การปฏิบัติงานหลักที่เป็นความชำนาญการในวิชาชีพและเป็นวิธีการทำงานในสภาวะปกติ

ของครู เป็นงานที่มีสัดส่วนมากที่สุดในจำนวนภาระงานทั้งหมด นอกจากนี้แนวคิดทั้งสองด้านยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ต้องเริ่มมาจากตนเองมากกว่าปัจจัยภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับความเชื่อในเรื่องแหล่งที่มาของพลังการสอนที่กล่าวไว้ว่า พลังการสอนที่มาจากคุณลักษณะบุคคล (Personal power) เป็นพลังที่เกิดจากบุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง (Expert power) (สมชาย บุญศิริเกษช. 2545; อ้างอิงจาก Sergiovanni ; & Starratt. 1998)

2.2 ความหมายของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน เป็นแนวคิดที่ได้นำไปใช้ในสาขาวิชาต่าง ๆ จนทำให้ยากต่อการให้ความหมายที่เฉพาะเจาะจงแน่นอนตายตัวเพียงความหมายใด ความหมายหนึ่ง (Clutterbuck. 1994: 12) ซึ่งนอกจากการให้ความหมาย โดยพจนานุกรมแล้ว ยังมีบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานไว้อีกหลายคน โดยการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติการสอนหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การให้พันธสัญญา ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (Lashley. 1997: 38) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการทำให้ศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลปรากฏออกมาเป็นความจริงและการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กรและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ (Johnson. 1993: 32; citing Lashley. 1997: 2 – 3)

พลังการสอนหรือความสามารถในการปฏิบัติงานสอน (power of teaching or ability of teaching) มีมิติมุมมอง 4 มิติ ได้แก่ (Williams et al. 1994; citing Oxaal and Barden. 1997: 1)

1. พลังเหนือ (Power Over) หมายถึง พลังที่เกี่ยวข้องกับการครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง
2. พลังบรรลุ (Power To) หมายถึง พลังที่สัมพันธ์กับการมีพลังในการตัดสินใจหรือพลังที่จะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย
3. พลังร่วม (Power With) หมายถึง อำนาจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความเข้าใจต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. พลังภายใน (Power Within) หมายถึง พลังที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเอง ความตระหนักและการยอมรับตนเองซึ่งเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้แต่ละบุคคลสามารถสร้างพลังให้กับตนเองได้โดยการวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเอง ตลอดจนการเพิ่มความเชื่อมั่นว่าตนเองมีศักยภาพและความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ พบว่า การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูหรือบุคลากรมีอำนาจหรือมีพลังในการตัดสินใจหรืออำนาจ

ที่จะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย มีความตระหนักและการยอมรับตนเองเป็นวิธีการที่จะทำให้แต่ละบุคคลสามารถสร้างพลังให้กับตนเองหรือแรงจูงใจภายในได้ ตลอดจนการเพิ่มความเชื่อมั่นว่าตนเองมีศักยภาพและความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีเสรีภาพในการคิดและการตัดสินใจ และการลงมือปฏิบัติงานหรือการสอน(มารุต พัฒผล. 2550: 31–32; อ้างอิงจาก Clutterbuck.1994: 12; Harvey. 1994: 127; Webster's Comprehensive Dictionary. 1995: 990; Oxaal; & Barden. 1997: 1; citing Williams; et al. 1994; citing Oxaal; & Barden. 1997: 1; Lashley. 2001: 38; Lashley. 2001: 2–3; citing Johnson. 1993: 32; Lashley. 2001: 2–3; citing Van Outshorn; & Thomas. 1993: 4; Sarah. 2003: online; Oxford Advanced Learner's Dictionary. 2005: 500)

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน (teaching empowerment evaluation base on) เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ (Kieffer. 1984) ดังนั้น ความหมายของการเสริมพลังการสอนโดยการประเมินเป็นฐานจึงมีความหมายแตกต่างกันไป เมื่อนำไปใช้ในกลุ่มบุคคลและบริบทที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.2.1 การให้ความหมายในด้านการพัฒนาบุคคล

กิบสัน (Gibson. 1991) กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหาด้วยตนเองรวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

เกฟ (Gave. 1993a: 744) ให้ความหมายของการเสริมพลังว่า เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังอำนาจและเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้รับการตอบสนองขั้นสูงสุดของบุคคล คือ การเข้าถึงตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-Actualization)

คิฟเฟอร์ (Kieffer. 1984) กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมของบุคคล ตลอดจนพัฒนาความสามารถในการจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ โดยตัดสินใจด้วยตนเอง มุ่งเน้นการหาทางออกหรือวิธีการแก้ปัญหา

คลิฟฟอร์ด (Clifford. 1992) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นแนวทาง วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระและรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า

ซิมมอนด์ และพาร์สัน (Simmon; & Parson. 1983; cited in Gibson. 1991) กล่าวว่า การเสริมพลัง เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลากรมีความสามารถในการใช้อำนาจจัดการกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง

แซนด์เลอร์ (Chandler. 1992) กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นการช่วยให้ผู้อื่นมีความรู้สึกมั่นคง มั่นใจในตนเองและในงาน สามารถตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้

เบค (รัตนา ลีอวานิช. 2539: 18; อ้างอิงจาก Beck. 1995) กล่าวถึง การเสริมพลังว่า มีลักษณะสำคัญ 3 มิติ คือ

- มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และตระหนักถึงควมมีคุณค่าแห่งตน
- พัฒนาทักษะความสามารถและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
- สร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงการเมือง และสภาพความเป็นจริงของสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตของบุคคล

ไลท์ฟุต (Lightfoot. 1985; cited in Mitchell. 1994) นิยามว่า การเสริมพลังเป็นโอกาสที่บุคคลจะได้รับความรับผิดชอบ มีโอกาสเลือก และมีอิสระในการตัดสินใจ การเสริมพลังให้กับบุคลากรในองค์กรจะทำให้ผู้มีอำนาจที่เข้มแข็งมากขึ้น

ฮอทเตอร์ (ชนกานต์ บุญชูศรี. 2542: 16; อ้างอิงจาก Hotter. 1992) อธิบายว่า การเสริมพลังเป็นปรัชญาพื้นฐานของความเชื่อในคุณค่าและสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารเสริมสร้างให้เป็นกระบวนการที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและโอกาสก้าวหน้า ซึ่งได้รับอิทธิพลจากการตัดสินใจ แรงสนับสนุน การสื่อสาร โครงสร้างบทบาทในงาน

2.2.2 การให้ความหมายในด้านกระบวนการพัฒนางาน

คินลอว์ (Kinlaw. 1995) กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคล และทีมงานตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม

ชอร์ต และไรน์ฮาร์ท (Short; & Rinehart. 1992) ได้นิยามการเสริมพลังว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ความสามารถที่จะรับภาระเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของตนเอง และการแก้ปัญหาของตนเอง

เท็บบิต (Tebbit. 1993) กล่าวว่า การเสริมพลังจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายการปกครองในองค์กร มีการควบคุมดูแลองค์กรโดยมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ร่วมงาน บุคลากรเหล่านี้จะมีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และจะรู้สึกยึดมั่นในองค์กร โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ ซึ่งทำให้บุคลากรบรรลุพันธกิจร่วมกัน และใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บิชอป (Bishop. 1994) กล่าวว่า การเสริมพลัง หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล และกระบวนการให้อำนาจ มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการร่วมมือกัน มีโอกาสในการเลือกและตัดสินใจในการจัดเตรียมและนำไปปฏิบัติ รู้จักให้และรู้จักรับ ซึ่งการเสริมพลังจะมองไปที่ความสามารถที่จะเป็นไปได้ตามสถานการณ์ และประสบการณ์ที่จะมีอิทธิพล

ต่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้การเสริมพลังยังเป็นความสามารถของบุคคลที่จะทำความเข้าใจกับผลกระทบของคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตในโรงเรียน

โบเวน และลอว์เลอร์ (Bowen; & Lawler. 1995) ได้ให้ความหมายการเสริมพลังว่าเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะสำคัญคือ บุคลากรจะได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร มีการให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานขององค์กรและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร

สก๊อต และเจฟฟี (Scott; & Jaffe. 1991: 16) กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์และวางแผนสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมองค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการ

ฮอว์คส์ (Hawks. 1992) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังว่า เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลสองคน คือ ผู้ให้และผู้รับ โดยให้ผู้จัดทำให้กับผู้รับเกี่ยวกับแหล่งสนับสนุน เครื่องมือทรัพยากร และพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างสรรค์และเพิ่มประสิทธิภาพในงานของผู้รับ

โดยสรุป การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของครูและกระบวนการพัฒนาการสอน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยให้ครูได้ทราบผลจากการประเมินและนำผลที่ได้มาเป็นตัวกระตุ้นหรือเสริมพลังในการสอนของตนเอง ซึ่งผลที่ได้นั้นมาจากผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนส่วนหนึ่งและยังมาจากการประเมินตนเองของครู โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผลของการเสริมพลังการสอนทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระ รู้สึกพึงพอใจในงาน ผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพและรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร

2.3 ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานเป็นกระบวนการของปฏิสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลค้นพบและพัฒนาพลังการสอนที่จะใช้ในวิธีการสอนให้ประสบผลสำเร็จ การเสริมพลังเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ความต้องการควบคุมและพัฒนาตนเอง (Self-control and self-development) เป็นกระบวนการที่ต้องมีการตัดสินใจกำหนดตนเอง (Self-determination) และการลงมือปฏิบัติ (Implementation)

ของบุคลากรทุกคนและทุกฝ่าย (สมชาย บุญศิริเกษสัช. 2545; อ้างอิงจาก Gutierrez, arson; & Cox. 1998) ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่

2.3.1 ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่า บุคคลมีความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต (survival needs) ต้องการปัจจัยทางกายภาพ อาหาร ที่อยู่อาศัย ต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) ในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น (love and belonging needs) จากบุคคลในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ต้องการฐานะทางสังคมและเกียรติศักดิ์ศรี (esteem or status needs) มีสถานภาพ มีความสำคัญในองค์กร ได้ทำงานที่มีคุณค่าต่อส่วนรวม ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (needs for self-actualization) ต้องการพัฒนาจิตใจ ต้องการค้นพบและพัฒนาศักยภาพความสามารถและปฏิบัติไปสู่เป้าหมายของชีวิต (สุดา ทักษสุวรรณ. 2541: 32-33) ความต้องการของบุคคลเป็นกลไกสำคัญกระตุ้นการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

2.3.2 ทฤษฎีการควบคุมตนเอง (Self-Control Theory) ทฤษฎีการควบคุมตนเอง กล่าวถึง คุณลักษณะที่ปรากฏอันเนื่องมาจากพลังภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ กำหนดการกระทำที่มีผลต่อการทำงานต่อผลของงานและการใช้เหตุผลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ (Parker; & Prince. 1994: 913; citing Tannenbaum. 1986) การกระทำที่แสดงว่าบุคคลสามารถควบคุมตนเอง เช่น สามารถกำหนดวิถีชีวิตและพฤติกรรมของตนเอง ตัดสินใจกระทำการใดๆ อย่างมีเหตุผลมีจิตสำนึก สามารถแสดงออกซึ่งคุณค่าความสามารถที่มีอยู่ในตน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความอดทนและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและวิกฤติการณ์ต่างๆ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งจำเป็นในการทำงาน ทำให้งานบรรลุผลสมบูรณ์ (Kouzes; & Posner. 1995: 184) ความสามารถควบคุมตนเองของบุคลากรจึงเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

2.3.3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการค้นพบศักยภาพในตนเองของบุคลากรและมุ่งการพัฒนาศักยภาพความสามารถนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Self-Development Theory) ยอมรับในการพัฒนาศักยภาพ ความรับผิดชอบต่อการกระทำของบุคคล ยอมรับในพลังการสอนที่แท้จริงของบุคคลที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Gutierrez, Parson; & Cox. 1998: 148; citing Deming. 1984) การพัฒนา คือ การสร้างความเจริญ ซึ่งเป็นผลผลิตจากการใช้ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่าง ๆ ก่อให้เกิดผลเป็นความเจริญ (เจลีเยว บุรีภักดี. 2542: 13) การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างตนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญพิจารณาได้ 3 ลักษณะ (เจลีเยว บุรีภักดี. 2542: 8) ได้แก่ 1.การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เป็นสิ่งที่ดีงามให้เกิดกับตน 2.การแก้ปัญหาสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนและบุคคลอื่น 3.การรักษาสิ่งที่ดี คือ ยังคงรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ได้ ดังนั้น การพัฒนาตนเอง จึงเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้กับตนเองและองค์กร

2.3.4 ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ทฤษฎีการกำหนดตนเองมีความเชื่อพื้นฐานว่าบุคคลมีความต้องการในสิ่ง 3 สิ่ง (Borich; & Tombari. 1995: 242) ได้แก่ 1.บุคคลต้องการมีความสามารถ (competence needs) จึงมีการเรียนรู้ฝึกฝนทักษะที่จะนำไปสู่จุดหมาย 2.บุคคลต้องการมีสัมพันธ์ไมตรี (relationship needs)ที่จะนำไปสู่ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นมิตรที่ดีในหมู่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง 3.บุคคลต้องการความเป็นอิสระ (freedom needs) ในการริเริ่มการปฏิบัติสิ่งใหม่ในการควบคุมการกระทำต่างๆ ของตนเอง ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Deci; & Ryan. 1985: 32, 38) จึงให้ความสำคัญและกล่าวถึงบุคคลที่มีความสามารถในการคิดตัดสินใจกำหนดแบบแผนการกระทำของตนเอง สามารถเห็นแจ้งเข้าใจสภาพการณ์ที่ตนจะสร้างสรรค์และใช้ทรัพยากร การทำงานที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกันก็พร้อมจะรับผลที่เกิดขึ้นไม่ว่าในลักษณะใด แนวทางปฏิบัติของทฤษฎี เน้นให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงออกซึ่งศักยภาพความสามารถ สามารถสร้างทางเลือก และมีสิทธิเลือกทางปฏิบัติของตนเองด้วยความตระหนักในภาระหน้าที่และสภาพการณ์แวดล้อม การกำหนดตนเองต้องอาศัยความสามารถของบุคคลในหลาย ๆ ด้านมาประกอบกัน เช่น สามารถคิดวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย ความต้องการและวางแผนการปฏิบัติ สามารถวิเคราะห์จำแนกทรัพยากรเพื่อการประยุกต์ใช้ การใช้เหตุผลในการเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ การประเมินการปฏิบัติ สามารถสร้างจังหวะโอกาสไปสู่เป้าหมายและความมั่นคงต่อการก้าวสู่เป้าหมาย (Fetterman. 1998: 8) การกำหนดตนเองเป็นการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ทำให้บุคคลรู้จักยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำตนบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ

2.3.5 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย นอกจากความสามารถในการกำหนดตนเองแล้ว บุคลากรยังต้องสามารถกำหนดเป้าหมายในการกระทำของตนให้ชัดเจน ฮ้อยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001: 126) กล่าวถึงเป้าหมายของบุคคลไว้ว่า เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก่อนที่จะใช้วิธีการใด ๆ ในการพัฒนาเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานให้กับครูและบุคลากร หัวใจสำคัญของทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย คือ การให้คุณค่าและตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของการกระทำของบุคคลที่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การกระทำของบุคคลจึงเป็นไปในวิถีที่จะนำไปสู่เป้าหมาย เป้าหมายจึงเป็นเสมือนสื่อกลาง ประสานความปรารถนา ค่านิยม การตัดสินใจกับลักษณะงาน ข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลการชี้แนะเป็นพลังการสอนของบุคลากร ที่จะปรากฏผลเป็นระดับความสำเร็จที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย (Locke; & Latham. 1990: 108 ,122, 123) ลักษณะของเป้าหมายและสภาวะที่มีผลต่อระดับความสำเร็จในการปฏิบัติ ได้แก่ 1.เป้าหมายที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจงทำให้บุคคลประสบความสำเร็จของการปฏิบัติได้ดีกว่าเป้าหมายที่คลุมเคลือ 2.เป้าหมายที่ยากที่ท้าทายแต่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึง ทำให้บุคลากรมีพลังและตั้งใจปฏิบัติดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย 3.เป้าหมายที่ผู้ร่วมงานมีส่วนกำหนด จะส่งผลให้การปฏิบัติบรรลุผลความสำเร็จดีกว่าเป้าหมายที่ผู้ร่วมงานไม่มีส่วนกำหนด 4.การได้รับข้อมูลป้อนกลับในเรื่องการบรรลุเป้าหมายการทำงาน

ที่กำหนดจะมีผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน 5.เป้าหมายที่ดีต้องกำหนดระยะเวลาของการบรรลุผลความสำเร็จและสามารถวัดได้ 6.การที่ผู้ปฏิบัติเห็นคุณค่าและมีความเป็นไปได้ด้วยดี 7.การได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติ จะช่วยเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานให้บรรลุเป้าหมายได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 8.ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ทำให้บุคคลมีโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติสู่เป้าหมายที่กำหนด (Robbins; & Coulter. 1999: 494) 9.ความตระหนักในหน้าที่ ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การช่วยกันขจัดอุปสรรคปัญหาและมียุทธศาสตร์การทำงาน เป็นสิ่งส่งเสริมการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (Hoy; & Miskel. 2001: 137) เป้าหมายความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานเพื่อก้าวไปให้ถึงเป้าหมาย (Scott. 1991: 74-75)

2.3.6 การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับ**ทฤษฎี วาย (Y - Theory)** ของแมคเกรเกอร์ ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่มีความต้องการได้รับโอกาสการทำงาน ต้องการมีผลงานความสำเร็จ (Garrison; & Bly. 1997: 113; Haksever; et al. 2000: 229) และใช้ความพยายาม การควบคุมตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจในการทำงาน บุคลากรจะแสวงหาความรับผิดชอบ สามารถจินตนาการคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาและพัฒนางาน การปฏิบัติการสอนของครูที่ช่วยเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน เช่น มีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน บริหารจัดการการทำงานกันเองภายในที่มงาน รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ สร้างมาตรฐานการทำงาน ใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารให้เกิดประโยชน์ ใส่ใจรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน มีวินัย มีระบบการแก้ปัญหา ทำองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เน้นการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกัน (Garrison; & Bly. 1997: 113)

2.3.7 ทฤษฎีการปฏิบัติ (Implementation Theory) มีนัยสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าพลังการสอนจะเกิดได้ต้องอาศัยการปฏิบัติของบุคคลเป็นสำคัญ (Levin. 1993: 201) เสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูในองค์กร คือ ส่งเสริมความสามารถด้านต่าง ๆ ของบุคลากรและประสานให้เกิดการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและทีมงานอย่างเป็นระบบ มีวินัยได้มาตรฐานด้วยความรับผิดชอบ และทำให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น กระบวนการบริหารและผู้บริหารต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ให้การพัฒนาและสร้างความเท่าเทียมกันและสนับสนุนการแสดงศักยภาพ พลังความสามารถของบุคลากร แทนการทำหน้าที่อย่างผู้คุมที่คอยควบคุมบังคับให้ทำหรือเป็นผู้ชี้แนะ (Banner; & Gagne'. 1995: 70)

2.3.8 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Administration Theory) เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องและสนองต่อความต้องการแสดงออกซึ่งพลังการสอนของครูและมุ่งทำให้ครูพัฒนาพลังการสอนของตน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการปฏิบัติทางการบริหารที่กระทำอย่างมีเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ชัดเจน ผ่านขั้นตอนการมีส่วนร่วม เช่น ผ่านการพิจารณา รับฟังความคิดเห็น การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก่อนนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมทางการบริหาร

มีหลายระดับ เช่น การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในฐานะสมาชิกองค์กรคอยสังเกตการณ์ติดตามผลงาน การมีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือด้วยการให้คำปรึกษาให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ สนับสนุนปัจจัยและทรัพยากรต่างๆ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ด้วยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการหรือร่วมปฏิบัติการภารกิจต่างๆ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2541: 2-6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อบุคคล คือ การทำให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่น ความผูกพันในภารกิจ ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์และทำงานด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูและบุคลากร เช่น 1.มอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2.มอบความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 3.ให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือในเรื่องที่สนใจ เช่น การจัดงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน 4.จัดสรรให้บุคลากรได้ใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีและข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน 5.ให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็น ความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและผลสืบเนื่องทุกประเด็นที่กล่าวมาล้วนมีส่วนเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน (Anderson. 1998: 572, 589; Hilgert, Leonard Jr.; & Haimann. 1995: 263; Madura. 1998: 328; Weightman. 1999: 136)

2.3.9 ทฤษฎีการเสริมพลัง (Empowerment Theory) จากการศึกษาเอกสารผลงานที่เกี่ยวกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของทีบุคคลและนักการศึกษาในศาสตร์สาขาต่างๆ ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยพบว่า นัยสำคัญของทฤษฎีการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานแสดงให้เห็นว่า การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคล วิธีทำงาน สภาวะการณ์ที่ส่งผลกระทบกันทำให้พลังการสอนที่มีอยู่แล้วในบุคคลในระดับหนึ่ง พัฒนาเพิ่มพูนหรือพัฒนาเป็นพลังความสามารถด้านต่างๆ ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะแสดงผลปรากฏทางการคิด การกระทำและผลงานที่เป็นคุณประโยชน์กับบุคคล องค์กรและสิ่งแวดล้อม

2.3.10 ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) สาระสำคัญของทฤษฎีระบบที่เกี่ยวกับการทำงาน คือ ความเป็นหน่วยระบบ ความเป็นหน่วยทำงานภายในตัวเองของสิ่งหรือระบบทำงาน ระบบการทำงานดังกล่าวจะประกอบด้วย ส่วนปัจจัยนำเข้าหรือปัจจัยพื้นฐาน (input) ส่วนกระบวนการ (process) และส่วนผลผลิต (output) ภายในขอบเขตหรือบริบทหนึ่งๆ องค์ประกอบสำคัญในแต่ละส่วน จะประสานความสัมพันธ์เป็นระบบการทำงาน (เจลิเยว บุรีภักดี. 2542: 9-10) ในการศึกษาการเสริมพลังการสอนของครู ผู้วิจัยใช้หลักทฤษฎีระบบเป็นแนวทางจัดกลุ่มตัวแปร ดังนั้น ตัวแปรที่ศึกษาในการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานจึงปรากฏใน 3 ส่วน คือ ส่วนปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน (input) การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน (process) และผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (output)

2.3.11 แนวคิดตามหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา รูปแบบการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานตามหลักคำสอนของศาสนาพุทธมักใช้คำว่า“การพัฒนาตน” ซึ่งเทียบได้กับความหมายของคำว่า “การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน” ในแนวคิดด้านการปฏิบัติเนื่องจากการพัฒนาตนเป็นกระบวนการที่เป็นการกระทำ(action) ของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำศักยภาพภายใน(intrinsic)ของตน ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานภาพของตนและองค์กร และแผ่ขยายไปถึงชุมชนและสังคมโดยรวม เนื่องจากคำสอนตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาวะปกติ(ศีล)นำไปสู่สมาธิ และทำให้เกิดปัญญาในท้ายที่สุด เห็นได้ว่าเป็นรูปแบบที่เน้นการปฏิบัติที่ตนเอง เมื่อปฏิบัติได้ตรงจุดนี้แล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยเกื้อหนุนด้านการบริหารจัดการที่เป็นองค์ประกอบของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานก็จะตามมา

รูปแบบการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน หรือการพัฒนาตน ตามหลักธรรม (คำสอน) ในพระพุทธศาสนา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (พระธรรมปิฎก. 2538) ได้แก่ 1) ภาวนา 2) ทมะ 3) ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

1. ภาวนา คำว่า ภาวนา หมายถึง เจริญ (พระไตรปิฎก อ้างถึงใน พระธรรมปิฎก. 2530) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำว่า “พัฒนา” ในปัจจุบัน ซึ่งถ้าอธิบายโดยวิเคราะห์คำ พบว่า ภาวนาหรือพัฒนาหมายถึง ทำให้มีขึ้น เกิดขึ้น ซึ่งเน้นเฉพาะการทำให้เกิดสิ่งที่ดีงาม (กุศลธรรม) ซึ่งสอดคล้องกับคำว่า “การฝึกอบรม” ซึ่งคำว่า ภาวนาในที่นี้ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ 1) กายภาวนา หมายถึงการทำให้ร่างกายและสุขภาพแข็งแรง 2) ศีลภาวนา หมายถึง ทำให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นปกติสุข 3) จิตภาวนา หมายถึง ทำจิตให้มีความเข้มแข็งตั้งมั่นในเป้าหมายมีความสดชื่นเบิกบาน และ 4) ปัญญาภาวนา หมายถึง ทำให้เกิดความเข้าใจในสภาวะที่เป็นจริงของโลก

2. ทมะ หมายถึง การฝึกฝน (พระไตรปิฎก อ้างถึงใน พระธรรมปิฎก. 2530) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) สังวร หมายถึง ระวัง ปิดกั้น สิ่งที่เข้ามาก่อวาทนทางกายและทางใจ 2) สัจญมมะ หมายถึง ควบคุม บังคับตนและ 3) ทมะ หมายถึง การฝึกฝนนำศักยภาพไปใช้ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าถึงที่สุด

3. ศึกษา หมายถึง การศึกษา หรือการฝึกฝนอบรม (พระไตรปิฎก อ้างถึงใน พระธรรมปิฎก. 2538) ซึ่งมีสาระสำคัญที่การรู้จักเลือกวิถีการที่จะนำมาฝึกฝนปรับปรุงตนเลือกข่าวสาร สาระที่เป็นจริง เป็นประโยชน์ มีคุณค่าต่อการนำไปปรับใช้ในชีวิตของตน หลักการศึกษาในหัวข้อนี้ มีหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาต่างกันดังนี้

3.1 ศีล มุ่งการพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขในการอยู่ร่วมกัน

3.2 สมาธิ มุ่งพัฒนาจิตใจในด้านคุณภาพจิต คือ จิตใจมีคุณธรรม สมรรถภาพจิต คือ มีความอดทน จิตตั้งมั่น เข้มแข็งพร้อมที่จะทำงานได้และสุขภาพจิตคือสดชื่นผ่องใส

3.3 ปัญญา มุ่งพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง

2.4. หลักการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

2.4.1 ความสำคัญของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ ความสามารถ มีอิสระทางความคิดและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการกระทำสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ ความคิดให้เข้ากับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียนและชุมชนและสังคม ดังนั้นครูผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาจึงต้องมีความเชี่ยวชาญในงานของตน ต้องมีส่วนร่วมตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติการกิจในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่วนตัวครูเองได้ก้าวสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นครูมืออาชีพ (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Bolin. 1988: 82)

จากภารกิจในงานการศึกษาการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูและบุคลากรจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเหตุผล ดังนี้

1. ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการกิจ กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. เป็นการปลุกจิตสำนึกพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติการหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันในงาน
3. เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเองสามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย
4. เป็นการสร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงานสอน
5. เป็นการเสริมสร้างคุณธรรม หน้าที่บุคลากรในที่มงาน ในองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเข้าสู่ความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ
6. ทำให้บุคลากรมีพลังในการสอน ต้องการที่จะทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต่อการทำงาน
7. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังในการสอนที่มีเพิ่มขึ้นสร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังการสอนเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดพลังการสอนสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

บลาส และบลาส (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Blasé; & Blasé. 1994) กล่าวถึงผลของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ที่มีผลต่อครูในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีดังนี้

1. ช่วยขยายขอบเขตความรู้ความสามารถของครู
2. ทำให้ครูมีอิสระในการสะท้อนภาพความเป็นจริงของการทำงานให้ฝ่ายบริหารรับรู้

3. เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของคุณ

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานเป็นการกระตุ้นให้คุณปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากต้องตัดสินใจและมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ครูต้องทำหน้าที่เป็นได้ทั้ง coach ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นครูที่ให้การศึกษาวិทยาการ เป็นผู้ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวก เป็นตัวแทนในการเจรจาประนีประนอม เป็นบุคลากรที่ต้องตื่นตัวปรับปรุงตนเองตลอดเวลา เข้าใจสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตระหนักในความสำคัญของตนเองในฐานะเป็นพลังขับเคลื่อนขององค์กรทางการศึกษา (George; & Jones. 1999)

2.4.2 คุณลักษณะของครูที่มีพลังในการสอน

ครูที่มีพลังการสอนจะรู้สึกว่ามีชีวิตชีวาอยู่กับสิ่งที่ตนกระทำ เพราะเป็นผู้รับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง บุคคลที่มีพลังการสอนจะรับรู้ความหมายและความสำคัญของงานทำงานเพื่อผลของงาน การก้าวไปให้ถึงจุดหมายถือเป็นพันธสัญญาที่ให้ไว้กับตนเอง และรู้ว่าตนเองต้องทำอะไร ทำอะไร (George; & Clover. 1991: 228) รางวัลที่ได้รับในความรู้สึกของบุคคลที่มีพลังการสอน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้พัฒนาปัญญาทักษะความสามารถ มีความอดทนต่อความผิดพลาด เกิดความอดทนและเพียรพยายามในการสอน

คลัตเตอร์บัค และเคอร์นาฮัน (Clutterbuck; & Kernaghan. 1994) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีพลังการสอนไว้ว่ามีคุณลักษณะดังนี้

1. สามารถรับการฝึกอบรมได้ดี
2. มีความเชื่อมั่นและพึ่งตนเองได้
3. กระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสูงและสำนึกในหน้าที่
4. สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาทักษะในการทำงานด้วยตนเอง
5. สามารถมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสอน
6. สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนความต้องการ ความสำเร็จ สิ่งที่เป็นปัญหาเป็นความคิด วิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจได้
7. สามารถที่จะทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม
8. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน พร้อมทั้งจะเผชิญและแก้ปัญหา
9. สามารถตัดสินใจเมื่อถึงเวลาต้องตัดสินใจ รู้กาลเทศะเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น
10. สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ
11. ยึดหลักความสามัคคี ความเป็นทีมงาน เป็นองค์กร
12. สบายใจที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของตนเองในองค์กร
13. เข้าใจบริบทแวดล้อมและผลที่จะเกิดตามมาจากการทำงาน สามารถแก้ปัญหาตนเองและช่วยแนะนำวิธีแก้ปัญหาให้ผู้อื่น
14. สามารถบริหารจัดการตนเองกำหนดได้ว่าอะไรสำคัญก่อนหลัง
15. สามารถควบคุมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น

16. สามารถสร้างกระบวนการการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่มไว้
 17. มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองกำลังทำอยู่เป็นอย่างดี
 18. เรียนรู้ แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
 19. รู้จักผู้เรียนรายบุคคลและรู้ว่าจะช่วยเหลือ ส่งเสริม หรือพัฒนาอย่างไร
 20. ยินดีรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 21. ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากข้อมูลย้อนกลับ
 22. สามารถพิจารณาสะท้อนภาพและเรียนรู้จากประสบการณ์
- การิสัน และเบย์ (สมชาย บุญศิริเกสัช. 2545; อ้างอิงจาก Garrison; & Bly. 1997)

กล่าวว่า การบรรลุความสำเร็จที่สมบูรณ์ของการเสริมสร้างพลังโดยใช้การประเมินเป็นฐานจะสะท้อนผลออกมาผ่านทางความสำเร็จของผู้รับการศึกษา

2.4.3 องค์ประกอบของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานสอนได้อย่างต่อเนื่องโดยการมีเสรีภาพในการคิดและการตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการได้แก่ (มารุต พัฒผล. 2550: 32; อ้างอิงจาก Chamberlin. 1997: 43; World Bank. 2002: vi-vii)

1. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ
2. ความสามารถหรือเสรีภาพในการเลือก
3. การมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ
4. ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ร่วมกัน

2.4.4 ประโยชน์ของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีประโยชน์หลายประการต่อไปนี้ (มารุต พัฒผล. 2550: 32; อ้างอิงจาก Barry. 1993: 24; citing Lashley. 2001: 4; Clutterbuck. 1994: 8; Saccaro. 1994: 6; Ivancevich. 1999: 653; Gibson. 1991: 352; Lashley. 2001: 22,29; World Bank. 2002: 10)

1. ทำให้ครูหรือบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
2. ทำให้ครูหรือบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
3. ทำให้ครูหรือบุคลากรสามารถตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
4. ทำให้ครูหรือบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
5. ทำให้ครูหรือบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจน

พรสวรรค์ของตนเองมาใช้ในการทำงาน

6. ช่วยลดความเสี่ยงในความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
7. ทำให้ครูหรือบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
8. ทำให้ครูหรือบุคลากรควบคุมการทำงานประจำและงานอื่น ๆ ได้ดีขึ้น
9. ทำให้ครูหรือบุคลากรสามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเองเพื่อการสอน
10. ทำให้ครูหรือบุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ถ้าหากเปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์กรหรือสถานศึกษาที่มีการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานและองค์กรหรือสถานศึกษาที่ไม่มีการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานจะมีความแตกต่างกันอย่างมาก ดังต่อไปนี้ (มารุต พัฒนาผล. 2550: 33–34. อ้างอิงจาก Lashley. 2001: 12; citing Van Outdshoorn; & Thomas. 1993)

ตาราง 1 เปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์กรหรือสถานศึกษาที่ได้รับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานและองค์กรหรือสถานศึกษาที่ขาดการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

คุณลักษณะของการปฏิบัติงานสอนของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา	
ได้รับการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน	ขาดการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน
- การยอมรับความรับผิดชอบ	- ปฏิเสธความรับผิดชอบ
- ความกระตือรือร้น	- การยอมรับโดยดูชู้
- ความเสมอภาคและเท่าเทียม	- ชี้ขาด กลัว อาย
- การสร้างสรรค์สิ่งใหม่	- ทำตามกันเป็นประเพณี ไม่มีสิ่งใหม่
- กระปรี้กระเปร่า มีกำลัง	- มีความสุขในชีวิตเพียงเล็กน้อย
- ชีวิตที่เต็มไปด้วยความสนุกสนาน	- มีปัญหาต่าง ๆ มากมาย
- ความคิดสร้างสรรค์	- ความคิดสร้างสรรค์
- ความมีอิสระ	- ไม่เป็นอิสระ
- ความสุข	- การยอมทำตามคำสั่ง
- ความเป็นส่วนตัว	- การเข้มงวดกดขี่ให้ปฏิบัติซ้ำ ๆ
- การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ	- ความกระตือรือร้น
- การเตรียมพร้อมเผชิญกับความเสี่ยงความ พึงพอใจในงาน	- ลังเลที่จะเผชิญกับความเสี่ยง
	- ขัดขวางความสำเร็จในการทำงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของการปฏิบัติงานสอนของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา	
ได้รับการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน	ขาดการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน
<ul style="list-style-type: none"> - ความละเอียดอ่อน ความรู้สึกไว - ใช้ความเฉลียวฉลาดสู่ความสมบูรณ์แบบมาสู่การทำงาน - ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ทั้งหมดของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดความละเอียดอ่อนความรู้สึกไว - ไม่ใช้ความเฉลียวฉลาดมาสู่การทำงาน - ใช้ศักยภาพเพียงบางส่วนของบุคลากร

ถ้าหากพิจารณาจากผลของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของบุคลากรหรือครูในสถานศึกษาที่มีต่อบทบาทในการสอน จะพบว่าการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานนั้นมีประโยชน์หลายประการ ดังต่อไปนี้ (มาร์ต พัฒผล. 2550: 34. อ้างอิงจาก Clutterbuck. 1994: 52 - 53)

ตาราง 2 เปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์กรหรือสถานศึกษาก่อนและหลังการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

คุณลักษณะของการปฏิบัติงานสอนของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา	
ก่อนการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน	หลังการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน
<ul style="list-style-type: none"> - ความกลัว - การเรียนรู้เป็นสิ่งที่น่าเบื่อ - ไม่มีความเป็นอิสระ - เกิดการริเริ่มเพียงเล็กน้อย - ขาดแคลนการฝึกอบรมและพัฒนา - หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลง - ให้ผลย้อนกลับด้วยการวิพากษ์วิจารณ์และตำหนิติเตียน - ขาดการเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์ใหม่และประสบการณ์เดิม 	<ul style="list-style-type: none"> - ความกลัว รู้สึกทำทนาย - การเรียนรู้คือการผจญภัยที่ทำทนาย - มีความเป็นอิสระความคิด - มีการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาก - มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - ยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ - การให้ผลย้อนกลับได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งจำเป็น - มีการสะท้อนผลการเรียนรู้

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะของการปฏิบัติงานสอนของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา	
ก่อนการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน	หลังการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน
<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ ความ รับผิดชอบส่วนบุคคล - ขาดแคลนวิสัยทัศน์ - หลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหา - ไม่มีการติดต่อสื่อสาร - ระวัง สงสัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ ความรับผิดชอบของทุกคน - มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน - เผชิญปัญหา - เปิดรับการติดต่อสื่อสาร - ไว้วางใจ

ที่มา: ประวิต เอราวรรณ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน:
กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. หน้า 55.

2.4.5 ขั้นตอนการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ
จำนวน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2543)

1. การวิเคราะห์สภาพการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานในการ
ปฏิบัติงานสอนของครูและบุคลากรตลอดจนสาเหตุที่ทำให้ครูและบุคลากรขาดพลังในการสอน
 2. การกำหนดยุทธศาสตร์และวิธีการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
อย่างเหมาะสม
 3. เตรียมความพร้อมการดำเนินการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
 4. การดำเนินการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานตามขั้นตอนย่อย
- 9 ประการ ดังนี้
- 4.1 การแจ้งบทบาทหน้าที่ขององค์กรหรือสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทราบ
 - 4.2 การแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
 - 4.3 การมอบอำนาจแก่บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างรวดเร็ว
และมีประสิทธิภาพ
 - 4.4 กำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศในการสอนอย่างชัดเจน
 - 4.5 ฝึกอบรม ให้ความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการสอน
 - 4.6 การกระจายความรู้และข้อมูลข่าวสารให้แก่ครูและบุคลากรทราบอย่าง

ทั่วถึง

- 4.7 แจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร
- 4.8 ยกย่อง ให้กำลังใจ แก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนได้ตามเกณฑ์
ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน
- 4.9 ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนด้วยความเคารพและให้เกียรติ
- 5. การประเมินผลการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

2.5 การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติในการทำงานหรือการสอนตามบทบาทภาระหน้าที่ แล้วช่วยเสริมสร้างให้ครูเพิ่มพูนพลังการทำงานและการสอนในด้านต่าง ๆ และใช้พลังดังกล่าวทำให้ งานสอนสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่ กับตนเองและองค์กร โดยใช้การประเมินจากผู้เรียนและตัวครูเองเป็นฐานในการเสริมพลังในการสอน

วิทเทอร์สปูน (Witherspoon. 1997: 140) ได้ให้เห็นพ้องกับบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวว่า การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน มีทั้งการปฏิบัติกับระดับความคิดของบุคคล ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับโครงสร้างองค์กร ซึ่งทั้ง 3 ระดับต่างมีจุดเน้น เช่น

1. ระดับความคิดของบุคคล เน้นให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนสามารถสร้างสรรค์งานสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดสิ่งใหม่ได้ หรือสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพลังอำนาจการทำงาน
2. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นการบริหารจัดการตนเองของบุคคลที่มงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
3. ระดับโครงสร้างองค์กร เน้นการจัดระบบโครงสร้างการทำงาน การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติและจัดการสภาวะแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดพลังในการทำงานและในการสอน

อิวานเชวิช และแมททีสัน (Ivancevich; & Matteson. 1999: 378) ได้มีการศึกษาผลงานที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าและกล่าวถึงไว้ว่า การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. วิเคราะห์สภาวะที่ทำให้บุคลากรไม่มีพลังในการสอนและในการทำงาน
2. กำหนดยุทธศาสตร์และเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้เสริมพลังการสอน
3. เตรียมความพร้อม เตรียมข้อมูล เตรียมความสามารถของบุคลากรให้พร้อมรับการปฏิบัติเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
4. ปฏิบัติตามวิธีการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่เลือกไว้

5. การแปลงพลังการสอนสู่พฤติกรรมการปฏิบัติ เป็นการให้บุคลากรนำพลังการสอนที่เพิ่มมากขึ้นไปใช้ทำงานให้เป็นประโยชน์

ลาชเลย์ (Lashley. 1997: 117) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ไว้ว่าประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. วิเคราะห์สภาวะการณ์ที่ครูขาดพลังในการสอนและในการทำงาน เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง
2. กำหนดยุทธศาสตร์และเทคนิคการบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครู
3. เตรียมปัจจัยและวิธีการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่จะนำมาใช้ เพื่อให้เกิดความพร้อมและประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ
4. ดำเนินการปฏิบัติตามวิธีที่เลือกไว้

การประเมินจะมุ่งเน้นให้ประเมินตนเองและการประเมินจากผู้เรียน โดยประเมินจากความสามารถในการเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติ ความสามารถในการจัดการ บทบาทการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของงานในแต่ละสถานการณ์ ระดับความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ และจากผลความสำเร็จของงานโดยสังเกตจากผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และความสนใจของผู้เรียน (Lashley. 2001: 121; citing Thomas; & Velthouse. 1990)

กอร์ดอน (Gordon. 1999: 266) ได้มีการเสนอให้ใช้แหล่งอิทธิพลของพลังอำนาจเป็นแหล่งกำหนดวิธีการในการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กร ใช้กลไกการเปลี่ยนแปลง การแข่งขัน การติดต่อสื่อสาร การสร้างความความสัมพันธ์และบรรยากาศในการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
2. รูปแบบการบริหาร ใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกลไกการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
3. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ใช้การกำหนดเป้าหมายการทำงาน ระเบียบปฏิบัติและใช้การสนับสนุนช่วยเหลือที่เอื้อต่อการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ ใช้การยกย่องชมเชย การพัฒนาความรู้ ทักษะ ใช้การส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เป็นกลไกการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การนำการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน สู่การปฏิบัติต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้เพราะมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ระหว่างองค์กรและบริบทในแต่ละสภาวะการณ์ ในแต่ละโอกาส จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน พบว่า ได้มีการศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานไว้ต่าง ๆ กันตามแนวทางและวิธีการของแต่ละกลุ่ม แต่ละบุคคล ดังนี้

ตาราง 3 แนวทางการเสริมพลังการสอนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

แนวทาง / วิธีการ	แนวทาง/วิธีการที่เกี่ยวกับการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน
Reitzug	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสนับสนุน 2. การอำนวยความสะดวก 3. ความเป็นไปได้
สก็อตและเจฟเฟ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้แรงจูงใจ 2. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน 3. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร 5. การสร้างทีมงาน
แชลลี	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านดี 2. การมีความคิดสร้างสรรค์ 3. การมีทรัพยากร 4. การมีข้อมูลข่าวสาร
ชอร์ดและโรนฮาร์ท	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ความเชี่ยวชาญในการทำงาน 3. สถานภาพ 4. ความสามารถในการเชิงทักษะปฏิบัติ 5. ความเป็นอิสระ 6. ผลกระทบจากการทำงาน
ทฤษฎีโครงสร้างของ แคนเตอร์	<p>ด้านอำนาจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การช่วยเหลือสนับสนุน 2. การให้ข้อมูลข่าวสาร <p>ด้านโอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ 3. การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน
แคนโพล	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ครูมีอำนาจหน้าที่ มีอำนาจในการตัดสินใจ 2. การให้ครูมีอิสระ ควบคุมงานในหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้เชี่ยวชาญ 3. การให้ความรู้เกี่ยวกับ เพศ เชื้อชาติ ชนชั้น วัฒนธรรม เพื่อให้ครูปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน

ตาราง 3 (ต่อ)

แนวคิด	การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
อवालอส	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความตระหนักสำนึกในหน้าที่ครู 2. กำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีผลเสริมสร้างคุณภาพการสอน การทำงานของครู 3. ใช้การฝึกอบรมเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
เซอร์เมอร์อัน เจ อาร์, ฮันต์ และ ออนเบิร์น	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมอบอำนาจหน้าที่ ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ให้แก่บุคลากรและมีหลักฐานรับรอง 2. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรวมพลังความร่วมมือ จากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน 3. การให้ผู้บริหารในทุกระดับสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากร ให้ชัดเจนและสนับสนุนปัจจัยการทำงาน
คูสซ์ และ โปสเนอร์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้บุคลากร 2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ 3. การให้บุคลากร ที่มงานสามารถตัดสินใจได้เองในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ 4. การให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติที่จะทำให้ผู้ใช้บริการ มีความพึงพอใจ 5. การให้บุคลากรปฏิบัติด้วยความยืดหยุ่นในการสนองตอบ ที่ทันเวลา
ปราวัต	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีอิสระในการควบคุมทำงานของตนเอง 2. การมีโอกาสแสดงความเชี่ยวชาญในการทำงาน 3. การประเมินการทำงานของตนเอง 4. การมีทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน
ไคลร์บอท	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน 2. การมอบอำนาจหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรให้ชัดเจน 3. การให้บุคลากรพร้อมรับการตรวจสอบ กระบวนการทำงาน และคุณภาพผลงาน 4. การสร้างสรรค์วิธีทำงานร่วมกันและของบุคลากรในองค์กร 5. การให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการทำงานระหว่างบุคลากร หน่วยงานและองค์กร 6. การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

ตาราง 3 (ต่อ)

แนวคิด	การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
ลูธานส์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้บุคลากรมีอิสระทางการคิดตัดสินใจ 2. การมอบอำนาจหน้าที่ พร้อมสนับสนุนทรัพยากร 3. การส่งเสริมให้สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากร 4. การสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความตั้งใจจริงของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่
สโตนและ แซคส์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมอบอำนาจหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบให้อำนาจการตัดสินใจได้เองในแต่ละสถานการณ์การทำงาน 2. การรับฟังความคิดเห็น เน้นสร้างความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่ายในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายขององค์กร 3. การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน 4. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กรให้ประสบความสำเร็จร่วมกันในการทำงาน 4. การอบรมพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถแก่บุคลากรในการทำงาน
เดย์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความไว้วางใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และสร้างความเสมอภาคในการทำงานของคุณ 2. การปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน 3. การให้คุณแสดงศักยภาพ ความสามารถทั้งในความคิดและการกระทำ 4. การให้คุณมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง 5. การให้คุณสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา 6. การยอมรับยกย่องชมเชย ให้รางวัลในผลงานและความสำเร็จ 7. การให้โอกาสพัฒนาการทำงานร่วมกัน ให้เวลา วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูล คำแนะนำในการแก้ปัญหาและพัฒนางานของคุณ
ไวเทเกอร์และโมเลส	<ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับปรุงโครงสร้างการทำงานภายในองค์กร 2. การให้โอกาสแสดงผลงานและภาวะผู้นำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. การมีอำนาจควบคุมงานของตนเอง 4. การมีอิสระในการทำงานและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ตาราง 3 (ต่อ)

แนวคิด	การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
<p>คลัทธ์เทอร์บัก และ เคอร์นาฮาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากร 2. การพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สร้างความเชื่อมั่นและจิตสำนึกความรับผิดชอบ 3. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน 4. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสิทธิภาพ ทักษะความสามารถ ที่จะช่วยเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน 5. การให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทักษะ ความสามารถ ข่าวสารข้อมูล การเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจ ในหมู่เพื่อนร่วมงาน 6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและทีมงาน จัดแสดงผลการปฏิบัติงาน 7. การให้การศึกษาอบรมวิธีพัฒนาสร้างสรรค์งาน 8. การให้ความสำคัญดูแลบุคลากรให้ดีเท่า ๆ กับการให้ความสำคัญกับงาน 9. การให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเสมอภาคกัน 10. การสร้างความรับผิดชอบให้บุคลากรทำงานอย่างผู้เชี่ยวชาญ ให้มีการตรวจสอบประเมินตนเอง 11. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุกและเต็มใจในการทำงาน โดยให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สร้างความเข้าใจอย่างกระจ่างในเป้าหมาย ขั้นตอนการทำงาน 12. การเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากร

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่นำเสนอข้างต้นเห็นว่า ปัจจัยการเสริมพลังการสอน โดยให้การประเมินเป็นฐาน มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ การสอนของครูประจำชั้น จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้ การประเมินเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการ

ประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ ใช้ข้อบ่งชี้คุณภาพการศึกษามีต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานนั้น มีหลากหลายทฤษฎี หลายแนวคิดที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อเป็นวิธีการเสริมพลังการสอน สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิดของการเสริมพลังอำนาจการทำงานในองค์กร ที่มีผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยไว้แล้วมาประยุกต์ใช้กับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับคุณภาพการสอนของครู และการนิยามศัพท์ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ให้ครอบคลุมมากที่สุด จึงได้องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้ดังนี้

2.5.1 การทำงานอย่างมีอิสระ

จากทฤษฎีของคันทอร์ (Kanter. 1979) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังว่า ในการสร้างให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นอิสระ เป็นกระบวนการเสริมสร้างพลังอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับหลักในการเสริมสร้างพลังการทำงาน คือ การให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545)

ความเป็นอิสระ (Freedom) หมายถึง การมีสถานะที่เป็นอิสระ หรือมีแนวโน้มที่เป็นตัวของตัวเอง การมีจุดยืนเฉพาะกลุ่ม โดยที่บุคคลอื่นให้การเคารพ (ปิยะธิดา วรรณโณปกรณ์. 2546; อ้างอิงจาก Gave. 1993a: 148)

ความเป็นอิสระของครู เป็นอีกมิติหนึ่งของการเสริมพลังการสอนตามแนวคิดของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short; & Rinehart. 1992) ซึ่งวัดการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ความสามารถในการควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งอาจรวมถึงการจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตร การเลือกตำรา และการวางแผนการสอน ความเป็นอิสระในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกว่าตนสามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมีอิสระภาพ ความเป็นอิสระของครูมีขอบเขตของการปฏิบัติใน 2 ขอบเขต ได้แก่

2.5.1.1 ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการสอน การจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน รวมถึงการศึกษาค้นคว้าและทำวิจัย

2.5.1.2 ความเป็นอิสระในวิชาชีพ หมายถึง สิทธิในการปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพครู สามารถตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยความรู้ในศาสตร์ของตนเอง โดยลักษณะที่แสดงถึงความเป็นอิสระในวิชาชีพ ได้แก่ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในงานของตน และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ โดยทั่วไป ความเป็นอิสระการประกอบวิชาชีพ ถูกกำหนดโดย การศึกษาเฉพาะวิชาชีพ การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ (พรจันทร์ สุวรรณชาติ. 2533) สอดคล้องกับหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบลันชาร์ คาร์ลอส และแรนดอล์ฟ (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Blanchard. K., Carlos. J.P.; &

Randolph. A. 1996: 70) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน จะต้องให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง และสอดคล้องกับหลักการเสริมพลังอำนาจการทำงานของ เซอร์จิโอวานนิ (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1998: 136-137) กล่าวว่า การที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึก ด้วยการตัดสินใจรอบคอบ สิ่งที่จะต้องแสดงผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับได้ การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอะไรก็ตามใจชอบ แต่ให้บุคคลกระทำการได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่และ ความมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่น สิ่งอื่นรอบด้าน

การทำงานอย่างมีอิสระ หมายถึง การที่ครูสามารถควบคุมบริหารจัดการ กำหนดภาระงานในหน้าที่การสอนและหน้าที่ประจำชั้นที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบได้อย่างเป็นอิสระ มีอิสระในการคิด การตัดสินใจ สามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้ ได้รับโอกาสในการทำงาน ได้แสดงผลงาน ความรู้ความสามารถ ทำงานสอนด้วยความยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงและมีความรับผิดชอบในผลการสอนและการปฏิบัติงานของตนเอง

2.5.2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น มีแนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแนวคิดของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short; & Rinehart. 1992) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานและการสอนของครู เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การเลือกวิชาสอน การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตร และการจัดโปรแกรมอื่นๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอน และสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อบุคคล คือ การทำให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่น ความผูกพันในภารกิจนั้น ๆ ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และทำงานด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมพลังการสอนของครู เช่น 1.มอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2.มอบความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 3.ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในเรื่องที่สนใจ 4.จัดสรรให้บุคลากรได้ใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีและข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน 5.ให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Weightman. 1999: 136) สอดคล้องกับหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูของบลาสและบลาส (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545; อ้างอิงจาก Blasé; & Blasé. 1994: 52-55) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2.5.3 การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ

ครูควรมีการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพร้อมทั้งการยอมรับการตรวจสอบจากผู้บริหารและเพื่อนครู เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองจะได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยบลันชาร์ด ดาร์ลอส และแรนดอล์ฟ (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545;

อ้างอิงจาก Blanchard. K., Carlos. J.P.; & Randolph. A. 1996: 70) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานว่า ควรมีการสร้างความพร้อมรับการตรวจสอบในการทำงาน

การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถประเมินการทำงานด้วยตนเองและมีความพร้อมรับการตรวจสอบการทำงาน ภายใต้ระบบการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร (สมชาย บุญศิริเกสัช. 2545; อ้างอิงจาก Levin. 1993: 201) โดยมีมาตรฐานการประเมินที่ประมวลมาจากการใช้ความรู้ ทักษะความสามารถ ความรับผิดชอบในการทำงาน การแก้ปัญหาและคุณภาพผลงาน ที่ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนด และกระจายการได้รับประโยชน์แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ เป็นการกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพ เสริมพลังการสอนของครู ให้ครูได้มีการประเมินตนเอง หรือครูได้รับการประเมินจากเพื่อนครูด้วยกัน และให้ได้ทราบผลจากการประเมิน เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินหรือผลลัพธ์นั้น มาพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการสอนของตนเอง อีกทั้งเพื่อช่วยทำให้การสอนประสบความสำเร็จ ตรงตามความมุ่งหมาย

2.6. การวัดและประเมินการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

มารอฟ (Maeroff.1988) เสนอความคิดว่า พลังการสอนของครู เป็นวิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งในการนำไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยการพัฒนาความสามารถในการสอน นอกจากนี้ (สมชาย บุญศิริเกสัช. 2545; อ้างอิงจาก Bennisand Nans. 1985) กล่าวว่า การประเมินพลังการสอนของครูควรเป็นการประเมินจากความรู้สึก พฤติกรรมการทำงาน และผลงานที่แปรเปลี่ยนได้ตามสภาวะการณ์ เวลาและภารกิจ ซึ่งศึกษาความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีการเสริมพลังการสอนโดยวิธีสัมภาษณ์ พบว่าหน่วยงานที่มีการเสริมพลังการสอนนั้น ครูและบุคลากรมีความรู้สึกในทางเชิงบวกด้วยสาเหตุต่างๆ ดังนี้

1. ได้ทำในสิ่งที่ต้องการ
2. ได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ในการทำงาน
3. รับรู้ว่าคุณค่าความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทุกคนต่างมีจุดมุ่งหมายของการทำงานร่วมกัน

4. มีความสุขกับการทำงาน สนุกในการทำงานกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำ คลัสเตอร์บัค และเคอร์นาฮัน (Clutterbuck; & Kernaghan. 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาประกอบการประเมินพลังการสอนของครูและบุคลากร มีดังนี้

1. ระดับคุณภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร
2. ระดับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ในการทำงาน
3. ความถี่ของพฤติกรรมที่แสดงถึงความรักองค์กรโดยพิจารณาจากความรับผิดชอบในหน้าที่

4. ปริมาณผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่
5. พฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงเพื่อผล

ในการพัฒนาตนเองและงาน

6. พฤติกรรมที่แสดงถึงความมีคุณธรรมน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

คลีเกอร์ และโลดแมน (สมชาย บุญศิริเกษสัช. 2545; อ้างอิงจาก Klecker; & Loadman. 1996: 10; citing Morris; & Nunnery. 1993) ได้เสนอแนะให้ศึกษาพลังการสอนของครู จากพฤติกรรมความสามารถในด้านต่างๆ ได้แก่

1. ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำครูใหม่และเพื่อนครู เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ในการสอน
2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
3. ความรู้สึกลับคั้งในการทำงาน ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพครู ความรู้ ทักษะความสามารถทั้งเนื้อหาวิชาและทักษะปฏิบัติในการทำงานร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหาร ในการพัฒนาการเรียนการสอนและงานในสถานศึกษาการที่เราจะปรับปรุงการสอนได้ถูกทิศทาง หรือแก้ไขข้อบกพร่องได้ถูกจุดนั้น จำเป็นต้องประเมินการสอนเสียก่อน การประเมินที่สำคัญนั้นถ้าจัดทำอย่างมีระบบแบบแผน คือ เริ่มตั้งแต่ระบบองค์ประกอบที่สำคัญของการสอน และประเมินองค์ประกอบเหล่านั้นตามขั้นตอนที่เหมาะสม ผลของการประเมินจะถูกต้องตรงกับความเป็นจริง และชี้ข้อควรปรับปรุงได้ชัดเจนว่าการสังเกตอย่างฉาบฉวย อย่งไรก็ตามถ้าครูมีความมุ่งมั่นที่จะประเมินและปรับปรุงการสอนของตนอย่างจริงจัง การสังเกตอย่างง่าย ๆ ก็ช่วยได้มากเช่นกัน ในหลายกรณีการประเมินการสอนทำก่อนที่จะมีการประเมินการเรียนของผู้เรียนด้วยซ้ำ เนื่องจากเป็นไปได้ว่า การประเมินนั้นกระทำโดยครูผู้สอนเอง ประเมินจากความรู้สึกลับคั้งของตัวเองว่าทำการสอนพลาดไป ผิดแผนที่วางไว้รู้ไว้ ฐน่อยไป หรือเกิดจุดคิดขึ้นได้ว่าใช้วิธีสอนอีกแบบหนึ่งสำหรับเนื้อหาอย่างนั้นน่าจะดีกว่า อาจสังเกตจากปฏิภริยาสนองตอบของผู้เรียนระหว่างสอน ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของการสอนซึ่งรวมถึง แผนการสอนที่เตรียมไว้เป็นลยลักษณะอักษร ความลึกซึ้งกว้างขวางของความรู้ของครู ความสามารถในการใช้วิธีการสอนและสื่อประกอบการสอน บุคลิกภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน วิธีการประเมินความเข้าใจของผู้เรียน ความสามารถของครูในการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่เร้าใจ เป็นต้น

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจะทำให้ครูทราบว่ามีผู้เรียนเข้าใจในบทเรียนแล้วหรือไม่ และนำมาสู่การปรับปรุงการสอนของครูต่อไป เช่นต้องใช่วิธีสอนที่เหมาะสมกว่านี้ ต้องสอนให้ซ้ำกว่านี้ ต้องหาสาเหตุของนักเรียนส่วนน้อยที่ไม่เข้าใจเลย ในขณะที่เพื่อนในชั้นส่วนใหญ่เข้าใจเป็นอย่างดี อาจต้องมีการสืบสาวราวเรื่องถึงประวัติสุขภาพ ประวัติครอบครัวของเขา การประเมินการเรียนดังกล่าวมักกระทำโดยครูผู้สอนเอง

การประเมินการสอนนั้น ทำได้หลายวิธี เช่น การใช้ผู้สังเกตและบันทึกอย่างมีระเบียบและสม่ำเสมอไม่ฉาบฉวย และการให้ผู้ประเมินตอบแบบสอบถาม หรือตอบแบบตรวจสอบรายการ

การสังเกตการสอนนั้นบางที่ใช้อุปกรณ์ช่วย เช่น เทปบันทึกเสียง วิทยุทัศน์ แล้วนำสิ่งเหล่านี้มาวิเคราะห์อีกทีหนึ่ง สำหรับบุคคลผู้ที่ทำการประเมินการสอนนั้นก็ยังมีหลายฝ่าย เช่น เพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ผู้เรียน และตนเอง วิธีการหนึ่งที่ได้ผลมากในบางพื้นที่ของสหรัฐอเมริกา คือ การที่ครูในโรงเรียนจะได้ประสบการณ์ที่มีค่ามากจากวิธีการยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน (accreditation of a school) เพราะในกระบวนการนี้จะทำให้เกิดการประเมินตนเองอย่างวิจิตรวิจิตร การสำรวจตรวจสอบสิ่งที่ได้ทำไปแล้วกับสิ่งที่ป็นอยู่ กระบวนการดังกล่าวมี 4 ขั้นตอน คือ

1. โรงเรียนที่ต้องการให้มีการประเมินเพื่อยอมรับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน สมัครไปที่สมาคมที่จัดการเกี่ยวกับการประเมิน
2. การศึกษาสำรวจประเมินตนเองของครูในโรงเรียน
3. การประเมินโดยคณะผู้เชี่ยวชาญจากสมาคม ซึ่งจะมาอยู่ที่โรงเรียนเป็นเวลาหลายวัน เพื่อประเมินแผนต่างๆ ของโรงเรียน แผนการสอนของหมวดวิชา/แผนก และสังเกตการเรียนการสอนในห้องเรียน คณะผู้เชี่ยวชาญจะได้รับการแต่งตั้งเป็นครั้ง ๆ โดยคัดเลือกจากนักวิชาการศึกษาทั้งในสถาบันอุดมศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ ครูอาวุโสที่มีผลงานดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น ฯลฯ
4. สมาคมตัดสินใจว่าควรจะยอมรับมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นหรือไม่

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่นำเสนอข้างต้นเห็นว่า ปัจจัยการเสริมพลังการสอน โดยการใช้การประเมินเป็นฐานของครูมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้น จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยการใช้การประเมินเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ ใช้อธิบายอิทธิพลที่มีต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

3. การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (National Test)

จากการศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยการใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2550 ซึ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนนั้น ประเมินได้จากผลจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (National Test) ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2550

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 42 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกๆระดับ และมาตรา 48 ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา

ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นกระบวนการ วิธีการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลสำเร็จในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญส่วนหนึ่งในการประกันคุณภาพภายในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 จึงกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน อีกทั้งยังแสดงถึงความสำเร็จของผู้สอน และคุณภาพของการสอนของครูผู้สอน ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประเมินผลการเรียนให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน ทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

การประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2550 เป็นการตรวจสอบ กำกับดูแล และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในช่วงชั้นที่ 1 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3) และช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) ทุกโรงเรียน ทุกคน ทั่วประเทศ ที่สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ไม่ได้ประเมินเพื่อให้มีข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาต่อเนื่อง สามารถนำมาพิจารณาความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล นำมาพิจารณาความก้าวหน้าของครูผู้สอน และเป็นข้อมูลสะท้อนผลการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งในการทดสอบในปีการศึกษา 2550 นี้ มีการสอบในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2551 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้มีการทดสอบใน 2 รายวิชา คือ วิชาภาษาไทย และวิชาคณิตศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ภาษาไทย และตอนที่ 2 คณิตศาสตร์ นอกจากนี้ ผลการประเมิน จะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอน คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละระดับ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ผู้เรียนแต่ละคน อีกทั้งจะเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูผู้สอน และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาตนเองของผู้เรียน ผู้สอนและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุมาตรฐานในชั้นปีสำคัญต่อไป ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มอบหมายให้กรมวิชาการรับผิดชอบงานประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (National Test) มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อประเมินผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษาในบริบทของการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นับแต่กรมวิชาการได้รับมอบหมายงานประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานทดสอบทางการศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้ศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบรูปแบบ วิธีการประเมินระดับชาติของประเทศต่าง ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย สิงคโปร์ เป็นต้น และได้สรุปรูปแบบวิธีการของ National Test เป็น 3 ทางเลือก โดยแต่ละทางเลือกมีข้อดี-ข้อเสีย แตกต่างกัน ดังตาราง 4 นี้

ตาราง 4 แสดงรูปแบบ วิธีการ ข้อดี ข้อเสีย ของ National Test

วิธีการ	ข้อดี	ข้อเสีย
1. มี National Test ทุก 4 ช่วงชั้น คือ ป.3,ป.6,ม.3 และ ม.6 โดยสอบทุกวิชาแกนตามหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> 1.มีข้อมูลต่อเนื่องทุกปี 2.เด็กได้รับการสอบทุกคน 3.ได้ติดตามและเห็นคุณภาพนักเรียนทุกรุ่นอย่างต่อเนื่อง 4.รัฐสามารถนำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันไปใช้ในการตัดสินใจ 5.สถานศึกษามีความกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1.สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย 2.เพิ่มภาระให้กับโรงเรียน 3.การพัฒนาข้อสอบอาจจะไม่ทัน 4.ใช้บุคลากรมาก
2.ใช้สอบไล่ระดับประเทศตาม Bench Marks ของช่วงชั้น คือ ป.6 ม.3และม.6 โดยสอบทุกวิชาแกนตามหลักสูตรสำหรับระดับชั้นที่เหลือในสถานศึกษาหรือเขตการศึกษาดำเนินการ	<ol style="list-style-type: none"> 1.เร่งรัดให้การศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานเร็วขึ้น 2.มีมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ ทั้งคุณภาพผู้เรียน ข้อสอบ และการดำเนินการสอบ 3.โรงเรียนไม่ต้องเสียเวลาการลงทุนลงแรงในการจัดการประเมิน 4.เห็นความสำคัญในการสอบมาก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่สอดคล้องกับพ.ร.บ. 2. มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ครูจะสอนโดยยึดข้อสอบเป็นเป้าหมายแทนหลักสูตร 3. ป้องกันการทุจริตได้ยากอาจมีการทุจริตในกระบวนการสอบ 4. ครูเกิดความเครียด
3.มี National Test ทุก 3 ปี คือ ป.3,ป.6,ม.3 และ ม.6 โดยสอบทุกวิชาแกนตามหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> 1.มีช่วงเวลาในการพัฒนาคุณภาพของข้อสอบให้ดีขึ้น 2.สามารถเปรียบเทียบระดับพัฒนาการของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง 3.ประหยัดงบประมาณ 4.มีข้อสอบคุณภาพตามหลักวิชา 5.รู้จักเด่นจุดด้อยของผู้เรียนและสถานศึกษา 6.สามารถเปรียบเทียบคุณภาพการศึกษาในแต่ละสถานศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1.เป็นการสอบเด็กกลุ่มเดียวกันตลอดทั้ง 4 ครั้ง 2.ข้อมูลผลการประเมินในระดับประเทศขาดความสมบูรณ์ 3.เด็กจะไม่ตั้งใจและให้ความสำคัญกับการสอบ เพราะไม่มีผลได้ – เสีย หรือนำมาตัดสินผลการเรียน 4.ข้อมูลอาจมีความเป็นปัจจุบันไม่เพียงพออาจส่งผลให้เกิดการขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนและการเรียนการสอน 5.ค่าใช้จ่ายสูง 6. ไม่เป็นการกระจายอำนาจ

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั้งหมดกรมวิชาการจึงได้เสนอรูปแบบการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับชาติในรูปแบบที่ค่อนข้างเป็นกลาง มีลักษณะผสมผสานข้อดีของรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาของประเทศไทยและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยมีลักษณะและแนวทางประเมิน ดังนี้

- ประเมินผู้เรียนตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด คือ ป.3, ป.6, ม.3 และ ม.6
- ให้ผู้เรียนแต่ละช่วงชั้นที่กำหนดได้รับโอกาสเข้าสอบทุกคน
- ประเมินเฉพาะวิชาหรือสมรรถภาพหลัก ที่มีความสำคัญตามระดับชั้น
- ใช้เครื่องมือมาตรฐานที่เป็นทั้งแบบชนิดเลือกตามและเขียนตอบ
- เป็นการประเมินเพื่อการพัฒนา ไม่ใช่ผลเพื่อการตัดสินได้ – ตก
- ใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อสอบ (IRT) เพื่อให้การประเมินสามารถใช้เปรียบเทียบ

ระหว่างสถานศึกษาได้อย่างน่าเชื่อถือ

- รายงานผลการประเมินเพื่อบ่งชี้คุณภาพการศึกษาระดับชาติ ภูมิภาค สถานศึกษา และระดับผู้เรียนเป็นรายบุคคล

การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ มีอยู่ 2 แบบ คือ

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (General Achievement Test) หรือ GAT เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2550 โดยใช้แบบทดสอบที่พัฒนาเป็นแบบวัดมาตรฐาน (Standardized Test) เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมิน จะมีทั้งแบบทดสอบชนิดเลือกตอบและเขียนตอบ และมีการประเมินในสาระการเรียนรู้หลัก คือ

ประถมศึกษาปีที่ 3	ภาษาไทยและคณิตศาสตร์
ประถมศึกษาปีที่ 6	ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ
มัธยมศึกษาปีที่ 3	ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา
มัธยมศึกษาปีที่ 6	สาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนี้จะมีประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการชี้แนะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับกระทรวง สังกัด เขตพื้นที่ การศึกษา จังหวัด กลุ่มโรงเรียน ตลอดจนตัวนักเรียนเอง

2. การประเมินความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test) หรือ SAT เป็นการประเมินความถนัดทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนในสถานศึกษาที่อยู่ในระบบทุกสังกัดทั่วประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมวิชาการได้ดำเนินการสอบ SAT โดยการประเมินนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าทุกคนทั่วประเทศ เป็นการประเมินที่วัดความสามารถของผู้เรียนไม่ใช่การวัดความรู้ด้านเนื้อหาสาระ

ตามหลักสูตร เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการวัดสิ่งที่ตกตะกอนอยู่ในตัวผู้เรียนอันเป็นผลที่เกิดจากการสะสมระยะยาวของกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามหลักสูตรทั้งในและนอกห้องเรียน และเป็นความสามารถที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรอง สังเคราะห์มาเป็นระยะเวลานานหลาย ๆ ปี ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถของคนที่ได้รับการพัฒนาแล้ว และเป็นตัวพยากรณ์ที่ศึกษาความสำเร็จทางการศึกษาในอนาคต เครื่องมือวัดที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบทดสอบความถนัดทางการเรียน ใน 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความสามารถทางภาษา (Verbal Ability) เป็นข้อสอบที่วัดความรู้ ความเข้าใจ และเหตุผลทางภาษาของผู้เรียน โดยครอบคลุมพื้นฐานความเข้าใจทางภาษา ความสามารถในการวิเคราะห์เปรียบเทียบและประเมินความสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ ระหว่างคำศัพท์ สำนวน ข้อมูล และแนวความคิดที่สื่อในรูปข้อความหรือบทความ เหตุผลเชิงภาษา (Verbal Reasoning) และการอ่านอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Reading)

2.2 ความสามารถทางการคิดคำนวณ (Numerical Ability) เป็นข้อสอบที่วัดความเข้าใจในความคิดรวบยอดและหลักการทางคณิตศาสตร์ระดับเบื้องต้น ทักษะการคำนวณระดับพื้นฐาน ความสามารถด้านเหตุผลเชิงปริมาณ (Quantitative Reasoning) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ และประเมินข้อมูลเชิงปริมาณในรูปแบบต่างๆ และความสามารถในการแก้ปัญหาในรูปของจำนวนหรือปริมาณ

2.3 ความสามารถเชิงวิเคราะห์ เป็นข้อสอบที่วัดความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น การสังเกตเห็นและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ การพิจารณาและประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน การสรุปความจากข้อมูลหรือสาระที่ซับซ้อน การใช้วิธีหรือขั้นตอนในการจัดประเด็นหรือทางเลือกที่ผิดเพื่อนำไปสู่ผลการสรุปอย่างถูกต้อง การสรุปและสร้างหลักเกณฑ์จากความสัมพันธ์ที่วิเคราะห์จากข้อมูลที่เป็นนามธรรม สัญลักษณ์ หรือแผนภาพต่างๆ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหรือการจัดการประเภทที่มีความเหลื่อมล้ำในลักษณะต่างๆ หรือที่เป็นอิสระไม่คาบเกี่ยวกัน เป็นต้น

ในการสอบประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาตินั้น ครูและนักเรียนได้เห็นความสำคัญและประโยชน์จากการสอบที่จะช่วยกระตุ้นให้เด็กคิดวิเคราะห์มากขึ้น เพราะรูปแบบของข้อสอบแตกต่างไปจากข้อสอบของโรงเรียน และผลการสอบจะช่วยให้นักเรียนได้รู้ความสามารถของตัวเองและเทียบเคียงกับมาตรฐานระดับชาติได้ ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ กล่าวว่ “การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ นอกจากจะมีประโยชน์และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ยังมีประโยชน์ต่อนักเรียน เพราะการที่นักเรียนได้สอบบ่อย จะทำให้เกิดความชำนาญในการคิดและได้เห็นรูปแบบข้อสอบประเภทต่างๆ เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการสอบ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อของนักเรียนหรือสอบแข่งขันอื่น ๆ รวมทั้งได้ทราบถึงความสามารถของตนเอง เพื่อจะได้เห็นภาพของตนเอง เข้าใจตนเองดียิ่งขึ้นว่ามีส่วนในที่ยังบกพร่องอยู่บ้าง เพราะเป็นการสอบวัดความสามารถหลายด้าน และยังนำผลการสอบบันทึกลงในหลักฐานการศึกษา”

สถานศึกษาและคณะครูอาจารย์สามารถนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา การศึกษาของประเทศในภาพรวม โดยรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถ นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายทางการศึกษา และรัฐบาลนำไปใช้ ประกอบการตัดสินใจจัดสรรงบประมาณให้ตามความจำเป็นต่อไป (ฟาฏินา วงศ์เลขา. 2546: 43-48)

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการประเมินในแต่ละรายวิชาของวิชาคณิตศาสตร์และ ภาษาไทย ซึ่งจะนำค่าเฉลี่ยของผลการประเมินในแต่ละห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในแต่ละ โรงเรียน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มาคำนวณหาผลสัมฤทธิ์การ เรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้ หลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2547

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สมชาย บุญศิริเกสัช (2545: 87-90) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเสริมพลัง การทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานของครู ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานและ พลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 อยู่ในระดับดี พลังอำนาจ การทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับทุกด้านในปัจจุบันพื้นฐานของครูและทุกด้านในกระบวนการ เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา ปัจจัยพื้นฐานของครูโดยรวมทุกด้านสามารถ อธิบายความแตกต่างของพลังอำนาจการทำงานของครูได้เกินกว่า 50% ทั้งในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน เขตอำเภอเมือง และในเขตอำเภอรอบนอก โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง พบว่า เฉพาะกระบวนการ ประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบเท่านั้น ที่สามารถเพิ่มพลังอำนาจการทำงานได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานทั้งหมด ซึ่งได้แก่ กระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน และกระบวนการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบต่างก็สามารถอธิบายพลังอำนาจใน การทำงานเพิ่มได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อรวมโรงเรียนทั้งหมดของการวิเคราะห์เข้า ด้วยกัน ผลที่ได้เป็นเช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ของโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทั้ง 3 กระบวนการ สามารถเพิ่มพลังอำนาจการทำงาน ของครู

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2539: 90-108) ได้ทำการศึกษา การเสริมพลังอำนาจครู โดยใช้ การวิจัยแบบสนทนากลุ่มในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า การเสริมพลังอำนาจครูมีสิ่งที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ประการ คือ

1. เงื่อนไขขององค์กร ในบริบทของโรงเรียนจะมีเงื่อนไขขององค์กรที่สำคัญ อยู่ 3 ประการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในลักษณะการปรับปรุงพัฒนาองค์กร คือ

1.1 ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นนักประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ บริหารงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู มีภาวะผู้นำในการปรับปรุงและพัฒนา มีความยืดหยุ่นในการบริหาร และรู้จักใช้กลยุทธ์ในการพลิกภาวะปัญหาที่รุมเร้าไปเป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กรได้

1.2 ระบบการสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งการร่วมกันปฏิบัติงานระหว่าง โรงเรียน หน่วยงานภายนอกและชุมชน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยชุมชนควรเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของโรงเรียน

2. การสร้างกระบวนการปรับปรุงพัฒนาองค์กร เมื่อองค์กรประสบปัญหาหรือ ค้นพบอุปสรรคกีดขวางการทำงานในด้านต่างๆ องค์กรต้องมีกระบวนการปรับปรุงและพัฒนา ในสิ่งเหล่านี้

2.1 ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ให้ทุกคนได้รับผิตชอบและ ควบคุมการทำงานในหน้าที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระเต็มที่

2.2 ใช้หลักการบริหารโดยความร่วมมือให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

2.3 ปรับปรุงระบบการดำเนินการของโรงเรียน เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบพิจารณาความดีความชอบ ระบบที่มงาน หรือระบบการยกย่องชมเชย เป็นต้น

2.4 สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ทุกระดับเพื่อให้ครูได้พัฒนางานและตนเอง

2.5 ปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยนำนวัตกรรมใหม่ เข้ามาใช้ในการทำงานและกระตุ้นการเรียนรู้

2.6 ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู โดยเน้นกระบวนการทำงาน กระบวนการแก้ปัญหา และการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่

2.7 สนับสนุนทรัพยากรและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2.8 ปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ

2.9 ยกย่องสถานภาพขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อพลังอำนาจของครู ในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและให้สิ่งเหล่านั้นเข้าไปใน กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร คือ อิสระในการทำงาน ให้ครูได้คิดและลงมือปฏิบัติด้วย ตนเองอย่างสมัครใจ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ให้มีความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม การมีส่วนร่วมในการควบคุมสิ่งที่มีผลต่อครูและในงานที่ครูรับผิดชอบ บรรยากาศในการทำงาน โดยใช้ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ครู สร้างและทำงานเป็นทีมในระดับสายชั้นและ

โครงการต่าง ๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์และสะดวกในเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การยกย่องยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในงานที่ครูปฏิบัติ ขวัญกำลังใจและรางวัลในผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ การให้เกียรติและไว้วางใจในบทบาทและการทำงานจากผู้บริหาร และผู้บริหารและครูร่วมกันยอมรับความผิดพลาดหากเกิดขึ้นจากหน้าที่รับผิดชอบ

4. การจูงใจในการเสริมพลังการทำงาน

สิ่งจูงใจที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ก็คือ (1) รางวัลและการชมเชย (2) การฝึกอบรมและการพัฒนา (3) สถานภาพ (4) ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ (5) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และ (6) เงินเดือนและสวัสดิการ โดยการจูงใจต้องยึดหลักการสำคัญ 3 ประการคือ (1) ให้เกียรติกับทุกคน (2) ให้ข้อมูลข่าวสารสนทนาที่จำเป็นอย่างเปิดเผยและเป็นระบบ และ (3) ให้การมีส่วนร่วม

ประวิต เอราวรรณ์ (2548: 250-251) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1. การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ 2. การวางระบบการทำงานใหม่ 3. การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นการสารเสวนา (dialog) เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน 4. การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูกับผู้บริหาร 5. การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู 6. การสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 7. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และในระดับโรงเรียนใช้วิธีการประชุมแบบปรึกษาหารือ และการประชุมเพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์พบว่า พลังอำนาจครูเพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546: 137) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู พิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ มิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งชี้วัดได้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหารองค์กร กับมิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งชี้วัดได้จากคุณลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และพบว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ตามลำดับ

กาญจนา ทรรพนันท์ (2547: 117) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มสตรีนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเสริมพลังต่าง ๆ ได้แก่ คุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน และความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้สอนในด้านความศรัทธา ความทุ่มเทและความภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มัวลี ,สมิธ และสันการ์น (สมชาย บุญศิริภัสส์ช. 2545: 125–127; อ้างอิงจาก Mouly, Smith; & Sankaran. 1999) ได้ดำเนินการศึกษาการเสริมพลังการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออำนาจของบุคลากร ได้แก่

1. การมีเป้าหมายของงาน เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน
2. บุคลากรทุกฝ่ายรับรู้ภารกิจที่ชัดเจน และเข้าใจภาระงานที่ถูกต้อง
3. ผู้บริหารมีความเข้มแข็งและมีภาวะผู้นำ
4. สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและกระชับ
5. ฝ่ายบริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานแก่

บุคลากรอย่างเหมาะสม

6. ให้การฝึกอบรมทักษะและความสามารถและมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนและทั่วถึง

7. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเพียงพอ
8. บุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
9. มีการให้รางวัล และยกย่องอย่างเหมาะสม
10. บุคลากรศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เรียนรู้จากความผิดพลาด
11. กลุ่มงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการ

สนับสนุนในด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

12. บุคลากรมีความคาดหวังในการทำงาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และมีความพากเพียรพยายามในการทำงาน

13. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

แจ๊คสัน และบาบารา (Jackson; & Babara. 2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมอำนาจของผู้สอน กับความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การเสริมอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ยังทำให้ผู้สอนเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

จากผลการศึกษาของเดย์ (Day. 1999: 86) พบว่า การกระทำของผู้บริหารที่ช่วยเสริมพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ได้แก่ เชื่อมมั่นในพลังของบุคลากรและให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้พลังอำนาจนั้น สร้างศรัทธาในกันและกัน ให้การปกป้องช่วยเหลือกัน สร้างความรักให้ ศักดิ์ศรีและการเสียสละ สร้างความสมานฉันท์ให้บรรลุผลสำเร็จ ให้บุคลากรทำในสิ่งที่ป็นจริงได้ ไม่จำเป็นต้องดีที่สุดใน ส่งเสริมภาวะผู้นำ ให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์

การทำงาน ให้โอกาสการตรวจสอบ ประเมินการทำงานด้วยตนเอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระและมีกระบวนการควบคุมตนเอง

จากผลการศึกษาของเออร์บาด (Erbach. 1997: 1) พบว่า ผู้บริหารจะมีเจตคติที่ดีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เมื่อปรากฏผลในทางปฏิบัติ เช่น ผลจากการที่ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์และงานบรรลุวัตถุประสงค์

จากผลการศึกษาการเสริมพลังการทำงานของบุคลากรในองค์กร มูลี,สมิธ และสันการัน (Mouly, Smith; & Sankaran. 1999: 125-127) พบว่า ปัจจัยและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ในการเสริมพลังการทำงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยเสริมพลังการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่
 - 1.1 การมีเป้าหมายของงาน เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน
 - 1.2 บุคลากรทุกฝ่ายรับรู้ภารกิจที่ชัดเจน เข้าใจการทำงานตรงกัน
 - 1.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง
 - 1.4 ระดับการบังคับบัญชาชั้นกระชั้น
 - 1.5 ฝ่ายบริหารสนับสนุนปัจจัยการทำงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพียงพอและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานและการแก้ปัญหา
 - 1.6 ให้การฝึกอบรมทักษะความสามารถ และมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และทั่วถึงในคำสั่งปฏิบัติต่าง ๆ
 - 1.7 มีข้อมูลป้อนกลับอย่างเพียงพอ
 - 1.8 บุคลากรมีความเชื่อถือไว้วางใจ ส่งเสริมสนับสนุนกันและกัน เปิดเผยจริงใจและตระหนักในความสำคัญของส่วนรวม
 - 1.9 การให้รางวัล การยกย่องชมเชยเป็นไปอย่างเหมาะสม
 - 1.10 บุคลากรศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เรียนรู้จากข้อผิดพลาด จากการทำงานและมองการณ์ไกลถึงอนาคตทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร
2. สภาวะแวดล้อมที่ช่วยเสริมพลังการทำงานของบุคลากร ได้แก่
 - 2.1 สภาวะการปฏิบัติงาน ที่มงานมีความมุ่งมั่นก้าวไปข้างหน้า บุคลากรได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรชัดเจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
 - 2.2 บุคลิกภาพของบุคลากร บุคลากรมีความคาดหวังในการทำงาน สามารถคิดวิเคราะห์ มีประสบการณ์ มีความเต็มใจ เพียรพยายาม ตั้งใจทำงาน
 - 2.3 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และระหว่างองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ระดับของความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากร ระหว่างองค์กร

จากการศึกษาการเสริมพลังการทำงานของครู ชอร์ตและไรน์ฮาร์ท(Johnson; & Short. 1998: 149; citing Short; & Rinehart. 1991: 379-399) ผลการวิจัยพบว่า วิธีเสริมสร้างพลังอำนาจ

ที่ครูต้องการ คือ การได้รับโอกาสในการตัดสินใจ ได้ควบคุมและกำหนดการทำงานของตนเอง ได้รับการพัฒนากระดับความสามารถในการสอนและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และจากการศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน ทักษะความสามารถ สถานภาพ ความมีอิทธิพล ความเป็นอิสระในการทำงาน การมีอำนาจควบคุมงานของตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา การมีทางเลือกปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สมรรถภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมี พลังการทำงานระดับสูงเรียงตามลำดับจากมาก มี 6 ด้าน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) คือ ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่องสำคัญ ของสถานศึกษา
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (professional growth) คือ ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาขยายโลกทัศน์ เพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถของตนในการทำงาน
3. สถานภาพ (status) คือ ครูได้รับความเคารพเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (self-efficacy) คือ ครูมีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ
5. ความเป็นอิสระในการทำงาน (freedom of work) คือ ครูมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการควบคุมงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
6. ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา (impact) คือ ครูมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินงานของสถานศึกษา

นอกจากนี้ ชอร์ทและไรน์ฮาร์ท ได้เสนอแนะให้มีการศึกษาสิ่งที่มีผลในการเสริมพลังการทำงานในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น บรรยากาศการทำงาน (climate) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ความเข้มแข็งขององค์กร (organizational health) การปรับปรุงโครงสร้างในการบริหารสถานศึกษา (restructured school)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังการทำงานของครูกับคุณสมบัติบางประการของคัลเลอร์และโหลดแมน (Klecker; & Loadman. 1998a: 4-10) โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติบางประการของครู เช่น เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา เชื้อชาติ จำนวนปีที่มีประสบการณ์ในการสอน ระดับชั้นที่สอน กับระดับพลังการทำงานและวัตพลังการทำงานใน 6 ด้านตามแบบวัตของชอร์ทและไรน์ฮาร์ท ซึ่งได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับการทำงานของครูโดยตรง
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูรับรู้วิถีความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองในทางวิชาชีพ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
3. สถานภาพ ครูได้รับการยอมรับ ได้รับความเชื่อถือ ในความรู้ ทักษะความสามารถ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ

4. ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครูมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะช่วยนักเรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนประสบความสำเร็จทางการเรียน

5. ความเป็นอิสระในการทำงาน ครูมีอิสระในการตัดสินใจและควบคุม การทำงานของตนเอง

6. ผลกระทบครูมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ผลการศึกษาของ คลีเกอร์ และ โลดแมน พบว่า

1. ในด้านพลังการทำงานของครู

1.1 ครูมีระดับพลังการทำงานปานกลางค่อนข้างสูง ด้านความสามารถ การปฏิบัติงานในหน้าที่ สถานภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ

1.2 ครูมีระดับพลังการทำงานปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ผลกระทบและความเป็นอิสระในการทำงาน

2. ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัตินางประการของครูกับพลังการทำงาน

2.1 คุณสมบัตินางประการของครูจะมีผลต่อระดับพลังการทำงาน ไม่แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.2 ครูเพศชายจะมีโอกาสก้าวหน้าในทางวิชาชีพมากกว่าครูเพศหญิง

2.3 ระดับการสอนของครูจะมีผลต่อ สถานภาพ ผลกระทบ และความเป็น อิสระในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูในระดับประถมจะมีความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน สูงกว่าครูมัธยม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาวะแวดล้อม

2.4 ประสิทธิภาพด้านการสอนของครูจะมีผลต่อระดับพลังการทำงาน ไม่แตกต่างกันคลีเกอร์ และโหลดแมน (Klecker; & Loadman. 1998: 10–13) ได้ศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงานของครู เฉพาะในระดับประถมศึกษาใน 6 ด้าน ตามแบบวัดของ ชอร์ทและ โรนฮาร์ท พบว่า

1. ด้านที่ช่วยเสริมพลังการทำงานของครูในระดับสูง ได้แก่ ด้าน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพ

2. ด้านที่ช่วยเสริมพลังการทำงานของครูในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลกระทบ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ และความเป็นอิสระในการทำงาน

3. สำหรับคุณสมบัตินี้เกี่ยวกับอายุ ประสิทธิภาพในการสอน จะมีผล ไม่แตกต่างกัน ในการเสริมพลังการทำงานของครูในแต่ละด้าน

4. ครูเพศหญิงจะมีระดับพลังการทำงานเพิ่มสูงกว่าครูเพศชาย คลีเกอร์และโหลดแมน (Klecker; & Loadman. 1998: 2) ได้ศึกษาเอกสาร รวบรวม องค์ประกอบของการเสริมพลังการทำงานของครูที่มีการกล่าวถึงไว้ดังนี้

1. ความพร้อมรับการตรวจสอบการทำงาน

2. การมีอำนาจหน้าที่และภาวะผู้นำ

3. การวางแผนกำหนดหลักสูตรหรือแผนการเรียน
4. การร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่
5. การตัดสินใจ
6. ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา
7. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
8. ความรู้ของครูมืออาชีพ
9. ความรับผิดชอบในหน้าที่
10. ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่
11. ความมีศักดิ์ศรี
12. สถานภาพในสถานศึกษา
13. ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ

จากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนนั้นมีมากมาย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาค้นคว้าปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา จากภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน จากประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และภาระงานของครู ในการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน จากการทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ จากเอกสารพบว่า โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ขนาดของโรงเรียน ยังมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในห้องเรียน เพราะขนาดของห้องเรียนที่เหมาะสมจะทำให้ครูผู้สอนดูแลและการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึง เด็กนักเรียนจึงได้รับความรู้อย่างเต็มที่ และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ นอกจากนี้ ยังพบว่า ครูที่มีอายุงานมากจะมีผลงานสูงกว่าครูที่มีอายุการสอนน้อยกว่า ฉะนั้น ประสบการณ์ในการสอนของครูก็น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการสอนของครู อีกทั้งวุฒิทางการศึกษาของครูก็มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครู เนื่องจากครูที่มีความรู้มีความสามารถสูง ก็จะสามารถทำการสอนได้ดี ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน และรวมถึงภาระงานของครู พบว่า ครูที่มีภาระงานมากจะมีการพัฒนาตนเองน้อยกว่าครูที่มีภาระงานน้อย ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ น่าจะส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ในปีการศึกษา 2550

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ปฏิบัติการสอนรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 837 คน ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนห้องเรียน และจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

เขต	จำนวนโรงเรียน	จำนวนห้องเรียน ป.3	จำนวนครูประจำชั้นป.3
1	197	232	232
2	231	270	270
3	216	317	317
4	193	225	225
รวม	837	1,039	1,039

ที่มา: ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550) จำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียนและจำนวนครู. ออนไลน์.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ปฏิบัติการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 428 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ปฏิบัติการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 428 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 ด้วยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียดการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. สืบหาข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ แล้วจัดทำกรอบของการสุ่ม (Sampling Frame) จากการสำรวจโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา(เดิม) ในแต่ละขนาดมีความแตกต่างกันตามพื้นที่ ชุมชน สภาพสังคม และความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้ครูมีคุณภาพในการสอนแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงพิจารณาแบ่งกลุ่มโดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 90) ซึ่งแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

จากการพิจารณาแบ่งขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ เนื่องจากประชากรเป้าหมายในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา และมีจำนวนนักเรียนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งเมื่อแบ่งโรงเรียนตามเกณฑ์ดังกล่าวแล้วพบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามพื้นที่ ชุมชน สภาพสังคม และความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ ของโรงเรียนในแต่ละขนาด มีลักษณะใกล้เคียงกันมาก ผู้วิจัยจึงพิจารณาจัดโรงเรียนให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

2. ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) สุ่มมา 2 เขตจาก 4 เขต ได้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาระดับพื้นฐาน จำนวน 428 โรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนโรงเรียน จำนวนห้องเรียน และจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 และเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนห้องเรียน	จำนวนครูประจำชั้น ป.3
เล็ก	93	116	93
กลาง	207	260	207
ใหญ่	128	126	128
รวม	428	502	428

ที่มา: ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550) จำนวนครูระดับ สพฐ. ออนไลน์ และสารสนเทศกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรการกำหนดขนาดของการสุ่มแบบแบ่งชั้น และดำเนินการสุ่มตามหลักของการสุ่ม โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Limit of Error) ที่ระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence: $1-\alpha$) ที่ 95% ($\alpha = .05$) ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ขนาดของความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 1.0 คะแนน ผู้วิจัยกำหนดเองจากคะแนนเต็มของแบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยถือว่าเป็นขนาดที่เพียงพอที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ตัดสินใจในกรณีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้

2. ค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร (σ_c^2) โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนของแบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งจากแบบสอบถามนี้มีโอกาสตอบได้คะแนนต่ำสุด 40 คะแนนและมีโอกาสตอบได้คะแนนสูงสุด 200 คะแนนนั้น สามารถคำนวณค่าความแปรปรวนของประชากรได้ โดยการนำเอาพิสัยหารด้วย 6 จะได้ความแปรปรวนของประชากรเท่ากับ $200 \div 6 = 33.33$ คะแนน

3. จากข้อมูลจำนวนประชากร ขนาดความคลาดเคลื่อนและค่าความแปรปรวนของประชากร ผู้วิจัยไปคำนวณเพื่อประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยให้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

4. จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 428 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ซึ่งจะได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 428 คน จากโรงเรียน

ในแต่ละขนาด โดยโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนครู 93 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนครู 207 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนครู 128 คน รวมจำนวนครูทั้งสิ้นที่สุ่มได้ 428 คน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครูประจำชั้น ป.3
เล็ก	93	93
กลาง	207	207
ใหญ่	128	128
รวม	428	428

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูและสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และลักษณะของผู้สอน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ โดยได้ปรับปรุง แก้ไขจากแบบสอบถาม ของอัญชนิตา เทียมแพ และตัดข้อคำถามออกแล้ว เหลือ 40 ข้อ จำแนกได้ดังนี้

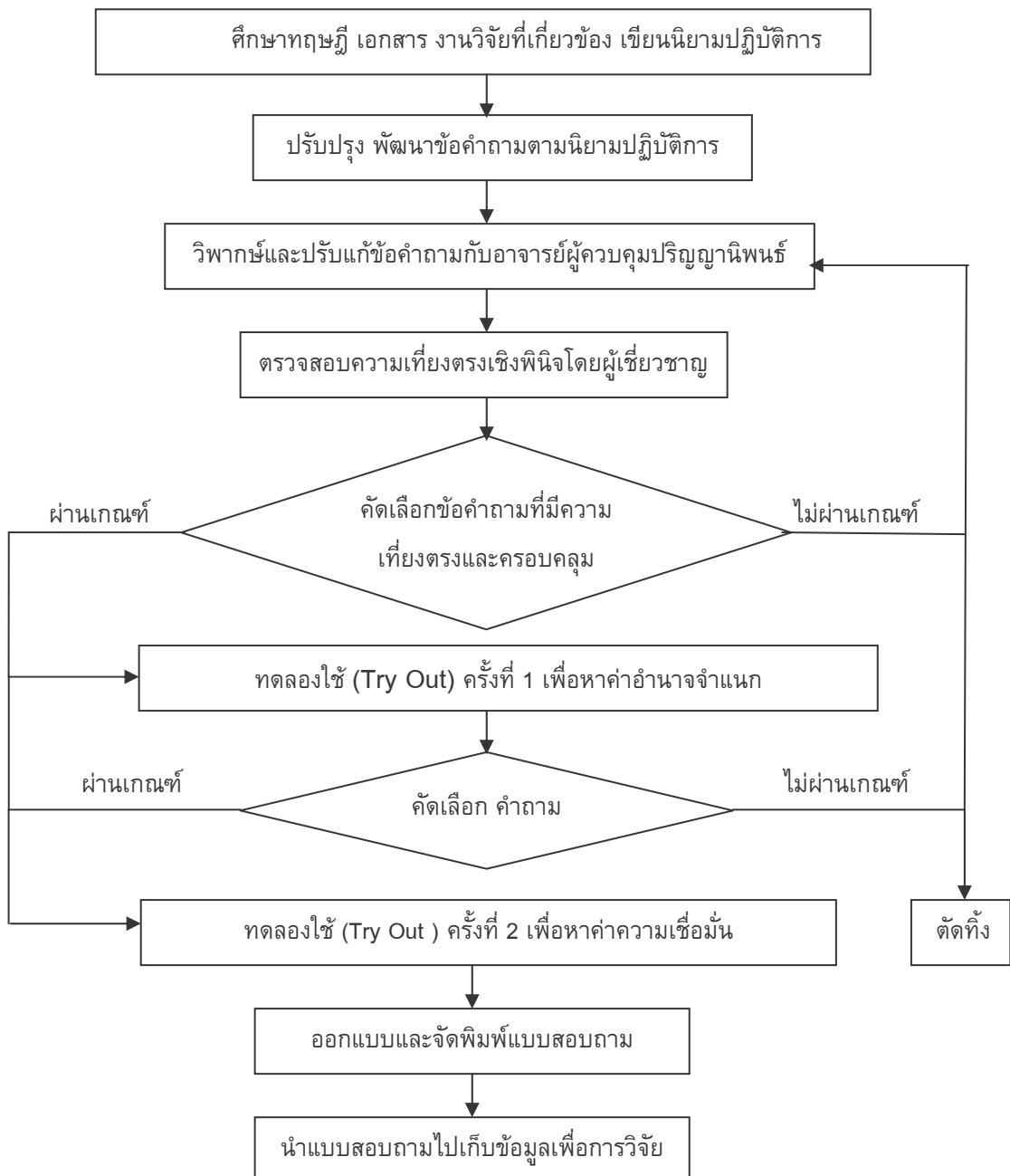
1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 20 ข้อ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ โดยได้ปรับปรุง และแก้ไข จากแบบสอบถามของ ประวิต เอราวรรณ์ และสมชาย บุญศิริเกสัช และตัดข้อคำถามออกแล้ว เหลือ 20 ข้อ จำแนกได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานอย่างมีอิสระ จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ จำนวน 6 ข้อ

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาจุดมุ่งหมายของการวิจัย ธรรมชาติของตัวแปรที่จะสร้างแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมายที่วัด ภายใต้องค์ความรู้และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจตัวแปรที่จะวัด พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามตัวแปรดังกล่าวให้เหมาะสม

2. ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

3. ผู้วิจัยเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยพิจารณาสรุปจากการให้ความหมาย แนวคิด และพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน จากเครื่องมือของ อัญชนิตา เทียมแพ และพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานจากเครื่องมือของประวิติ เอรารวรรณ์ และสมชาย บุญศิริเกษช ในส่วนของแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) จะใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ โดยจะใช้แบบทดสอบจากส่วนกลางของสำนักงานรับรองมาตรฐานทางการศึกษา แล้วนำค่าเฉลี่ยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนละหนึ่งห้อง ในกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกเป็นรายวิชาคณิตศาสตร์ และวิชาภาษาไทย มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของคุณประจักษ์ก่อน และเมื่อมีการประกาศผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติออกมาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการดาวน์โหลดข้อมูลค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละโรงเรียน และนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาองค์ความรู้และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เขียนข้อคำถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นให้กับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท

5. นำแบบสอบถามที่พิจารณาแล้ว ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาตลอดจนการใช้ภาษาในการเขียนข้อคำถามและคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป โดยในแบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .4-1.0 ในด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .0-1.0 และแบบสอบถามการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .2-1.0

6. นำแบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ที่ผ่านการคัดเลือก และปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ครั้งที่ 1 โดยนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 30 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลเป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ปฏิบัติการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากนั้นนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อโดยใช้วิธีหาค่าอำนาจจำแนก โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า .2 ขึ้นไป จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐาน มีค่าอำนาจจำแนก ดังนี้ แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .2 ถึง 1.0 ด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .2 ถึง 1.0 และแบบสอบถามการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .2 ถึง 1.0 จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามไว้ ดังนี้

6.1 แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .2 ถึง 1.0 ได้จำนวน 20 ข้อ

6.2 แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน จากข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .2 ถึง 1.0 ได้จำนวน 20 ข้อ

6.3 แบบสอบถามการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน จากข้อคำถาม จำนวน 34 ข้อ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .2 ถึง 1.0 ได้จำนวน 20 ข้อ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยในแบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .9664 ในด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .9223 และแบบสอบถามการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .8888

8. ออกแบบและจัดพิมพ์แบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้ว มาจัดพิมพ์ข้อความแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และจัดทำเป็นรูปเล่มเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริง

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูและสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และด้านลักษณะของผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ โดยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของอัญชนิตา เทียมแพ ได้ข้อคำถาม จำแนกได้ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 20 ข้อ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของประวิต เอรารวรรณ์ และสมชาย บุญศิริเกสัช ได้ข้อคำถาม จำแนกได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานอย่างมีอิสระ จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ จำนวน 6 ข้อ

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูและสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ชื่อสถานศึกษา.....อำเภอ.....
2. นักเรียนทั้งหมดจำนวน.....คน
เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน.....คน
จำนวนห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน.....ห้อง
3. ประสบการณ์ในการสอน 1 – 5 ปี 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี
 10 ปีขึ้นไป
4. วุฒิทางการศึกษา 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

5. จำนวนชั่วโมงที่สอน..... ชั่วโมง/สัปดาห์
 จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือการสอน..... ชั่วโมง/สัปดาห์
 รวมจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน..... ชั่วโมง/สัปดาห์
6. จำนวนนักเรียนประจำชั้น.....คน
7. ปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย
 ทั้งสองวิชา ไม่ได้สอนทั้งสองวิชา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านลักษณะของผู้บริหาร และสถานศึกษา และด้านลักษณะของผู้สอน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ จำแนกได้ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 20 ข้อ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความในรายการประเมินความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่มีต่อประเด็นต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับใด ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างของระดับความคิดเห็น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</u>					
(0) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แก้ไขและพัฒนาผู้เรียน.....
(00) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

เนื่องจากข้อคำถามมีทั้งข้อความที่เป็นทางบวกและข้อความที่เป็นทางลบ การตรวจให้คะแนนจึงแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

ผลการตอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 20 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 100 คะแนน ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
86.00 – 100.00	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงมาก
66.00 – 85.99	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง
46.00 – 65.99	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
36.00 – 45.99	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ
20.00 – 35.99	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำมาก

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน</u>					
(0) ครูทุกคนและผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน.....
(00) ในโรงเรียนผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน.....

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

เนื่องจากข้อคำถามมีทั้งข้อความที่เป็นทางบวกและข้อความที่เป็นทางลบ การตรวจให้คะแนนจึงแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

ผลการตอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในส่วนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มี 20 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม 100 คะแนน ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่า โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนดีมาก โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
86.00 – 100.00	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมดีมาก
66.00 – 85.99	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมดี
46.00 – 65.99	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมปานกลาง
36.00 – 45.99	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมไม่ดี
20.00 – 35.99	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมไม่ดีมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยได้ปรับปรุง แก้ไขและตัดข้อคำถามออกแล้ว เหลือ 20 ข้อ จำแนกได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานอย่างมีอิสระ จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ จำนวน 6 ข้อ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความในรายการประเมินความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่มีต่อประเด็นต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับใด ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างของระดับความคิดเห็น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การทำงานอย่างมีอิสระ</u>					
(0) ครูสามารถแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาต่างๆ ในโรงเรียนได้อย่างอิสระ.....
(00) ครูมีโอกาสในการแสดงผลงาน และแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตน.....
<u>การมีส่วนร่วมในการทำงาน</u>					
(0) ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน.....
(00) ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน.....
<u>การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ</u>					
(0) ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง.....
(00) ครูมีผลการปฏิบัติงานเพื่อพร้อมรับการตรวจสอบ.....

วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

เนื่องจากข้อคำถามมีทั้งข้อความที่เป็นทางบวกและข้อความที่เป็นทางลบ การตรวจให้คะแนนจึงแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

ผลการตอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานนี้ ในกรณีที่แปลความหมายในภาพรวม มีข้อคำถาม 20 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่า ครูมีพลังในการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
86.00–100.00	ครูมีคุณลักษณะการปฏิบัติงานและพลังในการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด
70.00–85.00	ครูมีคุณลักษณะการปฏิบัติงานและพลังในการสอน อยู่ในระดับมาก
51.00–65.99	ครูมีคุณลักษณะการปฏิบัติงานและพลังในการสอน อยู่ในระดับปานกลาง
36.00–50.99	ครูมีคุณลักษณะการปฏิบัติงานและพลังในการสอน อยู่ในระดับน้อย
20.00–35.99	ครูมีคุณลักษณะการปฏิบัติงานและพลังในการสอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรด้านการทำงานอย่างมีอิสระ ในกรณีที่แปลความหมายในแต่ละด้าน มีข้อคำถามในด้านการทำงานอย่างมีอิสระจำนวน 6 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่า ครูมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
26.51-30.00	ครูมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
20.51-26.50	ครูมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง
14.51-20.50	ครูมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
8.51-14.50	ครูมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
6.00-8.50	ครูมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในกรณีที่แปลความหมายในแต่ละด้าน มีข้อคำถามในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 8 ข้อ คะแนนเต็ม 40 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่า ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
35.51-40.00	ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
27.51-35.50	ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับสูง
19.51-27.50	ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
11.51-19.50	ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
8.00-11.50	ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ตัวแปรด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ ในกรณีที่แปลความหมายในแต่ละด้าน มีข้อคำถามในด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ 6 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน เมื่อรวมคะแนนทั้งหมด ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่า ครูมีการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ อยู่ในระดับสูง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
26.51-30.00	ครูมีการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบอยู่ในระดับสูงมาก
20.51-26.50	ครูมีการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบอยู่ในระดับสูง
14.51-20.50	ครูมีการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบอยู่ในระดับปานกลาง
8.51-14.50	ครูมีการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบอยู่ในระดับต่ำ
6.00-8.50	ครูมีการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบอยู่ในระดับต่ำมาก

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการประเมินในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ซึ่งนำค่าเฉลี่ยของผลการประเมินในแต่ละห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในแต่ละโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มาคำนวณหาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพ ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547: 14)

วิชาภาษาไทย	คะแนนเต็ม 30 คะแนน
ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน	11 คะแนนขึ้นไป
ระดับปรับปรุง	1 – 10 คะแนน
ระดับพอใช้	11 – 19 คะแนน
ระดับดี	20 – 30 คะแนน

วิชาคณิตศาสตร์	คะแนนเต็ม 30 คะแนน
ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน	11 คะแนนขึ้นไป
ระดับปรับปรุง	1 – 10 คะแนน
ระดับพอใช้	11 – 19 คะแนน
ระดับดี	20 – 30 คะแนน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2 ยื่นต่อผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง 57 ฉบับ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด พร้อมทั้งรับแบบสอบถามคืนภายในวันนั้น และผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 371 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ของผู้วิจัยได้เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัย พร้อมทั้งติดดวงตราไปรษณีย์ไว้ให้เรียบร้อยแล้ว เพื่อความสะดวกในการส่งและสถานศึกษาที่ส่งแบบสอบถามกลับมาล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 46 ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามคืนกลับมายังผู้วิจัย

5. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถาม และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบได้ถูกต้องสมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โรงเรียนใดให้คำตอบได้ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับโรงเรียนนั้น ๆ เพื่อขอไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองอีกครั้ง

6. นำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดการกระทำและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องและครบถ้วนของการตอบในทุกประเด็น และครบตามสัดส่วนที่ต้องการจากแต่ละกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 16 ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการหาค่าและการตรวจสอบ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรทุกตัวในปัจจุบันพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

2. สำหรับตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา มีตัวแปรประเภทจัดกลุ่มอยู่ 1 ตัวแปร คือ ขนาดของสถานศึกษา ในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้สร้างตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) โดยการเปลี่ยนรูปตัวแปร ซึ่งขนาดของสถานศึกษา มีค่าที่เป็นไปได้ 3 ค่า คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จะต้องกำหนดให้มีตัวแปรหุ่นแทนสภาพ 2 ตัวแปรหุ่น ดังนั้น ตัวแปรหุ่น (X_{size1}) แทน ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และ ตัวแปรหุ่น (X_{size2}) แทน ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดของสถานศึกษามีค่าที่เป็นไปได้ 3 ค่า คือ 0 แทน โรงเรียนขนาดเล็ก 1 แทน โรงเรียนขนาดกลาง และ 2 แทน โรงเรียนขนาดใหญ่ ในด้านลักษณะของผู้สอน มีตัวแปรประเภทจัดกลุ่มอยู่ 1 ตัวแปร คือ วุฒิทางการศึกษา ซึ่งในการนำตัวแปรมาวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้สร้างตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) โดยการเปลี่ยนรูปตัวแปร ซึ่งวุฒิทางการศึกษา มีค่าที่เป็นไปได้ 2 ค่า คือ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จะต้องกำหนดให้มีตัวแปรหุ่นแทนสภาพ 1 ตัวแปรหุ่น ดังนั้น ตัวแปรหุ่น (X_{edu1}) แทน ครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีเทียบกับครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ค่าที่เป็นไปได้ 2 ค่า คือ 0 แทน วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี 1 แทนวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและระหว่างตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนกับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์จำแนกตามรายวิชา และรวมทั้งสองวิชา

4. ค้นหาตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนและร่วมกันส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Blockwise enter เพื่อตรวจสอบดูว่า ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของ

โรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

5. ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่านำหนักความสำคัญ โดยทดสอบค่าที (t-test)

6. หาสัดส่วนของการอธิบายของการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่อธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้เพิ่มเติมจากที่อธิบายโดยปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการทางสถิติ Semi – Partial Correlation (Pedhazur, 1997: 245) เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละของความแปรปรวนที่เพิ่มขึ้น (R^2 -change) เพื่อตรวจสอบดูว่า การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานสามารถอธิบายความแปรปรวน (ความแตกต่าง) ของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้เพิ่มเติมจากที่อธิบายได้โดยปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

4.2. สถิติที่ใช้ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ใช้สูตร (มยุรี ศรีชัย, 2538: 142)

$$n = \frac{N\sigma_c^2}{\frac{N\bar{K}^2 e^2}{4} + \sigma_c^2}$$

เมื่อ	N	แทน	จำนวนกลุ่มทั้งหมดของประชากร
	n	แทน	จำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ถูกสุ่มมา
	\bar{K}	แทน	ค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่มของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการกะประมาณ
	σ_c^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของประชากร

4.3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.3.1. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (Face Validity) ของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 179)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4.3.2. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (Item Total Correlation) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ (Item) โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือทั้งหมด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 166)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{XY} แทน สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และ ตัวแปร Y
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนของข้อคำถามรายข้อ
 Y แทน คะแนนผลรวม ของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทุกข้อ

4.3.3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- α) ของครอนบัค (Cronbach)(บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 220)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละส่วนย่อยหรือแต่ละข้อ
 S_x^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับของเครื่องมือวัด

4.4. สถิติที่ใช้ในการหาค่าสถิติเชิงบรรยาย

4.4.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552: 34)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

4.4.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552: 60)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง หรือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4.4.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552: 312)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	N	แทน	จำนวนคนหรือสิ่งที่ศึกษา

4.4.4 การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552: 315)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้
 N แทน จำนวนคนข้อมูลหรือจำนวนคน

4.5. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552: 335)

$$R_{12\dots k,y} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \beta_3 r_{y3} + \dots + \beta_k r_{yk}}$$

เมื่อ $R_{12\dots k,y}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวเกณฑ์ (y) กับ
 ตัวพยากรณ์ (1),(2),(3),..., (k)
 r_{yk} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวเกณฑ์ (y) กับตัวพยากรณ์ (k)
 β_k แทน ค่า Beta weight ตัวที่ k หรือค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ตัวที่ k

4.5.2 การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตรค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F-test) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552: 335)

$$F = \frac{R^2}{1-R^2} \cdot \frac{N-k-1}{k}$$

โดยมี F แทน การแจกแจงของ F
 R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 N แทน จำนวนสิ่งที่ศึกษา
 k แทน จำนวนตัวพยากรณ์

4.5.3 หาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์แบบพหุคูณ (Standard Error of Multiple Estimate) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552: 325)

$$S_{yx} = S_y \sqrt{1-r^2}$$

เมื่อ	S_{yx}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ค่า Y เมื่อทราบค่า X
	S_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนชุด y
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้

4.5.4 คำนำน้หนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ คำนวณได้โดยใช้สูตรค่า score weight (b) (Pedhazur. 1997: 103)

$$b_j = \beta_j \frac{S_Y}{S_j}$$

เมื่อ	b_j	แทน	ค่าน้หนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	β_j	แทน	ค่าน้หนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	S_Y	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม
	S_j	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ j

4.5.5 การทดสอบน้ัยสำคัญของค่าน้หนักความสำคัญของตัวแปรอิสระ คำนวณโดยใช้สูตร t-test (Pedhazur. 1997: 107)

$$t_{bj} = \frac{b_j}{SE_{bj}} \quad ; \quad df = N - k - 1$$

เมื่อ	t_{bj}	แทน	การแจกแจงแบบทีของค่าน้หนักความสำคัญของตัวที่ j
	b_j	แทน	ค่าน้หนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	SE_{bj}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้หนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

4.6.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี ้กระทำโดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 16.0

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชา คณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัย 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และประการสุดท้าย เพื่อศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น และ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนหลัก

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบปริมาณและลักษณะรูปแบบการขาดหายของข้อมูล และหาค่าสถิติบรรยายของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ผลการตรวจสอบปริมาณและลักษณะรูปแบบการขาดหายของข้อมูล

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน โดยตัวแปรด้าน

ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน คือ ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ภาระงานของครู ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ และตัวแปรตาม คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาจากค่าเฉลี่ยของผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ในปีการศึกษา 2550

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนหลัก มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise enter selection

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$(X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{enve}, X_{expe}, X_{edu1}, X_{atte})$	แทน	ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน (ปัจจัยนำเข้า)
$(X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{enve})$	แทน	ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา
X_{lead}	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_{size1}	แทน	ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก (Dummy Variables)
X_{size2}	แทน	ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก (Dummy Variables)
X_{enve}	แทน	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน
$(X_{expe}, X_{edu1}, X_{atte})$	แทน	ลักษณะของผู้สอน
X_{expe}	แทน	ประสบการณ์ในการสอน
X_{edu1}	แทน	วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี (Dummy Variables)

X_{atte}	แทน	ภาระงานของครู
$(X_{free}, X_{part}, X_{eval})$	แทน	การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน (กระบวนการ)
X_{free}	แทน	การทำงานอย่างมีอิสระ
X_{part}	แทน	การมีส่วนร่วมในการทำงาน
X_{eval}	แทน	การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ
Y_{MA}	แทน	ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชา คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ
Y_{TH}	แทน	ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชา ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ
$(X_{size1}, X_{size2}, X_{lead}, X_{enve})$	แทน	กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษา ของโรงเรียน ในส่วนของลักษณะของผู้บริหารและ สถานศึกษา (ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาด ของสถานศึกษาขนาดใหญ่เทียบกับสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเทียบกับ สถานศึกษาขนาดเล็ก และสภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียน) ที่นำเข้าสู่สมการเป็น Block ที่ 1
$(X_{expe}, X_{edu1}, X_{atte})$	แทน	กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษา ของโรงเรียน ในส่วนของลักษณะของผู้สอน (ด้านประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรีและภาระงานสอน) ที่นำเข้าสู่สมการเป็น Block ที่ 2
$(X_{free}, X_{part}, X_{eval})$	แทน	ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมิน เป็นฐาน (ด้านการทำงานอย่างมีอิสระ การมี ส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและ พร้อมรับการตรวจสอบนำเข้าสู่สมการเป็นBlockที่ 3

n	แทน	ชื่อของแบบสอบถาม
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
K	แทน	คะแนนเต็มทั้งฉบับ
k	แทน	คะแนนเต็มรายข้อ
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงของที
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงของเอฟ
**p<.01	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*p<0.05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น

1.1 ผลการตรวจสอบปริมาณและลักษณะรูปแบบการขาดหายของไปของข้อมูลจากการตรวจสอบการขาดหาย (Missing Value) ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 428 แห่ง พบว่า ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์ ไม่มีการขาดหายของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

รายการ	คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	128	29.9
	ขนาดกลาง	206	48.1
	ขนาดใหญ่	94	22.0
	รวม	428	100.0
วุฒิทางการศึกษา	ปริญญาตรี	391	91.4
	ปริญญาโท	37	8.6
	รวม	428	100.0
ประสบการณ์ในการสอน	น้อยกว่า 5 ปี	11	2.6
	5 – 10 ปี	66	15.4
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	351	82.0
	รวม	428	100.0
ภาระงานของครู	18 – 25 ชั่วโมง/สัปดาห์	142	33.2
	มากกว่า 25 ชั่วโมง / สัปดาห์	286	66.8
	รวม	428	100.0

รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุดเท่ากับ 206 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 91.4 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 และมีภาระงานของครูมากกว่า 25 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8

1.3 ค่าสถิติเชิงบรรยายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ดังตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ตัวแปร	N	n	k	K	M	S	การแปล ความหมาย
ตัวแปรอิสระ							
ตัวแปรด้านปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษา ของโรงเรียน							
1. ลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา							
1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_{lead})	428	20	5	100	76.5	8.4	สูง
1.2 ขนาดของสถานศึกษา (X_{size})	428	1	-	-	-	-	-
1.3 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน (X_{enve})	428	20	5	100	73.9	7.1	ดี
2. ลักษณะของผู้สอน							
2.1 ประสบการณ์ในการสอน(X_{expe})	428	1	-	-	13.0	3.7	-
2.2 วุฒิทางการศึกษาของครู (X_{edu})	428	1	-	-	-	-	-
2.2 ภาระงานของครู (X_{atte})	428	1	-	-	23.1	4.6	-
ตัวแปรด้านกระบวนการเสริมพลัง การสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน							
1. การทำงานอย่างมีอิสระ (X_{free})	428	6	5	30	22.9	3.7	สูง
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน(X_{part})	428	8	5	40	30.2	4.1	สูง
3. การประเมินตนเองและพร้อมรับ การตรวจสอบ (X_{eval})	428	6	5	30	23.2	2.6	สูง
ตัวแปรตาม							
ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน							
รายวิชาคณิตศาสตร์	428	30	1	30	12.4	3.0	พอใช้
รายวิชาภาษาไทย	428	30	1	30	13.6	3.2	พอใช้

จากตาราง 9 ในกลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 76.5 อยู่ใน

เกณฑ์ระดับสูง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.4 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 73.9 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.1

ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ในด้านการทำงานอย่างมีอิสระ มีค่าเฉลี่ย 22.9 อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.7 การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 30.2 อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.1 และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย 23.2 อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.6

ในกลุ่มตัวแปรตาม ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีผลการประเมินระดับชาติ ในรายวิชา คณิตศาสตร์ อยู่ในเกณฑ์พอใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 12.4 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.0 ในรายวิชาภาษาไทย อยู่ในเกณฑ์พอใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 13.6 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.2

2) คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังตาราง 10

ตาราง 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และตัวแปรตามกับตัวแปรตาม

ตัวแปร	(X _{lead})	(X _{size1})	(X _{size2})	(X _{enve})	(X _{expe})	(X _{edu1})	(X _{atte})	(X _{free})	(X _{part})	(X _{eval})	Y _{TH}	Y _{MA}
(X _{lead})	1.00	-.137 ^{**}	-.049	.635 ^{**}	.063	-.062	.145 ^{**}	.200 ^{**}	.182 ^{**}	.023	.008	.035
(X _{size1})		1.00	-.629 ^{**}	-.098 [*]	-.602 ^{**}	.201 ^{**}	-.927 ^{**}	-.006	-.059	.041	-.277 ^{**}	-.289 ^{**}
(X _{size2})			1.00	-.035	.427 ^{**}	.296 ^{**}	.540 ^{**}	-.005	.013	-.146 ^{**}	.235 ^{**}	.288 ^{**}
(X _{enve})				1.00	.037	-.039	.089	.344 ^{**}	.439 ^{**}	.146 ^{**}	.028	.083
(X _{expe})					1.00	.011	.555 ^{**}	-.026	.012	.108 [*]	.144 ^{**}	.252 ^{**}
(X _{edu1})						1.00	-.217 ^{**}	.004	-.018	-.109 [*]	.072	.132 ^{**}
(X _{atte})							1.00	.017	.052	.001	.248 ^{**}	.273 ^{**}
(X _{free})								1.00	.332 ^{**}	.079	-.076	-.083
(X _{part})									1.00	.115 [*]	.054	.017
(X _{eval})										1.00	-.063	-.075
Y _{TH}											1.00	.672 ^{**}
Y _{MA}												1.00

** p<.01 , * p<.05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 10 การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ออกเป็น 3 ตอน
ได้แก่

ตอนที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง
-.927-.635 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ.05

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสภาพแวดล้อมภายใน
โรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และภาระงาน
ของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .635, .200, .182, .145 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับ
สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .137 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01

ตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับตัวแปรวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี
มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .201 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรภาระ
งานของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษา
ขนาดเล็ก ประสบการณ์ในการสอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .927, .629, .602
ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรสภาพแวดล้อมภายใน
โรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .098 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับตัวแปรภาระงานของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการสอน และ
วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ .540, .427, .296 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรการประเมิน
ตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .146 อย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .01

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรการมีส่วนร่วม
ในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ การทำงานอย่างมีอิสระและการประเมินตนเองและพร้อมรับ
การตรวจสอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .439, .344, .146 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรภาระงานของครูมาก
ที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.555 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และม
ีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ .018 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี
มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรภาระงานของครูมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ

.217 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรการประเมินตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .109 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรภาระงานของครู ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระใดเลย

ตัวแปรการมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .332 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรการประเมินและพร้อมรับการตรวจสอบมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .115 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีค่าอยู่ระหว่าง -.309 -.288 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ.05

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน การทำงานอย่างมีอิสระการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามใดเลย

ตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด รองลงมา คือ และผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .289 และ .277 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด รองลงมา คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .288 และ .235 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด รองลงมา คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .252 และ .144 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .132 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรภาระงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.284 และ .273 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และในรายวิชาภาษาไทย

ตอนที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรตามมีค่าอยู่ระหว่าง .672-.920 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .672 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนหลัก

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise enter selection

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

Model	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	R ²	R ² Change	F	F Change
1	Regression	4	426.12	106.53	.108	-	12.850 ^{**}	-
	Residual	423	3506.69	8.29				
	Total	427	3932.81					
2	Regression	7	528.88	75.56	.134	.026	9.322 ^{**}	4.226 ^{**}
	Residual	420	3403.93	8.11				
	Total	427	3932.81					
3	Regression	10	588.26	58.83	.150	.015	7.334 ^{**}	2.468
	Residual	417	3344.55	8.02				
	Total	427	3932.81					

Model 1 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}]

Model 2 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}], [X_{expe}, X_{edu1}, X_{atta}]

Model 3 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}], [X_{expe}, X_{edu1}, X_{atta}], [X_{free}, X_{eval}, X_{part}]

^{**}p<.01, ^{*}p<.05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 11 พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .108 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์เรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ 10.8%

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีและภาระงานของครู เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .134 เพิ่มขึ้นจากเดิม .026 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์เรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ 13.4% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 2.6% ($R^2 \times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และในด้านลักษณะของผู้สอน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .150 เพิ่มขึ้นจากเดิม .015 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ เท่ากับ 15.0% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.5% ($R^2 \times 100$)

ตาราง 12 คำนวณหาความสำคัญของตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
1	X _{lead}	-.306	-.043	.430	-.711
	X _{size1}	-1.130	-.171	.401	-2.820**
	X _{size2}	1.101	.182	.364	3.025**
	X _{envy}	.728	.100	.433	1.683

a = 9.003

ตาราง 12 (ต่อ)

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
2	X _{lead}	-.384	-.054	.427	-.899
	X _{size1}	-.857	-.129	.946	-.906
	X _{size2}	.402	.066	.437	.919
	X _{envy}	.734	.101	.428	1.714
	X _{expe}	.601	.092	.376	1.599
	X _{edu1}	1.740	.161	.607	2.865*
	X _{atta}	.642	.100	.789	.813
a = 5.202					
3	X _{lead}	-.459	-.064	.431	-1.066
	X _{size1}	-.718	-.109	.943	-.762
	X _{size2}	.400	.066	.437	.916
	X _{envy}	1.156	.159	.483	2.392*
	X _{expe}	.538	.082	.376	1.433
	X _{edu1}	1.715	.159	.604	2.837*
	X _{atta}	.791	.123	.789	1.002
	X _{free}	-.569	-.119	.235	-2.419*
	X _{eval}	-.044	-.007	.305	-.143
	X _{part}	-.331	-.046	.339	-.975
a = 7.455					

Model 1 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}]

Model 2 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}], [X_{expe}, X_{edu1}, X_{atta}]

Model 3 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}], [X_{expe}, X_{edu1}, X_{atta}], [X_{free}, X_{eval}, X_{part}]

** p<.01, * p<.05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 12 พบว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน คำนำน้าหนักความสำคัญ

ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา คือ ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลทางลบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .171 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า เมื่อนักเรียนได้ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก) ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะลดลง .171 หน่วย และค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .182 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า เมื่อนักเรียนได้ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก) ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น .182 หน่วย

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และภาระงานของครู เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .161 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อนักเรียนได้ศึกษากับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (เมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี) ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น .161 หน่วย

เมื่อนำชุดตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และในด้านลักษณะของผู้สอน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .159 และ .159 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า เมื่อนักเรียนได้ศึกษาอยู่ในโรงเรียนที่มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และได้รับการศึกษากับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(เมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี) ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น .159 และ .159 หน่วย ตามลำดับ และค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรการทำงานอย่างมีอิสระ ส่งผลทางลบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .119 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อการทำงานอย่างมีอิสระ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะลดลง .119 หน่วย

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{(MA)} = 7.455 + 1.156(\text{สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน}) + 1.715(\text{วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี}) - .569(\text{การทำงานอย่างมีอิสระ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{(MA)} = .159(Z_{\text{สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน}}) + .159 (Z_{\text{วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี}}) - .119(Z_{\text{การทำงานอย่างมีอิสระ}})$$

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise enter selection

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

Model	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	R ²	R ² Change	F	F Change
1	Regression	4	377.53	94.38	.084	-	9.674**	-
	Residual	423	4126.98	9.76				
	Total	427	4504.51					
2	Regression	7	438.49	62.64	.097	.014	6.470**	2.099
	Residual	420	4066.03	9.68				
	Total	427	4504.51					

ตาราง 13 (ต่อ)

Model	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	R ²	R ² Change	F	F Change
3	Regression	10	495.21	49.52	.110	.013	5.151**	1.967
	Residual	417	4009.30	9.62				
	Total	427	4504.51					

Model 1 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}]

Model 2 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}], [X_{expe}, X_{edu1}, X_{atta}]

Model 3 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}], [X_{expe}, X_{edu1}, X_{atta}], [X_{free}, X_{eval}, X_{part}]

** p<.01, * p<.05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 13 พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .084 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์เรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ 8.4%

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีและภาระงานของครู เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .097 เพิ่มขึ้นจากเดิม .014 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์เรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ 9.7% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.4% (R² x 100)

เมื่อนำชุดตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และในด้านลักษณะของผู้สอน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .110 เพิ่มขึ้นจากเดิม .013 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า

ตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ เท่ากับ 11% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.3% ($R^2 \times 100$)

ตาราง 14 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

Model	ตัวแปร	b	β	SE _b	t
1	X _{lead}	-.298	-.039	.467	-.638
	X _{size1}	-1.544	-.218	.435	-3.552**
	X _{size2}	.630	.097	.395	1.595
	X _{envy}	.269	.035	.469	.574
a = 11.297					
2	X _{lead}	-.348	-.045	.466	-.746
	X _{size1}	-2.623	-.370	1.034	-2.537*
	X _{size2}	.012	.002	.478	.025
	X _{envy}	.238	.031	.468	.509
	X _{expe}	-.423	-.060	.411	-1.029
	X _{edu1}	1.581	.137	.664	2.383*
	X _{atta}	-.202	-.029	.863	-.234
a = 12.309					
3	X _{lead}	-.333	-.044	.472	-.706
	X _{size1}	-2.479	-.350	1.032	-2.401*
	X _{size2}	-.003	.000	.478	-.006
	X _{envy}	.337	.043	.529	.637
	X _{expe}	-.474	-.068	.411	-1.154
	X _{edu1}	1.560	.135	.662	2.357*
	X _{atta}	-.059	-.009	.864	-.068
	X _{free}	-.535	-.105	.257	-2.078*
	X _{eval}	-.354	-.046	.334	1.247
	X _{part}	.417	.066	.372	-.953
a = 13.610					

Model 1 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}]

Model 2 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}], [X_{expe}, X_{edu1}, X_{atta}]

Model 3 : [X_{lead}, X_{size1}, X_{size2}, X_{envy}], [X_{expe}, X_{edu1}, X_{atta}], [X_{free}, X_{eval}, X_{part}]

**p<.01, *p<.05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 14 พบว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา คือ ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลทางลบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .218 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า นักเรียนได้ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่(เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก) ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะลดลง .218 หน่วย

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และภาระงานของครู เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่งผลทางลบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .370 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า นักเรียนได้ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก) ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะลดลง .370 หน่วย และคำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .137 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า เมื่อนักเรียนได้ศึกษากับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (เมื่อเทียบกับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี) ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น .137 หน่วย

เมื่อนำชุดตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และในด้านลักษณะของผู้สอน ผลการวิเคราะห์พบว่า คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และการทำงานอย่างมีอิสระ ส่งผลทางลบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .350 และ .105 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อนักเรียนได้ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่(เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก) และนักเรียนได้ศึกษากับครูที่มีการทำงานอย่างมีอิสระ ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะลดลง .350 และ .105 หน่วย ตามลำดับ

และค่านำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ .135 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อนักเรียนได้ศึกษากับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (เมื่อเทียบกับครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี) ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น .135 หน่วย

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{(TH)} = 13.610 - 2.479(\text{ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก}) + 1.560(\text{วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี}) - .535(\text{การทำงานอย่างมีอิสระ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{(TH)} = -.350(Z_{\text{ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก}}) + .135(Z_{\text{วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี}}) - .105(Z_{\text{การทำงานอย่างมีอิสระ}})$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ตัวแปรด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ตัวแปรด้านลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา ภาระงานของครู และตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของนักเรียน โดยมีจุดประสงค์หลักในการวิจัย 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประการที่สอง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ตัวแปรด้านลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ตัวแปรด้านลักษณะของผู้สอน ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา ภาระงานของครู ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พร้อมทั้งศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษากับครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ปฏิบัติการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวนทั้งสิ้น 428 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการติดต่อขอข้อมูลรายชื่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีเขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 428 แห่ง ซึ่งได้รับผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ (NT) ในรายวิชาคณิตศาสตร์

และภาษาไทย ในปีการศึกษา 2550 แล้ว และติดต่อขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกจดหมายแจ้งแก่โรงเรียนในสังกัดถึงการทำวิจัยในครั้งนี้ และผู้วิจัยนำจดหมายดังกล่าวติดต่อกับสถานศึกษาเพื่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เก็บข้อมูลทางหนังสือราชการในช่องรับ-ส่ง หนังสือราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและข้อมูลส่วนตัวของครู จำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9664 ในด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9223 และแบบสอบถามการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8888 และผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับชาติ (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย และรวมทั้งสองวิชา ในปีการศึกษา 2550 ที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละรายวิชาของห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ไม่มีการขาดหายของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบตามจำนวนทั้งหมด 428 โรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น ได้แก่ ผลการตรวจสอบปริมาณและลักษณะรูปแบบการขาดหายของข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษารายละเอียดลักษณะของประชากรที่ใช้ในการวิจัย และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ตัวแปรต้นลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา ภาระงานของครู ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ ตัวแปรตาม คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน โดยศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ในปีการศึกษา 2550 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนหลัก ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน โดยศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT)

ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย โดยวิธี การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยวิธี Blockwise enter selection โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window (version 16.0)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน อยู่ในระดับพอใช้ ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และด้านลักษณะของผู้สอน ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน โดยศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT) ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย พบว่า

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด รองลงมา คือ และผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .289 และ .277 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด รองลงมา คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .288 และ .235 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด รองลงมา คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .252 และ .144 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .132 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรภาระงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .284 และ .273 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และในรายวิชาภาษาไทย

3. การอธิบายความแปรปรวนในผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน

ในรายวิชาคณิตศาสตร์ พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .108 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ 10.8%

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการสอน วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีและภาระงานของครู เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .134 เพิ่มขึ้นจากเดิม .026 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ 13.4% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 2.6% ($R^2 \times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และในด้านลักษณะของผู้สอน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .150 เพิ่มขึ้นจากเดิม .015 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ เท่ากับ 15.0% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.5% ($R^2 \times 100$)

ในรายวิชาภาษาไทย พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .084 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยพื้นฐาน

ทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์เรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ 8.4%

เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการสอน วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีและภาระงานของครู เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรกลุ่มนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .097 เพิ่มขึ้นจากเดิม .014 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์เรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ 9.7% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.4% ($R^2 \times 100$)

เมื่อนำชุดตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ได้แก่ การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ เข้าสมการพยากรณ์ โดยควบคุมชุดตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา และในด้านลักษณะของผู้สอน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .110 เพิ่มขึ้นจากเดิม .013 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ชุดนั้น ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้ เท่ากับ 11% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม 1.3% ($R^2 \times 100$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน อยู่ในระดับพอใช้ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พ.ศ.2547 สอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและสเกล (Hoy; & Miskel. 2001: 297-307) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น สามารถพิจารณาจากผลลัพธ์ (Out Come) ของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตที่เป็นปริมาณและคุณภาพของผลผลิต และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 61) จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ความรู้ความสามารถในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ของเด็กประถมศึกษา ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ นอกจากนี้ความสามารถในเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการปรับปรุง

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูมากที่สุด คือ ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา คือ ขนาดของสถานศึกษา เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันจะมีความแตกต่างในด้านบริบทของสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของทรัพยากรต่างๆ ที่มีในสถานศึกษา จึงส่งผลต่อผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งในงานวิจัยนี้ก็คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครู ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนมีความแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของกลาส (Glass, 1995) ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยตรงระหว่างขนาดของโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการเรียนของนักเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และจากงานวิจัยของอัญชนิตา เทียมแพ (2549: 184) พบว่า ขนาดของโรงเรียน จะทำให้สัดส่วนการจัดนักเรียนรายห้องตามจำนวนครูผู้สอนเป็นไปได้เหมาะสม ครูผู้สอนสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง เด็กจึงได้รับความรู้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญเรือง ศรีเหรียญ (2542: 314-316) ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน ที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครู ก็คือ ประสบการณ์ในการสอน ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียน ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นเนื่องจาก ประสบการณ์ในการสอนของครูมีผลโดยตรงต่อผลผลิตของโรงเรียนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542: 322) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539: 25) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการสอนและขบวนการสอนของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์สอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประหยัด ทองคุณ (2521: 122-126) ที่พบว่า ครูผู้ทำการสอนแล้วทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานาน และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากจะสอนนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย และตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน อีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คือ วุฒิทางการศึกษา พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนจากครูที่ได้รับหน้าที่ให้ปฏิบัติการสอนตรงตามวิชาเอก ตรงตามสาขาที่ตนเองจบมา หรือครูที่มีความรู้ความสามารถสูงก็จะสามารถทำการสอนได้ดี ซึ่งครูมีวิธีการสอน เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีกลวิธีในการสอน ทำให้นักเรียนมีความสนใจ

ในตัวครูผู้สอน มีความสนใจในรายวิชาที่สอน ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในรายวิชา คณิตศาสตร์และภาษาไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชนิตา เทียมแพ (2549: 184) พบว่า ครูที่มีความรู้ มีความสามารถสูงก็จะสามารถทำการสอนได้ดี ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับจอห์นสตัน (Johnston. 1979: 288-289) ที่ศึกษาสภาพ การเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน พบว่าครูที่มีวุฒิปริญญาเอกจะทำการสอนได้ดีกว่าครูที่มี วุฒิระดับปริญญาโท สอดคล้องกับประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532: 78, 148) พบว่า วุฒิทางการ ศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนและส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอน ผ่านทางบุคลิกลักษณะของครู ความสนใจเชิงวิชาการ และสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอน จาก งานวิจัยของจุมพล พูลภัทรชีวิน (2532: บทคัดย่อ) พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มักจะเรียนอยู่ในโรงเรียนที่ครู ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและได้รับมอบหมายให้ สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ในขณะที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มักจะเรียนอยู่ใน โรงเรียนที่ครูส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จากรายงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2529: 24-28) ได้สังเคราะห์งานวิจัย 50 เรื่อง เพื่อศึกษาองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า วุฒิของครูมีผลต่ออัตราการ เลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียน และยังพบว่า ในโรงเรียน ระดับมัศึกษามีครูวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในอัตราส่วนสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ยกเว้นโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีครูวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่าเป็นจำนวนใกล้เคียง กันกับครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง นอกจากนี้ ในระดับประถมศึกษา พบว่า โรงเรียนที่มี ครูที่มีวุฒิสองกว่า ป.กศ.สูง จำนวนมาก นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีอัตราการเลื่อนชั้น และการเรียนต่อ สูงด้วย สำหรับนักเรียนในโรงเรียนที่มีครูมีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง จะมีผลในทางตรงกันข้าม ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532: 213) ที่ศึกษา ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ คุณวุฒิของครู และอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ภาระงานของครู ซึ่งถือเป็นตัวแปรปัจจัยที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชา คณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครู ประจำชั้นเรียน ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ เนื่องจากภาระงานของครู จะทำให้เวลาในการดูแลเอาใจ ใส่ให้นักเรียนมีน้อยลง ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลศรี บุญรักษ์ (2542: บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีภาระงานมาก มีการพัฒนาบุคลากร โดยโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีภาระงานน้อย

3. จากผลการศึกษา ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านผู้บริหารและ สถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับ สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการสอน

วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และภาระงานของครู และตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ในด้านการทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ พบว่า

ในรายวิชาคณิตศาสตร์ พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และการทำงานอย่างมีอิสระ ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 นั้นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้เท่ากับ 10.8% ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นสิ่งแวดลอมที่สำคัญมาก จากการศึกษาที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหลายอย่างช่วยให้เด็กมีประสบการณ์ มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ ซึ่งมีผลวิจัยสอดคล้องกับกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 101-107) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนก่อนประถมศึกษามีความสำคัญต่อเด็กเนื่องจากธรรมชาติของเด็กวัยนี้สนใจที่จะเรียนรู้ ค้นคว้า ทดลองและต้องการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว ดังนั้นการจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมตามความต้องการของเด็ก จึงมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการเรียนรู้ของเด็กมาก เด็กสามารถเรียนรู้จากการเล่นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จึงจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเด็ก และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับจอห์นสตัน (Johnston. 1979: 88-89) ที่ศึกษาสภาพการเรียน การสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาเอกจะทำการสอนได้ดีกว่าครูที่มี วุฒิปริญญาโท สอดคล้องกับประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล(2532: 78, 148)พบว่า วุฒิการศึกษา ของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนและส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอน ผ่านทางบุคลิกลักษณะของครู ความสนใจเชิงวิชาการ และสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุมพล พูลภัทรชีวิน (2532: บทคัดย่อ) พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงมักจะเรียนในโรงเรียนที่ครูส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับ ปริญญาตรีและได้รับ มอบหมายให้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ในขณะที่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมักจะ เรียนอยู่ในโรงเรียนที่ครูส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปัจจัยที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คือ ครูผู้สอน ครูที่ดี มีคุณภาพ ควรจะเป็นผู้ ที่มีความพร้อมในด้านวุฒิทางการศึกษา ส่วนตัวแปรการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็น ฐาน ในด้านการทำงานอย่างมีอิสระส่งผลทางลบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ครูที่มีอิสระในการ ทำงาน มีอิสระในทางความคิด การตัดสินใจ และมีอิสระในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะทำ ให้ครูมีความสุข สนุกกับการทำงาน สามารถสร้างเจตคติที่ดีให้กับนักเรียนได้ โดยเฉพาะในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ซึ่งถือเป็นรายวิชาหลักที่นักเรียน ส่วนใหญ่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อรายวิชานั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย บุญศิริเกสัช (2545: 87)

ได้ทำการศึกษาการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า การทำงานอย่างมีอิสระ เป็นกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่สอดคล้องกับผลการศึกษาและมีส่วนเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรในองค์กรและสถานศึกษา

ในรายวิชาภาษาไทย พบว่า ตัวแปรขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดเล็ก วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และการทำงานอย่างมีอิสระ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 นั้นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้เท่ากับ 8.4% ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากขนาดของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนต่อห้องมาก การดูแลของครูอาจไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัญชนิตา เทียมแพ (2549: 180) พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในผลการจัดการเรียนรู้อังกฤษมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรประสิทธิผลในผลการจัดการเรียนรู้อังกฤษ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกลาส (Glass. 1995) พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยตรงระหว่างขนาดของโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการเรียนของนักเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และสรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนาลัย อยู่สำราญ (2535: 25) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ในการสอน ปรากฏผลที่สอดคล้องกันว่า ครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กว่าจะนำนวัตกรรมไปใช้ในการสอนมากกว่าครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในขณะที่ผลการวิจัยของนักวิจัยอีกส่วนหนึ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สรุปได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ (อัญชนิตา เทียมแพ. 2549: 88; อ้างอิงจาก Ellsworth; & Howell. 1986) ในส่วนของตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน คือวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน คือการทำงานอย่างมีอิสระนั้น สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้เช่นเดียวกันกับในรายวิชาคณิตศาสตร์ ดังกล่าวข้างต้น

จากผลการวิจัยทั้งหมด จะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นนั้น คือ ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดเล็ก สภาพแวดล้อม

ภายในโรงเรียน ในด้านลักษณะของผู้สอน คือ วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อเทียบกับ วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และปัจจัยการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครู คือ การทำงานอย่างมีอิสระ เนื่องจากสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญที่สุด ที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของการศึกษา ส่วนปัจจัยการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานเป็นปัจจัย องค์ประกอบที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม ประสานเชื่อมโยงให้ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้น ให้สามารถขับเคลื่อน คุณภาพการศึกษาให้ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน ในลักษณะของผู้บริหารและสถานศึกษา ลักษณะของผู้สอน การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของ นักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งผู้บริหารในฐานะ ที่เป็นผู้มีความสำคัญในระดับปฏิบัติการ ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหาร และครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุขมนตรี ในการนำไปใช้สำหรับพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและส่งเสริมคุณภาพการสอนของครู ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสนใจเกี่ยวกับการจัดบุคลากรเข้าสอนให้ตรงตาม วุฒิทางการศึกษา หรือจัดบุคลากรเข้าสอนให้ตรงตามความถนัดของครูผู้สอน เพื่อให้ครูสอนได้ตรง ตามที่ได้ศึกษามา สอนให้ตรงตามสิ่งที่ครูมีความเชี่ยวชาญ มีความถนัด เพื่อให้การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนมีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อยู่ในระดับดี อีกทั้ง นักเรียนยังจะได้รับสาระความรู้ ทักษะ และเทคนิคการสอนต่างๆ เนื่องจากกระบวนการเรียนการ สอนนั้น มีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และยังส่งผลถึงคุณภาพการสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเกิดแนวคิด มีความคิดรวบยอด สามารถพัฒนาทักษะต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอน ควรร่วมแรงร่วมใจกัน สร้างและพัฒนาบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อบรรยากาศทางวิชาการ และบรรยากาศของการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนให้ เป็นไปอย่างราบรื่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายหรือร่วมกันทำนั้น สำเร็จได้

ด้วยดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน อย่างไรก็ตามควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมที่จะต้องปรับให้เข้ากับสภาพบริบทของโรงเรียนและชุมชนโดยรอบโรงเรียน

3. การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานนั้น ในด้านการทำางานอย่างมีอิสระนั้น เป็นปัจจัยที่ครูและผู้บริหารควรให้ความสนใจ ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานของครู ให้ความสนใจ ร่วมแรงร่วมใจกัน ควรให้อิสระในการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพราะหากครูขาดอิสระในการทำงาน ขาดอิสระทางความคิด การตัดสินใจ มีความรู้สึกท้อแท้ในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานแล้ว จะส่งผลถึงคุณภาพการสอนและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักการเสริมพลังการสอนมาเพียง 3 หลักการคือการทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบที่ได้จากการเปรียบเทียบทฤษฎีการเสริมพลัง ที่มีหลากหลายทฤษฎีด้วยกัน ดังนั้น ผู้วิจัยคาดว่าจะยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร เป็นเพียงการประยุกต์นำการเสริมพลังการสอนโดยใช้ การประเมินเป็นฐานที่ใช้ในการสอนของครูมาเป็นการเสริมพลังการสอนให้กับครู จึงควรศึกษาทฤษฎีการเสริมพลังการสอนเพิ่มเติมเพื่อให้ได้การเสริมพลังการสอนที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังคงส่งผลไปยังการศึกษาปัจจัยอื่นที่จะส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูประจำชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้นด้วย เช่น การสร้างบรรยากาศความร่วมมือ การมีทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนั้น จึงไม่อาจครอบคลุมและการนำไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนที่เป็นกลุ่มนักเรียนในระดับอื่นๆ นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เพราะบริบทด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันออกไป จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่กว้างมากกว่านี้

3. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยที่มีการประเมินผลการศึกษาระดับชาติ ในปีการศึกษา 2550 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาผลการประเมินการศึกษาระดับชาติ ในปีการศึกษาอื่นๆ หรือในรายวิชาอื่นๆ ที่มีการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาในรูปแบบงานวิจัยผสมผสานกับงานวิจัยเชิงปริมาณกับคุณภาพ หรือเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อมูลที่ได้นำมาอภิปรายผลให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น อันจะส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครูต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). **ทฤษฎีผู้นำ**. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจนา ทรรพนันท์. (2547). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มศรีนครินทร์**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- การศาสนา, กรม. (2530). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับสังคายนา ในพระบรมราชูปถัมภ์ พุทธศักราช 2530**. เล่มที่ 9-31. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2532). **รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- เจลีเยว บุรีภักดี. (2542). **ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน**. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ สำนักงานสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- ชนกานต์ บุญชูศรี. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ปรินญาณิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต (บริหารการพยาบาล). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชวนพิศ พรเดชานนท์. (2536). **การประเมินและแผนการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรเกรสซิฟ.
- ถาวร งานยางหวาย. (2544). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เทวี พรหมมินต์. (2544). **ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามแนวคิดความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นวลศรี บุญรักษ์. (2542). **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.

- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). การวัดผลและประเมินการเรียนรู้ (การวัดประเมินแนวใหม่). กรุงเทพฯ: ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบลดหลั่นสอดคล้องเชิงเส้น. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์. (2542). เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย: แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล. (2532). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประวิต เอราวรรณ. (2539). การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสหนทนาการกลุ่ม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- (2548). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประหยัด ทองคุณ. (2521). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพบางประการของครูกับผลสัมฤทธิ์ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์และความถนัดทางการเรียนของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี มหะศักดิ์นภาพ. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- พนาลัย อยู่สำราญ. (2535). **ตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการสอนของครูผู้สอนสังคมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1**. ปรินญา นิพนธ์ วท.ม. (พฤศจิกายน). สถาบันวิจัยพฤศจิกายนศาสตร์.
- พรจันทร์ สุวรรณชาติ. (2533). **พลังวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล: อำนาจอิสระของวิชาชีพ**. สารสภากาพยาบาล. 5(4): 29–31.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2538). **พจนานุกรมพุทธศาสนา ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพโรวัลย์ ทิพัทธ์สาลี. (2523). **ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการสอนกับภูมิหลังของครู**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ฟาฏินา วงศ์เลขา. (2546, กันยายน). **National Test: การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ**. วารสารการศึกษา. 26(12): 13.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). **เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินติ้ง.
- มารุต พัฒผล. (2550). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาบทเรียน**. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ลีอวาณิช. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วันไซ ยงบัณฑิต. (2551). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ สังกัดแผนกศึกษาประจำนครหลวงเวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว**. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิชากร, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). **วิสัยทัศน์การศึกษาไทย**. นนทบุรี: เอส อาร์ พรินติ้ง.
- วินัย พลสิทธิ์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต2**. ปรินญา นิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

- สมชาย บุญศิริเกสัช. (2545). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2547). รายงานผลโครงการ. สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2551,
จาก <http://www.ocsc.go.th>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2550). ข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำนวนครู จำนวน
นักเรียน ปีการศึกษา 2550. บุรีรัมย์: ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2550). ข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำนวนครู จำนวน
นักเรียน ปีการศึกษา 2550. บุรีรัมย์: ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2550). ข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำนวนครู จำนวน
นักเรียน ปีการศึกษา 2550. บุรีรัมย์: ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2529). รายงานการวิจัยเรื่อง การกำหนด
ประสิทธิผลของโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พันนี้พับลิชชิง.
- (2532). รายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2540). การวิจัยและประเมินคุณภาพ-ประสิทธิภาพการศึกษาและประสิทธิผลของ
โรงเรียนประถมศึกษา ปีการศึกษา 2540. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2543). การศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2542). คู่มือปฏิบัติงานตรวจสอบคุณภาพโรงเรียน
เอกชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). มาตรฐานการศึกษาและตัว
บ่งชี้เพื่อประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง
พ.ศ.2547. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2551). รายงานผลการทดสอบระดับชาติ. สืบค้นเมื่อ 15
พฤษภาคม 2551, จาก <http://www.bet.obec.go.th>.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2539). ลักษณะของบัณฑิตครู. ปร๊ชญานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). วิชา EA531 หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. (เอกสาร
ประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุมาลี ขุนจันดี. (2541). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อ
การเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2541ก). การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2541ข). จาการวมเกียรติสู่การประเมิน. นนทบุรี: ปาริชาติเครื่องเขียน.
ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.(2550). ข้อมูล
บุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2550, จาก <http://obec.go.th>.
- อรพินทร์ ชูชม. (2543)แรงจูงใจภายใน ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแรงจูงใจภายใน:
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมรวิรัช นาคทรพรพ์. (2542). ความจริงของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 1. ความจริงของแผ่นดิน ลำดับ
ที่ 2 ครูเก่งๆ ของเรามีอยู่เต็มแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: เจฟล์มโปรดเซส จำกัด.
- อัญชนิตา เทียมแพ. (2549). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2547.
ปริญญาโท กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Anderson, Gary L. (1998, Winter). Toward Authentic Participation: Deconstructing the
Discourses of Participatory Reforms in Education. **American Educational
Research Journal**. 35(4): 571-603.
- Avalos, Beatrice. (1997). Professionalism and Empowerment of Teachers: Views and
Experiences. **Teacher, Teacher Education and Training, Educational
Dilemmas: Debate and Diversity**. 23(1): 68-84.
- Banner, David K.; & Gagne', T. Elaine. (1995). **Designing Effective Organizations:
Traditional & Transformational Views**. London: SAGE.
- Beck, S.E. (1995). **Applying Education Research**. New York: Longman Inc.
- Bishop, L. P. (1994). **Exemplary School: A focus on visionary leadership and teacher
empowerment**. Doctoral dissertation, Department of Education, College of
Education, University of Houston. Photocopied.
- Blasé, Joseph; & Blasé, Jo Roberts. (1994). **Empowering Teachers: What successful
Principals Do**. Thousand Oaks, California: Corwin Press.

- Bolin, Frances S. (1989, Fall). Empowering Leadership. **Teachers College Record**. 91(1): 81-96.
- Borich, Gary D.; & Tobari, Martin L. (1995). **Educational Psychology: A Contemporary Approach**. New York: HarperCollins College.
- Bowen, David E.; & Lawler III, Edward E. (1995). **Empowerment and Coaching**. In The Organizational Behavior Reader. 6th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Chandler, G.B. (1992, Spring). The source and process of empowerment. **Nursing Administration Quarterly**. 16(5): 65-71.
- Clifford, P. G. (1992). The myth of empowerment. **Nursing Administration Quarterly**. 1(4): 1-5.
- Clutterbuck, David; & Kernighan, Susan. (1994). **The power of empowerment. Release the Hidden Talents of Your Employees**. London. Kogan Press.
- Czuba, C.E. (1999). Empowerment: What is it?. **Journal of Extension**. 37(5): 13-15.
- Day, Christopher. (1999). **Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning**. London: Falmer Press.
- Deci, Edward L.; & Ryan, Richard M. (1985). **Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behavior**. New York: Plenum Press.
- Delton, James H., Elias, Maurice J.; & Wandersman, Abraham. (2001). **Community Psychology: Linking Individuals and Communities**. Australia: Wadsworth.
- Erbach, David M. (1997, July). The Attitudes of Principals of Catholic Secondary Schools Toward Teacher Empowerment: A Study of Principals in the Western Region of the National Catholic Education Association. **Dissertation Abstracts**. Ed.D. University of Nevada. Available: DAI-A 58(01): 40.
- Fetterman, David M.(1998). Empowerment Evaluation and the Internet: A Synergistic Relationship. **Current Issues in Education**. Retrieved February 12, 2008, from <http://cieed.asu.edu.com>.
- Garrison, Mark; & Bly, Margaret A. (1997). **Human Relations: Productive Approaches for the Workplace**. Boston: Allyn and Bacon.
- Gave, P.B. (1993a). **Webster's third new international dictionary unabridged with seven language dictionary**. New York: Merriam Webster, Inc.
- George, Jennifer M.; & Jones, Gareth R. (1999). **Understanding and Managing Organizational Behavior**. 2th ed. Massachusetts: Addison–Wesley.

- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. **Journal of Advance Nursing**. 16(3): 354-361.
- Glass, Gene V.; & Mary L Smith. (1995). **Meta – Analysis of Research on the Relationship of Class Size and Achievement**. San Francisco: For West Laboratory for Education Research and Development.
- Goens, George A.; & Clover, Sharon I.R. (1991). **Mastering School Reform**. Boston: Allyn and Bacon.
- Gordon, Judith R. (1999). **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach**. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Gutierrez, Lorraine M., Parsons, Ruth J.; & Cox, Enid Opal. (1998). **Empowerment in Social Work Practice: A Source book**. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Haksever, C., Render, B. ,Russell, R. S.; & Murdick, R. G. (2000). **Service Management and Operations**. New Jersey: Prentice Hall.
- Hargreaves, Andy. (1994). **Changing Teachers, Changing Times: Teacher 's Work and Culture in the Postmodern Age**. London: Cassell.
- Harvey, Thomas R.; & Drolet, Bonita. (1994). **Building Teams, Building People: Expanding the Fifth Resource**. Lancaster: Technomic Publishing.
- Hawks, J. H. (1992). Empowerment in nursing education: Concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. **Journal of Advance Nursing**. 17(5): 609-617.
- Hilgert, Raymond L., Leonard Kr., E.C.; & Haimann, Theo. (1995). **Supervision: Concepts and Practices of Management**. 6th ed. Cincinnati Ohio: South-Western College.
- Hoy, Wayne K.; & Miskel, Cecil G. (2001).**Educational Administation: Thory, Research, and Practice**. 6th ed. Boston: McGraw–Hall.
- Ivancevich, John M.; & Matteson, Michael T. (1999). **Organizational Behavior and Mamageent**. 5th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Jackson, C.; & Barbara, A. (2000). The relationships between teacher empowerment, teacher 's Sense of responsibility for student outcomes and student achievement. **Dissertation Abstracts International**. 61(5): 1692-A.
- Johnson, Patsy E.; & Short, Paula M. (1998, April). Principal' s Leader Power, Teacher Empowerment, Teacher Compliance and Conflict. **Educational Management & Administration**. 26(2): 147-159.

- Johnston, J. K. (1979, January). A Comparison of Mid-Semester and End-Semester Student Evaluation of Faculty. **Dissertation Abstracts International**. 25(3): 236-312.
- Kanpol, Barry. (1979). **Critical Pedagogy an Introduction**. 2nd ed. Westport, Connecticut: Bergin; & Garvey.
- Kanter, R.M. (1979). **Frontiers of management**. Boston: Mass., A Harvard Business Review Book.
- Kieffer, C.H. (1984). Citizen empowerment: A developmental perspective. **Journal Prevention in Human Service**. 3(1): 9-36.
- Kinlaw, D.C. (1995). **The practice of empowerment: Making the most of human competence**. United State of America: Gower Publishing Limited.
- Klecker, Beverly M.; & Loadman, William E. (1996. February). **A Study of Teacher Empowerment in 180 Restructuring Schools: Leadership Implication**. Retrieved April 2, 2008, from <http://ehostvgw16.epnet.com>.
- Klecker, Beverly M.; & Loadman, William E. (1998. Spring). Defining and measuring the dimensions of teacher Empowerment in restructuring public schools. **Education**. 118(3): 1-16.
- Kouzes, James M.; & Posner, Barry Z. (1995). **The Leadership Challenge: How to Keep Getting Extraordinary Things Done in Organizations**. San Franisco: Jossey-Bass.
- Lambert, Tom. (1996). **Key Management Solutions: 50 Leading Edge Solutions to Executive Challenges**. London: Pitman Publishing.
- Lashley, Conrad. (1997). **Empowering Service Excellence: Beyond the Quick Fix**. London: Cassell.
- Levin, Henry M. (1993). Building School Capacity for Effective Teacher Empowerment: Application to Elementary Schools with At-Risk Students. **Advances in Research and Theories of School Management and Educational Policy**. 4(2): 187-216.
- Lightfoot, Lawrence Sara. (1985). **The good hogh school: Portraits of character and culture**. New York: Basic Book, Inc.
- Locke, Edwin A.; & Latham, Gary P. (1990). **A Theory of Goal Setting and Task Performance**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentic Hall.
- Lunenburg, Fred C.; & Ornstein, Allan C. (1996). **Educstional Administration: Concepts and Practices**. 2nd ed. Belmont: Wadsworth.

- Madura, Jeff. (1998). **Introduction to Business**. Cincinnati, Ohio: South-Western College.
- Maeroff, G. I. (1988). **The empowerment of teacher**. New York: Teacher College Press.
- Maxcy, J. Spencer. (1991). **Educational Leadership: A Critical Pragmatic Perspective**.
Ontario: OISE Press.
- McGregor, Douglas.(1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- McShane, Steven L.; & Glinow, Mary Ann Von. (2000). **Organizational Behavior**. Boston: McGraw Hill.
- Morris, V.G.; & Nunnery, J.A. (1993). Teacher empowerment in a professional development school collaborative: Pilot assessment. **Technical Report 931101**. 62(7): 1-2.
- Mouly, V. Suchitra., Smith, Amelia C.; & Sankaran, Jayaram. (1999). Perceptions of Empowerment: Insights from Two New Zealand Organisations. **Business Ethics in Theory and Practice: Contributions from Asia and New Zealand**. Dordrecht : Kluwer Academic.
- Muchinsky, Paul M. (2000). **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 6th ed. Australia: Wadsworth.
- Pages, Nanette; & Czuba, Cheryl E. (1999, October). Empowerment: What Is It?. **Journal Extension**. 37(5): 2–6.
- Parker, Louise E.; & Price, Richard H. (1994, January). Empowered Managers and Empowered Workers: The Effects of Managerial Support and Managerial Perceived Control on Workers' Sense of Control over Decision Making. **Human Relations**. 47(8): 911-928.
- Pedhazur, Elazar K. (1997). **Multiple Regression in Behavioral Research: Explanation and Prediction**. 3th ed. Fort Worth: Harcourt Brace College.
- Prawat, Richard S. (1991, Winter). Conversation With Self and Setting: A Feamework for Thinking about Teacher Empowerment. **American Educational Research Journal**. 28(4): 737-757.
- Reitzug, Ulrich C. (1994, Summer). A Case Study of Empowering Principal Behavior. **American Educational Research Journal**. 31(2): 253-307.
- Robbins, Stephen P.; & Coulter, Mary. (1999). **Management**. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Rue, Leslie W.; & Byars, Lloyd L. (1995). **Management: Skills & Application**. 7th ed. Chicago: Irwin.

- Schermerhorn Jr. JR., Hunt, J.G.; & Osborn, R.N. (1997). **Organizational Behavior**. 6th ed. New York: John Wiley; & Sons.
- Scott, C. D.; & Jeffe, D. T. (1994). **Empowerment: Building a committed workforce**. Californai: Kogan Page.
- Sergiovanni, Thomas J.; & Starratt, Robert J. (1998). **Supervision: A Redefinition**. 6th ed. Boston: McGraw–Hill.
- Short, Paula M.; & Rinehart, James S. (1992, November). School Participant Empowerment Scale: Assessment of Level of Empowerment within the School Environment. **Educational and Psychological Measurement**. 52(4): 951–960.
- Stone, Florence M.; & Sachs, Randi T. (1995). **The High-Value Manager Developing the Core Competencies Your Organization Demands**. New York: AMACOM.
- Tabbit, B.V. (1993). Demystifying Organizational empowerment. **Journal of Nursing Administration**. 23(1): 18-23.
- Thomas, Sergiovanni J. (1973). Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher. **Explanation in Education Administration**. St. Louis: University of Queenstand Press.
- Weightman, Jane. (1999). **Introducing Organisational Behaviour**. Longman.
- Witherspoon, Patricia D. (1997). **Communicating Leadership: An Organizational Perspective**. Boston: Allyn and Bacon.
- World Bank. (2002). **Empowerment and Poverty Reduction: A Sourcebook**. May1.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ร.ท.จิรัชย์ หงษ์ยันตรชัย | ภาควิชาจิตวิทยา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ | ภาควิชาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. อาจารย์อัมพร ศรีประเสริฐสุข | ภาควิชาจิตวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต |
| 4. อาจารย์สุรพงษ์ เอ็มอุทัย | สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา
ถนนรามอินทรา ท่าแร่
บางเขน กรุงเทพฯ |
| 5. อาจารย์พนา จินดาศรี | คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)ของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)					
ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ผลการคัดเลือก	ข้อ	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	ผลการคัดเลือก
1.	0.4	ตัดทิ้ง	1.	0.2	ตัดทิ้ง
2.	0.4	ตัดทิ้ง	2.	0	ตัดทิ้ง
3.	0.4	ตัดทิ้ง	3.	0.2	ตัดทิ้ง
4.	0.6	คัดเลือกไว้	4.	0.2	ตัดทิ้ง
5.	0.8	คัดเลือกไว้	5.	0.2	ตัดทิ้ง
6.	1	คัดเลือกไว้	6.	0.8	คัดเลือกไว้
7.	1	คัดเลือกไว้	7.	0.2	ตัดทิ้ง
8.	1	คัดเลือกไว้	8.	1	คัดเลือกไว้
9.	1	คัดเลือกไว้	9.	1	คัดเลือกไว้
10.	1	คัดเลือกไว้	10.	1	คัดเลือกไว้
11.	0.6	คัดเลือกไว้	11.	0.2	ตัดทิ้ง
12.	0.6	คัดเลือกไว้	12.	0.6	คัดเลือกไว้
13.	1	คัดเลือกไว้	13.	1	คัดเลือกไว้
14.	0.4	ตัดทิ้ง	14.	0.4	ตัดทิ้ง
15.	0.4	ตัดทิ้ง	15.	1	คัดเลือกไว้
16.	0.4	ตัดทิ้ง	16.	1	คัดเลือกไว้
17.	0.6	คัดเลือกไว้	17.	1	คัดเลือกไว้
18.	0.4	ตัดทิ้ง	18.	0.8	คัดเลือกไว้
19.	0.4	ตัดทิ้ง	19.	0.8	คัดเลือกไว้
20.	1	คัดเลือกไว้	20.	0.4	ตัดทิ้ง
21.	1	คัดเลือกไว้	21.	1	คัดเลือกไว้
22.	1	คัดเลือกไว้	22.	0.4	ตัดทิ้ง
23.	1	คัดเลือกไว้	23.	0.6	คัดเลือกไว้
24.	0.4	ตัดทิ้ง	24.	1	คัดเลือกไว้
25.	1	คัดเลือกไว้	25.	1	คัดเลือกไว้
26.	1	คัดเลือกไว้	26.	0	ตัดทิ้ง
27.	1	คัดเลือกไว้	27.	1	คัดเลือกไว้
28.	0.4	ตัดทิ้ง	28.	0.4	ตัดทิ้ง
29.	1	คัดเลือกไว้	29.	1	คัดเลือกไว้
30.	0.4	ตัดทิ้ง	30.	1	คัดเลือกไว้
-	-	-	31.	1	คัดเลือกไว้
-	-	-	32.	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน โดยรวมทุกด้าน

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)					
ข้อ	การเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็น ฐาน	ผลการคัดเลือก	ข้อ	การเสริมพลังการสอน โดยใช้การประเมินเป็น ฐาน	ผลการคัดเลือก
1.	1	คัดเลือกไว้	18.	0.6	คัดเลือกไว้
2.	0.4	ตัดทิ้ง	19.	1	คัดเลือกไว้
3.	1	คัดเลือกไว้	20.	1	คัดเลือกไว้
4.	1	คัดเลือกไว้	21.	1	คัดเลือกไว้
5.	0.2	ตัดทิ้ง	22.	1	คัดเลือกไว้
6.	0.4	ตัดทิ้ง	23.	1	คัดเลือกไว้
7.	0.4	ตัดทิ้ง	24.	0.4	ตัดทิ้ง
8.	1	คัดเลือกไว้	25.	1	คัดเลือกไว้
9.	0.4	ตัดทิ้ง	26.	0.8	คัดเลือกไว้
10.	0.4	ตัดทิ้ง	27.	1	คัดเลือกไว้
11.	0.2	ตัดทิ้ง	28.	1	คัดเลือกไว้
12.	0.4	ตัดทิ้ง	29.	1	คัดเลือกไว้
13.	0.4	ตัดทิ้ง	30.	0.2	ตัดทิ้ง
14.	0.4	ตัดทิ้ง	31.	0.8	คัดเลือกไว้
15.	0.8	คัดเลือกไว้	32.	0.8	คัดเลือกไว้
16.	0.4	ตัดทิ้ง	33.	0.8	คัดเลือกไว้
17.	0.4	ตัดทิ้ง	34.	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนก(r) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน		การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน	
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.8632	1.	.4909	1.	.4335
2.	.7965	2.	.6152	2.	.4094
3.	.8878	3.	.5898	3.	.6098
4.	.4755	4.	.6761	4.	.4893
5.	.7387	5.	.2891	5.	.2940
6.	.8171	6.	.2193	6.	.4807
7.	.9497	7.	.3633	7.	.6071
8.	.8244	8.	.2945	8.	.3871
9.	.7848	9.	.6856	9.	.6707
10.	.8273	10.	.6823	10.	.2037
11.	.6506	11.	.7904	11.	.6506
12.	.8669	12.	.8628	12.	.4780
13.	.8263	13.	.7066	13.	.6794
14.	.8993	14.	.5512	14.	.7062
15.	.7968	15.	.7097	15.	.7767
16.	.4953	16.	.6866	16.	.3908
17.	.6914	17.	.4617	17.	.6367
18.	.5791	18.	.7693	18.	.4134
19.	.6888	19.	.7739	19.	.6589
20.	.8669	20.	.7179	20.	.2777
ค่าความเชื่อมั่น = .9664		ค่าความเชื่อมั่น = .9223		ค่าความเชื่อมั่น = .8888	

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้
การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้
ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนและการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐานของครูประจำชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

2.แบบสอบถามมีทั้งหมด 1 ฉบับ คือ แบบสอบถามครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน การเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

3.ข้อมูลที่น่ามาตอบในแบบสอบถามนี้ เป็นข้อมูลในปีการศึกษา 2550

4.แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูและสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียน

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 20 ข้อ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2550

5.แบบสอบถาม 1 ทั้ง 3 ตอนนั้น สำหรับครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ปฏิบัติการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาไทย ในปีการศึกษา 2550 เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

6.คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในระดับประถมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านหรือบุคคลใดทั้งสิ้น จึงขอความกรุณา ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และใช้ในการวิจัยนี้เท่านั้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสาลินี ปราณีสร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความในรายการประเมินความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่มีต่อประเด็นต่างๆในภาพรวมอยู่ในระดับใด ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย✓ในช่องว่างของระดับความคิดเห็น

มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติมากที่สุด
มาก	ให้ 4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติมาก
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติปานกลาง
น้อย	ให้ 2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติน้อย
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
2	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน
4	ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินให้ทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน
5	ผู้บริหารแสดงเหตุผลทุกครั้งที่ดีชมผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่
6	ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
8	ผู้บริหารกำกับดูแลให้มีการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอน
9	ผู้บริหารจัดครูเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู
10	ผู้บริหารช่วยครูผู้สอนแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการสอน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ผู้บริหารกำกับดูแล ให้มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ครูใช้ผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อฝึกผู้เรียนให้คิด ลงมือทำ แก้ปัญหาเป็น
12	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากภายนอกเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อในโรงเรียน
13	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและนักเรียนในโรงเรียน
14	ผู้บริหารมีการจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
15	ผู้บริหารจัดให้โรงเรียนมีการรายงานข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบ
16	ผู้บริหารมีการสำรวจปัญหา และความต้อการจำเป็นของครูภายในสถานศึกษา
17	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม ดูแล การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตน
19	ผู้บริหารกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอไว้
20	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ครูผู้สอนให้ความใส่ใจต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างทั่วถึง
2	มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนด้วยวิถีทาง ความเป็นประชาธิปไตย
3	มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนด้วยการ สอบถามทุกข์สุขของนักเรียน
4	มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับครูอย่างเสรี
5	ขณะปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างไม่ปิดบัง
6	มีการนำข้อคิดเห็นที่มีประโยชน์ของนักเรียนมา พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน
7	มีการปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนด้วยความยุติธรรม
8	ภายในโรงเรียนมีการรวมพลังทำงานร่วมกันเป็น ทีมอย่างแข็งขัน
9	ครูทุกคนและผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกัน และกัน
10	ภายในโรงเรียนมีระบบพิจารณาความดีความชอบ ของครูที่มีความยุติธรรม
11	มีความรู้สึกสบายใจทุกครั้งในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน
12	มีการให้เกียรติกันระหว่างผู้บริหารและเพื่อนครู ด้วยกัน
13	ครูทุกคนได้รับการเห็นใจและเป็นกันเองจาก ผู้บริหาร
14	ในโรงเรียนมีการประสานการทำงานระดับกลุ่ม และระดับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ครูมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน
16	ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
17	ภายในโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน
18	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน
19	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
20	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความในรายการประเมินความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่มีต่อประเด็นต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับใด ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างของระดับความคิดเห็น

มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติมากที่สุด
มาก	ให้ 4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติมาก
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติปานกลาง
น้อย	ให้ 2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติน้อย
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ครูมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนที่ชัดเจน
2	ครูมีโอกาสในการแสดงผลงานและแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ของตน
3	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
4	ครูมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์
5	ครูมีการเผยแพร่ความรู้ในด้านที่ตนถนัดและสนใจให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้สนใจ
6	ครูสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาการปฏิบัติงานของตนได้
7	ครูได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
8	ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน
9	ครูมีส่วนร่วมสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
11	ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน
12	ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา
13	ครูมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น ๆ
14	ครูได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่
15	ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
16	ครูยอมรับคุณค่าของผลการทำงานของตนตามความเป็นจริง
17	ครูมีการเสนอผลการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานของตนเอง
18	ครูมีผลการปฏิบัติงานเพื่อพร้อมรับการตรวจสอบ
19	ครูมีข้อมูล เหตุผลความเป็นจริงในทุกขั้นตอนของการทำงานเพื่อการตรวจสอบ
20	ครูใช้ผลการประเมินหรือข้อมูลป้อนกลับในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสาลิณี ปราณีสร
วันเดือนปีเกิด	15 ธันวาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	334 ถนนเทศบาล 14 ตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ 31160
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบ้านเมืองโพธิ์ อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2535	ประถมศึกษา จากโรงเรียนอ่าวเคี้ยว อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ.2541	มัธยมศึกษา จากโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ.2545	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
พ.ศ.2553	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชา การวิจัยและสถิติทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ