การประเมินแบบเสริมพลัง: การประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินผลการเรียนรู้ สู่ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

Empowerment Evaluation: Application to Enhance the Assessment for Learning to be the Professional Teachers in The 21st Century

วิไลภรณ์ คำมั่น[1], ฟารีดา หีมอะด้ำ[2], กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์[3]
Wilaporn Khamman[1], Fareeda Heemadam[2] and Krittayakan Topitak[3]

Received: 24 May 2021 **Revised**: 9 June 2021 **Accepted**: 1 July 2021

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางในการนำองค์ความรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริมสมรรถนะทางการประเมินของครูด้วยวิธี 3 ขั้นตอน (Three steps Approach) ของเฟตเตอร์แมน (สาธิดา สกุลรัตนกุลชัย, 2553) ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต ซึ่งเป็นแนวคิดที่นักการศึกษาให้การยอมรับและนำไปใช้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถวางแผนการลงมือปฏิบัติ และทำการประเมินได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เรียกได้ว่าเป็นการประเมินที่มีผลสะท้อนกลับอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเมื่อครูได้รับการเสริมพลังให้มีสมรรถนะทางการประเมิน ระบบการประเมินแบบเก่าที่มีข้อจำกัดจะถูกแทนที่ด้วยกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งประเมินความรู้ในสาระวิชาแกน คุณลักษณะ และทักษะในศตวรรษที่ 21 เน้นวิธีการประเมินผลตามสภาพจริง และเครื่องมือที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งประเมิน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อสะท้อนระดับความสามารถจุดอ่อน จุดแข็ง ของผู้เรียน รวมทั้งประสิทธิภาพการสอนของครูเพื่อนำผลการประเมินมาใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: การประเมินแบบเสริมพลัง, การประเมินการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21, ครูมืออาชีพ, การสร้างสมรรถนะการประเมิน

[1, 2] นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชานวัตกรรมทางการวัดผลการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
[3] อาจารย์ภาควิชาการวัดผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
[1, 2] Ph.D. student in Innovation of Learning Measurement, Faculty of Education, Naresuan University
[3] Lecturer, Department of Innovation of Learning Measurement, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

This paper aims to present a guideline on how to apply the empowerment evaluation concept in enhancing the teachers competency assessment using the three steps approach of Fetterman (2001, cited in Rattakunchai, 2010). Step 1 establishing mission or vision statement, step 2 taking stock and step, 3 planning for the future. This is a concept that educators have accepted and used to develop the potential of personnel to be able to plan for action and self-assessment. This concept is for continually improvement and development work. It can be called an assessment that has repercussions over time when teachers are evaluation capacity, an older limited assessment system will be replaced by 21st century learning assessment processes that aim to assess core subject knowledge, characteristics, and skills of the 21st century. The assessment emphasize on authentic assessment methods, using a variety of tools and giving feedback. It is provided to reflect the learner's ability, weaknesses, strengths, and teacher's teaching efficiency. Hence, we can use the results increasing the quality of education project further

Keyword: Empowerment Evaluation, Assessment in the 21th Century, Professional Teachers, Evaluation Capacity Building

บทนำ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ครูผู้สอนจะต้องดำเนินในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะสะท้อนให้เห็นพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นการประเมินเพื่อพัฒนาการจึงมีความสำคัญ แต่ในทางปฏิบัติพบว่ามีครูผู้สอนจำนวนไม่น้อยที่ยึดถือแนวทางการประเมินแบบเดิมที่เน้นการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ผู้เรียนในแต่ละภาคเรียน เช่น การสอบปลายภาค การสอบปลายปี การทดสอบระดับชาติ เป็นต้น สอดคล้องกับ พันธราวุธ ศรีแก้ว (2553) กล่าวไว้ว่า ครูประเมินความสามารถของนักเรียนโดยใช้ข้อสอบ NT, ONET และ Pre-ONET เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นการประเมินความรู้ทางสมองมากกว่าด้านอื่นๆ ไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูจำนวนมากขาดการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับวิธีสอน ขาดการพัฒนาความรู้และทักษะ ขาดการพัฒนาเครื่องมือในการประเมิน และการวางแผนติดตามผลการเรียนยังมีค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (วรรณ์ดี แสงประทีปทอง, 2561) กล่าวว่า ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบเดิม ซึ่งเน้นการทดสอบเป็นหลัก ไม่สามารถนำพาให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้ เนื่องจากข้อสอบส่วนใหญ่มีลักษณะท่องจำ และมุ่งเน้นแต่เนื้อหา ไม่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และการทำงานเป็นทีม เนื้อหาของข้อสอบไม่สัมพันธ์กับการเรียนในห้องเรียน ผู้เรียนต้องพึ่งพาการเรียนพิเศษเพื่อฝึกฝนเทคนิคการทำข้อสอบ

ด้วยข้อจำกัดดังกล่าวหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้มีการปฏิรูประบบการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งวัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของนักเรียนเป็นพื้นฐานของเหตุการณ์ในชีวิตจริงยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญและสัมพันธ์กับการเรียนการสอน เน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็นผู้เกี่ยวข้องในการประเมินมีหลายฝ่ายและเกิดขึ้นในทุกบริบท จึงเป็นการผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต ดังนั้นการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริง บูรณาการวิธีการประเมิน และใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล และนำประโยชน์ของผลสะท้อน (Feedback) หรือผลการประเมินความสามารถจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงานของผู้เรียน และมีการนำเทคโนโลยีการช่วยในการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ อาทิ คลังข้อสอบ แบบทดสอบออนไลน์ โปรแกรมทดสอบแบบปรับเหมาะด้วยคอมพิวเตอร์ เป็นต้น (ศศิธร บัวทอง, 2560 ; สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561)

ทักษะหรือสมรรถนะทางการประเมินมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ช่วยทำให้ครูรู้จักปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ในขณะเดียวกันครูก็เป็นบุคคลที่สามารถถ่ายทอดลักษณะดังกล่าวไปสู่นักเรียน ช่วยให้นักเรียนมีทักษะการประเมินเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองเช่นกัน สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2548) อย่างไรก็ตามในสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติตามแนวคิดและหลักการของการประเมินไปใช้ในโรงเรียน ยังไม่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว เพราะผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาของไทยในรอบแรกยังพบปัญหาในการประเมินการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา จนมีข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเพื่อให้การดำเนินการในการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 บรรลุเป้าหมาย (บุญทวี อิ่มบุญตา, 2556) แนวทางหนึ่งที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายได้แก่ รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation: EE) เป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Fetterman ในปี ค.ศ.1996 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันที่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายได้แก่ วิธี 3 ขั้นตอน (Three steps Approach) ของเฟตเตอร์แมน (สาธิดา สกุลรัตนกุลชัย, 2553) ขั้นตอนที่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing Mission or Vision statement) ขั้นตอนที่ 2) การรวบรวมข้อมูล(Taking Stock) และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the Future) รัตนะ บัวสนธ์ (2547) ได้สรุปเกี่ยวกับการประเมินเสริมพลังอำนาจไว้ว่า เป็นการใช้แนวคิด เทคนิค และผลค้นพบของการประเมินเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้ เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงไม่ใช่ การตัดสินคุณค่า ดังเช่นแนวคิดของการประเมินแบบดั้งเดิม ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องกันไปตามเงื่อนไขหรือบริบทที่ต้องการประเมิน สอดคล้องกับ สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2548) กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาความสามารถทางการประเมินด้วยตนเองเน้นความยั่งยืนของผลที่เกิดขึ้น และแนวคิดของทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการกำหนดตนเอง (Self-Determination) เป็น

กิจกรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจของหลายฝ่าย (Collaborative activity) ทั้งนักประเมิน ผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินคุณค่าหรือค่านิยม (Value assessment) ของสิ่งที่มุ่งประเมิน นักประเมินไม่สามารถให้อำนาจกับใครได้บุคคลจะเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง โดยหลังจากที่นักประเมินภายนอกถอนตัวออกจากกิจกรรมหรือโครงการแล้วบุคคลจะสามารถดำเนินการประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาต่อไปได้ ดังนั้นจุดเด่นของการประเมินแบบเสริมพลังที่สำคัญจึงมิใช่การสร้างสมรรถนะทางการประเมินให้กับครู แต่เป็นการที่นักประเมินให้การสนับสนุน ให้ความรู้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการวางแผนงาน และส่งเสริมให้ครูสร้างรูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เนื้อหาวิชา และศักยภาพผู้เรียนด้วยตนเอง วิธีการหนึ่งในการเสริมพลังเพื่อสร้างครูมืออาชีพจึงเป็นการสร้างสมรรถนะทางการประเมิน

ECB หรือการสร้างสมรรถนะทางการประเมิน (Evaluation Capability Building) เป็นกระบวนการออกแบบเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและเจตคติต่อการประเมินของบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กรเพื่อสามารถทำการประเมินได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและใช้ข้อค้นพบจากการประเมินนำไปพัฒนาองค์กร ซึ่งหลักการของการสร้างความสามารถทางการประเมินคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถ และเจตคติทางการประเมินในระดับบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมกันทำการประเมินและเรียนรู้จากการดำเนินการ ดังนั้นจึงต้องอาศัยแนวคิดหรือรูปแบบทางการประเมินเข้ามาดำเนินการสร้างความสามารถให้เกิดขึ้น (พินดา วราสุนันท์, 2558)

การเสริมพลังอำนาจทางการประเมิน (Empowerment Evaluation) รวมถึงแนวคิดการประเมินอื่นๆ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสามารถทางการประเมิน และแนวคิดเหล่านี้เองคือต้นกำเนิดของการสร้างความสามารถทางการประเมินที่มุ่งเน้นให้กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมด้วย อาจกล่าวได้ว่าครูผู้สอนที่ได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะทางการประเมิน (Evaluation Capacity Building) ด้วยวิธี 3 ขั้นตอนตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครู เพื่อพัฒนาผู้ที่มีอาชีพครู ไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ

แนวทางการประเมินการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับการประเมินรูปแบบเดิม

ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบเดิมยังขาดความสอดคล้องกับการประเมินผลการเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 เนื่องมาสาเหตุสำคัญหลายประการได้แก่ ประการแรก การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน รูปแบบเดิมนั้นเน้นการประเมินหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน ส่วนรูปแบบใหม่เป็นการประเมินผลก่อน ระหว่างและหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน จากนี้ผู้เขียนจะเรียกรูปแบบเดิม และแนวทางการประเมินการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะใช้คำว่ารูปแบบใหม่ ประการที่สองการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และจำเป็นต้องตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้ทุกระดับ รูปแบบเดิม

เน้นประเมินเพื่อตัดสินผลสอบผ่าน หรือไม่ผ่าน ส่วน รูปแบบใหม่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งของตนเองได้ และประการสุดท้ายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จะต้องครอบคลุมทั้งสถานภาพและความก้าวหน้าด้านความรู้/ทักษะพัฒนาการของผู้เรียน และคุณธรรม รูปแบบเดิมเน้นการทดสอบเป็นหลัก ข้อสอบส่วนใหญ่มีลักษณะท่องจำ และมุ่งเน้นแต่เนื้อหา ไม่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และไม่มีการทำงานเป็นทีม เนื้อหาของข้อสอบไม่สัมพันธ์กับการเรียนในห้องเรียน ผู้เรียนต้องพึ่งพาการเรียนพิเศษเพื่อฝึกฝนเทคนิคการทำข้อสอบ รูปแบบใหม่มุ่งประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เน้นประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น แบบทดสอบ ประเมินการปฏิบัติ ประเมินทักษะ ประเมินจากผลงาน/ชิ้นงาน เป็นต้น (วรรณ์ดี แสงประทีปทอง, 2561) สอดคล้องกับบุญทวี อิ่มบุญตา (2556) แสดงความคิดเห็นว่า ผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาของไทยในรอบแรกยังพบปัญหาในการประเมินการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาจนมีข้อเสนอแนะจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาให้มีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล

สาเหตุของความไม่สอดคล้องระหว่างหลักการประเมินรูปแบบเดิมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง รวมทั้งความสามารถในการประเมินของครูผู้สอนดังกล่าว จึงเป็นที่มาของแนวทางการประเมินการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Assessment of Learning Outcomes in the 21st Century) เป็นการประเมินตามสภาพจริง โดยบูรณาการอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน และประยุกต์ใช้ กรอบการประเมินให้ตอบสนองทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 มิติ ได้แก่ การเรียนรู้ ความเข้าใจ การสำรวจ การสร้างสรรค์ และการแบ่งปัน ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการ (formal assessment) และแบบไม่เป็นทางการ (informal assessment) ให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะประเมินโดยสิ่งที่มุ่งประเมินประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติในโลกแห่งความเป็นจริง และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งของตนเองได้ นอกจากนี้ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการประเมินเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการและเครื่องมือที่อาจนำมาใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ การวัดทักษะ ปฏิบัติ การนำเสนองาน การสังเกต การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์พูดคุย การประเมินจากผลงาน การประเมินด้วย แฟ้มสะสมงาน การให้นักเรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อน ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องประเมิน เป็นต้น (วรรณ์ดี แสงประทีปทอง, 2561) ลักษณะสำคัญบางประการระหว่างการวัดและประเมินรูปแบบเดิมกับการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (ศศิธร บัวทอง, 2560) แสดงในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงลักษณะการวัดและประเมินรูปแบบเดิมกับการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21

ประเมินรูปแบบเดิม	การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21
วัดว่านักเรียนรู้อะไร	วัดว่านักเรียนรู้และทำอะไรได้บ้าง
วัดจากข้อสอบแบบเขียนตอบเพียงอย่างเดียว	การประเมินตามสภาพจริง ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย
วัดเฉพาะความรู้เรื่องสั้นๆ ไม่ต่อเนื่อง เป็นอิสระจากกัน	วัดความรู้ที่สัมพันธ์กับบริบทที่อยู่รอบ ๆ วัดความรู้ที่เชื่อมโยงกับกระบวนการ วัดความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับความรู้เดิม การวัดข้ามศาสตร์
วัดผลเพื่อตัดสินได้-ตก ผ่าน-ไม่ผ่าน	ตัดสิน /วัดผลเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้เรียน ให้ผลสะท้อนกลับ นำผลการวัดไปวางแผนพัฒนา
ประเมินสรุปรวม (Summative Evaluation)	ประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation)ประเมินสรุปรวม (Summative Evaluation)
ประเมินโดยครูผู้สอน	ประเมินโดยครูผู้สอน ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อน ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง

การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มสมรรถนะหรือเพิ่มภาระ

มีครูจำนวนมากรวมทั้งผู้เขียนเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้เรียนและครูผู้สอนซึ่งนอกจากงานสอน ครูยังต้องปฏิบัติงานพิเศษหรืองานอื่นที่สถานศึกษามอบหมายหรืออย่างไร ดังนั้นเราควรทำความเข้าใจในประเด็นหลัก 3 ประเด็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ระบบการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) 1) การสร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ (ความรู้ ความถนัดสาขาอาชีพ ทัศนคติต่อการทำงานและอาชีพ) 2) การนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน (เครื่องมือวัดผลตามสภาพจริงการปฏิบัติ ทัศนคติ และความรู้) 3) การใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (คลังข้อสอบระบุตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชา ระบุระดับขั้นพฤติกรรม) 4) การสร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) และเส้นทางการศึกษาต่อสู่การ ประกอบอาชีพ (Career Path) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

2. วิธีการวัดและประเมินทักษะทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมอย่างยิ่งคือการประเมินผลจากสิ่งที่ผู้เรียนได้แสดงให้เห็นถึงว่ามีความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันเป็นผลจากการเรียนรู้ตามที่ผู้สอนได้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ วิธีการประเมินผลที่ผู้สอนสามารถเลือกใช้ในการประเมินผลระหว่างเรียน มีดังนี้

2.1 การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล ได้แก่ 1) การถามตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียน 2) การพบปะสนทนาพูดคุยกับผู้เรียน 3) การพบปะสนทนาพูดคุยกับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน 4) การสอบปากเปล่าเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจ และเจตคติ 5) การอ่านบันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ของผู้เรียน 6) การตรวจแบบฝึกหัดและการบ้าน พร้อมให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.2 การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) เป็นวิธีการประเมินงานหรือกิจกรรมที่ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด การประเมินการปฏิบัติผู้สอนต้องเตรียมการในสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ 2.1 ภาระงานหรือกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และ 2.2 เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics)

2.3 การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่ เป็นจริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนทั่วไป เนื่องจากเป็นสถานการณ์จริง หรือต้องจัดสถานการณ์ให้ใกล้จริง แต่จะเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมาก เพราะจะทำให้ทราบความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนว่ามีจุดเด่นและข้อบกพร่องในเรื่องใด อันจะนำไปสู่การแก้ไขที่ตรงประเด็นที่สุด

2.4 การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (Portfolio assessment) เป็นวิธีการประเมินที่ช่วยส่งเสริมให้การประเมินตามสภาพจริงมีความสมบูรณ์ สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนมากขึ้น โดยการให้ผู้เรียนได้เก็บรวบรวมผลงานจากการปฏิบัติจริง ทั้งในชั้นเรียนหรือในชีวิตจริงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ต่างๆ มาจัดแสดงอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความพยายาม เจตคติ แรงจูงใจ พัฒนาการ และความสัมฤทธิ์ผลของการเรียนรู้ของผู้เรียน การวางแผนดำเนินงานการประเมินด้วยแฟ้มสะสมงานที่สมบูรณ์จะช่วยผู้สอนให้สามารถประเมินจากแฟ้มสะสมงานแทนการประเมินจากการปฏิบัติจริงได้

3. วัตถุประสงค์ของการประเมินการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี 3 ประการ ได้แก่

3.1 การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) เป็นการประเมินเพื่อวินิจฉัยปัญหาการเรียนรู้ ของผู้เรียน ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ หรือวิธีการทำงานของผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยทำประเมินในห้องเรียนขณะที่จัดการเรียนการสอน ครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน สูง ผ่านคำถามให้คิด ฟัง และให้คำตอบเพื่อสะท้อนความคิดออกมา

3.2 การประเมินขณะเรียนรู้ (Assessment as Learning) เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเรียนของผู้เรียนในขณะเรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนตระหนักในการเรียนรู้ของตนเอง และใช้การประเมินเพื่อการเรียนรู้ในสิ่งใหม่

3.3 การประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment of Learning) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าเกิดการเรียนรู้บรรลุตามมาตรฐานของหลักสูตรเพียงใดโดยผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทหลักในการประเมิน การประเมินตามแนวทางนี้เป็นการประเมินสรุปผลรวม (Summative Assessment) (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2548 ; ศศิธร บัวทอง, 2560 ; วรรณ์ดี แสงประทีปทอง, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้นประเด็นข้อกังขาเริ่มคลี่คลายเนื่องจากเมื่อเราทำความเข้าใจจุดเน้นของการประเมินในศตวรรษที่ 21 อย่างถ่องแท้ จะพบว่า การประเมินรูปแบบใหม่นี้ นอกจากจะตอบโจทย์เป้าหมายการจัดการศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน ยังช่วยลดภาระการทำงานของครูผู้สอน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการเรียนรู้ของครูอีกด้วย อาจกล่าวได้ว่าหากผู้สอนเปิด(ใจ) ปรับ และเปลี่ยน คำว่าครูมืออาชีพจะเป็นภาพลักษณ์ที่ชัดเจนมากขึ้นในวงการศึกษาไทย

บทบาทของครูในด้านการประเมินผลการศึกษา

การจัดกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พยายามเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้บรรยายมาเป็น ผู้ชี้แนะ (Coach) หรือเป็นการที่คณะครูจากหลายสาขาวิชาร่วมกันออกแบบกิจกรรมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ (Pedagogy) แบบข้ามศาสตร์ให้นักเรียนใช้เป็นเครื่องมือไป เรียนรู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก เสนอแนะเครื่องมือการเข้าถึงองค์ความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ใช้เทคโนโลยีช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง นำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในห้องเรียน เรียกกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ว่า Active Learning ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered) (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2548: 4) การประเมินผลการจัดการศึกษาในชั้นเรียนเป็นส่วนสำคัญที่ทำหน้าที่ในการสะท้อนระดับความสามารถของนักเรียนจากกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และเป็นบทบาทร่วมกันของครูนักเรียนและผู้ปกครองที่มีส่วนร่วมในการประเมินผล ตลอดจนใช้ข้อมูลจากการประเมินผลมาช่วยยกระดับความสามารถของผู้เรียน

ที่ผ่านมาการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลของครูยังไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากปัญหานี้เป็นเสมือนโรคเรื้อรังที่ยังไม่ได้รับการรักษาที่ตรงจุด (บุญทวี อิ่มบุญตา, 2556) ได้สรุปปัญหาที่เกี่ยวกับความสามารถของครู 5 ประการ ดังนี้ 1) ครูไม่ได้ปฏิบัติตามแนวการการวัดและประเมินผลของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ข้อมูลจากกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนขาดความถูกต้องไม่สะท้อนภาพของความสำเร็จจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างแท้จริง 2) ครูขาดการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการประเมินผลแนวใหม่ บทบาทของการประเมินอยู่ที่ครูคนเดียว ทำให้ผลการประเมินการเรียนขาดความตรง 3) ครูยังยึดติดวิธีการประเมินผลแบบเดิมคือการแยกการประเมินการเรียนรู้ออกจากการเรียนการสอนไม่ได้ใช้ผลของการประเมินผลมาช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของครู 4) ครูยังใช้การสอบที่เป็นข้อสอบแบบเลือกตอบ ไม่นิยมใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและไม่ใช้การวัดผลอย่างหลากหลายวิธี และ 5) ในกระบวนการวัดและประเมินผล ครูดำเนินการโดยขาดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญที่ต้องทำเป็นประการแรกในการแก้ปัญหาดังกล่าว คือการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการประเมินที่สอดคล้องกับการประเมินผลการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแนวคิดที่ถูกนำมาประยุกต์กันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) และการสร้างความสามารถทางการประเมิน (Evaluation Capacity Building) ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นลำดับต่อไป

แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

ศาสตร์แห่งการประเมินได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) เป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการพัฒนาและกำลังได้รับความสนใจจากวงการประเมินในปัจจุบัน มีลักษณะที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมิน ทำการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ (กฤติยา วงศ์ก้อม, 2547) ในปี ค.ศ. 1993 Dr. David M. Fetterman จากมหาวิทยาลัย Stanford University U.S.A. ได้พัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังซึ่งใช้ทฤษฎีการสร้างพลัง (Empowerment Theory) เป็นแนวคิดใน

การพัฒนาโดยจะเน้นไปที่กระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคล และผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันระบุปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุ มองภาพอนาคต และการดำเนินการให้บรรลุถึงภาพอนาคต โดยใช้หลักของประชาธิปไตยในทุกขั้นตอน ซึ่งในกระบวนการนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนจะต้องเข้าใจในงานของตนเอง มีความซื่อสัตย์ และความจริงใจที่จะแลกเปลี่ยนความจริงที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น สามารถเข้าใจในเหตุการณ์ และแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันได้อย่างชัดเจน (บัญชา พร้อมดิษฐ์, 2556) การประเมินเสริมพลังอำนาจจัดอยู่ในรูปแบบการประเมินตามโมเดล 2 มิติ คือ มิติวัตถุประสงค์ (การประเมินเน้นการตัดสินใจ/เน้นการตัดสินคุณค่า) และมิติวิธีการ (วิธีเชิงระบบ/เชิงธรรมชาติ) ดังนั้นจึงถูกจัดอยู่ในประเภทการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าโดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Value-Oriented Evaluation) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการประเมินที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล องค์กร และชุมชน เช่นเดียวกับศาสตร์ด้านจิตวิทยาชุมชน นักประเมินเป็นผู้อำนวยความสะดวกทำหน้าที่กระตุ้น ส่งเสริม และให้คำปรึกษาตามความจำเป็น ทั้งนี้ระดับความมากน้อยในการเสริมพลังขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลในบริบทนั้นๆ เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการตัดสินตนเองเหมือนกับการทำงานของนักมนุษยวิทยาปฏิบัติการ และใช้หลักการของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือบุคคลให้สามารถทำการประเมินและปรับปรุงงานของพวกเขาได้ด้วยตนเอง สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2548), สาธิดา สกุลรัตนกุลชัย, 2553), Fetterman (2005: 12) กล่าวว่า เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ได้มีส่วนร่วมในโครงการเป็นการให้คุณค่าของพวกเขาในฐานะผู้ประเมิน พวกเขาจะร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์มากขึ้นเพราะต้องการให้งานประสบความสำเร็จ

หลักการประเมินแบบเสริมพลังซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้กับทุกโครงการ (อมาวสี อัมพันศิริรัตน์, 2560: 284) ประกอบด้วย 10 หลักการ คือ 1) การปรับปรุง (Improvement) เป็นการที่นักประเมินช่วยแนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและกำกับติดตาม รวมทั้งช่วยสร้างตรรกะการประเมินภายใน ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใช้การประเมินปรับปรุงโครงการ 2) ความเป็นเจ้าของชุมชน (Community Ownership) ถ้าบุคคลมีส่วนรับผิดชอบในการสร้างสิ่งเหล่านั้นขึ้นมาพวกเขาจะรู้สึกเป็นเจ้าของโดยอำนาจชี้ขาดในการตัดสินใจในการประเมินเป็นของบุคคลมิใช่นักประเมิน 3) การรวม (Inclusion) เป็นการรวมของกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการจากหลายส่วนโดยส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างข้อตกลงร่วมกันในการวางแผนและการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย (Democratic Participation) เป็นการเน้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นของตนต่อการประเมินได้อย่างเปิดกว้าง 5) ความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) การปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความเคารพในสิทธิของความเป็นมนุษย์ รวมถึงการเลือกระเบียบวิธีการประเมิน เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเหมาะสม 6) องค์ความรู้ชุมชน (Community Knowledge) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับชุมชนเป็นอย่างดีและเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและพัฒนา 7) กลยุทธ์อิงหลักฐาน (Evidence-Based Strategies) นักประเมินค้นหารวบรวมองค์ความรู้

และนำเสนอกลยุทธ์อิงหลักฐานแก่องค์กร รวมทั้งช่วยออกแบบหรือปรับกลยุทธ์อิงหลักฐานที่พบให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทและความต้องการจำเป็นของชุมชน 8) การสร้างสมรรถนะ (Capacity Building) เป็นการสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการประเมินให้แก่บุคคลผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนักประเมินทำหน้าที่ฝึกอบรมสนับสนุนให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามผล 9) การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) นักประเมินและบุคคลร่วมกันสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 10) ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อพันธะสัญญาในการประเมินที่ได้ทำขึ้น

Miller and Lennie กล่าวถึงจุดเด่นของการประเมินแบบเสริมพลังดังนี้ เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างสมรรถนะทางการประเมินแก่บุคลากร สามารถตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีที่มีความแกร่งตอบสนองความต้องการจำเป็นขององค์กรช่วยให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังนี้ได้รับการออกแบบให้สร้างความร่วมมือรวมพลังของบุคลากร ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) รู้สึกเป็นเจ้าของโครงการร่วมกันเกิดความรับผิดชอบดำเนินการตามหลักประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในคณะทำงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาที่ยั่งยืนของบุคคล

การประเมินเสริมพลังรูปแบบที่แพร่หลาย

ในปัจจุบันมีนักวิจัยและประเมินนำรูปแบบการประเมินเสริมพลังมาใช้ในการศึกษาและการวิจัยอย่างกว้างขวาง ทั้งในวงการศึกษา หรือการสาธารณสุข อาทิ งานวิจัยทางการสาธารณสุขของ เบญจมาภรณ์ ฮั่วเจียม (2559) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมพลังเพื่อส่งเสริมสุขภาวะชุมชน จิราภา แย้มแสง และคณะ (2558) ศึกษาผลของโปรแกรมสร้างพลังอำนาจต่อการปรับพฤติกรรมการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารของเด็กนักเรียนที่มีภาวะอ้วน ในต่างประเทศได้มีการประยุกต์ใช้ในหลายหน่วยงาน เช่น การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ องค์กรอิสระ โครงการการป้องกันการตั้งครรภ์ในกลุ่มวัยรุ่น โครงการป้องกันความเข้าใจผิดในเรื่องชาติพันธุ์ โครงการเสริมพลังอำนาจในกลุ่มผู้ด้อยความสามารถ และโครงการทางด้านการแพทย์ (พิทักษ์ วงแหวน, 2562) ต่อมา Fetterman ได้ปรับปรุงพัฒนาโมเดลมาอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาจากรูปแบบการประเมินเดิม 4 ขั้นตอนที่นำเสนอไว้ในปี ค.ศ. 1996 มาเป็น วิธี 3 ขั้นตอน (Three steps Approach)

วิธี 3 ขั้นตอน (Three steps Approach) เริ่มจากการกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ก่อนแล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวางแผนในอนาคต (สาธิดา สกุลรัตนกุลชัย, 2553) ดังนี้ 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (establishing mission or vision statement) ผู้มีส่วนร่วมในโครงการช่วยกันรับผิดชอบในการเลือกและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมโครงการดำเนินประสบผลสำเร็จ โดยนักประเมินทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการอภิปราย ทำการบันทึกข้อความพันธกิจที่ถูกนำเสนอ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้กระบวนการระดมสมอง การพิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ (consensual agreement) กลยุทธ์ที่ได้จะถูกนำปฏิบัติแล้วมีการทบทวนตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผลหรือความ

เหมาะสม (กฤติยา วงศ์ก้อม, 2547) การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีความจำเป็น แม้ว่าจะมีพันธกิจเดิมอยู่แล้วก็ตาม ทั้งนี้เพราะในการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญ ผู้มีส่วนร่วมทุกคนมีโอกาสในการแสดงวิสัยทัศน์ต่อโครงการ ทำให้เห็นมุมมองที่หลากหลายของแต่ละคน 2) การรวบรวมข้อมูล (taking stock) ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการจัดลำดับความสำคัญและประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์กร ต่อยอดมาจากการกำหนดพันธกิจ โดยมุ่งตอบคำถามที่ว่า “ขณะนี้กลุ่มเป้าหมายยืนอยู่ ณ จุดใดของวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้” เป็นการสำรวจสิ่งที่มีอยู่ในกิจกรรมหรือโครงการ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของสิ่งที่เป็นเป้าหมาย 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (planning for the future) ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะด้วยวิธีการระดมสมองซึ่งมีลักษณะบรรยากาศแบบประชาธิปไตย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกเห็นสอดคล้องกัน ผู้มีส่วนร่วมถูกถามด้วยคำถามสำหรับการวางแผนว่า “จากจุดนี้คุณต้องการจะไปที่จุดใด” โดยนักประเมินเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้มีส่วนร่วมใช้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลวางแผนสำหรับอนาคตประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การพัฒนากลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน และ 3) การจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้าในการปฏิบัติ เป็นการเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือข้อมูลเชิงประจักษ์

จากประโยชน์และคุณค่าของวิธี 3 ขั้นตอน (Three steps Approach) ที่กล่าวมาทำให้มีนักประเมินหลายท่านนำไปประยุกต์ใช้ อาทิ บุญทวี อิ่มบุญตา (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินในชั้นเรียนโดยประยุกต์แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ โรสนี จริยะมาการ ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมินของครูเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนใต้โดยใช้แนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การสร้างสมรรถนะทางการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB)

การสร้างความสามารถทางการประเมิน (Evaluation capacity building: ECB) คือ กระบวนการเพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมิน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการประเมิน การออกแบบการประเมิน จริยธรรมในการประเมิน รวมทั้งทักษะและเจตคติในการประเมินของบุคคล กลุ่มเป้าหมาย หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสามารถทำการประเมินได้ อย่างมีประสิทธิภาพทำให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและใช้ข้อค้นพบจากการประเมินนำไปพัฒนาองค์กร การพัฒนาสมรรถนะการประเมินเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินสามารถดำเนินการประเมินได้ด้วยตนเองซึ่งถูกนำมาใช้หลายแพร่หลายในปัจจุบัน ซึ่งแต่ละสมรรถนะมีการตีความหมายที่แตกต่างกันตามบริบทที่ศึกษา (สาธิดา สกุลรัตนกุลชัย, 2553 ; พินดา วราสุนันท์, 2559) ดังนั้นหากกล่าวถึงบริบททางการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะการประเมินในระดับบุคคลจึงเป็นการมุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการประเมินเพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการจัดการศึกษาในชั้นเรียนด้วยตัวครูเอง

การประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังในการประเมินการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญของการประเมินในบริบททางการศึกษา ครูจึงควรมี 3 สิ่งในตนเอง ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เกี่ยวกับการประเมินเป็นอย่างดี สามารถออกแบบและทำการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้อง

มีความมั่นใจในการใช้กระบวนการประเมินขั้นพื้นฐานการทำงานในบริบทที่หลากหลาย อาทิ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินโครงการ หรือการประเมินหลักสูตร ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาคือสมรรถนะการประเมินหรือ ECB โรสนี จริยะมาการ กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเน้นการสร้างความสามารถทางการประเมิน ใช้มโนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา การปรับปรุง และการกำกับตนเองโดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังในวงการศึกษาสามารถทำได้โดยใช้องค์ประกอบของ เฟตเตอร์แมน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นการสร้างสมรรถนะในการประเมินให้แก่ครู โดยนักประเมินจัดเตรียมความรู้ที่จำเป็นสำหรับการประเมินและจัดฝึกอบรมให้กับครูหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) การเอื้ออำนวยความสะดวก / ช่วยสร้างการเรียนรู้ (Facilitation) ครูได้รับการชี้แนะแนวทางให้สามารถทำการประเมินด้วยตนเองได้ (Self-Evaluation) 3) การสนับสนุน โน้มน้าว ชักจูง (Advocacy) ปรับทัศนะคติของครู ชี้ให้ครูตระหนักถึงคุณค่า ความสำคัญ รวมทั้งผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนของการประเมินการเรียนในศตวรรษที่ 21 4) การสร้างความกระจ่าง (Illumination) ครูได้รับการชี้ทางสว่างเกี่ยวกับการประเมินให้เห็นภาพการดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน และ 5) การปลดปล่อยตนเองสู่เสรีภาพ (Liberation) การประเมินเสริมพลังจำเป็นต้องก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันหรือความรู้สึกมีเสรีภาพของครูทุกคน เช่น อิสรภาพทางความคิด การออกแบบการประเมิน การสร้างเครื่องมือประเมิน เป็นไปตามคำกล่าวที่ว่าครูคือพ่อแม่คนที่ 2 ของลูกศิษย์ ครูจึงย่อมที่จะรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลและวางแผนการประเมินที่สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 (อมาวสี อัมพันศิริรัตน์, 2560)

สรุป

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นแนวทางใหม่ที่นักประเมิน (Evaluator) หรือผู้รับบริการ (Consumers) สามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานในองค์กรได้อย่างหลากหลาย โดยมีขั้นตอนที่ชัดเจนในการพัฒนาความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมอย่างมีระบบและต่อเนื่อง การประเมินแนวนี้ให้คุณค่าอย่างชัดเจนในการช่วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้สามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง โดยการใช้สิ่งที่เรียกว่า “การประเมินตนเอง และการสะท้อนกลับ” (Self Evaluation and Reflection) อยู่ตลอดการดำเนินการนั่นเอง ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกฝ่าย รวมทั้งผู้รับบริการหรือผู้รับประโยชน์ (Consumers) จะต้องทำการประเมินกิจกรรม/โครงการด้วยตนเอง นักประเมินแบบเสริมพลังทำหน้าที่เป็นเหมือนผู้ฝึกอบรมหรือผู้ชี้นำทิศทาง (Coach) เท่านั้น ด้วยเหตุนี้อาจกล่าวได้ว่า การประเมินในรูปแบบเสริมพลังอำนาจเป็น“กิจกรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจ” (Collaborative Activity) (อมาวสี อัมพันศิริรัตน์, 2560) บทความนี้ต้องการสะท้อนมุมมองต่อความสำคัญของการประเมินการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถูกขับเคลื่อนโดยกลไกการดำเนินงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับผู้บริหาร จนถึงระดับผู้รับนโยบายมาปฏิบัติ คงปฏิเสธมิได้ว่าครูผู้สอนรับบทบาทสำคัญเป็นนักประเมินทางการศึกษาซึ่งเป็นงานในหน้าที่ ครูไม่จำเป็นต้องเก่งรอบด้านในระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) แต่สิ่งที่จำเป็นคือคุณครูควรมีคือสมรรถนะทางการประเมิน (ECB) มีความรู้ ทักษะ และความรู้สึกเชื่อมั่นในการประเมินเพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์หรือสร้างคุณค่า

ให้องค์กร จากความสำคัญดังกล่าว องค์การจึงควรสนับสนุน ส่งเสริม และหาแนวทางการพัฒนาให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะทางการประเมิน อาจกล่าวตามข้อคิดเห็นของผู้เขียนได้ว่ารูปแบบที่เหมาะสมและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันคงหนีไม่พ้นการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ “ครูสร้างคน คนสร้างชาติ การประเมินเสริมพลังสร้างครูเป็นนักประเมินมืออาชีพ”

เอกสารอ้างอิง

กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). *รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช* 2542. วิทยานิพนธ์สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิราภา แย้มแสง และคณะ. (2558). ผลของการใช้โปรแกรมสร้างพลังอำนาจต่อการปรับพฤติกรรมการออกกำลังกาย และการบริโภคอาหารของเด็กนักเรียนที่มีภาวะอ้วนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 2*(2), 41-52.

บุญทวี อิ่มบุญตา. (2556). *การพัฒนาระบบการประเมินในชั้นเรียนโดยประยุกต์แนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจ.*

บัญชา พร้อมดิษฐ์. (1 มิถุนายน 2556). *การประเมินเสริมพลัง (Empowerment Evaluation). มุม วิชาการด้านสาธารณสุขจุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ 9 ก.ย. 2563, จาก https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book56_4/pbhealth.html.

เบญจมาภรณ์ ฮั่วเจียม. (2559). การเสริมพลังเพื่อส่งเสริมสุขภาวะชุมชน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 7*(1), 19-25.

พันธราวุธ ศรีแก้ว. (2553). *กระบวนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง สังกัด สพป.นราธิวาส เขต 1.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.

พิทักษ์ วงแหวน. (2562). การประเมินแบบเสริมพลังกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา *วารสารสาระคาม, 11*(1), 138-151.

พินดา วราสุนันท์. (2558). การสร้างความสามารถทางการประเมิน.*วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 10*(1), 214-228.

รัตนะ บัวสนธ์. (2547). การประเมินเสริมพลัง. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 31*, 7-9.

วรรณ์ดี แสงประทีปทอง. (2561). แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี, 7*(1), 1-10.

ศศิธร บัวทอง, 2560. การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10*(2), 1856-1867.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สาธิดา สกุลรัตนกุลชัย. (2553). การประเมินแบบเสริมพลังในการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรม. *SDU Research Journal, 7*(2), 143-151.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (13 มีนาคม 2561). *ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2563, จาก https://www.trueplookpanya.com/education/content/66054/.

สมพงษ์ ปั้นหุ่น. (2548). *การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2548). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะสาขาวิชาชีพ.* กรุงเทพมหานคร.

อมาวสี อัมพันศิริรัตน์. (2560). การประเมินแบบเสริมพลัง: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 4*(1), 280-291.

Fetterman, D. (2005). 'Conclusion: conceptualizing empowerment evaluation in terms of sequential time and space', in D. Fetterman & A. Wandersman (eds), *Empowerment evaluation: principles in practice* (pp. 209–214), The Guilford Press, New York.