

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู  
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ศุภานัน แพงเจริญ

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา  
คุษฎีนิพนธ์ของ สุภานัน แพงเจริญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)


  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จตุมา รัตนพลแสนย์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร)

  
..... กรรมการ  
(ดร.เกษมสันต์ พานิชเจริญ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่.....๙.....เดือน.....สิงหาคม.....พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูใน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะได้รับความกรุณาช่วยเหลือให้ความรู้ แนวคิดให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและตรวจสอบความเหมาะสมทุกขั้นตอน การดำเนินการวิจัยอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์นายวาทรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการทำคุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เข้มกสิกร กรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมา รัตนพลแสนย์ ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ดร.เกษมสันต์ พานิชเจริญ คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรายละเอียดทำให้การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูใน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทุกท่านที่ให้ความกรุณา ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมและให้ความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาทุกขั้นตอน คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยผู้ศึกษาซึ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายวิชัย พวงพาศิธี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและคุณครูกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัยทุกขั้นตอน

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่และผู้มีส่วนเลี้ยงดูอุปการะทุกคนที่ได้มอบสติปัญญาและคุณลักษณะนิสัยด้านการค้นคว้าส่งผลให้สามารถทำงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดมาและทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาตอบแทนคุณของบิดา มารดาและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ชีวิตและการอบรมเลี้ยงดู ครู อาจารย์ ทุกท่านที่ได้สั่งสอนอบรมให้ความรู้ ความสามารถ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมเรียนที่มีส่วนร่วมสนับสนุนให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิตอย่างภาคภูมิใจ

53810182: สาขาวิชา: วิจัย วัดผลและสถิติทางการศึกษา; ปร.ด. (วิจัย วัดผลและสถิติทางการศึกษา)  
 คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา  
 สุภานัน แพงเจริญ: การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัด  
 และประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 (THE DEVELOPMENT OF EMPOWERMENT MODEL FOR ENHANCE MEASUREMENT  
 AND EVALUATE COMPETENCIES OF TEACHER IN EXPANSION SCHOOL UNDER  
 PRIMARY EDUCATION AREA OFFICES) คณะกรรมการควบคุมคุรุวิชาชีพ: พงศ์เทพ  
 จิระโร, ค.ด., มนตรี เข้มกสิกร, กศ.ด. 232 หน้า. ปี 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ  
 ด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษา และเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ  
 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ  
 1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ขึ้นเตรียมการ ขึ้นนำเสนอ  
 เนื้อหา ขึ้นฝึกปฏิบัติ จุดประกาย และขยายความคิด และ 3) การติดตามการดำเนินการของ  
 การเสริมพลังอำนาจ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์  
 3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง 4) เนื้อหากิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ 5) กระบวนการจัดกิจกรรม  
 ฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ และ 6) การประเมินผล ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัด  
 และประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ  
 0.01 ครูมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังการฝึกอบรมมีค่า  
 สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ  
 เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มี  
 ความถูกต้อง และมีความเหมาะสม ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง  
 มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล  
 การศึกษา ในระดับมาก

53810182: MAJOR: EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS; Ph.D. (EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND EDUCATION STATISTICS)

KEYWORDS: EMPOWERMENT MODEL FOR ENHANCER MEASURMENT AND EVALUADE COMPETENCIES

SUPANAN PHANGJAROEN: THE DEVERLOPMENT OF EMPOWERMENT MODEL FOR ENHANCER MEASURMENT AND EVALUADE COMPETENCIES OF TEACHER IN EXPANSION SHOOOL UNDER PRIMARY EDUCATION AREA OFFICES: DISSERTATION ADVISORS: PONGTHEP JIRARO, Ph.D., MONTREE YAMKASIKORN, Ph.D. 232 P. 2018.

The purposes of this researcher were to develop the models of the empowerment to enhance capacities of educational measurement and evaluation of opportunity expansion school teachers under Primary Educational Service Area Office, and to study the result of the follow up to the developed empowerment models.

The findings of the research were that developed empowerment model comprised of parts they were (1) The introduction to the training process. (2) The training consisted of the preparation, the content presentation, the practice, the inspiration and idea expansion and (3) The follow up of the empowerment following. Was that there were 6 elements of the follow up they were (1) Concepts and basic principles (2) Purposes (3) The expected results (4) The contents of the empowerment evaluation activities (5) The process of the activities for the empowerment and (6) The evaluation. The teachers got the higher average scores of the educational measurement and evaluation ability after the practice than before the practice at the 0.01 level of significance. The teachers got higher scores of the ability in the empowerment for their work after the practice than before the practice at the 0.01 level of significant. The empowerment to enhance capacitiiec of educational measurement and evaluation models were useful, possible, Valid and suitable. School directors, teachers, supervisors and the related personnel were satisfied with the empowerment for enhancing the capacities of educational measurement and evaluation at the high level.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
คำถามการวิจัย .....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	12
ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน .....	12
ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจ.....	19
ทฤษฎีการประเมินเสริมพลังอำนาจ.....	28
มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาวิชาชีพ .....	36
ทฤษฎีสมรรถนะ.....	42
การวัดและประเมินผลการศึกษา.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	69
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	69
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง อำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา.....	73
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัด และประเมินผลของครู.....	78

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา.....	85
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	90
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา.....	91
ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา .....	104
ตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา. ....	115
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	124
วัตถุประสงค์การวิจัย. ....	124
วิธีดำเนินการวิจัย.....	124
สรุปผลการวิจัย.....	125
อภิปรายผลการวิจัย.....	129
ข้อเสนอแนะ .....	137
บรรณานุกรม .....	139
ภาคผนวก .....	152
ภาคผนวก ก .....	153
ภาคผนวก ข .....	155
ภาคผนวก ค .....	161
ภาคผนวก ง.....	169
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	232

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การดำเนินการฝึกอบรม .....	88
2	การวิเคราะห์แนวคิดหลังของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา.....	91
3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	96
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	98
5	จำนวนและร้อยละของผลรวมสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษา .....	99
6	แสดงความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา..	100
7	โครงสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ .....	105
8	ความสอดคล้องของเอกสารประกอบกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามความคิดของผู้เชี่ยวชาญ.....	110
9	ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา.....	111
10	ความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมจากการศึกษานำร่อง.....	114
11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะและด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม .....	116
12	เปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม .....	117
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้.....	117
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของสนับสนุน .....	119



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	11
2 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ .....	70

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นสมรรถนะหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นคุณภาพของครูที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการวัดและประเมินผลยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดและประเมินผลในระดับชั้นเรียน (Classroom assessment) ที่ครูยังมีการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนไม่เป็นที่ไปตามแนวทางการวัดและประเมินผลของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น การใช้แบบทดสอบมากกว่าการวัดและประเมินตามสภาพจริง การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมิน การขาดความมั่นใจในวิธีการประเมิน เป็นต้น (สุวิมล ว่องวานิช, 2550; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551; ประสาน กันตัง, 2551) ดังนั้น ควรมีมาตรการในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถวัดและประเมินผลการศึกษาได้ตรงตามสมรรถนะวิชาชีพครู ตลอดจนสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ โดยมีการจัดตั้งชมรมสมาคมเป็นเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ การประชุมสัมมนาเครือข่ายผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การประชุมสัมมนาเครือข่ายครูผู้สอนจากเขตพื้นที่การศึกษาเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน การประชุมสัมมนาเครือข่ายสภามหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพทำการวิจัยในชั้นเรียน จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างระบบและพัฒนาเครือข่ายรวมทั้งพัฒนาวิทยากรเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ วิธีการและสื่อในการอบรม การสร้างระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 1-15) ซึ่งรูปแบบการพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัดฝึกอบรม วิธีการอบรมใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ จำนวนผู้เข้าอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง (สุรศักดิ์ หลาบมาลี, 2545, หน้า 1-10) ในส่วนของสถานที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็น โรงแรม วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถานที่ในสถานกลางมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง การบริหาร จัดการอบรม และระยะเวลาในการอบรมบางครั้งใช้เวลาต่อเนื่องกัน 2-3 วัน

หรือ 1 สัปดาห์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นข้อจำกัด สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาส ส่งผลให้ครูไม่สามารถสอนได้ทัน ทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน ตลอดจนมีเวลาจัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้ไม่เต็มที่นอกจากนั้นสิ่งที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ไม่สามารถนำมาสู่ การปฏิบัติได้เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความพร้อมของโรงเรียน ทำให้หลายต่อ หลายโครงการพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จที่จะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงการแสวงหาแนวทางใหม่ ในการพัฒนาครูและผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณในการลงทุน ครูไม่ท้อ ใจเรียนหรือลดการเรียนการสอนเพื่อมาเข้าอบรมพัฒนาตนเองและสามารถปรับวัฒนธรรมใน การทำงานที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยเพื่อนครูในโรงเรียนหรือใกล้เคียงมา ให้คำแนะนำ และร่วมกันพัฒนาทั้งระบบโรงเรียน จึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาการประเมินเสริมพลัง อำนาจ (Empowerment evaluation) เป็นแนวคิดการประเมินที่ช่วยให้เกิด การตัดสินใจได้ด้วย ตนเอง ทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือเกิดการตัดสินใจกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ (Self-determination) ซึ่งการประเมินแบบนี้เป็นการใช้โมทัศน์ของการประเมิน และเทคนิคการประเมิน โดยใช้ทั้งวิธีการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มบุคคล ต่าง ๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานจึงประกอบด้วยบุคลากรภายในที่ทำประเมินผลด้วยตนเอง และบุคลากรภายนอกที่ทำหน้าที่แล้วชี้แนะหรือผู้อำนวยการประเมิน (Facilitator) สิ่งสำคัญในการประเมินเสริมพลังอำนาจ ก็คือการทำที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามา มีบทบาท หรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2543; เนาวรัตน์ พลายน้อย, และธีรเดช ฉายอรุณ, 2549; และอรรถัย อัจฉา, 2550)

สรุปแล้วประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมและอาศัย หลักการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง เป็นการประเมิน เพื่อการพัฒนาปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเพิ่มศักยภาพครูในครั้งนี้ใช้แนวคิดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self-empowerment working) และแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจ การทำงานในตนเองมีมโนทัศน์สำคัญเกี่ยวกับการแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) หมายถึงการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงานและเกณฑ์ ประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เป้าหมาย วิธีการทำงาน และเกณฑ์ประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และยอมรับนับถือ ให้คุณค่าต่อ

ความสามารถซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้การเสริมพลังอำนาจการทำงานให้กับบุคคลจึงถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมี และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แทนการควบคุมโดยผู้อื่น

จากความสำคัญ แนวคิด และทฤษฎี ดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะแนวคิดของการประเมินเสริมพลังอำนาจที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม เรียนรู้การประเมิน ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ จึงน่าจะเป็นแนวทางที่จะเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แนวคิด เทคนิคการประเมินและข้อค้นพบจากการประเมิน ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูค้นพบศักยภาพของตนเอง และใช้การเสริมพลังการทำงานในตนเองเป็นตัวกระตุ้นครูให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจตามสมรรถนะด้านการวัดและประเมิน ผลการศึกษาจนสามารถเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูและสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ที่สามารถนำไปเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่มุ่งให้ครูได้มองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าตนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ชุมชนและสังคมได้ โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกันทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังศึกษาทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ได้รับการยอมรับเกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง นำไปสู่ความรู้สึกมีพลังในตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูนำไปใช้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาครูตามหลัก ประชาธิปไตย หลักการกระจายอำนาจ และหลักการมีส่วนร่วม การนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจไปพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวิจัย ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และได้ขยายองค์ความรู้ของศาสตร์ทางการประเมินให้ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวิจัย ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และได้ขยายองค์ความรู้ของศาสตร์ทางการประเมินให้ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

### คำถามการวิจัย

1. สภาพสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
3. ประสิทธิภาพการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดผลประเมินผลของครูเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. การวิจัยนี้เป็นแนวทางให้สถานศึกษานำการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู ไปใช้ในการเสริมพลัง กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การวัดผลประเมินผลของครู
2. เป็นแนวทางให้สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังได้อย่างเหมาะสม
3. ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูและเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนารูปแบบ
4. ได้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา การพัฒนาระบบครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ประกอบด้วย

1. แนวคิดของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา เป็นการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง กระบวนการเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากตำราเอกสาร งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ การสำรวจความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม การสำรวจสภาพการวัดและประเมินผลในสถานศึกษา การสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง และการวิเคราะห์เอกสาร ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขยายโอกาส เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก เพื่อให้เป็นตัวแทนที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเบื้องต้นตามสภาพจริง ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนนี้ จะนำไปประกอบการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาในขั้นต่อไป

2. การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาของครู เป็นการนำผลของการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิด ในการสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ และตรวจสอบความเหมาะสม โดยขอความคิดเห็นจาก ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่เหมาะสม แล้วจึงนำรูปแบบนั้นมาพัฒนาเป็น คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเครื่องมือประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ ความพึงพอใจที่มีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จากนั้นนำ รูปแบบการเสริมพลังอำนาจไปศึกษานำร่อง (Pilot study) กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ กลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ ทำให้ได้รูปแบบ การเสริมพลังอำนาจที่มีคุณภาพสำหรับการนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา จำนวน 16,058 คน ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด 377 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 15 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านเขาคันทรง โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง คือ โรงเรียนบ้านทุ่งคา และโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนวัดสุทธาวาสดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน

2.2 บุคลากรภายในสถานศึกษา (ครูวิชาการฝ่ายงานวัดและประเมินผล) 6 คน

2.3 ผู้รับผิดชอบของต้นสังกัด (ศึกษานิเทศก์) 3 คน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง วิธีการในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาให้เกิดขึ้นแก่ครูโดยใช้แบบแผนการพัฒนาครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามหลักการประเมินเสริมพลังอำนาจ 3 ประการ ได้แก่ การใช้แนวคิดการประเมิน การใช้เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และหลักการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง 3 ประการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมแรงร่วมใจ และการเป็นกัลยาณมิตร โดยมุ่งหวังให้ครูประจำการได้มีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลเพิ่มขึ้น และเกิดคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองได้ 4 ประการ ได้แก่ 1) การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) การเป็นผู้คิดทบทวน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น 3) การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองเปิดเผย จริงใจ ไม่ครอบงำความคิดของผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบงำและ 4) การประเมินตนเองและการสะท้อนคิดที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ของตนโดยใช้คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม ประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ซึ่งมีจุดเน้นคือการพัฒนา ปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของครูผู้ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ ผู้สนับสนุนการวิจัยและทำการประเมินผลการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจดังกล่าว หลังจากนั้นจึงสร้างข้อสรุปด้วยการสังเคราะห์เป็นรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยอาศัย

กระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการประเมินเสริมพลังอำนาจ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ชั้นเสริมพลังความพร้อม 2) ชั้นเสริมพลังความรู้ 3) ชั้นเสริมพลังการทำงาน 4) ชั้นเสริมพลังความคิด และ 5) ชั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

**2. สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล** หมายถึง ความสามารถของครูที่แสดงออกในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ทักษะในการวัดและประเมินผลการศึกษา และความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดผล เทคนิคการวัดและประเมินผล การสร้างและการใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน การประเมินภาคปฏิบัติการประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม วัด โดยให้ครูทำแบบทดสอบ แบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีเกณฑ์การผ่านร้อยละ 80

2.2 ทักษะในการวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใน ระดับชั้นเรียนของครู และครูสามารถอธิบายถึงแนวทางการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งวัดได้จากการใช้แบบประเมินการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนของครู เป็นมาตรฐานค่า 4 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 1, 2, 3 และ 4 ซึ่งมีความหมายของคะแนนว่า ทุกครั้ง เป็นส่วนมากบางครั้ง และน้อยครั้งตามลำดับ

2.3 ความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู แสดงออกมาโดยการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 (ข้อความในรายการตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด) ถึง 1 (ข้อความในรายการตรงตามความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

### **3. วิธีการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา**

หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วมและการเพิ่มพลังการทำงานภายในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมและจัดมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่ช่วยให้ครูประจำการได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา มีทักษะในการวัดและประเมินผลการศึกษา ตลอดจนครูมีความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา และทำให้ครูได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของตนให้เพิ่มพูนมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง



**4. คู่มือการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง ชุดกิจกรรมและแบบแผนการพัฒนาครูตามแนวคิดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง และการประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูที่ผ่านการอบรมมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะและความคิดเห็นที่ดีต่อการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน

**5. มโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในหลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 1) เป็นการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลและตรวจสอบผลการประเมิน 2) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน 3) เป็นการประเมินที่สอดคล้องและครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) เป็นการประเมินที่ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้การประเมินรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรม และเจตคติ และดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดเป็นคะแนนจากการตอบแบบประเมินมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบถูกผิด คือตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

**6. สภาพการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งครอบคลุม 1) การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนการประเมินเป็นการกำหนดวิธีการ/ สร้าง/ จัดหาเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมิน 3) การดำเนินการวัดและประเมินความรู้ และทักษะต่าง ๆ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้, การอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน, คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ 4) การนำเสนอผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ 4 3 2 และ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นทุกครั้งที่มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นส่วนมาก มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นบางครั้ง และไม่เคยปฏิบัติกิจกรรมนั้นเลยตามลำดับ

**7. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งครอบคลุม 1) การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนการประเมินเป็นการกำหนด

วิธีการ/ สร้าง/ จัดหาเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมิน 3) การดำเนินการวัดและประเมิน ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้, การอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน, คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ 4) การนำเสนอผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง และทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าที่ ค่าที่มีนัยสำคัญ หมายความว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามประเด็นนั้น

**8. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ** หมายถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ก่อนและหลังการได้รับการเสริมพลังอำนาจของผู้เข้าอบรมว่ามีความรู้ ทักษะ ความพึงพอใจในการวัดและประเมินผล ตลอดจนการเสริมพลังในตนเองของผู้เข้าอบรม ตรงตามประเด็นที่กำหนดไว้หรือไม่และคุณภาพของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งได้จากการประเมินตามมาตรฐานการประเมินที่พัฒนา โดยสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1999) ได้แก่ 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ 3) ความเหมาะสม 4) ความถูกต้อง และจากการสอบถามความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อ บทบาทตนเองและบทบาทของผู้สนับสนุน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะ การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ตลอดจนการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนา รูปแบบการ ประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะของดำเนินการวัดและประเมินผลที่เน้นการทำงานประเมินแบบร่วมมือ และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมการประเมินอย่างทั่วถึง โดยใช้ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจการทำงาน ในตนเองของบล็อก (Block's Theory on Empowerment, Block, 1987)

วิธีการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ “การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวครูผู้สอน ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ

1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล บทบาทของผู้วิจัย บทบาทของครูผู้เข้าอบรม และตารางเวลาการอบรม

1.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

2. การดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นเตรียมการ หรือ “การเสริมพลังความพร้อม” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ชักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความคิดเห็น จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.3 ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การเสริมพลังการทำงาน” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติการประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.4 ขั้นจุดประกาย หรือ “การเสริมพลังความคิด” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พุคกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของตนออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

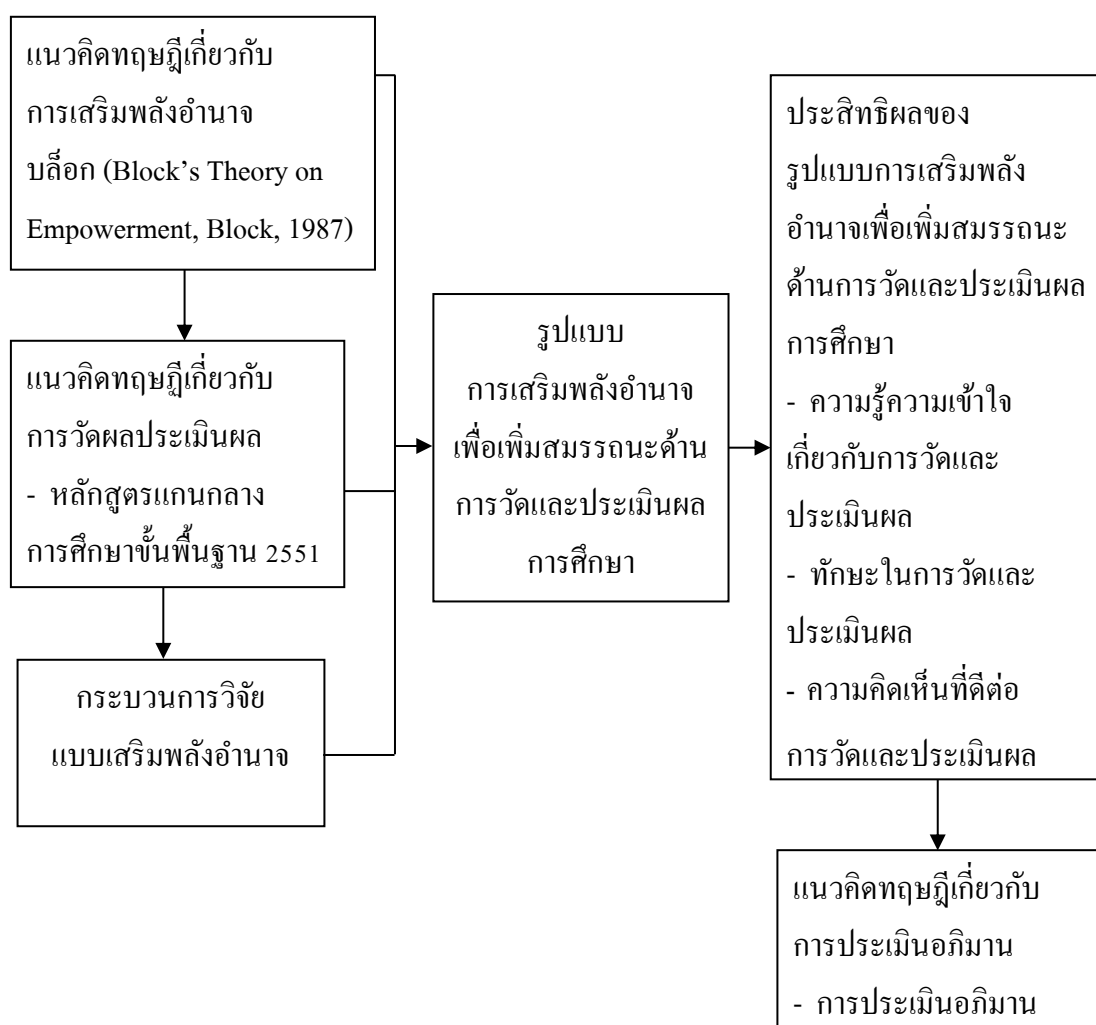
2.5 ขั้นขยายความคิด หรือ “การเสริมพลังการสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมี การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา

3. การติดตามการดำเนินการเสริมพลังอำนาจ เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกจากครูหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เพื่อมุ่งหวังให้ครูได้เพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ทักษะในการวัดและประเมินผล และความคิดเห็นที่ดีต่อการวัดและประเมินผล และมุ่งหวังให้ครูเกิดคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถประเมินเสริมพลังอำนาจการทำงานของตนเอง 4 ประการ ได้แก่

1. การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. การเป็นผู้คิดทบทวน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผย จริงใจ ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบงำ
4. การประเมินตนเองและการสะท้อนคิดที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ของตน

จากนั้นจึงมาตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน
2. ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจ
3. ทฤษฎีการประเมินเสริมพลังอำนาจ
4. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
5. ทฤษฎีสรรพคุณ
6. ทฤษฎีการวัดและประเมินผลการศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยในประเทศ

### ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน

#### ความหมายของรูปแบบ

บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982, p. 70) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นสิ่งที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียด ทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

คีวีเวส (Keeves, 1988, p. 386) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นการแสดงความเกี่ยวพันเชิงโครงสร้างตามสมมติฐาน เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรภายใต้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องการศึกษา โดยจะไม่มี ความหมายในลักษณะที่เหมือนกันกับทฤษฎีจนกว่า จะได้รับการยืนยันและสามารถสรุปอ้างอิงได้ ก็จะช่วยให้เกิดทฤษฎีต่าง ๆ ขึ้นตามมา เขาวดี วิบูลย์ศรี (2549, หน้า 27) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสาร

ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่องหรือ สมการทางคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะที่เดียวกันสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่าง กระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ทิสนา แคมมณี (2548, หน้า 220) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นเครื่องมือทางความคิด ที่บุคคลใช้ในการหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย แผนผัง โค้ดแแกรม หรือแผนภาพ ช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่น สามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และช่วยทำความเข้าใจในข้อเท็จจริงปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ อย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

#### ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้ สมิทส์ (Smith, 1980, p. 461) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็น รูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมา ที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมี ในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความ ซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

คีเวส (Keeves, 1988, pp. 561-565) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. Analogue model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน เป็นต้น

2. Semantic model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น

3. Mathematic model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ และการบริหารการศึกษา

4. Casual model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์แบบ Path analysis โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

เสรี ชัดเข้ม (2538, หน้า 7) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) แบ่งออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาด

ย่อส่วน 15

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองที่ออกไปเพื่อเป็นต้นแบบผลิต

สินค้าต้องสร้างแบบจำลองเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามแบบจำลองนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual model) แบ่งออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีเพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น แบบจำลองการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาที (2550, หน้า 46) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึง หลักการ หรือตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลอง แสดงถึง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

โดยสรุปแล้วรูปแบบมี 2 ประเภท คือ รูปแบบเชิงกายภาพ เป็นรูปแบบที่มีลักษณะคล้ายของจริง และรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นข้อความ แนวคิด ภาษา แผนภูมิ รูปภาพ หรือสมการทางคณิตศาสตร์

1. กระบวนการพัฒนารูปแบบ

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547) ได้พัฒนารูปแบบประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบการประเมิน 2) การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน 3) การประเมินรูปแบบการประเมิน และ 4) การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วรรณรัตน์ ใจชื้อกุล (2547) ได้พัฒนารูปแบบการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตร ไปสู่การสอนของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยมีขั้นตอน 2 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่อการสอนของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยการ 1) การศึกษาข้อมูลและแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่อการสอน 2) สร้างรูปแบบจากข้อมูลในระยะที่ 1 3) ตรวจสอบรูปแบบ และเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 คือ การทดลอง และปรับปรุงการใช้รูปแบบ โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) การทดลองนำรูปแบบที่สร้างในขั้นตอนที่ 1 ไปทดลองใช้กับรายวิชากระบวนการพยาบาล และเมื่อการทดลองสิ้นสุดลงได้มีการประเมินรูปแบบเพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นในการที่จะนำไปทดลองใช้ในระยะต่อไป 2) การทดลองนำรูปแบบที่สร้างในขั้นตอนที่ 1 ไปทดลองใช้กับ 2 รายวิชา และเมื่อการทดลองสิ้นสุดการทดลอง ได้มีการประเมินรูปแบบเพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น 3) การหาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบที่ปรับปรุงในระยะที่ 2 ไปใช้ในทุกรายวิชาของหลักสูตร

ทิวารักษ์ เสรีภาพ (2548) ได้พัฒนารูปแบบโดยได้มีกระบวนการดำเนินการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนำมาร่างรูปแบบการประเมิน 2) การสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือการประเมิน 3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมินที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง และ 4) การประเมินรูปแบบวิจัย เติมฉนวน (2548) ได้พัฒนารูปแบบโดยได้ใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีหลักการ วิธีการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากเอกสารตำรา บทความ งานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 2 ดำรงสภาพปัญหา การจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน

ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ (2550) ได้พัฒนารูปแบบโดยมีขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 สร้างและตรวจสอบรูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 ทดลองรูปแบบขั้นตอนที่ 5 ประสิทธิภาพของรูปแบบและขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงรูปแบบ

สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างหรือต้องการจะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน จากนั้น จึงกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบขึ้น และนำรูปแบบนั้นไปตรวจสอบหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้



## 2. รูปแบบการประเมิน

เขวาคี ราชชัยกุล (2549, หน้า 63-64) แบ่งรูปแบบการประเมินเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 การประเมินเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented evaluation) บทบาทของนักประเมินกลุ่มนี้ ต้องมีความชัดเจนว่าต้องการสารสนเทศอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวในการตัดสินใจของรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการนั้น เพื่อเสนอทางเลือกที่จะนำไปสู่การตัดสินใจได้ดีและเหมาะสม เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ดีกว่าเดิม นักประเมินกลุ่มนี้ต้องไม่มีบทบาทหรือไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงาน แต่มีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่มีคุณภาพเท่านั้น

2.2 การประเมินเพื่อการตัดสินใจคุณค่า (Value-oriented evaluation) นักประเมินกลุ่มนี้ เห็นว่าการประเมินเป็นการให้คุณค่าหรือตีราคาส่งที่ถูกระเมิน นักประเมินต้องมีความเป็นปรนัยและมีคุณธรรม รวมทั้งสามารถตัดสินใจคุณค่าได้อย่างเหมาะสมและตรงตามผลการประเมินที่แท้จริง ไม่ว่าจะผลการประเมินจะเป็นดังที่คาดหวังหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่าผลจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ตามต้องนำผลไปสู่การตัดสินใจคุณค่าทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด นอกจากนั้นกลุ่มนี้ เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ดีกว่าเดิม นักประเมินกลุ่มนี้ต้องไม่มีบทบาทหรือไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงาน แต่มีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่มีคุณภาพเท่านั้นและต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจคุณค่าของตนเพื่อจะได้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อไปด้วย

สมคิด พรหมจ้อย (2550, หน้า 50) แบ่งรูปแบบการประเมินเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective based model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

2. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า (Judgmental evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดและ วินิจฉัยคุณค่าและโครงการนั้น

3. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-oriented evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550, หน้า 103-104) แบ่งรูปแบบการประเมินเป็น 4 ประเภท

1. SD models เป็นการประเมินที่ใช้วิธีเชิงระบบเพื่อเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจ

2. ND models เป็นการประเมินที่ใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจ

3. SV models เป็นการประเมินที่ใช้วิธีการเชิงระบบเพื่อให้ นักประเมินตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

4. NV models การประเมินที่เน้นการใช้วิธีการเชิงธรรมชาติเพื่อให้ นักประเมินตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

สรุปได้ว่ารูปแบบการประเมินมี 2 ประเภท คือ รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ และรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า ซึ่งรูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบมีพื้นฐานทางปรัชญาและแนวคิดเชิงทฤษฎีต่างกัน นักประเมินต้องเข้าใจรากฐานของแต่ละรูปแบบเพื่อจะได้เลือกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทาง กรอบแนวคิด หรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นรายการที่ควรประเมิน หรือกระบวนการของการประเมิน

1. มาตรฐานของการประเมิน การดำเนินการประเมินคุณภาพของการประเมินจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งผู้ประเมินต้องออกแบบการประเมินให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการประเมิน (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, หน้า 178-180) ดังนี้

2. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่าการประเมินจะให้สารสนเทศที่มีสารประโยชน์ (Information) ทันเวลา (Timely) และบังเกิดผล (Influential) ต่อผู้ที่คาดว่า จะนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ใน ภายหน้า (Intended user) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย จำนวน 8 รายการ คือ

U1: การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

U2: ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน

U3: การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

U4: การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน

U5: การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

U6: การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

U7: รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

U8: การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่าง

ต่อเนื่อง

3. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทาง การ ประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความฉลาดรอบคอบความมีศิลปะในการติดต่อสื่อสารและความประหยัดเวลาและทรัพยากรมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 รายการ ดังนี้

F1: วิธีดำเนินงานการประเมินสามารถปฏิบัติได้จริง

F2: การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง

F3: ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

4. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสมมีจุดเน้นเกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางการประเมิน เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมการประเมินซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายและในหลายวิถีทางจะไม่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นได้รับความเสียหายหรืออันตราย และจะต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการรับสารสนเทศการประเมินและการได้รับปกป้องสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย จำนวน 8 รายการ ดังนี้

P1: การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ

P2: การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

P3: รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน

P4: ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ

P5: การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

P6: การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง

P7: รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

P8: ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

5. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยเจตนาที่ว่าจะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานทางการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์เชื่อถือได้ นั่นคือจะต้องมีการดำเนินงานการประเมินอย่างครอบคลุม มีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมิน และสารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะต้องมีความเพียงพอทางเทคนิค วิธีดำเนินงานและการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปจะต้องสอดคล้องสมเหตุสมผลกับข้อมูลของการประเมิน มาตรฐานด้านความถูกต้อง จำนวน 11 รายการ ดังนี้

A1: การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน

A2: การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ

- A3: การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
- A4: การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน
- A5: การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง
- A6: การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น
- A7: การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน
- A8: การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- A9: การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- A10: การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- A11: การรายงานมีความเป็นปรนัย

## ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจ

### ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)

ซาเลท, ซีเอ็ด และลามา (Saleh, Ziad, & Lama, 2008) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นพลังอำนาจที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบครอบงำ กคจี ส่งเสริมความรุนแรงเพื่อรักษาอำนาจในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาความเชื่อมั่นในตัวเอง ความตระหนักในตัวเอง และความกล้าแสดงออก

บริดดิ้ง (Breeding, 2008) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคลากรจะช่วยทำให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

อัลมาเซบ และจูเลีย (Almaseb & Julia, 2007) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกลยุทธ์ในการให้พลังอำนาจกับบุคคลที่เป็นพวกชายขอบ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคล ครอบครัวยุหรือชุมชน ในการเพิ่มความแข็งแกร่งในด้านบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เศรษฐกิจและสังคมตลอดจนด้านการเมือง รวมทั้งเพิ่มพลังอำนาจในการเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ของเขาให้ดีขึ้น

เบอร์เทลเซน และฮอลแลนด์ (Bertelsen & Holland, 2006) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการในการเพิ่มความสามารถของบุคคล หรือองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการของหน่วยงาน

กรีสเลย์ และคนอื่น ๆ (Greasley et al., 2005) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่ามี ความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้นถึง การควบคุม สายการปกครองและการควบคุมอย่างเคร่งครัด แต่ความหมายของการเสริมพลังอำนาจในด้านองค์กรและการจัดการ หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

แลชลีย์ (Lashley, 2002) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นความเกี่ยวข้องกันของผู้มีอำนาจ กับผู้อ่อนอำนาจ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้พลังอำนาจจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย พันธกิจของการปฏิบัติงาน ผู้มีอำนาจต้องให้ข้อมูล ย้อนกลับ ได้ การพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารที่ดีก็จะช่วยให้เกิดการเสริมพลังอำนาจขึ้น

ซีกัลป์ และการ์คเนอร์ (Siegel & Gardner, 2000) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังอำนาจประกอบด้วยหลายมิติ และมีความเกี่ยวข้องกับบริบทการทำงาน บุคลากรที่มีพลังอำนาจต้องมีความตระหนักในความสามารถของตน (Sense of competence) รู้สึกว่างานมีคุณค่า มีความหมาย (Meaningfulness) องค์การมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างตระหนักในความสามารถ โดยให้งานที่เหมาะสมกับบุคคล มีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ให้คุณค่าต่อความร่วมมือ และความสำเร็จแบบองค์รวม (Collective success) จะช่วยให้ลูกจ้างแต่ละคนรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่า นอกจากนี้ในด้านของการสื่อสาร การให้คำแนะนำที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกในคุณค่าของตน และลดช่องว่างระหว่างชนชั้น จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีพลังอำนาจ

ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 2000) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน และในระดับชุมชนเป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างการบริหารแบบปิดและการยอมรับความหลากหลาย ในเชิงผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจนั้นในระดับบุคคลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงการควบคุม ความตระหนักและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ส่วนระดับองค์การมีการสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน ในระดับชุมชนการมีทักษะการอยู่อาศัยร่วมกัน

จาร์วอร์ธ คิลปรัตน์ (2548) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา การเพิ่มพลังอำนาจภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็น การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน ให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักในคุณค่าแห่งตน การแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

อดิพร ทองหล่อ (2546) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่มีการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาส ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ด้วยความเป็นอิสระ มีความรู้สึกมั่นคงและตระหนักในคุณค่าตนเอง สามารถควบคุมความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของตนเองได้

ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์ (2546) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล และกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการปรับเปลี่ยน สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผลการเสริมพลังอำนาจ ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระรู้สึกพึงพอใจในงาน ผูกพันต่อ องค์กรและวิชาชีพ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร

จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค (2542) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจควรอยู่บนพื้นฐาน ความเชื่อ 3 ประการ ดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจมุ่งที่การนำเอาศักยภาพทางปัญญาและพลัง ในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและผู้อื่น

2. การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับการพัฒนาคุณภาพ อย่างต่อเนื่องครบวงจร

3. การเสริมพลังอำนาจเป็นการสร้างสถานการณ์และการเริ่มต้นใหม่ที่มากกว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือในการมีส่วนร่วมของบุคลากร

สรุปได้ว่าการเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ที่ส่งผลต่อ ทีมงาน และองค์กร ให้ดีและมีประสิทธิภาพโดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและ ให้อิสระในการตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

**ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจการเสริมพลังอำนาจ มีความสำคัญดังนี้**

1. ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ระดับผู้ปฏิบัติงาน การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็นและ ตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กร ก็จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของ การรับผิดชอบในงานของตนมากขึ้น เพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอ แนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการเสริม พลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น

1.2 ระดับผู้บริหาร ในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ และ เสริมพลังอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชา โดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไป

ถึงเป้าหมาย และเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น

2. ความสำคัญต่อทีมงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีม และสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจจะมีปัญหาเรื่องความขัดแย้ง หรือมีความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน มีการเกี่ยงกันทำงาน เป็นเหตุให้สัมพันธภาพในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งก็ทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

3. ความสำคัญต่อองค์กร คือ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงาน สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งซึ่งผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้องค์กรจะได้งานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมพลังอำนาจ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### รูปแบบของการเสริมพลังอำนาจ

เอสเปอร์แลนด์ และชานตา (Espeland & Shanta, 2001) เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์แบบร่วมมือและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน (Collegiality) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้ความสำคัญของข้อมูลย้อนกลับ อีกทั้งควรให้ในฐานะโค้ช เพื่อช่วยพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ครูพยาบาลยังต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งในด้านการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. การสื่อสารถ่ายทอดข้อมูล (Communication) เป็นการสื่อสารความคิดระหว่างอาจารย์และนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการพูด การเขียน ท่าทาง อาจารย์ควรสื่อสารกับนักศึกษาด้วยการให้เกียรติว่า เป็นสมาชิกคนหนึ่งของการพยาบาล นักศึกษาก็จะรู้สึกถึงความเป็นผู้นำ และความเชื่อถือตนเอง บรรยายในการสื่อสารควรทำให้นักศึกษารู้สึกอิสระใน

การแสดงความคิดเห็น อาจารย์และนักศึกษาคควรสื่อสารด้วยความเคารพและความจริงใจ

3. ความเป็นอิสระ (Autonomy) กำหนดเป้าหมายเอง และควบคุมตนเอง อาจารย์ควรประพฤติตนเป็นตัวอย่าง และควรยึดหยุ่นในกฎระเบียบบ้าง แต่ยังคงสถานภาพของอาจารย์กับศิษย์ไว้ นอกจากนี้ควรแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบให้ รวมทั้งช่วยนักศึกษาแก้ปัญหาโดยให้ข้อมูลย้อนกลับ และคำชี้แจง แต่ต้องไม่เข้าไปแก้ปัญหาแทน

4. ความรับผิดชอบ (Accountability) รับผิดชอบต่อสิ่งที่ให้นักศึกษาปฏิบัติ และยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำนั้น ๆ สิ่งนี้ช่วยให้นักศึกษามีทักษะทางการปกครองสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อระบบพยาบาล นักศึกษาต้องเรียนรู้การแก้ปัญหา การเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด อาจารย์ควรมีบทบาทในการให้ข้อมูลย้อนกลับและชี้แนะให้นักศึกษารู้จักวิเคราะห์ปัญหาและค้นหาวิธีแก้ไข

คองเจอร์ และคานันโก (Conger & Kanungo, 1998) เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. หาปัจจัยที่สร้างสภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจ พิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกไร้พลังอำนาจ ได้แก่
  - 1.1 ขั้นตอนของระบบราชการ
  - 1.2 โครงสร้างขององค์กรที่สูงเกินไป จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ
  - 1.3 วัฒนธรรมองค์กรที่ควบคุมอำนาจจากส่วนบน
  - 1.4 ผู้บังคับบัญชาอาจมีความเป็นอมตยาธิปไตยมากเกินไปจนกลายเป็นดูถูกดูถ่ม
  - 1.5 ระบบการให้รางวัลที่ไม่ได้สนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพจริง ๆ
  - 1.6 เนื้องานมีความจำกัด จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ
2. การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหาร ใช้เทคนิคทางด้านบริหารเพื่อให้นักศึกษารู้สึกว่าตนมีความสามารถมากขึ้น โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทในการทำงาน ได้แก่
  - 2.1 การตั้งเป้าหมาย
  - 2.2 การจัดระบบข้อมูลย้อนกลับอย่างเพียงพอ
  - 2.3 ระบบการให้รางวัลตามความสามารถอย่างแท้จริง
  - 2.4 รูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมลูกน้อง
  - 2.5 สร้างงานที่หลากหลายไม่ซ้ำซาก
  - 2.6 ให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถของตนเอง
3. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองจากหลายแห่งให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ข้อมูลเหล่านี้อาจได้จากการประเมินตนเอง การสังเกตผู้อื่น การให้ผลตอบรับทางวาจา การสร้างบรรยากาศ



การทำงานที่สร้างความเชื่อมั่น และการไว้วางใจกัน

4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังอำนาจ บุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามมากขึ้นและตระหนักในความสามารถของตนเอง

5. ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม กระบวนการนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ

คินลอว์ (Kinlaw, 1995) เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. ขั้นตอน (Step) การเสริมพลังอำนาจมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 การกำหนดขอบเขตและเผยแพร่ การเริ่มต้นของการเสริมพลังอำนาจ จำเป็นต้องมีความชัดเจนในขอบเขตความหมายอย่างแท้จริงหลังจากนั้นควรเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์การได้รู้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการทำงานทุกระดับขององค์การ เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การ ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.3 การฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุง และสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงานลดความเป็นทางการและสิ่งครอบงำ การสร้างสรรค์งานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการพิจารณางานที่มีผลดีต่อองค์การแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์การออกไป รวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติแล้วจัดวางระบบเครือข่ายการบริหารงานให้เกิดช่องว่างให้น้อยที่สุด

1.5 ปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์การ โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบ ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้ สามารถควบคุมและจัดการได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมพลังอำนาจ เช่น ระบบการวางแผน การให้รางวัล และการชมเชย

1.6 ประเมินผลและปรับปรุง เป็นการประเมินขั้นตอนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. สารสนเทศนำเข้า (Information inputs) แบ่งออกได้ ดังนี้

2.1 การเสริมพลังอำนาจเป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสามารถและมีจริยธรรม

2.2 สิ่งตอบแทนที่คาดหวังเป็นการเปลี่ยนแปลง 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบขององค์การ และองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 กลุ่มเป้าหมาย การเสริมพลังอำนาจมุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและทีมงานในองค์กร โดยสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.4 กลยุทธ์ในการเสริมพลังอำนาจที่สำคัญมี 3 ประการ คือ ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การสร้างและการพัฒนางานเป็นทีม ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ

2.5 การควบคุม เพื่อให้เกิดการพัฒนาบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ โดยการเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูง

เทรซี (Tracy, 1990) เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงาน

3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดย ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและทำงานตามความสนใจและความสามารถ

4. ให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

5. ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน

6. ให้การยกย่องหรือยอมรับในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

7. ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ

8. การยอมรับข้อผิดพลาด ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน

9. ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

สก๊อต และเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe, 1991) เสนอรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ การให้ความถูกต้อง การให้สารสนเทศ และการให้มีส่วนร่วม

1.1 การให้ความถูกต้อง คือ ให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

1.3 การให้มีส่วนร่วม คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง

2. การส่งเสริมและการพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในองค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต และต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการเรียนรู้การทำงาน การแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ต้องการ โอกาสและอำนาจในการวินิจฉัย สั่งการ ต้องการความอิสระในการทำงาน การควบคุมและตัดสินใจในหน้าที่ด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล

3. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติ และการตัดสินใจในทีมงาน หรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน เป็นเทคนิคที่วางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์ การสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น

**การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมพลังอำนาจการเสริมพลังอำนาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับตัวบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ดังต่อไปนี้**

1. ลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีดังนี้

- 1.1 มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง
- 1.2 มีความพึงพอใจในงาน
- 1.3 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 1.4 สามารถแก้ปัญหา/ จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
- 1.5 สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ

2. คุณลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีดังนี้

2.1 มีความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญของผู้นำ และส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจ

2.2 มีการยอมรับผลย้อนกลับ โดยผู้นำจะต้องยอมรับข้อมูลย้อนกลับซึ่งจะเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานด้านบริหาร

2.3 มีการสอน แนะนำ และเป็นแบบอย่างได้ ผู้นำจะต้องมีส่วนในการกำหนด เป้าหมาย กำหนดทิศทางในการทำงาน สร้างแรงเสริมเชิงบวก และให้คำติชม และบางครั้งเทคนิค การสอนก็สำคัญ การเป็นแบบอย่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งอย่างแบบอย่างพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม

2.4 มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ต้องอาศัยการสื่อสารที่ เปิดกว้าง ซึ่งสามารถติดต่อได้หลายวิธี

2.5 มีการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันกำหนดเป้าหมาย สร้าง ความรู้สึกการเป็นเจ้าของงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.6 มีการส่งเสริมเชิงบวก ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ช่วยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างรูปแบบความคิดของตนเอง และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้แก่องค์กร

2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นแบบแลกเปลี่ยน เมื่อทำงานสำเร็จก็ จะต้องพิจารณาตอบแทนตามระบบ ที่มีความเป็นธรรม

### 3. คุณลักษณะขององค์กรที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีดังนี้

3.1 มีการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยอิสระ

3.2 สายการบังคับบัญชาเป็นแบบแนวราบ

3.3 คู่มือในการปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขต

3.4 ตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่สำคัญโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ

3.5 มีความคาดหวังต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานสูง

3.6 มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพดี

3.7 ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน

กิบสัน (Gibson, 1993) กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจที่ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะใน ตัวบุคคล 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการควบคุมและจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ในศักยภาพและความสามารถของตนเอง และสามารถดำเนินงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2. ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดี ยินดี ในผลงานที่เกิดขึ้น มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของตนเองไปสู่ สิ่งที่ดี เหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจในการทำงาน

4. การมีเป้าหมายและความหมายในชีวิตของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก ในการยอมรับและเห็นคุณค่าของตนเอง มองเห็นความสำคัญของตนเองต่องานในความรับผิดชอบ

เทบบิท (Tebbitt, 1993) กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กร 6 ประการ ดังนี้

1. ผลผลิตหรือบริการได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการทดลองคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ
2. ยอมรับความล้มเหลวและให้อภัยในข้อผิดพลาด โดยถือว่าข้อผิดพลาดเป็นบทเรียน และให้โอกาสในการได้ปฏิบัติงานใหม่
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยให้ความสนใจในด้านความร่วมมือ การประนีประนอม และการจัดการข้อขัดแย้งที่ดี
4. ความเกี่ยวข้องผูกพันในองค์กร ผู้บริหารจะต้องยอมให้ผู้ปฏิบัติงานปกครองตนเอง และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. ส่งเสริมการแสดงออกถึงความรู้สึกของตน ความสำนึกในตนเอง ผู้ปฏิบัติเรียนรู้ บทบาทของตนเอง
6. สร้างความเป็นหนึ่งเดียวและการยอมรับให้เกิดขึ้นทุกระดับในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วทั้งองค์กรการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการ และผลลัพธ์ที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหา ความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับองค์กร ระดับทีมงาน และระดับบุคคล ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ทฤษฎีการประเมินเสริมพลังอำนาจ

ความเป็นมาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเสริมพลังอำนาจ พัฒนาขึ้น โดย เฟ็ดเชอแมน (Fetterman) ในปี ค.ศ. 1994 โดยมีอิทธิพลมาจากจิตวิทยาชุมชน (Community psychology) การปฏิบัติงานทางมนุษย์วิทยา (Action anthropology) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ที่เน้นการปฏิบัติจริง มีเป้าหมายและเวลาในการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการสะท้อนกลับการทำงาน เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลง่าย ๆ แต่พอเพียง จุดเน้นของการประเมินเสริมพลังอำนาจจึงเน้นการทำงานเป็นทีม และเน้นการสร้างวัฒนธรรมการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานเพื่อความเจริญที่ยั่งยืน โดยยึดแนวคิดการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Collaborative and participatory evaluation) และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการประเมินเสริมพลังอำนาจที่ทำให้การประเมินเสริมพลังอำนาจมีเป้าหมายที่มากกว่าการตัดสินคุณค่าเพียงประการเดียว คือ การกำหนดตนเอง (Self-determination) ซึ่งเป็นความสามารถในการพิจารณาตนเอง ความสามารถในการทำงานต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน เช่น ความสามารถในการกำหนดและอธิบายความต้องการของตนเอง การสร้างเป้าหมายและความคาดหวังของการทำงานที่ต้องการให้บรรลุผลการกำหนดแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และการประเมินทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อประเมินความคาดหวัง และการดำเนินการเท่าที่เห็นสมควร อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทฤษฎีการกำหนดตนเองจะเกี่ยวข้องกับ

ความต้องการภายในของมนุษย์ 3 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถ (Competence) การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความสามารถของตนได้ก็ต่อเมื่อผ่านการมีประสบการณ์ความรู้สึกถึงความเป็นตัวของตัวเอง
2. ความสัมพันธ์ (Relatedness) การที่บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมหนึ่ง ๆ ได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องผ่านการปลูกฝังกฎเกณฑ์สำคัญที่จะใช้ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ
3. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) คือ ความรู้สึกที่สามารถเลือกกระทำได้ เมื่อต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และเมื่อความเป็นตัวของตัวเองได้รับการกระตุ้นหรือสนับสนุนให้เกิดขึ้น บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาจากแรงจูงใจภายในอันจะนำไปสู่ความอยากรู้อยากเห็น และเป็นแรงขับไปสู่ความท้าทาย แต่เมื่อใดที่มีการควบคุมมากขึ้น จะทำให้ความคิดริเริ่มและการเรียนรู้ของบุคคลนั้นต่ำลง

นิยามของการประเมินเสริมพลังอำนาจ

เฟ็ดเชอแมน (Fetterman, 2001) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นการนำแนวคิดเทคนิค วิธีการประเมิน และข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงโครงการ ซึ่งจะนำวิธีการประเมินเชิงปริมาณและคุณภาพเข้ามาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร และเครือข่ายระหว่างองค์กร และระดับสังคม โดยเน้นกระบวนการเสริมพลังอำนาจและผลผลิตจากการเสริมพลังอำนาจ

ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 2000) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเพิ่มอำนาจในการควบคุมโครงการให้แก่ผู้ดำเนินงานโครงการ ที่เน้นการช่วยบุคคลให้สามารถช่วยเหลือตนเอง และสามารถพัฒนาโครงการได้ โดยใช้หลักการของการประเมินตนเองและเทคนิคการสะท้อนกลับ ซึ่งผู้ประเมินอาจอยู่ในบทบาทของผู้ประเมินภายใน หรือผู้ประเมินภายนอกก็ได้ บทบาทของผู้ประเมินภายนอกคือเป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และอำนวยความสะดวกส่วนบทบาทของผู้ประเมินภายในนั้นคือสามารถดำเนินการประเมินได้โดยตนเอง และกำหนดบทบาทในการปฏิบัติการประเมินให้เหมือนกับเป็นผู้อำนวยความสะดวก

วันเดอร์แมน และคณะ (Wandersman et al., 2005) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นการประเมินที่เน้นการเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการ โดยจัดหาเครื่องมือที่ดีให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ ให้สามารถประเมินแผนโครงการ และการทำกิจกรรมด้วยตนเอง โดยทำให้การประเมินกับการวางแผน และบริหารโครงการรวมเข้าเป็นเนื้อเดียวกัน

รัตนะ บัวสนธ์ (2548) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ ใช้มนทัศน์หรือแนวคิดจากการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบของการประเมินเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและกำหนดทิศทางพัฒนาตนเอง ซึ่งการประเมินเสริมพลังสามารถใช้ได้ทั้งเทคนิควิธี

เชิงปริมาณและคุณภาพ นอกจากนั้นยังสามารถจะนำไปเสริมพลังตนเองได้ทั้งในระดับตัวบุคคล  
องค์กร ชุมชนสังคม ซึ่งปกติแล้วจะเน้นการนำโครงการไปใช้

อรรถัย อาจอำ (2550) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นการใช้ทั้งแนวคิดเทคนิค  
วิธีและข้อค้นพบจากการประเมินผลในการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็น  
เครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเกิดการตัดสินใจ  
การกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ

ขั้นตอนการประเมินเสริมพลังอำนาจ

เฟ็ดเชอแมน และคณะ (Fetterman et al., 2005) กำหนดขั้นตอนการประเมินเสริมพลัง  
อำนาจ เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดจุดยืนของโครงการ
2. การกำหนดเป้าหมายของโครงการ
3. การพัฒนายุทธศาสตร์
4. การบันทึกความก้าวหน้าของโครงการ

เฟ็ดเชอแมน (Fetterman, 2001) กำหนดขั้นตอนการประเมินเสริมพลังอำนาจเป็น 3 ขั้นตอน  
ดังนี้

1. การสร้างพันธกิจ (Mission) ขั้นตอนแรกของการประเมินเสริมพลังอำนาจ คือ  
การกระตุ้นให้สมาชิกในโครงการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการได้กำหนดพันธกิจ  
โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะต้องอำนวยความสะดวกในการเปิดประเด็นคำถามกับบุคลากร  
และได้รับการกระตุ้นโดยการถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมนำเสนอถึงพันธกิจของโครงการ  
หรืองานที่จะทำ

2. การกำหนดจุดยืน (Taking stock) ขั้นตอนที่สองของการประเมินเสริมพลังอำนาจคือ  
การกำหนดจุดยืน โดยขั้นตอนนี้อาจจัดกระทำให้สำเร็จได้ภายในเวลาไม่นานนัก ขึ้นอยู่กับ  
การอำนวยความสะดวกและบริบทของกลุ่ม โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

2.1 การกำหนดกิจกรรมในโครงการ โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะทำหน้าที่เป็น  
ผู้อำนวยความสะดวก เปิดประเด็นให้บุคลากร โครงการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดง  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญที่สุด หรือกิจกรรมที่มีส่วนสัมพันธ์กับโครงการประมาณ 10  
หรือ 20 กิจกรรม โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการโหวตคะแนน  
เพื่อเลือกกิจกรรมที่สำคัญที่สุดเพียง 10 กิจกรรม สำหรับวิธีการนั้นผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ  
อาจให้สัญลักษณ์ เช่น สติ๊กเกอร์รูปดาวเป็นสัญลักษณ์แทนคะแนนแก่ บุคลากร โดยดาว 1 ดวง มีค่า  
1 คะแนน หลังจากนั้นจึงให้บุคลากรแต่ละคนวางดาวให้กับกิจกรรม จากนั้นก็นับจำนวนดาว  
เพื่อหากิจกรรมที่ได้รับความนิยมมากที่สุด 10 ลำดับแรก

2.2 การกำหนดความสำคัญของกิจกรรมในโครงการ โดยให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินความสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการคัดเลือกมาจากการกำหนดกิจกรรมในโครงการ โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการประเมินความสำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับวิธีดำเนินการ อาจดำเนินการโดยให้บุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้คะแนนแก่กิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรม โดยการกำหนดให้กิจกรรมแต่ละกิจกรรมมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน กิจกรรมใดได้คะแนนมากก็หมายความว่ามีความสำคัญมาก ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นโอกาสให้เกิดการสนทนาซึ่งนำไปสู่การอภิปราย การตรวจสอบข้อมูล และทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินการกับบุคลากรในโครงการ ด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

2.2.1 กระบวนการนี้ทำให้เกิดการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนสารสนเทศได้อย่างเสรีโดยวิธีการเคลื่อนไหวแบบประชาธิปไตย

2.2.2 กระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่เปิดเผย จะทำให้การกำหนดจุดขึ้นของโครงการเป็นไปได้อย่างยากลำบาก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

2.2.3 กระบวนการนี้ช่วยลดการอภิปรายที่ยืดเยื้อ เพราะบุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ร่วมกันอภิปรายอย่างเปิดเผยบนบรรทัดฐานของการทำงานร่วมกัน

3. การวางแผนเพื่ออนาคต (Planning for the future) ขั้นตอนนี้จะเกิดขึ้นหลังจากที่ทำการประเมินความสำคัญของกิจกรรมในโครงการแล้ว โดยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการจะได้รับคำถามเกี่ยวกับความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการ โดยผู้ประเมินพลังอำนาจจะต้องชี้แนะให้กลุ่มสมาชิกเห็นถึงความสัมพันธ์ของการสร้างพันธกิจ ที่นำไปสู่การกำหนดจุดขึ้นและจะต้องนำไปสู่การวางแผนเพื่ออนาคต ซึ่งบุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจ และจุดขึ้นของโครงการ โดยกำหนดจุดประสงค์เฉพาะที่สัมพันธ์กับแต่ละกิจกรรม

สรุปได้ว่าขั้นตอนของการประเมินเสริมพลังอำนาจ เริ่มตั้งแต่การสร้างพันธกิจ การกำหนดจุดขึ้น และการวางแผนเพื่ออนาคต ซึ่งนำไปสู่รูปแบบของโครงการที่เกิดจากการปฏิบัติจริงและอยู่บนพื้นฐานของการนำประสบการณ์มาใช้ที่ประยุกต์ใช้บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานจริง

บทบาทของการประเมินเสริมพลังอำนาจบทบาทของการประเมินเสริมพลังอำนาจมี 5 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) บทบาทแรกของการประเมินเสริมพลังอำนาจ คือผู้ประเมินจะต้องสอนให้บุคคลได้ดำเนินการประเมินตนเอง ซึ่งการประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนที่เน้นให้การประเมินถูกดำเนินการโดยผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการ โดยการออกแบบให้เป็นกิจกรรม



ที่ดำเนินอยู่ และเป็นส่วนที่ฝังอยู่ในระบบ สร้างโอกาสสำหรับการเสริมสมรรถภาพของผู้ที่อยู่ในโครงการ

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ ทำหน้าที่เป็น โค้ช และผู้อำนวยความสะดวก โดยช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการเกิดการประเมินตัวเองให้คำแนะนำ และชี้แนะทิศทางเพื่อให้เกิดความพยายามและเข้าร่วมในกิจกรรมที่จะต้องติดตามและอำนวยความสะดวก ให้สมาชิกของโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วมเกิดความพยายาม เกิดการคลี่คลายปัญหา เกิดความกระฉับกระเฉงในการสื่อสารที่ไม่ตรงกันให้เข้าใจได้ตรงกัน โดยช่วยให้เกิดการประชุมปรึกษาหารือ การเตรียมข้อคำอธิบาย ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำต่าง ๆ ที่จะช่วยรับประกันการประสบผลสำเร็จของโครงการ

3. การสนับสนุน (Advocacy) ลักษณะของการประเมินเสริมพลังอำนาจที่อยู่ในระดับของการเตรียมการเพื่อให้เกิดการประเมินตนเองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารหรือผู้ให้ทุนสนับสนุนโครงการ ดังนั้นการให้ผู้บริหารหรือผู้ให้ทุนได้มีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ และทำการออกแบบประเมินที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ จะทำให้การประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานเชื่อมต่อไปถึงผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่มหรือระดับ โครงการในอนาคต

4. การสร้างความชัดเจน (Illumination) การสร้างความชัดเจน จะนำมาใช้พัฒนาในกระบวนการตัดสินใจคุณค่า และการปรับปรุงโครงการ บทบาทนี้จะเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสิ่งใหม่ หรือการสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งการสร้างความชัดเจน เป็นส่วนที่เปิดโลกทัศน์ของความเป็นจริง และทำให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่กำหนดคุณค่าและมุ่งไปสู่การพัฒนาปรับปรุงของโครงการ และเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงระดับของการพัฒนา ตลอดจน สามารถ ตั้งสมมติฐานต่าง ๆ ในการอภิปรายเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการประเมินตนเอง ลักษณะนี้จะทำให้ บุคลากรในโครงการ สามารถคิดแก้ปัญหาและมองถึงตัวเลือกหรือทางออกต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การให้เสรีภาพในการทำงาน (Liberation) การให้เสรีภาพในการทำงานเป็นกิจกรรมที่ทำให้เห็นตนเองจากบทบาทที่ถูกกำหนด ทำให้เห็นข้อจำกัดต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับ การถ่ายโอนความคิดรวบยอดจากที่หนึ่งและไปสู่อื่น ๆ มีการช่วยเหลือกันใน ระดับบุคคลทำให้เกิดโอกาสในชีวิต และมีประโยชน์สำหรับการประเมินตนเองการปลดปล่อยตนเองจากการประเมินหรือบทบาทการประเมินแบบเดิม ๆ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า กระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจ จะช่วยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้ค้นพบโอกาสใหม่ ๆ ได้เห็นข้อมูลที่มีอยู่ในรูปแบบใหม่ ๆ และเป็นการกำหนดคุณลักษณะและบทบาทในอนาคต

สรุปได้ว่า บทบาทของการประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นส่วนที่ทำได้ง่าย ๆ และมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การดำเนินการประเมินดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ในขณะที่ปล่อยให้ การประเมินเป็นงานของบุคลากรใน โครงการและผู้ที่มีส่วนร่วม บทบาทและขั้นตอนต่าง ๆ ของ การประเมินเสริมพลังอำนาจนี้จะช่วยให้ผู้ประเมินและผู้ที่มีส่วนร่วมใน โครงการ ได้มองเห็นจุด วิกฤตต่าง ๆ ในแต่ละระดับขั้นของพัฒนาการ และสามารถใช้อำนาจเป็นเกณฑ์ในการประเมิน ประสิทธิภาพของกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจในเชิงพัฒนาการได้

หลักปฏิบัติของการประเมินเสริมพลังอำนาจ เฟ็ดเชอแมน (Fetterman, 2005) กล่าวว่า การดำเนินการประเมินเสริมพลังอำนาจเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้เกี่ยวข้องในชุมชน ผู้สนับสนุนให้ทุน และผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ ซึ่งจะร่วมมือกันดำเนินงานปรับปรุงพัฒนา โครงการ โดยมีผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้เกิดการประสานการทำงาน ร่วมกัน โดยมีหลักปฏิบัติ 10 ประการ ดังนี้

1. การปรับปรุง (Improvement) การประเมินเสริมพลังอำนาจได้ออกแบบมาเพื่อ ช่วยเหลือบุคลากรและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโครงการ ซึ่งผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะช่วย บุคลากรเหล่านั้นด้วยการใช้ประโยชน์จากวิธีการประเมินโครงการ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเพิ่มพูนความเป็นไปได้ของโครงการ ให้เกิดประโยชน์และประสบความสำเร็จใน การดำเนินงานของการประเมินเสริมพลังอำนาจ

2. การเป็นเจ้าของชุมชน (Community ownership) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ จะต้องเริ่มต้น ตั้งแต่วันแรกที่ร่วมกันดำเนินการประเมินเสริมพลังอำนาจโดยชุมชนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การออกแบบการประเมิน โดยเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ร่วมกัน ผู้ประเมินเสริมพลัง อำนาจจะทำหน้าที่เป็นโค้ช หรือผู้ให้คำวิเคราะห์วิจารณ์ช่วยเหลือตรวจสอบความเป็นเหตุผลและ กระบวนการอย่างเป็นระบบโดยต้องเน้นให้ชุมชนได้เป็นเจ้าของการประเมินนั้น ซึ่งเกิด ความเข้มแข็งขึ้นตลอดระยะเวลาที่ได้รับเสริมพลังอำนาจ และเกิดการดำเนินงานร่วมกันตลอดเวลา และใช้ข้อค้นพบจากการประเมินเสริมพลังอำนาจในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งการค้นหาค้น พบที่นำมาช่วยเหลือสนับสนุนจะเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม การแปลความข้อมูลร่วมกันเป็น ประสิทธิภาพที่จะทำการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้สนับสนุนให้ทุน

3. การชักนำเข้ามามีส่วนร่วม (Inclusion) เป็นการเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือ ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อที่จะกระตุ้น ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการชักนำเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่ สร้างชุมชน โดยผู้สนับสนุนให้ทุน ผู้บริหาร โครงการ สมาชิกของโครงการ ผู้มีส่วนร่วม และ สมาชิกของชุมชน มีความเข้าใจต่อสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถกำหนด รูปแบบการดำเนินงานหรือปฏิบัติโครงการให้มีความเหมาะสม ส่วนผู้สนับสนุนให้ทุน นอกจาก

จะมีส่วนให้ทุนงบประมาณแล้ว เขาเหล่านั้นก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนองค์ความรู้ด้วย ดังนั้น หลักปฏิบัติเกี่ยวกับการชักนำเข้ามามีส่วนร่วมนี้จะสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจในเรื่องของภาระหน้าที่ของผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ ที่จะต้องแนะนำบุคคลให้เข้ามาทำงานร่วมกันมากกว่าทำงานแยกจากกัน

4. การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย (Democratic participation) การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย หมายถึง การที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีปฏิสัมพันธ์หรือตัดสินใจเมื่อเขาอยู่ร่วมกัน สำหรับการมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยนี้มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ต้องรับประกันเรื่อง ความหลากหลาย ของกลุ่มที่เป็นตัวแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ในอดีตถูกละเลยต่อการนำมาสู่ การอภิปรายหรือการตัดสินใจ และต้องรับประกันว่าทุก ๆ คน มีสิทธิในการที่จะลงคะแนนเสียงได้ หนึ่งคะแนนในระหว่างกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยหมายรวมถึงบทบาทที่มี ความหมายในการตัดสินใจ ซึ่งในทางปฏิบัติอาจจะหมายความว่า ทุก ๆ คนมีหนึ่งคะแนนเสียงที่จะ เรียงลำดับเพื่อประเมินความสำคัญหรือการปฏิบัติในกิจกรรมของโครงการ โดยการมีส่วนร่วมแบบ ประชาธิปไตย จะเกี่ยวข้องกับการสืบเสาะหาข้อมูล การอภิปรายเชิงเหตุผล และการเลือกที่จะ ปฏิบัติต่าง ๆ หรืออีกนัยหนึ่งกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย จะเป็นการรับประกัน สิทธิ ความเสมอภาค และความยุติธรรมที่บุคคลควรได้รับ

5. ความยุติธรรมในสังคม (Social justice) ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจมักจะช่วยเหลือบุคคล ในโครงการทางสังคมต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าเชิงสังคม หรือประเด็นเกี่ยวกับความไม่ยุติธรรม ทางสังคม ดังนั้นจุดประสงค์ที่สำคัญของหลักปฏิบัตินี้ ก็คือการให้ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ ผู้ปฏิบัติงานหรือชุมชน และผู้สนับสนุนให้ทุน ได้ให้ความสำคัญและมุ่งประเด็นที่ ความเท่าเทียม ความยุติธรรมในสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล ซึ่งต้องมีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความเคารพ ในศักดิ์ศรีของบุคคลนั้น ๆ จนถึงระดับชุมชนที่ต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่เน้นสารสนเทศที่บ่งบอก ถึงความสำเร็จของโครงการ

6. องค์ความรู้ของชุมชน (Community knowledge) ชุมชนในท้องถิ่นมีองค์ความรู้และ สารสนเทศที่มีคุณค่าเกี่ยวกับชุมชน หรือโครงการของเขาเอง การให้ความเคารพต่อองค์ความรู้และ ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในระดับของการปฏิบัติ การไม่ให้ความเคารพ การไม่นับถือค่านิยมของ ชุมชน การเมินเฉยต่อฐานข้อมูลเหล่านี้ถือเป็นการปฏิบัติที่ไม่มีประสิทธิภาพ และจะมีผลทำให้ต้อง ใช้ความพยายามการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ ซึ่งซ้ำซ้อนและอาจนำไปสู่การแปลผลที่ผิดพลาดได้ ในขณะเดียวกัน การให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ของชุมชนเอง จะทำให้ชุมชนท้องถิ่นได้เกิด การพัฒนาความรู้ของชุมชนขึ้นเอง ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการแบ่งปันองค์ความรู้และ พัฒนาการ จากล่างขึ้นบน องค์ความรู้เหล่านี้ถ้านำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กร

7. ยุทธศาสตร์การใช้หลักฐาน (Evidence-based strategies) เป็นวิธีการแทรกแซงหรือวิธีการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ และสร้างความเชื่อถือได้ต่อการปฏิบัติงานในโครงการ ทำให้ชุมชนหรือท้องถิ่นได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การใช้หลักฐาน ซึ่งควรได้รับการพิจารณาให้เป็นแนวความคิดที่เป็นประโยชน์และเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและทรัพยากรในท้องถิ่นนั้น

8. การเสริมสร้างสมรรถภาพ (Capacity building) ผู้มีส่วนร่วมและผู้ปฏิบัติงานในโครงการ ต้องเรียนรู้ที่จะประเมินโครงการด้วยตนเอง ชุมชนควรจะสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นอันประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน ความเกี่ยวข้องของเหตุและผล รูปแบบตรรกะ รูปแบบการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ การรายงาน และจริยธรรม รวมถึงการเสริมสร้างสมรรถนะทางการประเมินในเรื่องของการตัดสินใจ การแปลความการใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ การประเมินผลสรุปและการประเมินระหว่างดำเนินโครงการ

9. การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational learning) การประเมินเสริมพลังอำนาจช่วยสร้างชุมชนของการเรียนรู้ โดยให้ข้อมูลสารสนเทศย้อนกลับเกี่ยวกับโครงการหรือองค์กรและการกระตุ้นองค์กรให้มีการตัดสินใจใช้ข้อมูลเป็นตัวช่วยผลักดัน มีการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจมีบทบาทรับประกันต่อชุมชนในการช่วยเหลือแปลผลข้อมูล ที่จะช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในองค์กร โดยการจัดกระบวนการง่าย ๆ โปร่งใส และมีความไว้วางใจต่อกัน

10. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) การประเมินเสริมพลังอำนาจจะเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจะมีประโยชน์สำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกอย่างไรก็ตาม จุดแข็งของการประเมินเสริมพลังอำนาจ คือ การสนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมภายในชุมชนนั้น ๆ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า รูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก ซึ่งมักเกิดขึ้นจากองค์กรภายนอก โดยการเสนอเข้าสู่ภายในองค์กรในรูปของความคาดหวังหรือมาตรฐานการปฏิบัติ แต่ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นในโครงสร้างขององค์กร โดยกลุ่มบุคคลภายในองค์กรเอง

สรุปได้ว่าการประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดการประเมินที่ช่วยพัฒนาการทำงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร และชุมชน ให้สามารถกำหนดแนวทางของตนเองได้อย่างอิสระ ทำการประเมินตนเองและช่วยเหลือตนเองได้ ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างมั่นคง และต่อเนื่องเป็นวงจร ไม่มีที่สิ้นสุด ตลอดจนช่วยให้การประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นกระแสหลักของการทำงานในองค์กร

## มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาวิชาชีพ (Profession)

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพ เท่านั้น

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบ อย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบ วิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชนโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้อง ประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (Long period of training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์ จรรโลงวิชาชีพ

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2549) กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพ เพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐาน แสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทาง การศึกษาได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้นำเสนอมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของมาตรฐาน วิชาชีพครู

1.1 มาตรฐานความรู้มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือ คุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1.1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.1.2 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.1.3 การจัดการเรียนรู้
- 1.1.4 จิตวิทยาสำหรับครู
- 1.1.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา
- 1.1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

## 1.1.7 การวิจัยทางการศึกษา

## 1.1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

## 1.1.9 ความเป็นครู

## 1.2 สาระความรู้และสมรรถนะของครู

## 1.2.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

## สาระความรู้

- 1) ภาษาไทยสำหรับครู
- 2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

## สมรรถนะ

1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

## 1.2.2 การพัฒนาหลักสูตร

## สาระความรู้

- 1) ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา
- 2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย
- 3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย
- 4) ทฤษฎีหลักสูตร
- 5) การพัฒนาหลักสูตร
- 6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร
- 7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

## สมรรถนะ

- 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
- 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย
- 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
- 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

### 1.2.3 การจัดการเรียนรู้

#### สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
- 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- 3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- 6) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- 8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9) การประเมินผลการเรียนรู้

#### สมรรถนะ

- 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค
- 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับ

ผู้เรียน

การเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

### 1.2.4 จิตวิทยาสำหรับครู

#### สาระความรู้

- 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- 2) จิตวิทยาการศึกษา
- 3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

#### สมรรถนะ

- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

### 1.2.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา

#### สาระความรู้

- 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

- 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา
- 3) การประเมินตามสภาพจริง
- 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
- 5) การประเมินภาคปฏิบัติ
- 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

#### สมรรถนะ

- 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ

### หลักสูตร

#### 1.2.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

##### สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
- 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
- 3) การคิดอย่างเป็นระบบ
- 4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
- 5) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- 6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 8) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 9) การทำงานเป็นทีม
- 10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- 11) การจัดโครงการฝึกอบรม
- 12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

##### สมรรถนะ

- 1) มีภาวะผู้นำ
- 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 4) สามารถในการประสานประโยชน์
- 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ



### 1.2.7 การวิจัยทางการศึกษา

#### สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการวิจัย
- 2) รูปแบบการวิจัย
- 3) การออกแบบการวิจัย
- 4) กระบวนการวิจัย
- 5) สถิติเพื่อการวิจัย
- 6) การวิจัยในชั้นเรียน
- 7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- 8) การนำเสนอผลงานวิจัย
- 9) การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- 11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

#### สมรรถนะ

- 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน
- 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

### 1.2.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

#### สาระความรู้

- 1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา

#### คุณภาพการเรียนรู้

- 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
- 5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมิน และการปรับปรุง

#### นวัตกรรม

#### สมรรถนะ

- 1) สามารถเลือกใช้ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
- 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### ผู้เรียน

### 1.2.9 ความเป็นครู

#### สาระความรู้

- 1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
- 2) พัฒนาการของวิชาชีพครู
- 3) คุณลักษณะของครูที่ดี
- 4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- 6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- 9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

#### สมรรถนะ

- 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 2) อุดมและรับผิดชอบ
- 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 4) วิสัยทัศน์
- 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู
- 6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

2. มาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตนมาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยา

## ทฤษฎีสมรรถนะ

### ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเฉพาะ และเป็นดัชนีบ่งชี้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (เดชา เตชะวัฒน์ ไพศาล, 2543 และศิริชัย กาญจนวาสี, 2548)

### แนวคิดและหลักการ

จากงานวิจัยโครงการให้การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการสอนของ ดอร์มอดี้ และ ทอร์เรส (Dormody & Torres, 2002, p. 12) พบว่า ครูที่มีสมรรถนะในการสอนทำให้ผู้เรียนพอใจถึงขั้นพอใจมาก ซึ่งเฮ็ดเจส (Hedges, 2000) กล่าวว่า ครูที่เก่งต้องการสมรรถนะที่จำเป็นของครูเพราะพฤติกรรมของครูจะเกี่ยวพันกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วัตสัน (Watson, 1990) กล่าวว่า การสอนที่เน้นหรือยึดสมรรถนะมีประสิทธิภาพอย่างมากในการฝึกอบรม ซึ่งตรงกับเดลเกอร์ (Delker, 1990) ที่พบว่าการฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จนั้นควรใช้วิธีเน้นสมรรถนะ การใช้ผลการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับว่าน่าพึงพอใจ ควรอยู่บนพื้นฐานโครงการที่เน้นสมรรถนะ (Thomson, 1991) การประเมินโครงการนั้น ต้องมีเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะ

ฟอยสเตอร์ (Foyster, 1990) กล่าวว่า การสอนแบบเก่าใช้เวลาากเน้นครูเป็นศูนย์กลางแต่การเน้นสมรรถนะในการฝึกอบรมคือหน่วยของกระบวนการที่เน้นทักษะเฉพาะ โดยเน้นผู้เรียนหรือเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์กลาง ซึ่งความหมายหลักในการเน้นสมรรถนะรวมถึงภาระงาน หรือกลุ่มของภาระงานในระดับเฉพาะของสมรรถนะที่ใช้ในการเป็นตัวนำเอาหน้าที่หรือความต้องการเฉพาะของเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เน้นที่การแสดงทัศนคติ

แม็กเคนซี และคณะ (McKenzie et al., 1995) ชี้ให้เห็นความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วที่เน้นการวางแผนสมรรถนะในเรื่องหลักสูตร โดยให้ความสนใจในการพัฒนาในปัจจุบัน เช่น คุณสมบัติด้านการอาชีพแห่งชาติ และคุณสมบัติด้านอาชีพโดยทั่วไประดับชาติ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพนั้นเป็นส่วนสำคัญที่สุดของทางการศึกษาอย่างหนึ่ง เป็นการผิดพลาดที่เหมารวมว่าเด็กบางคนต้องการสมรรถนะที่นำไปใช้ได้จริง

นอร์ริส (Norris, 1991) กล่าวว่า การสร้างงานนั้น ไม่มีใครต้องการคนที่ไม่มีสมรรถนะ และจะต่อต้านคนที่ไม่มีสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะใช้ได้ไม่เฉพาะกับส่วนรวมเท่านั้นแต่ใช้ได้กับเฉพาะบุคคลอีกด้วย โดยการทำงานนั้นเน้นความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการของคนที่ต้องการทำงานเป็นทีม อย่างเต็มที่เพื่อต้องการให้เกิดสมรรถนะส่วนบุคคล

เดลเกอร์ (Delker, 1990) กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญของการฝึกอบรมโดยเน้นสมรรถนะคือ มีการเลือกสมรรถนะอย่างระมัดระวัง สนับสนุนทฤษฎีที่นำมาบูรณาการที่นำมาใช้ในการฝึก

ทักษะ โดยการเรียนรู้พิเศษ จัดหาสื่อในการฝึกอบรมที่มีรายละเอียดครบถ้วน เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะวิธีการสอนเกี่ยวกับการเรียนรู้และปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เรียนที่แสดงถึงการเข้าใจ ใช้สื่อที่หลากหลาย จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นถึงความพึงพอใจของผู้เรียนและต้องได้รับสมรรถนะทั้งหมด

ซัวลิแวน และเมนท็อซ (Sullivan & Maintosh, 1995) กล่าวว่าสมรรถนะทั้งหมดมีผลมาจากประสบการณ์และการฝึกฝน สำหรับวิธีการสอนแบบเน้นสมรรถนะเป็นวิธีการประเมินที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติสามารถสร้างขึ้นได้โดยเน้นสมรรถนะที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียนมากกว่าที่จะทำงานสำเร็จ

การพัฒนาสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ จะต้องให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทักษะเฉพาะ โดยเน้นผู้เรียนหรือเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์กลาง นำวิธีการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นมาใช้ และใช้สื่อที่หลากหลาย โดยเน้นความพึงพอใจของผู้เรียน

#### รูปแบบของสมรรถนะ

เลย์ฟีว และด็อบบิ้น (Layfield & Dobbins, 2002) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาเกษตรกรรม แห่งมหาวิทยาลัย South Carolina พบว่า มีจุดเน้นที่ความต้องการของครูที่เริ่มต้นและมีประสบการณ์ด้านการเกษตร เป็นรายการพัฒนาสมรรถนะ 50 รายการที่ปรับเปลี่ยนแล้ว จากงานวิจัยครั้งก่อนที่ประเมินสมรรถนะครูที่เริ่มสอน (ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี) กับครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปโดยหาค่าเฉลี่ย พบว่าสมรรถนะสูงสุดที่ความต้องการของครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป 5 สมรรถนะ คือ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ในการสอนในชั้นเรียน 2) การเตรียมการเพื่อนำความรู้ไปใช้ 3) การนำวิธีการให้รางวัลไปใช้ 4) นำอุปกรณ์สื่อหลากหลายไปใช้ในการสอน 5) การสอนทักษะในการบันทึกข้อมูล ในทางตรงข้ามครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ระบุรายการ 5 สมรรถนะ ที่ต้องการ คือ 1) จัดให้มีคณะกรรมการใน การแนะนำของท้องถิ่น 2) มีการพัฒนา โครงการศึกษาผู้ใหญ่ในท้องถิ่น 3) จัดการเรื่องกิจกรรมการหาเงินเข้ากองทุนของสมาคมท้องถิ่น 4) เตรียมทีมในการแข่งขันด้านการเกษตร 5) พัฒนาใน โอกาสให้กับผู้เรียน

สมจิต สวธน์ไพบุลย์ และคณะ (2545) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยมีขั้นตอนการจัดกิจกรรมหลัก ๆ 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการส่งเสริมความรู้ 2) ขั้นการส่งเสริมการสอน ที่มีคุณธรรม 3) ขั้นการส่งเสริมการทำวิจัยและพัฒนา

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ได้เสนอรูปแบบที่แสดงให้เห็นคุณลักษณะที่พิจารณาให้เห็นสมรรถนะของบุคลากรดังนี้

สมรรถนะภายในตัวบุคคล      สมรรถนะในการจัดการ

ภาวะผู้นำ                      วิเคราะห์ปัญหา

รู้เขารู้เรา                      จัดการปัญหา

ความเครียด                      จัดการองค์กร

สมรรถนะในการสื่อสาร      สมรรถนะส่วนบุคคล

ทางวาจา                      ขอบข่ายความสนใจ

การเขียน                      แรงจูงใจส่วนตัว

สุชาดา สุขสวัสดิ์ ฌ อยุธา และยุพา บัชรรา (2545) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะ เป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทที่ต้องมีทั้งองค์การ สมรรถนะ ที่เป็นแก่นหรือแกนหลักขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกันนี้ เพราะความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่วางไว้ได้ ตลอดจนเป็นตัวสะท้อนถึงค่านิยม ที่คนในองค์กรมีและถือปฏิบัติร่วมกัน

2. ประเภทที่มีตามลักษณะงาน สมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับงานในแต่ละด้าน หรือตามลักษณะงาน ซึ่งจะมีขึ้นความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือคาดหวัง สมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ

3. ประเภทที่ต้องมีตามระดับตำแหน่งหรือตามสายการบริหาร สมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมีและจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหารซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังความกว้างขวางและความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับการเลื่อนระดับความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและความก้าวหน้าในองค์กร รูปแบบในการเพิ่มสมรรถนะมี 2 รูปแบบคือ 1) สมรรถนะด้านพฤติกรรม 2) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์

**องค์ประกอบของสมรรถนะ**

เจสซูป (Jessup, 1991) ได้เสนอองค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะดังนี้

1. เน้นผลลัพธ์ โดยเฉพาะผลลัพธ์หลายผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละผลลัพธ์ต้องมีการแยกแยะและนำมาพิจารณา

2. ความเชื่อที่ว่าผลลัพธ์ที่ได้ควรที่จะเจาะจงถึงจุดที่ชัดเจน โปร่งใส ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และบุคคลที่ 3 ต้องเข้าใจว่าประเมินอะไรอยู่ และจะได้อะไรจากการประเมิน

3. การประเมินโดยแบ่งตอนจากโครงการเรียนรู้เฉพาะลักษณะเหล่านี้เป็นการประเมินแบบเน้นสมรรถนะ ประเทศอังกฤษนำไปใช้ในการประเมินนโยบายชาติ

เดชา เตชะวัฒนไพศาล (2543) ได้แบ่ง สมรรถนะออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กร หรือ ธุรกิจ นั่นคือเนื้อหาของวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรม ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลัก ทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันตามระดับชั้นหรือตำแหน่งงาน (Job grade) หรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้น (Job role) หรือ ฟังก์ชันของงานภายในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ศึกษาภาพรวมผลการประเมิน สมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2545 พบว่า นักบริหารระดับสูงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความกล้า และทักษะในด้านการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ สมรรถนะหลักทางการบริหารที่นักบริหารพึงมี ประกอบด้วย 12 สมรรถนะ ดังนี้ คือ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) การมีจิตมุ่งบริการ 3) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจ 5) การคิดเชิงกลยุทธ์ 6) ความเป็นผู้นำ 7) การปรับตัว และความยืดหยุ่น 8) ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร 9) การประสานสัมพันธ์ 10) การรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ 11) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และ 12) การบริหารทรัพยากร

#### วิธีการพัฒนาสมรรถนะ

เดวี และอีลิสัน (Davies & Elison, 1997) ได้นำเอาโครงการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำและบทบาทของการจัดการในโรงเรียน มาใช้ในโครงการเกี่ยวกับการตอบสนอง ส่วนตัวการแนะนำแนวทางเป็นรายบุคคล การแนะนำของเพื่อนกับครู วิธีการที่นำมาใช้โดยวิธีการกลุ่ม การเขียนบันทึกรายงานให้กลุ่มหลาย ๆ กลุ่มพัฒนาสมรรถนะตัวด้วยกัน เป็นวิธีที่ดีที่สุดที่ให้นักบุคคลได้พัฒนาสมรรถนะ ซึ่งดูเหมือนว่าจะได้ประโยชน์จากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและวิธีการเรียนโดยใช้การฝึกเป็นคู่ ใช้ครูเป็นผู้นำคอยแนะนำแนวทางให้ ขั้นตอนที่มีประโยชน์คือ

1. ต้องระบุว่าผู้เรียนกำลังต้องการเพิ่มสมรรถนะด้านใดและจัดลำดับสมรรถนะ
2. ค้นหาวิธีให้ได้สมรรถนะเหล่านั้น
3. ต้องระบุกิจกรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และนำไปเชื่อมโยงกับสมรรถนะที่

ผู้เรียนมีอยู่ และที่ต้องการพิจารณา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545, หน้า 50) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีการคือ 1) การฝึกอบรม 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาคูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง 7) การศึกษาต่อ

## การวัดและประเมินผลการศึกษา

### แนวคิดพื้นฐาน

การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนจะต้องกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ แล้วจึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลังจากนั้น จึงทำการวัดและประเมินผลการสอนว่า เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ นั่นคือครูต้องวัดและประเมินผลทุกครั้งที่มีการสอน ครูจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ให้เข้าใจในหลักการและกระบวนการวัดและประเมินผลการศึกษาเพื่อที่สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2552)

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) ได้ให้แนวคิดของการสอนกับการวัดและการประเมินผลว่า การเรียนการสอนกับการวัดผลและประเมินผลมักจะเกี่ยวข้องกันในด้าน จุดมุ่งหมายการเรียนการสอนพฤติกรรมพื้นฐานของนักเรียน การเลือกใช้วิธีสอนที่มีประสิทธิภาพ การสอบก่อนสอบหลัง สอบเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ และในวิชาชีพอันที่ไม่ใช่เรื่องการเรียน การสอน การสอบวัดและประเมินผลก็มีบทบาทในการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การประเมินผลงานการปฏิบัติที่กำลังทำอยู่ เพื่อจัดอันดับหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ การเพิ่มเงินเดือนหลายขั้นหรือการให้พนักงานออกจากงาน ถ้าอาศัยการทดสอบที่ดีมีระบบแล้ว การประเมินผล ขั้นสุดท้ายจะมีประสิทธิภาพมาก มีความยุติธรรม ไม่เป็นบาปเป็นกรรมในการพิจารณาตัดสินกับการขั้นสุดท้าย

### ความหมายขององค์ประกอบของการวัดและประเมินผล

นักการศึกษาและนักประเมินผลได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

#### 1. ความหมายและองค์ประกอบของการวัดผล

อีเบล และฟรีสบี (Ebel & Frisbie, 1986) กล่าวว่า การวัดผลเป็นการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะของสิ่งที่วัดโดยอาศัยกฎเกณฑ์อย่างใด อย่างหนึ่ง

เคอร์ลิงเจอร์ (Kerlinger, 1986) กล่าวว่า การวัดผลเป็นการกำหนดจำนวนให้กับวัตถุหรือเหตุการณ์ตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้โดยคำว่าจำนวนนี้ หมายถึงสัญลักษณ์ที่เป็นตัวเลข เช่น 1, 2, 3, 4 เป็นต้น ซึ่งแท้ที่จริงตัวเลขเหล่านี้ไม่ได้มีความหมายเชิงปริมาณหรือคุณภาพในตัวมันเองแต่อย่างใด จะมีความหมายก็ต่อเมื่อได้กำหนดกฎเกณฑ์ ขึ้น เช่น เพศชายให้เป็นเลข 1 เพศหญิงให้เป็นเลข 2 หรือกำหนดปริมาณมากที่สุดเป็น 5 มากให้เป็น 4 ปานกลางให้เป็น 3 น้อยให้เป็น 1 เป็นต้น

แซก (Sax, 1989) กล่าวว่า การวัดผลเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้กับคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคคล วัตถุ หรือเหตุการณ์ตามแบบแผนหรือกฎที่กำหนดขึ้นวิลเลียม และสตีเฟน (William & Stephen, 1990) กล่าวว่า การวัดผลคือการกำหนดจำนวนให้กับวัตถุหรือเหตุการณ์

ตามกฎที่ทำให้ตัวเลขมีความหมายเชิงปริมาณ

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) ได้กล่าวว่า การวัดหรือการวัดผล ปรากฏมีอยู่ทุกสาขาวิชาใช้แตกต่างกันไปแล้วแต่ลักษณะของวิชาในภาษาไทยมีใช้มานานแล้วตั้งแต่สมัยโบราณ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของการวัดว่า เป็นการตรวจสอบขนาดหรือปริมาณของสิ่งต่าง ๆ เช่น ส่วนยาว ส่วนกว้าง ส่วนสูง หรือความรู้ เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาที (2548) ได้ให้ความหมายว่า การวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้แก่อะไรต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์การวัดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการวัดต้องมีความชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร ในสถานการณ์เช่นไร และวัดไปทำไม
2. เครื่องมือที่ใช้วัด เช่น แบบสอบถาม แบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ มาตรฐานประเมินค่า การสังเกตโดยตรง เป็นต้น โดยเครื่องมือต้องมีหน่วยที่ใช้การวัด และมีมาตราเปรียบเทียบระหว่างหน่วย
3. การแปรผลและนำผลไปใช้

พิชิต ฤทธิจรูญ (2552) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด และการวัดผลมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาหรือสิ่งที่วัด
2. เครื่องมือ หรือเทคนิควิธีในการรวบรวมข้อมูล
3. ข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ หากเป็นข้อมูลเชิงปริมาณจะต้องมีจำนวน และหน่วยวัด หากเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพจะต้องมีรายละเอียดที่แสดงคุณลักษณะซึ่งอาจไม่ใช่ตัวเลข

เยาวดี รวงษ์กุล วิบูลย์ศรี (2552) กล่าวว่า การวัดผลนั้น มักจะหมายถึงการวัดลักษณะ (Attribute) ของบุคคลจากผลการตอบคำถามในแบบสอบถามตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด แล้วแสดงคุณค่าด้วยปริมาณของจำนวนที่วัดได้

องอาจ นัยพัฒน์ (ม.ป.ป., หน้า 9) กล่าวว่า การวัด เป็นกระบวนการในการกำหนดจำนวนเชิงปริมาณ เพื่อบ่งชี้ลักษณะหรือสมบัติของบุคคล หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการวัด ภายใต้กฎเกณฑ์มาตรฐานหรือเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยเทคนิคหรือเครื่องมือวัด

2. ความหมายและองค์ประกอบของการประเมินผล

กรอนลันด์ (Gronlund, 1976) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการตัดสินใจในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของการตัดสินใจในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของการสอนที่เป็นสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน



วิลเลียม (William, 1978) สรุปว่า การประเมินผลเป็นการวางแผน การรวบรวมและการใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับเป็นทางเลือกในการตัดสินใจ

อีเบล และฟริสบี้ (Ebel & Frisbie, 1986) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน

แซก (Sax, 1989) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการตัดสินใจหรือตัดสินใจที่เกิดจากการสังเกตจากประสบการณ์และจากการฝึกฝนของผู้ประเมิน

วิลเลียม และสตีเฟน (William & Stephen, 1990) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินใจคุณค่าและในทางการศึกษาจะเป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นวัตถุประสงค์ โดยการตีความหมายคะแนนเพื่อตัดสินว่า ยอดเยี่ยม ดี ปานกลาง หรือต่ำ

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินที่เป็นระบบครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือ ประเมินว่ากิจกรรมที่ทำทั้งหลายเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด บางกรณีจึงต้องใช้ปริมาณการวัดมาพิจารณาตัดสินด้วยคุณธรรมแล้วลงสรุป บางกรณีไม่ต้องใช้ตัวเลขจากการวัด เป็นแต่เพียงการหาข้อมูลจากด้านอื่นมาประกอบการพิจารณาตัดสิน เช่น ประวัติ ระเบียบสะสม เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวสี (2548) กล่าวว่า การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่า (Value judgment) ของสิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยทั่วไปการประเมินต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดที่เป็นปรนัย แต่บางครั้งการประเมินต้องอาศัยการสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น การประเมินมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลจากการวัด 2) การตีความ และ 3) การตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์หรือมาตรฐาน

พิชิต ฤทธิจรูญ (2552) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัด โดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2552) กล่าวว่า การประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการอย่างมีระบบที่นำมาใช้เนื่องจากการทดสอบและการวัดผลจึงอาจกล่าวได้ว่า การประเมินผล หมายถึง การตีค่าของสิ่งที่เราวัดได้ รวมถึงการตัดสินคุณค่าด้วย นอกจากนั้น การประเมินผลจะต้องมีเกณฑ์ (Criteria) หรือวัตถุประสงค์ (Objective) หรือมาตรฐาน (Standard) ที่แน่นอน ซึ่งกำหนดขึ้นในแต่ละครั้ง

องอาจ นัยพัฒน์ (ม.ป.ป., หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ดังนี้ โดยใช้คำศัพท์แตกต่างจากผู้อื่นคือ ใช้คำว่า การประเมินค่า (Evaluation) และกล่าวว่า การประเมินค่าเป็นกระบวนการในการกำหนดหรือตัดสินคุณธรรม (Merit) และคุณค่า (Value) ที่มีค่าภายในตัวเอง (Intrinsic value) หรือราคา (Worth) ที่มีค่าภายนอกตัวเอง (Extrinsic value) ของบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการประเมิน

## หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา

พิชิต ฤทธิจรูญ (2552) ได้กล่าวถึงหลักการวัดและประเมินผลการศึกษา ไว้ว่าการวัดผลและประเมินผลการศึกษาควรดำเนินการให้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิทยาการเรียนรู้และควรยึดหลักในการปฏิบัติดังนี้

1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการตรวจสอบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้จัดให้กับผู้เรียนนั้น ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลแต่ละครั้งจึงต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการวัดและในการสอนครูก็ต้องยึดหลักสูตรเป็นหลักโดยการวิเคราะห์หลักสูตร แล้วตั้งจุดมุ่งหมายและวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย หากการวัดแต่ละครั้งไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด ผลของการวัดก็จะไม่มีความหมายแต่ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการนำผลการวัดไปใช้ ความผิดพลาดที่ทำให้การวัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายดังนี้

1.1 ไม่ศึกษาหรือนิยามคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดให้ชัดเจน บางครั้งผู้วัดไม่เข้าใจสิ่งที่จะวัดว่าชัดเจนเพียงพอ หรือเข้าใจในสิ่งที่วัดผิดทำให้วัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะวัด ข้อมูลที่ได้จากการวัด ข้อมูลที่ได้จากการวัดไม่สามารถแปลความหมายได้อย่างมั่นใจ ดังนั้นเพื่อให้การวัดตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด และเป็นรูปธรรม ผู้วัดควรนิยามหรือให้ความหมายคุณลักษณะที่จะวัดให้ชัดเจนก่อน

1.2 ใช้เครื่องมือไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลมีหลายชนิด เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการวัดคุณลักษณะที่ต่างกันออกไป หากเลือกใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด ข้อมูลจากผลการวัดย่อมมีความเชื่อถือได้น้อยอันจะก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลตามไปด้วย

1.3 วัดได้ไม่ครบถ้วน ในทางการศึกษา คุณค่าลักษณะหนึ่ง ๆ อาจมีองค์ประกอบหลายอย่าง การวัดผลจำเป็นต้องวัดให้ครอบคลุมทุกส่วนของคุณลักษณะนั้น ๆ หากวัดเพียงบางส่วนหรือด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านแต่ไม่ครอบคลุม ย่อมทำให้ผลการวัดนั้นคลาดเคลื่อนและการประเมิน ผลก็คลาดเคลื่อนตามไปด้วย ดังนั้นเพื่อให้การวัดผลสมบูรณ์มากที่สุดควรใช้เครื่องมือหลาย ๆ ชนิดด้วย เพราะไม่มีเครื่องมือชนิดใดที่วัดผลได้ครบถ้วน

1.4 เลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะวัดไม่เหมาะสม การเลือกกลุ่มตัวอย่างในที่นี้หมายถึงกลุ่มตัวอย่างของเนื้อหา และพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด หากเลือกกลุ่มตัวอย่างของเนื้อหาและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น เลือกเอารายละเอียดปลีกย่อยมากเกินไปแทนที่จะใช้สาระหลักขององค์ประกอบนั้น ๆ ผลการวัดที่ได้ย่อมไม่ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่จะวัดและการแปลความหมายของผลการประเมินย่อมขาดความเชื่อถือ

2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ แม้ว่าเราจะมีจุดประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน เลือกเครื่องมือวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์แล้วก็ตาม แต่หากเครื่องมือขาดคุณภาพ ผลการวัดก็ขาดคุณภาพไปด้วย และเมื่อนำผลการวัดไปประเมินผล ผลการประเมินย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้ ดังนั้นเพื่อให้ผลของการวัดมีความเชื่อถือได้จึงควรเลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

3. คำนึงถึงความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล เป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึงทุกครั้งที่ทำกรวัดและการประเมินผลการศึกษา กล่าวคือจะต้องวัดและประเมินผลด้วยใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงหรืออคติ ตัดสินตามหลักวิชา เช่น การตรวจข้อสอบโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน จัดกระทำให้ผู้ถูกวัดอยู่ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน ตัดสินผลการวัดโดยใช้เกณฑ์เดียวกัน เป็นต้น หากการดำเนินการเช่นใดขั้นหนึ่งขาดความยุติธรรมแล้วก็จะส่งผลให้การวัดผล และการประเมินผลขาดความเชื่อถือตามไปด้วย

4. การแปลผลให้ผู้ต้องการวัดผลและประเมินผลการศึกษามีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้อธิบายหรือเปรียบเทียบกันในกลุ่มลักษณะนั้น ๆ ดังนั้นการแปลผลที่ได้จะต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะลงสรุปโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ พิจารณาตามหลักตรรกวิทยา ความสมเหตุสมผล ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของการประเมินในครั้งนั้นว่าเป็นแบบอิงเกณฑ์หรืออิงกลุ่ม นอกจากนั้นครูจำเป็นต้องมีความรู้ในมาตรการวัดและสถิติที่นำมาใช้

5. ใช้ผลของการวัดและการประเมินให้คุ้มค่า การวัดและการประเมินผลแต่ละครั้งเป็นงานที่ต้องลงทุนทั้งในด้านพลังงานความคิด กำลังกาย เวลา และงบประมาณ เพื่อให้สามารถวัดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผลการวัดที่ครูนำมาเพียงตัดสินได้ตกให้ผู้เรียนเท่านั้นนับว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่าเพราะการวัดและการประเมินสามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างอื่นได้อีก เช่น ใช้สำหรับวินิจฉัยข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครู เป็นข้อมูลสำหรับแนะแนวผู้เรียนและผู้ปกครอง และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู หรือปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน เป็นต้น

### **ประเภทของการวัดและประเมินผล**

ศิริชัย กาญจนวาที (2548) ได้เสนอว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามขั้นตอนของการเรียนการสอนการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้สามารถกระทำได้ทั้งก่อน-ระหว่าง-หลังการเรียนการสอน โดยมีบทบาท จุดมุ่งหมาย และเทคนิคแตกต่างกัน ดังนี้

1.1 การประเมินเพื่อจัดวางตำแหน่ง (Placement evaluation) เป็นการประเมินก่อนเริ่มเรียน เพื่อดูความพร้อม ความสนใจ ทักษะพื้นฐานที่สำคัญต่อการเรียนรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) เป็นการประเมินขณะการเรียนการสอนยังดำเนินอยู่ หรือการประเมินหลังการจบแต่ละหน่วยการเรียนการสอน เพื่อมุ่งชี้พัฒนาการและความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ความคลาดเคลื่อนของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสำหรับการปรับปรุงแก้ไข และเรียนซ่อมเสริม

1.3 การประเมินเพื่อวินิจฉัย (Diagnostic evaluation) เป็นการประเมินผลเพื่อวินิจฉัยสาเหตุของปัญหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน สิ่งแวดล้อม เนื้อหาวิชา เป็นต้น จะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงประเด็น

1.4 การประเมินสรุปรวม (Summative evaluation) เป็นการประเมินรวมสรุปเพื่อตัดสินคุณค่าการเรียนรู้แบบรวบยอดของผู้เรียนหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน เพื่อตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือความรอบรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

## 2. จำแนกตามวิธีการแปลความหมายคะแนน

2.1 การประเมินอิงกลุ่ม (Norm-referenced evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อบรรยายและตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเปรียบเทียบกับตนเองภายในกลุ่ม

2.2 การประเมินอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อบรรยายและตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เช่น ปริมาณของความรู้ที่กำหนดไว้ วัตถุประสงค์เฉพาะที่สำคัญ ๆ มาตรฐานของการปฏิบัติทางวิชาชีพ เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้วัดอิงเกณฑ์

พิชิต ฤทธิจรูญ (2552) ได้เสนอประเภทของการวัดผลประเมินผลการศึกษาไว้ ดังนี้

### 1. จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 การประเมินผลก่อนเรียน (Pre-evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะของผู้เรียนว่า มีความรู้เพียงพอที่จะเรียนต่อในรายวิชาใหม่ หรือเนื้อหาใหม่ได้หรือไม่ ถ้าพบว่ามีความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่มีพฤติกรรมขั้นต้นก่อนเรียน ครูจะจัดให้มีการสอนปรับพื้นฐานจนผู้เรียนมีความรู้เพียงพอที่จะเรียนในเนื้อหาใหม่ได้ การสอบก่อนเรียนไม่ใช่การสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เพราะครูยังไม่ได้ทำการสอบเพื่อวินิจฉัย ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ครูทราบพื้นฐานของผู้เรียนแล้ว ยังช่วยให้ครูวางแผนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการสอนและมอบหมายภาระงานการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

1.2 การประเมินผลระหว่างเรียน หรือประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด หากพบว่ามีข้อบกพร่องในจุดประสงค์ใด ก็หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในจุดประสงค์นั้น ๆ โดยจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียน การประเมินผลระหว่างเรียนเป็นการสอบย่อย ในเนื้อหาที่สอนเท่านั้นเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของการเรียน ว่า ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ อันจะนำไปสู่การสอนซ่อมเสริมและปรับปรุงการสอนของครูอีกด้วย

1.3 การประเมินผลรวมสรุป (Summative evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าผู้เรียนมีความรู้ทั้งสิ้นเท่าไร ควรตัดสินได้-ตก ผ่าน-ไม่ผ่าน หรือควรได้เกรดอะไร เป็นต้น การประเมินผลรวมสรุปเป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชา ครูจำเป็นต้องประเมินให้ครอบคลุมทุกจุดประสงค์ หากมีจุดประสงค์มากครูอาจต้องเลือกประเมินบางจุดประสงค์โดยการสุ่มเอาเฉพาะจุดประสงค์ที่สำคัญ ๆ ก็ได้

## 2. จำแนกตามระบบการวัดผล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การประเมินผลแบบอิงกลุ่ม (Norm-referenced evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบกับผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันที่ทำข้อสอบฉบับเดียวกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจำแนกหรือจัดลำดับบุคคลในกลุ่มนั้น ๆ ตัวอย่างของการประเมินแบบอิงกลุ่ม เช่น การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษา การสอบชิงทุนการศึกษา เป็นต้น

2.2 การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์มีทั้งเกณฑ์มาตรฐานที่มีอยู่แล้วหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้น ในทางปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เกณฑ์จะหมายถึงกลุ่มพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียน โดยทั่วไปนิยมใช้จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือกลุ่มของพฤติกรรม การประเมินแบบอิงเกณฑ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อบ่งชี้สถานภาพของผู้เรียนแต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ทดสอบเพื่อตัดสินว่าผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และมากน้อยเพียงใดอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน เมื่อผู้เรียนไม่สามารถทำข้อสอบได้ถึงเกณฑ์ต้องมีการสอนซ่อมเสริมจนกว่าจะผ่านถึงเกณฑ์ การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์จึงเหมาะสำหรับการเรียนการสอนในห้องเรียน

สมบุรณ์ ชิตพงษ์ (ม.ป.ป., หน้า 4-5) ได้เสนอว่าประเภทการวัดและประเมินการศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดตำแหน่ง (Placement) เป็นการวัดและประเมินเพื่อจำแนก บุคคลตามลักษณะหรือความสามารถ เพื่อจะได้จัดให้บุคคลผู้นั้นได้เข้าไปอยู่หรือทำการฝึกหรือปฏิบัติในภารกิจที่สอดคล้องกับลักษณะหรือความสามารถที่ตนมี และเป็นการวัดและประเมินเพื่อคัดเลือก เอาบุคคลที่มีลักษณะหรือความสามารถนั้น ๆ อยู่ในระดับสูงเข้าไปทำหรือปฏิบัติภารกิจที่สอดคล้องกับลักษณะหรือ

ความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ในระดับที่เหนือกว่าผู้อื่น

2. วินิจฉัย (Diagnosis) เป็นการวัดและประเมินเพื่อค้นหาความบกพร่องหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้บุคคลไม่สามารถประสบความสำเร็จในการกระทำในสิ่งที่ตนปรารถนา ซึ่งเมื่อทราบข้อบกพร่องแล้ว จะได้สามารถแก้ไขได้ตรงจุด เพื่อให้บุคคลนั้น ๆ สามารถพัฒนาในส่วนนั้นได้อย่างประสบผลสำเร็จต่อไป

3. ประเมินเปรียบเทียบ (Assessment) เป็นการวัดและประเมินเพื่อหาอัตราความเจริญงอกงามหรือพัฒนาการในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง การประเมินเปรียบเทียบทำให้ทราบถึงผลของการกระทำว่า เจริญก้าวหน้า หรืองอกงามเพิ่มพูนขึ้นอย่างคุ้มค่าหรือไม่ ซึ่งความงอกงามนี้ทราบได้โดยการวัดและประเมินก่อนลงมือกระทำสิ่งนั้น วัดและประเมินอีกครั้งเมื่อการกระทำนั้น ๆ สิ้นสุดลงแล้วจากนั้นจึงนำผลการวัดและประเมินทั้งสองครั้งมาหาความแตกต่าง จึงสามารถทราบความงอกงามได้

4. พยากรณ์ (Prediction) เป็นการวัดและประเมินเพื่อใช้ผลปัจจุบันไปคาดคะเนความสามารถในกาลข้างหน้า ซึ่งผลการคาดคะเนช่วยชี้แนวทางสำหรับบุคคล เพื่อจะได้พัฒนาความสามารถของตนให้ถูกทางและอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5. ประเมินค่า (Evaluation) เป็นการวัดและประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพเบ็ดเสร็จว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดมากน้อยไว้เพียงใด การประเมินค่าทำได้ทั้งในขณะกำลังดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการแล้ว ผลที่ได้จากการประเมินค่านอกจากใช้ในการตัดสินใจผลการกระทำนั้น ๆ แล้วยังสามารถใช้ในการปรับปรุงงานนั้น ๆ ได้ด้วย

#### ขั้นตอนการวัดและประเมินผลการศึกษา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548) ได้เสนอขั้นตอนสำคัญสำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ 7 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินตั้งจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยพิจารณาว่าวัดและประเมินไปทำไมหรือต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมินไปใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับอะไร เช่น

1.1 จัดวางตำแหน่งของผู้เรียน จัดกลุ่มความสามารถตามพื้นฐานความรู้เดิม เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 ติดตามพัฒนาการหรือความก้าวหน้าในการเรียนรู้ เพื่อสร้าง ซ่อมเสริมเติมเต็มการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 วินิจฉัยปัญหา อุปสรรคการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 สรุปผลการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการตัดสินใจผลการเรียนรู้ สรุปรวบยอดของผู้เรียน

2. วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่มุ่งวัดและประเมินระบุผลการเรียนรู้สำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้น อันเป็นเป้าหมายที่มุ่งวัดและประเมินว่าครอบคลุมเนื้อหาสาระ กำหนดขอบเขตให้ชัดเจน เช่น

2.1 ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ทักษะการปฏิบัติที่สำคัญ คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2 ทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน และกระบวนการแสวงหาความรู้

2.3 พัฒนาการของความรู้ ทักษะการปฏิบัติ ทักษะการคิดและการแสวงหา

3. สร้างเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมินวิธีการวัดและประเมิน ควรสอดคล้องกับธรรมชาติของการเรียนรู้และผู้เรียนรูปแบบการประเมินที่สามารถนำมาใช้ได้ เช่น การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) การประเมินภาคปฏิบัติ (Performance assessment) การใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) การทดสอบ (Testing) การประเมิน โดยใช้ศูนย์การประเมิน (Assessment centers) เป็นต้น

3.1 การประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราวเหตุการณ์ สภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ประสบในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออก ลงมือกระทำ หรือผลิต จากกระบวนการทำงานตามที่คาดหวังและผลผลิตที่มีคุณภาพ จะเป็นการสะท้อนภาพเพื่อลงข้อสรุปถึงความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด น่าพอใจหรือไม่อยู่ในระดับความสำเร็จใด เครื่องมือสำหรับวัดผลที่ตรงตามสภาพจริงมีหลายประเภท เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การรายงานตนเอง การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง การทดสอบที่เน้นภาคปฏิบัติ การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

3.2 การประเมินภาคปฏิบัติ เป็นการประเมิน ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียนภายใต้สภาพการณ์และเงื่อนไขที่สอดคล้องกับสภาพจริง โดยพิจารณากระบวนการทำและคุณภาพของงาน เกณฑ์การประเมินอาจสร้างขึ้นจากมิติ ความสำคัญ (Rubric) ของคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของผลงานนั้น

3.3 แฟ้มสะสมงาน เป็นแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานที่ดีเด่นและน่าพอใจ ส่วนการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio assessment) เป็นการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง โดยพิจารณาผลงานจากแฟ้มสะสมงาน จากบันทึกที่เกี่ยวข้องและผลงานสามารถใช้สะท้อนให้เห็นกระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามสภาพจริง

3.4 การประเมินโดยใช้ศูนย์การประเมิน เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนอย่างรอบคอบ โดยใช้ตัวอย่างงานหลาย ๆ ลักษณะที่สอดคล้องกับงานจริง สร้างเป็นสถานการณ์จำลองหรือสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออกพฤติกรรมที่แสดงออกตามพฤติกรรมบ่งชี้ที่สามารถประมวลสรุปถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของ

ผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด และอยู่ระดับใด

4. เก็บรวบรวมข้อมูลผู้สอนจัดกิจกรรมการวัดผลด้วยจำนวนความถี่และช่วงเวลาตามที่วางแผนร่วมกับผู้เรียน เช่น การทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การตรวจผลงานในแฟ้มสะสมงาน การใช้ศูนย์การประเมิน เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน

5. วิเคราะห์ข้อมูลตรวจให้คะแนนการเรียนรู้จากเครื่องมือวัดผล ประมวลผล จำแนกตามผลการเรียนรู้ที่มุ่งวัดและประเมิน กำหนดคะแนนรวม และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

6. ตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ผู้สอนกำหนดรูปแบบการตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ เช่น การประเมินอิงกลุ่มการประเมินอิงเกณฑ์ และการประเมินอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม

7. รายงานผลและนำผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนรู้

จากการประเมินทำให้ผู้สอนได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีการประเมินทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงสามารถนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น

7.1 การประเมินก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอน เพื่อจัดวางตำแหน่งผู้เรียน หรือประเมินความรู้ ทักษะพื้นฐานของผู้เรียนก่อนเริ่มกิจกรรม อันจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และเตรียมการสำหรับการปูพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องมีมาก่อน

7.2 การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อตรวจสอบความรู้ ความสามารถทักษะของผู้เรียนขณะที่การเรียนการสอนยังคงดำเนินอยู่ อันจะได้สารสนเทศย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการติดตามดูความก้าวหน้าหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ ตลอดจนจุดบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียนสำหรับปรับปรุงแก้ไขและซ่อมเสริม

7.3 การประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน เพื่อสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอันจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินพัฒนาการ และระดับสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน พิชิตฤทธิ์บุญ (2552) ได้เสนอกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมาย การศึกษา กิจกรรมการเรียน การสอน ครู และผู้เรียน การประเมินผลมีกระบวนการ 6 ขั้นตอน รายละเอียดของกระบวนการประเมินผลแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน ขั้นนี้เป็น การวางแผนร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียนก่อนเริ่มจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยครูจะนำเสนอเอกสารที่เป็นสาระและกิจกรรมตลอดทั้งภาคเรียนซึ่งเรียกว่าแนวการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันพิจารณา และตกลงกันตั้งแต่ต้นภาคเรียนว่าจุดประสงค์ของวิชานี้เป็นอย่างไร กิจกรรมการเรียนการสอนต้อง



ทำอะไรบ้าง เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนมีวิธีอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพตลอดทั้งภาคเรียน และมีสิทธิที่จะขอเพิ่ม หรือลด หรือปรับสาระและกิจกรรมที่ครูนำเสนอได้

ขั้นที่ 2 กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ขั้นนี้เป็นการแปลงจุดมุ่งหมายทั่วไป หรือจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความชัดเจนในพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และเพื่อให้สามารถวัดได้ สังเกตได้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยเงื่อนไขที่แสดงพฤติกรรม พฤติกรรมและเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ขั้นนี้ครูต้องรู้ว่าเครื่องมือวัดผลมีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะ ข้อดีและข้อจำกัดอย่างไร เพื่อที่จะเลือกใช้ให้เหมาะกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะวัดเครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปครูมักนิยมใช้แบบทดสอบ หรือข้อสอบที่ครูสร้างขึ้น

ขั้นที่ 4 ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครูสร้างเครื่องมือเสร็จแล้วก็นำไปรวบรวมข้อมูลควรมีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ หลังจากนั้นก็นำไปรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะคือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 5 จัดกระทำข้อมูล ในขั้นนี้ครูจะต้องรู้ว่า จะจัดกระทำข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ใด เพื่อบรรยายเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือต้องการบรรยายเป็นกลุ่ม หากต้องการบรรยายเป็นกลุ่มจะบรรยายเฉพาะกลุ่ม หรือจะสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มใหญ่โดยอาศัยกลุ่มที่ศึกษานี้เป็นกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่วัดมาได้นี้อยู่ในระดับมาตราใด บอกระยะ ลำดับที่ หรือบอกช่วง นั่นคือครูต้องมีความรู้เรื่องมาตรการวัดและมีความรู้เรื่องสถิติ ทั้งสถิติบรรยาย และสถิติอ้างอิง

ขั้นที่ 6 ตัดสินผลการเรียน การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่ปฏิบัติกันมากในปัจจุบันก็คือการตัดเกรดหรือการให้ระดับผลการเรียนซึ่งกระทำเมื่อประเมินภายหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน และอาจจะกระทำเฉพาะสิ้นสุดการเรียนการสอนแต่ละตอนก็ได้ เช่น ให้เกรดในการสอบย่อยแต่ละครั้ง ให้เกรดผลงาน การให้เกรดตอนท้ายของบทเรียนแต่ละบทเรียน เป็นต้น ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักในการตัดเกรด และวิธีการตัดเกรดที่ดี

สมบุรณ์ ชิตพงศ์. (ม.ป.ป., หน้า 6) ได้เสนอขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด เพื่อให้ได้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ ดังมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดลักษณะของสิ่งที่จะวัด/ ประเมิน โดยหลักของการวิจัยแล้วจำเป็นต้องกำหนดกรอบลักษณะ ให้ชัดเจนว่า ลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด/ ประเมิน มีอย่างไรบ้าง มีลักษณะการแสดงผลออกเป็นอย่างไร

2. กำหนดชนิดและรูปแบบของเครื่องมือวัด โดยระบุให้แน่ชัดว่า ในแต่ละกรอบลักษณะ จะใช้ชนิด/ รูปแบบใดเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดรายละเอียดลงไปถึงฝั่ง และลักษณะเฉพาะ ของ เครื่องมือนั้นด้วย

3. สร้างข้อคำถาม หรือข้อความเพื่อวัดตามกรอบลักษณะในแต่ละชนิดและรูปแบบของ เครื่องมือ

4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการพัฒนา/ ปรับปรุงข้อความหรือคำถามให้เป็น เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ การตรวจสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพกระทำได้โดย 2 ลักษณะ คือ

4.1 ตรวจสอบโดยใช้หลักวิชา/ เหตุผล เป็นการพิจารณาคุณภาพตามหลักวิชาที่เป็นทฤษฎี หรือเหตุผลในการสร้างเครื่องมือ โดยเฉพาะในด้านความเป็นปรนัย ความเที่ยงตรง ความยาก ฯลฯ โดยการอาศัยผู้รู้ในการพิจารณา

4.2 ตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลจากผู้ใช้ เป็นการใช้อ้างอิงจากการทดลองเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายมาวิเคราะห์ ทำให้ทราบได้ว่าผู้ใช้/ ลูกค้า คิดอย่างไร ตรงกับที่ผู้สร้าง ต้องการหรือไม่

5. การสร้างเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

เนื่องจากสิ่งที่ได้จากการวัดนั้นมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อสามารถนำไปใช้สอบวัดแล้วสามารถ บอกได้ว่า บุคคลที่ถูกวัดและประเมินนั้นเป็นอย่างไร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องหาเกณฑ์ความหมาย ของผลการวัดว่า ในแต่ละคะแนน/ ข้อมูลที่ได้ มีความหมายว่าอย่างไร เกณฑ์อาจอยู่ในรูปของ เกณฑ์ปกติ จุดตัด หรือเกณฑ์สมบูรณ์ต่าง ๆ

ขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือจึงต้องเป็นวิธีการที่เป็นระบบ (Systematic) ที่เชื่อถือได้ จึงทำให้ได้เครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้หรือมีคุณภาพนั่นเอง

6. เครื่องมือการวัดและประเมินผล

ในการวัดผลจะให้ได้สิ่งที่ต้องการวัดจะต้องมีเครื่องมือที่ดีมีคุณภาพ สิ่งที่ต้องการนั้น เครื่องมือบางอย่างวัดได้บางอย่างอาจวัดไม่ได้ การใช้เครื่องมือการวัดจึงควรระวังเป็นพิเศษไม่ใช่ อยากรวัดอะไรก็ได้ แต่แบบทดสอบแต่อย่างเดียว เครื่องมือวัดผลแบบต่าง ๆ ดังนี้

6.1 แบบทดสอบ แบบทดสอบเป็นชุดของข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาอย่างมีระบบเพื่อใช้ วัดตัวอย่างพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ที่กล่าวว่าสร้างอย่างมีระบบนั้น หมายถึงมีระบบด้านเนื้อหา มีระบบในวิธีดำเนินการสอบ และมีระบบในการให้คะแนน เช่น แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ การทดสอบวัดเชาวน์ปัญญา แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ เป็นต้น

6.2 การสังเกต เป็นการเฝ้ามองดูพฤติกรรมของสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย ส่วนใหญ่ นิยมใช้ตาเป็นเครื่องมือในการสังเกตการมองเห็น แต่ถ้าสังเกตกลิ่น ต้องใช้จมูก สังเกตเสียงต้องใช้ หู แต่จะอาศัยอุปกรณ์อื่นเพื่อความสะดวกเป็นเรื่องของการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ เพื่อเพิ่ม

คุณภาพของการสังเกตได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะช่วยการสังเกตให้อยู่ในกรอบของจุดมุ่งหมายก็คือแบบตรวจสอบรายการก่อนการสังเกตสิ่งใด ๆ ผู้สังเกตควรสร้างรายการที่ต้องการสังเกตไว้ให้เหมาะสม เมื่อสังเกตเห็นสิ่งใดก็จะได้บันทึกทันที การสังเกตที่ได้ไม่ควรให้ผู้ที่ถูกสังเกตรู้ตัวเพราะถ้ารู้ว่ามี การสังเกต พฤติกรรมจะเปลี่ยนแปลงจากความเป็นจริง

ลักษณะของผู้สังเกต เพื่อเป็นการวัดที่เชื่อถือได้ผู้สังเกตควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความตั้งใจ คือผู้สังเกตจะต้องสำรวมจิตใจที่จะสังเกต สิ่งนั้นจริง ๆ ใจไม่วอกแวก มีเป้าหมาย มีความอดทน สะกดใจแน่นแน่ว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ต้องการ
2. มีประสาทสัมผัสดี หมายความว่า หู หรือจมูก จะต้องดีสมบูรณ์ เห็นภาพไม่แน่นอน ลักษณะนี้ไม่ควรเป็นผู้สังเกต เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่ผิดพลาด
3. มีการรับรู้ดี หมายความว่าผู้สังเกตจะต้องมีการรับรู้ที่เกิดภาพอะไร เห็นอะไรได้อย่างรวดเร็วแม่นยำว่องไวและตรงไปมาไม่บิดเบือนความเป็นจริง ความจริงการรับรู้ต่อเนื่องจากประสาทสัมผัสส่วนมือกันทำงานเป็นวงจรที่รวดเร็ว ประสาทสัมผัส มองเห็นได้เร็วละเอียดอ่อน แล้วการรับรู้ก็มาแปลต่อว่าเป็นอะไร ถ้าการรับรู้ดีก็จะแปลตรงกับที่ประสาทสัมผัสได้รู้เห็น ถ้าการรับรู้ไม่ดีจะแปลสิ่งที่ประสาทสัมผัสไปคนละอย่าง เช่น สัมผัสการนั่ง แปลว่ายืน สัมผัสหามู แปลว่าหมา ดังนั้นเป็นต้น ย่อมจะบังเกิดความเสียหายแก่การเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดจึงควรมีหลักการสังเกตดังนี้

3.1 กำหนดสิ่งที่จะสังเกต หมายถึงว่าจะสังเกตอะไรก็ให้จำกัดเฉพาะเป็นเรื่อง ๆ ไป เรียกว่า สังเกตเจาะจงเฉพาะสิ่งที่ต้องการเท่านั้น สิ่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องอย่าใส่ใจ การดูจึงควรมีจุดมุ่งหมายว่าจะดูอะไรเป็นหลัก การกำหนดกรอบไว้เพื่อให้ดูจึงเป็นสิ่งสำคัญ

3.2 สังเกตด้วยความพินิจพิเคราะห์ ที่ต้องทำอย่างนี้ก็เพื่อจะได้สามารถมองเห็นรายละเอียดของกรอบที่ต้องการอย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่สังเกตเพียงผิวเผิน หรือลักษณะภายนอกพื้น ๆ เท่านั้น

3.3 ขจัดปัญหาหรือความลำเอียงส่วนตัวออกให้หมด เพราะถ้ามีสิ่งทีกล่าวแล้วจะทำให้เกิดความขัดแย้งในการเก็บข้อมูล สิ่งที่ควรบันทึกจะไม่บันทึก จะได้ข้อมูลที่มีความลำเอียง

3.4 เวลาสังเกตควรมีเครื่องช่วยความจำ เพื่อไม่ให้หลงลืมสิ่งที่ได้สังเกตเห็นมา ดังนั้นอุปกรณ์ทั้งหลายที่ช่วยเตือนความจำควรเตรียมให้พร้อมตามความเหมาะสม อย่างน้อยที่สุดก็ควรมีแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ หรือสิ่งอื่น ๆ อีก ที่เป็นเทคโนโลยีในการช่วยความจำ

6.3 การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือวัดผลชนิดหนึ่งใช้ในกรณีที่ใช้แบบทดสอบหรือการสังเกตแล้วไม่สามารถวัดได้ แบบทดสอบถ้าคนไม่ตอบคำถามในข้อสอบ หรือตอบแบบส่งเดช เราจะได้ข้อมูลผิดพลาด การสังเกตจะวัดได้ก็ต่อเมื่อคนแสดงพฤติกรรมภายนอก ถ้าเขาไม่แสดงพฤติกรรมภายนอกเราก็เก็บข้อมูลไม่ได้เช่นกัน การใช้เครื่องมือวัดผลโดยการสัมภาษณ์จึงอาจ

แก้ปัญหาได้ เพราะการสัมภาษณ์เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายตามความประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้ถูกสัมภาษณ์ เครื่องมือสำคัญของการสัมภาษณ์จึงเป็นปาก การสัมภาษณ์มีอยู่หลายแบบแต่ที่นิยมแบ่งออกเป็น 2 แบบ

1. การสัมภาษณ์แบบมาตรฐาน (Structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีระบบแบบแผน นั่นคือก่อนสัมภาษณ์ต้องวางแผนอย่างดี มีการเตรียมตัว เตรียมอุปกรณ์เครื่องมืออย่างดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีที่สุด การสร้างเครื่องมือต้องครอบคลุมจุดมุ่งหมายที่จะสัมภาษณ์โดยทั่วไปจะมีแบบตรวจสอบรายการเพื่อความสะดวกในการสัมภาษณ์

2. การสัมภาษณ์แบบไม่มาตรฐาน (Unstructured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีแบบแผนกำหนดไว้ตายตัว เป็นลักษณะการสัมภาษณ์ทั่วไป ผู้ที่สัมภาษณ์เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงออกโดยไม่ถูกบังคับ หรือจะพูดว่าเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดก็ได้

การสัมภาษณ์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

2.1 ต้องเป็นการช่วยๆ หรือกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อยากจะตอบและให้คำตอบที่คงเส้นคงวา การใช้คำถามควรเป็นคำถามที่น่าสนใจแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์

2.2 คำถามที่ถามพยายามถามให้ตรงจุดที่สุด เป็นคำถามที่มีความชัดเจน ไม่ควรใช้คำถามแบบกว้าง ๆ หรือแบบครอบจักรวาล ซึ่งจะทำให้ได้คำตอบที่ลงสรุปไม่ได้

2.3 คำถามควรศึกษาคุณภาพก่อน นั่นคือ ควรมีความเชื่อมั่นสูง กล่าวคือ แม้จะใช้คำถามซ้ำเดิมถามซ้ำก็ได้คำตอบเหมือนเดิม และควรจะเป็นคำถามที่ได้รับคำตอบที่สามารถนำไปขยายอิงสู่เหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้

6.4 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือวัดผล มีลักษณะการเก็บข้อมูลคล้ายแบบทดสอบ คือให้ผู้สอบแสดงความรู้สึกออกมาจากใจจริง ที่ต่างจากแบบทดสอบก็ตรงที่ การแสดงความคิดเห็นนั้น ไม่มีถูกมีผิด เป็นการแสดงความคิดเห็นตามเสรีของผู้ตอบ ยังเป็นแบบไม่ต้องให้เขียนชื่อผู้ตอบด้วย การตอบแบบสอบถามยังจะได้ความจริงออกมามากที่สุด ความจริงแบบตรวจสอบรายการ แบบสำรวจ ก็ถือเป็นลักษณะหนึ่งของแบบสอบถามเหมือนกัน เพียงแต่มีจุดมุ่งหมายในการถามแตกต่างกันเท่านั้นเอง

การสร้างแบบสอบถามให้ดีไม่ใช่ของง่าย ดังนั้นก่อนนำไปใช้ก็ควรจะต้องทดลองดูให้มีความเที่ยงตรง หรือมีความเชื่อมั่นได้เพียงใด อย่างไรก็ตามการสร้างแบบสอบถามควรยึดหลักการดังนี้

1. คำถามต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย ไม่วกวน มีหลายแง่หลายมุม
2. คำถามจะต้องช่วยๆ ให้ผู้ตอบอยากตอบ
3. คำถามควรสั้นแต่ได้ความ ใช้ภาษาถูกต้องตามหลักไวยากรณ์
4. ต้องถามแต่เรื่องสำคัญ ๆ และผู้ตอบมองเห็นความสำคัญได้

### 5. คำใดเน้นในคำถามนั้น ควรขีดเส้นใต้ไว้

โดยทั่วไปการสร้างแบบสอบถามที่นิยมกันมี 2 แบบ คือ

#### 1. แบบปลายเปิด เป็นลักษณะแบบสอบถามที่ถามให้ผู้ตอบสามารถตอบได้โดยเสรี เช่น

ถามว่า: - ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรที่กล่าวกันว่าดาวหางฮัลเลย์ปรากฏตัวแล้วโลกจะมีอันตราย?

.....

.....

.....

.....

2. แบบปลายปิด เป็นลักษณะแบบสอบถามให้แสดงความคิดเห็นเหมือนกัน แต่เสนอความคิดเห็นบางประการให้เลือกคล้าย ๆ กันจะเป็นตัวเลือก แต่ความคิดเห็นไม่มีถูกมีผิด สะดวกแก่การจัดกระทำทางข้อมูลมากกว่าแบบแรก ถ้าจะให้ดีศึกษาแบบแรกก่อนแล้วนำมาดัดแปลงเป็นแบบปลายปิดก็จะทำให้แบบสอบถามมีคุณค่ามากขึ้น

ตัวอย่างเช่น ท่านมีความคิดเห็นต่อการวัดผลสัมฤทธิ์ระดับประถมศึกษาในเมืองไทยอย่างไร

- หมายถึง เห็นด้วย  หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ดีมาก เพราะมีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้หลายรูปแบบ
- ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะขาดจุดหมายที่ดีว่าจะวัดแบบไหนกันแน่
- ครูทั่วไปไม่ค่อยมีความรู้ทางการวัดผล
- ขาดมาตรฐานพอที่จะเปรียบเทียบกันได้
- สอบบ่อยเกินไปน่าเบื่อหน่าย
- เครื่องมือการวัดขาดคุณภาพ สอบวัดไม่ได้ผลตามความเป็นจริง

ในแบบสอบถามปลายปิดบางข้อจะมีปลายเปิดไว้ให้ด้วย ถือเป็นแบบผสม เช่น มักจะเพิ่มคำว่าอื่น ๆ เพื่อเป็นการให้ผู้ตอบพิจารณาว่าคำตอบที่ให้ไว้นั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองในช่องอื่น ๆ ก็สามารถเขียนแสดงความคิดเห็นสั้น ๆ ได้

### 6.5 การจัดอันดับคุณภาพ (Rating scale)

การจัดอันดับคุณภาพเป็นเครื่องมือวัดและประเมินค่าสถานการณ์หรือคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรงได้ แต่เป็นการจัดอันดับของสิ่งต่าง ๆ ตามลักษณะของคุณภาพว่ามีมากน้อยเพียงใด การวัดประเภทนี้ได้แก่ วัดความดี ความงาม ความสะอาด ความประพฤติ เป็นต้น ซึ่งจะให้เป็นตัวเลขตรง ๆ ไม่ได้ จำเป็นต้องออกแบบเครื่องมือวัดด้านนี้เป็นพิเศษเช่น ตัวอย่างการจัดอันดับความสะอาดของร่างกายนักเรียน ตรวจเป็นรายสัปดาห์ อาจจะอธิบายเพื่อความกระจ่างแจ้งดังนี้

สกปรกมาก: มีซี่ไคลเกรอะ ผมเผ้ารุงรังมีเหา เล็บสกปรก กลิ่นเหม็นสาบ  
 ก่อนข้างสกปรก: มีซี่ไคลเล็กน้อย เล็บยาวแต่สะอาด มีเหาบ้าง  
 ปานกลาง: มีซี่ไคลเล็กน้อย เล็บสะอาด ผมเรียบร้อยไม่มีเหา  
 สะอาด: ร่างกายสะอาดแต่รักษาไม่ถึงขนาด สกปรกตอนปลายสัปดาห์  
 สะอาดมาก: ร่างกายสะอาดตลอดเวลาในหนึ่งสัปดาห์  
 ลักษณะการจัดอันดับคุณภาพแบบนี้เรียกว่ามาตราพหุคูณนาพฤติกรรม ซึ่งสามารถ  
 คัดแปลงไปใช้ในพฤติกรรมอื่น ๆ ได้

การจัดอันดับคุณภาพอีกประการหนึ่งใช้ตัวเลขของอันดับแทนคำอธิบาย แต่ก็ต้องตกลง  
 ให้แน่นอนว่าตัวเลขอันดับเท่าไรแทนอะไร เช่น น้อยมากให้ค่า 1, น้อยให้ค่า 2, ปานกลางให้ค่า 3,  
 มากให้ค่า 4 และมากที่สุด ให้ค่า 5 ซึ่งตัวเลขเหล่านี้เป็นเพียงตัวเลขเรียงอันดับเท่านั้น การบวกลบ  
 กันจึงต้องระวังให้ดี อาจแปลความหมายผิดพลาดได้

ตัวอย่าง การจัดอันดับความขยันของนักเรียนอ่อน 3 คน

พฤติกรรม	แดง	ดำ	เขียว
1. ทำงานทันทีเมื่อถึงเวลา	2	1	2
2. ทำงานวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	3
3. รู้จักแบ่งเวลาในการทำงาน	2	1	1
4. ทำงานเสร็จทันเวลา	1	2	2

การแปลผลอาจจะแปลเป็นรายบุคคล หรืออาจแปลเป็นกลุ่มก็ได้ จุดประสงค์ใหญ่เพื่อจะ  
 วัดหรือรู้ว่าเด็กคนไหนมีพฤติกรรมด้านหนึ่ง ๆ เป็นอย่างไร จะได้ปรับปรุงแก้ไขได้ ข้อควรระวังใน  
 การจัดอันดับคุณภาพนั้นก็คือ ความลำเอียงส่วนตัว และอิทธิพลอื่น ๆ ที่อาจจะทำให้ผู้จัดอันดับเกิด  
 จัดสูงไปหรือต่ำไปจากความเป็นจริง

การวัดผลอาจจะใช้เครื่องมืออื่น ๆ อีกได้ โดยเฉพาะในวงการวัดผลการศึกษาเน้นเครื่องมือที่  
 กล่าวมาที่ครอบคลุมเกือบหมด เครื่องมืออื่น ๆ เช่น สังคมมิติ การสร้างจินตนาการ ฯลฯ ก็อาศัยอุปกรณ์  
 การสร้างมาจากเครื่องมือที่กล่าวมาแล้วทั้งสิ้น

## 6.6 ประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการศึกษา

ประโยชน์ของการประเมินผลที่สำคัญคือมุ่งนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา  
 คุณภาพการศึกษา ซึ่งผลจากการประเมินจะคุ้มค่ามากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องจะนำไปใช้  
 กับใคร ในกิจการใด และอย่างไรบ้าง ซึ่งจะพิจารณาประโยชน์ของการประเมินดังนี้

### 6.6.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน

6.6.1.1 ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในแนวทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยพิจารณา  
 จากผลการประเมินความสามารถของตนเอง

6.6.1.2 ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะรักษามาตรฐานไว้ และช่วยให้ผลการเรียนดีขึ้นตามลำดับ

6.6.1.3 ทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะการสอบแต่ละครั้งทำให้ผู้เรียนต้องอ่านหนังสือทบทวนเนื้อหา มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

6.6.1.4 ทำให้ทราบจุดมุ่งหมายในการเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะก่อนสอนครูจะแจ้งจุดประสงค์ที่จะประเมินให้ทราบ

## 6.6.2 ทำประโยชน์ต่อครู

6.6.2.1 ทำให้ครูได้ทราบผลการเรียนของผู้เรียนว่าเก่ง-อ่อนเพียงใด เพื่อหาทางช่วยเหลือ

6.6.2.2 ทำให้ครูทราบผลการบรรลุจุดประสงค์การเรียนของผู้เรียนว่า มีผู้เรียนผ่านจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด เทคนิควิธีสอนที่ครูใช้เหมาะสมเพียงใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงตนเองของครู

6.6.2.3 ผลการประเมินจะทำให้ครูใช้เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนยิ่งขึ้น

6.6.2.4 ช่วยให้ครูได้ตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบว่ามีความยากง่ายเพียงใด มีค่าอำนาจจำแนก ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเพียงใด

## 6.6.3 ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

6.6.3.1 ทำให้ทราบมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น มาตรฐานความสามารถของผู้เรียน มาตรฐานความสามารถของครู เป็นต้น

6.6.3.2 ใช้เป็นข้อมูลในการ ประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ผู้ปกครองและประชาชนได้ทราบ

6.6.3.3 ใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา พัฒนา และดำเนินงานบริหาร โรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 6.6.4 ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง

6.6.4.1 ทำให้ทราบความสามารถหรือสมรรถภาพในการเรียนของบุตรหลาน

6.6.4.2 ช่วยทำให้ผู้ปกครองรู้จักและเข้าใจบุตรหลานได้ดียิ่งขึ้น

6.6.4.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้ปกครองใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานหรือการศึกษาต่อของบุตรหลาน

## 6.6.5 ประโยชน์ต่อการแนะแนว

6.6.5.1 ใช้เป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้เรียนทั้งในด้านการเลือก อาชีพการศึกษาต่อและปัญหาส่วนตัว

6.6.5.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับโรงเรียนใช้ในการประชาสัมพันธ์หรือ แนะนำโรงเรียน

#### 6.6.6 ประโยชน์ต่อการวิจัย

6.6.6.1 เครื่องมือในการวัดและประเมินผลสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัย

6.6.6.2 ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

จอห์น และคณะ (John et al., 2006) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประเมินเสริมพลังอำนาจในการแนะนำโปรแกรมโภชนาหน่วยสุขภาพประชาชน งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจที่นำมาใช้ในโปรแกรมโภชนาสุขภาพประชาชนในเมืองโตรอนโต เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาให้แก่ คณะทำงานเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่, ความรับผิดชอบและการปรับปรุงแก้ไข โปรแกรมสุขภาพ ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้การสนทนากลุ่ม โดยมีผู้ดำเนินรายการ 3 คน คณะทำงานจำนวน 71 คน และคณะผู้จัดโปรแกรม จำนวน 13 คน ที่รับผิดชอบการบริการสุขภาพให้แก่ชุมชน และใช้การศึกษาวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ, นักโภชนาการ, พยาบาล และผู้ช่วยเหลือด้านโภชนาการในชุมชน ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญด้าน โภชนาการและนักโภชนาการในการเผยแพร่โภชนาการสัมพันธ์กับข้อมูล สารสนเทศที่ค้นพบ และพวกเขาให้ความคิดเห็นว่า ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและ โปรแกรมโภชนาการควรมีความเข้าใจง่าย และมีการแบ่งสรรสารสนเทศข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ และควรมีการจัดเตรียมการบริการข้อมูล โภชนาการ โดยตรงสู่ประชาชน สรุปก็คือ ผลของการประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับโปรแกรมโภชนาการ

เดวิดส์ดอตทีย์ และลิสซี (Davidsdottir & Lisi, 2007 อ้างถึงใน มณีรัตนา โนนห้าวร, 2557) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการประเมินตนเองของโรงเรียนในเรื่องการให้คำปรึกษาวิชาชีพไทย ในประเทศไอซ์แลนด์การวิจัยนี้ใช้กรณีศึกษา 4 โรงเรียน เป็น โรงเรียนระดับประถมศึกษา 2 โรงเรียน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน เป็นการศึกษาวิจัยระยะยาว โดยมีนักวิจัย จากมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์และมหาวิทยาลัยจากศูนย์กลางของเมืองหลวง เป็น โค้ชให้คำแนะนำปรึกษา



2 ท่าน เป็นผู้สอนการประเมินให้แก่ทีมประเมินในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา โดยการประเมินนั้นวางอยู่บนฐานของการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูทีมประเมินโรงเรียน ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การพัฒนาวิชาชีพครู, มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ, ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ของการพัฒนาโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน, และมีการแบ่งปันการตัดสินใจด้วยตนเองในการพัฒนาปฏิรูปโรงเรียนของพวกเขา โดยข้อมูลที่รวบรวมมามีการตรวจสอบสามเส้า และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย และผลลัพธ์ที่บังซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ คือ การทำงานประเมินที่ดีที่สุดนั้น ควรมีการนำทัศนคติเกี่ยวกับประชาธิปไตยมาใช้ และความแม่นยำของโปรแกรมการประเมินมีส่วนช่วยให้การปฏิรูปปรับปรุงโรงเรียนประสบความสำเร็จ

สมิท (Smith, 2008) ได้ทำวิจัยเรื่อง การถอดบทเรียน: การพัฒนาวิชาชีพสำหรับการเสริมพลังอำนาจครูและการปรับปรุงแก้ไขชั้นเรียน การศึกษาครั้งนี้ใช้พหุกรณีศึกษาเป็นการถอดบทเรียนจากครูที่เป็นแกนนำในการเรียนรู้ในประเทศญี่ปุ่น ข้อมูลการวิจัยประกอบไปด้วย การบรรยายเรื่องเล่าจากการสัมภาษณ์, การสะท้อนกลับบันทึกประจำวันของครู และการสะท้อนกลับข้อเขียนเดือน ความจำของผู้วิจัยที่เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการต่าง ๆ การรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เช่น การวางแผนการปรับปรุงโรงเรียน, การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของครู, ผลการประเมินเสริมพลังอำนาจ, การบันทึกภาคสนาม, การสังเกต, การถอดบทเรียนจากการประชุม, การอภิปราย, และการถอดวิดีโอเทป ในการค้นหาคำตอบสิ่งที่ปรากฏออกมาประกอบไปด้วย ความเข้าใจที่เป็นบวกของการถอดบทเรียน การร่วมมือของครูแกนนำสำหรับการแก้ไขการฝึกปฏิบัติและพบว่ากระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการถอดบทเรียนและการเตรียมเครื่องมือสำหรับการปรับปรุง การพัฒนาวิชาชีพของครูแกนนำ ซึ่งการวิจัยนี้สนับสนุนการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูแกนนำที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ และต้องมีการเตรียมสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีคุณภาพที่ก่อให้เกิดพลังอำนาจผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมที่คล้ายกับการประเมินเสริมพลังอำนาจที่ช่วยให้ครูมีกระบวนการตัดสินใจด้วยตนเองที่นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไอเรียตี (Iriarte, 2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการบกร่องทางการเรียนรู้ในผลกระทบและกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ตรวจสอบการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการบกร่องทางการเรียนรู้ในการประเมินเสริมพลังอำนาจของการวางแผนการบริการส่วนบุคคล และ 2) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบการมีส่วนร่วมของวัยรุ่นที่บกร่องทางการเรียนรู้ในการประเมินเสริมพลังอำนาจบนระดับของการตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย ที่มีส่วนร่วมในการทดลอง และกลุ่มเปรียบเทียบที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการทดลอง วิธีการที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการผสมผสาน

วิธีการเชิงคุณภาพและวิธีเชิงปริมาณ ประกอบไปด้วย การสัมภาษณ์, การสนทนากลุ่ม, การสังเกต, การวิเคราะห์เอกสาร และการสำรวจการวัดการตัดสินใจด้วยตนเอง ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มเป้าหมาย ความตระหนักรู้ในตนเองในการปฏิบัติงาน, มีทักษะการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น และการศึกษาที่แสดง การเพิ่มขึ้นของการมีส่วนร่วมในการประเมินเสริมพลังอำนาจและการตัดสินใจด้วยตนเองของ วิทยุที่บกพร่องทางการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะของการวิจัย ได้แก่ 1) ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการประเมินเสริมพลังอำนาจควรมีความเข้าใจที่ง่าย ไม่ยากและเหมาะกับกลุ่มที่บกพร่องทางการเรียนรู้ 2) ใช้การฝึกอบรมและการอำนวยความสะดวกของภาระงานประเมินผล และ 3) สภาพแวดล้อมบริบทที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของวิทยุที่บกพร่องทางการเรียนรู้ให้ตัดสินใจด้วยตนเอง

### งานวิจัยในประเทศ

กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ คือ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจ และ 2) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาคู่มือโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครปฐมและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ การสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วมการวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยายได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ สถิติอนุमान ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบด้วยค่าที่ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการพัฒนาคู่มือ และ ผลการประเมินการพัฒนาคู่มือ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า โครงสร้างของรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาคู่มือด้านการประเมินการเรียนรู้มีความเหมาะสมมากที่สุด และมีประสิทธิภาพด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ในระดั้มากถึงมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาคู่มือโดยครู พบว่า รูปแบบการพัฒนาคู่มือมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาคู่มือและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาคู่มือด้านการอำนวยความสะดวกด้านการสนับสนุนด้านการสร้างความกระจ่างชัด ด้านการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2548) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนาเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับนักวิจัยเพื่อพัฒนาแบบตรวจสอบรายการ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และการประเมินผลงาน ผลการวิจัยพบว่าแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มี 2 องค์ประกอบ คือ มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และการปฏิบัติงานด้านการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจพบว่า ครูมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น และนักเรียนมีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

สุเมธ งามกนก (2549) ได้ทำวิจัยเรื่องหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตร และหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวง ศึกษาธิการ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพและการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 49 คน มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบความรู้ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลความพึงพอใจ ใช้สถิติ t-test ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินความพึงพอใจในด้านเนื้อหาวิชา วิทยากร การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรมประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม การเข้าถึงข้อมูล การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะให้มีการแยกประเด็นหัวข้อ ควรมีการสรุปประเด็นของเอกสารฝึกอบรม เพื่อที่จะให้การเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร (2549) ได้พัฒนารูปแบบการประเมิน เสริมพลังอำนาจสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษากระบวนการและผลการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจ 2) ทำการประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจ และ 3) สังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ

สำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบพหุสถานที่ใน 3 โรงเรียน แบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดกรอบแนวทางประเมินเสริมพลังอำนาจ 2) ประเมินเสริมพลังอำนาจและประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจ และ 3) สังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต อย่างมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ และการใช้แบบประเมินงานประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจเปิดโอกาสให้คณะครูผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ มีส่วนร่วมและร่วมมือกันสะท้อนและปรับปรุงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคณะครูใน โรงเรียน ผลการประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจทุกรายการตามมาตรฐานการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและมาตรฐานการประเมินตามหลักปฏิบัติการประเมินเสริมพลังอำนาจ อยู่ในระดับดี ถึงดีเยี่ยมและรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นความสัมพันธ์ของ 8 องค์ประกอบ ที่ร่วมกันอธิบายแนวทางการประเมินเสริมพลังอำนาจ ในประเด็นของข้อตกลงเบื้องต้น บริบท นิยาม คุณค่า จุดมุ่งหมาย วิธีการประเมิน องค์ความรู้ และประโยชน์ที่ได้จากการประเมินเสริมพลังอำนาจ

คณิต เขียววิชัย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาหลักการปัจจัยสร้างปัจจัยเสริมของการเสริมพลังอำนาจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและการจำแนกประเภทของข้อมูล และใช้วิธีการวิจัยเชิงตรวจสอบ เพื่อพัฒนารูปแบบกับกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสร้างและปัจจัยเสริมของการเสริมพลังอำนาจ คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการบริหารจัดการ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการ ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี สภาพการเสริมพลังอำนาจของคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณลักษณะแยกรายด้านแตกต่างจากคุณลักษณะที่เป็นส่วนตัวของคณบดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างคุณลักษณะรายด้าน จำนวน 9 รายด้าน มีกิจกรรมรู้จักเข้าใจตนเอง กิจกรรมสะท้อนคิดและการประชุมเพื่อระดมความคิด

มนิรัตนา โนนห้าวรอ (2557) ได้ทำการวิจัยการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลัง

อำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นนำเสนอเนื้อหาขั้นฝึกปฏิบัติ ขั้นจุดประกาย และขั้นขยายความคิด และ 3) การติดตามการดำเนินการของการประเมินเสริมพลังอำนาจ 2. การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง 4) เนื้อหากิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ 5) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ และ 6) การประเมินผล 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น พบว่า 3.1 ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2 ครูมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.3 รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม 3.4 ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ในระดับมาก

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

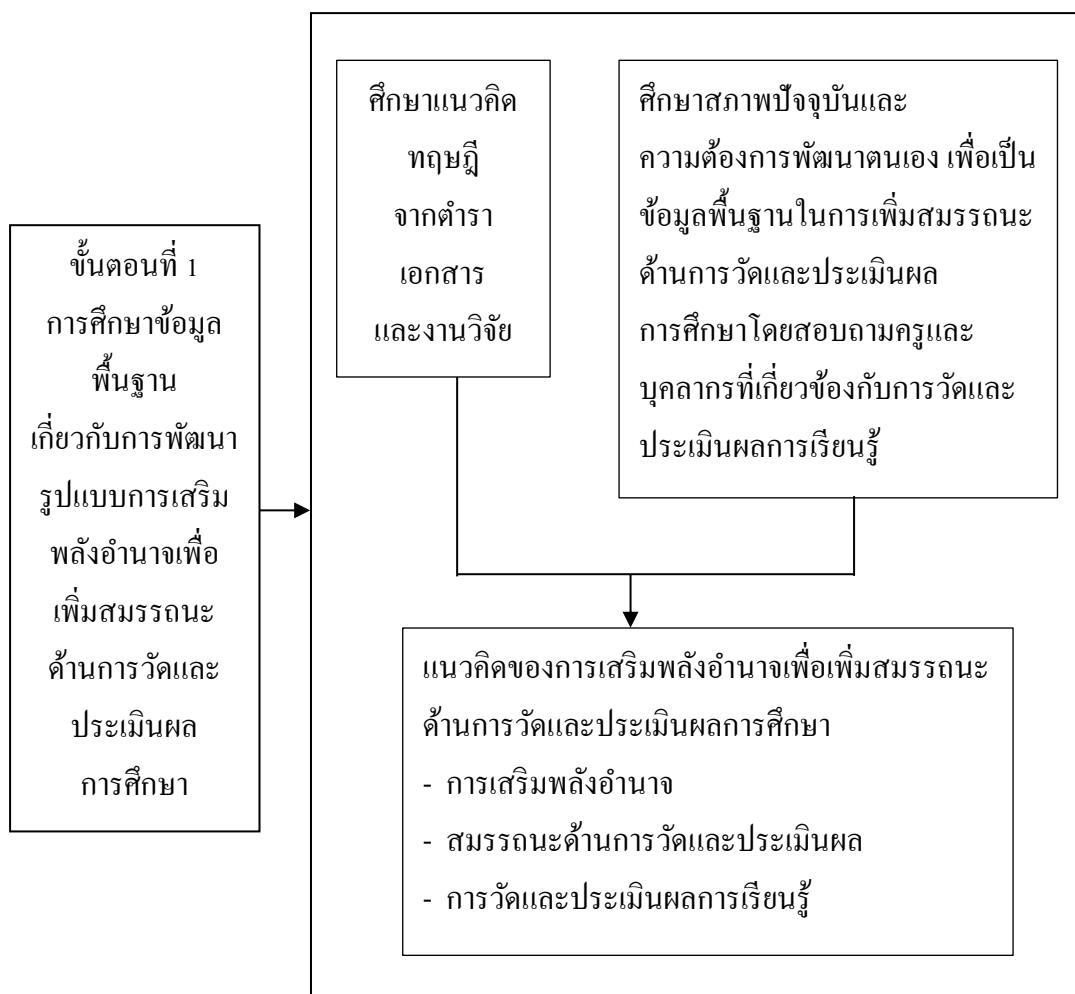
#### ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู

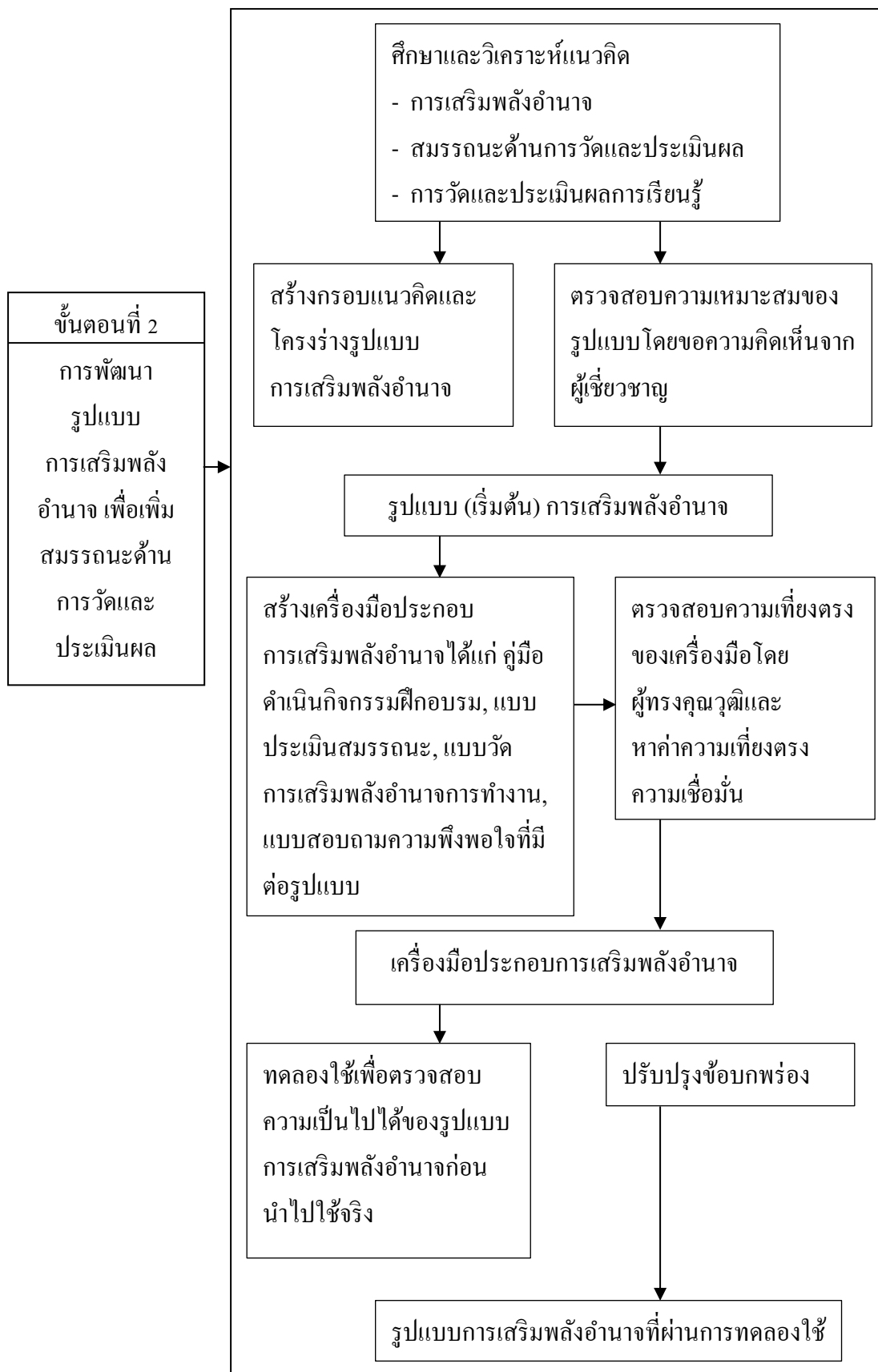
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

รายละเอียดของการดำเนินการแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

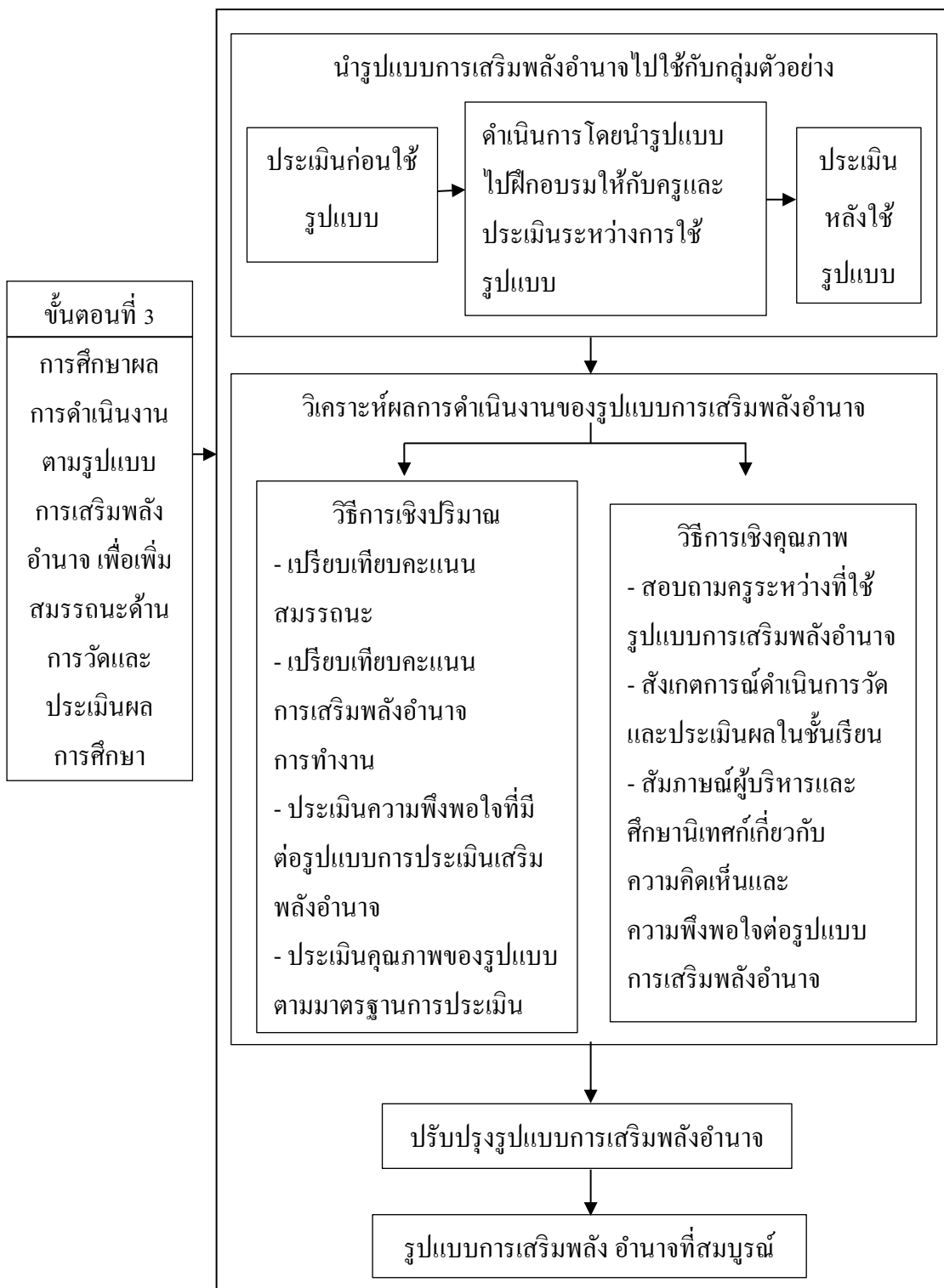


ภาพที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาแบบการเสริมพลังอำนาจ



ภาพที่ 2 (ต่อ)





ภาพที่ 2 (ต่อ)

## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1.1 การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามแนวคิดของบล็อก (Block's Theory on Empowerment, Block, 1987) การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง คือ การส่งเสริมให้บุคคลค้นพบศักยภาพที่ตนมี และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น

1.2 สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาไว้ 2 สมรรถนะ คือ 1) ครูสามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2) ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน และต้องสอดคล้องครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินการอ่าน คិวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้การวัดประเมินผลเรียนรู้ระดับชั้นเรียน

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในขั้นตอนต่อไป

2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูในโรงเรียนและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของสภาพการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1.1 นำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถามและประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2 สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโดยใช้

แบบสอบถาม

2.3 สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มีประเด็นคำถามกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา จำนวน 16,058 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มอย่างง่ายของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด 377 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยเฉพาะเจาะจง จำนวน 15 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน

2.2 บุคลากรภายในสถานศึกษา (ครูวิชาการฝ่ายงานวัดและประเมินผล) 9 คน

2.3 ผู้รับผิดชอบของต้นสังกัด (ศึกษานิเทศก์) 3 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

#### 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา มีสาระครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของครูและสถานศึกษา 2) มโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3) สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และ 4) ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลสภาพทั่วไปของครูและสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อเป็นแบบสอบถามประเภทปลายเปิดแบบเลือกตอบและปลายเปิดแบบเติมคำตอบ เพื่อสอบถาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับชั้นที่สอน ภาระงานสอนต่อสัปดาห์ ประสบการณ์การฝึกอบรม ประสบการณ์การวัดและประเมินผลการศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และปัญหาที่พบในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

**ตอนที่ 2** มโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถาม ประเภทปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ เพื่อวัดความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสมรรถนะที่คุรุสภากำหนดและตามแนวทางการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

### ตัวอย่าง

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามมโนทัศน์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ครูโรงเรียนขยายโอกาส  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามและพิจารณาว่าข้อความใดเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็น  
หลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้ทำเครื่องหมาย  ลงในช่องขวามือเพียงช่องเดียว คะแนน  
ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับมาก
- 3 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	มโนทัศน์เกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	ครูควรเป็นผู้ประเมินผู้เรียนเท่านั้นเพื่อป้องกันการเกิดความลำเอียง					
2.	หากผู้เรียนยังไม่พอใจผลการประเมินคุณภาพของ ชิ้นงาน/ ภาระงานระหว่างเรียนสามารถขอแก้ไข ปรับปรุงได้					

**ตอนที่ 3** สภาพการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิด  
แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ เพื่อสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ครอบคลุมประเด็น 1) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) การกำหนดภาระงานตามสภาพจริง  
3) การกำหนดวิธีการ/ เครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมิน 4) การประเมินการปฏิบัติ  
ภาระงานของผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ และ 5) การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง  
การจัดการเรียนรู้

## ตัวอย่าง

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมาของครูใน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามและพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด ให้ทำเครื่องหมาย  ลงในช่องขวามือเพียงช่องเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา					
2.	วิเคราะห์ตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้					
3.	จัดกลุ่มตัวชี้วัดเพื่อให้สะดวกต่อการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรมการเรียนรู้/ การประเมินผล การเรียนรู้/ กิจกรรมการเรียนรู้/ การประเมินผล การเรียนรู้					

**ตอนที่ 4** ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามประเภทปลายเปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ เพื่อสอบถามระดับการปฏิบัติที่ จำเป็นต้องมีและระดับการปฏิบัติที่ครูทำได้ในประเด็น

- 1) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) การกำหนดภาระงานตามสภาพจริง 3) การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน 4) การกำหนดวิธีการ/ เครื่องมือและเกณฑ์การประเมิน 5) การประเมินการปฏิบัติภาระงานของผู้เรียน และ 6) การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

2. **แบบสัมภาษณ์เป็นแบบที่มีประเด็นคำถามกำหนดไว้ล่วงหน้า**เกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

### ตัวอย่างคำถาม

1. สภาพปัจจุบันของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูประจำการในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร และโดยภาพรวมทั้งเขตพื้นที่เป็นอย่างไร
2. มีวิธีการช่วยเหลือครูให้มีสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลอย่างไร เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาเพื่อให้ได้สาระสำคัญที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยในขั้นต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของครูและสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ความถี่แล้วหาร้อยละ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษา ทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละองค์ประกอบ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง โดยการแปลผลจากค่าเฉลี่ย มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.00 หมายถึง มีสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับน้อยมาก

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการศึกษา ทำการวิเคราะห์ผลรวม แล้วแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง โดยจำแนกเป็นกลุ่มที่มีมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการศึกษา ในระดับสูง ปานกลาง ต่ำ มีเกณฑ์การจำแนกกลุ่ม ดังนี้

คะแนนผลรวม 21-30 คะแนน หมายถึง มีมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับสูง

คะแนนผลรวม 11-20 คะแนน หมายถึง มีมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับปานกลาง

คะแนนผลรวม 0-10 คะแนน หมายถึง มีมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับต่ำ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็น ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวัดและประเมินผลการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ (Significant statements) จากนั้นนำมาจัดกลุ่ม (Categories) เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ (Themes)

3. การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ

## ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ การเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ผลของการศึกษาทั้งหมดนำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและ โครงร่างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ในครั้งนี้

2. สร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจตามกรอบแนวคิดในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งผลของการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีในเบื้องต้น ทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผลลัพธ์ที่คาดหวังของรูปแบบ เนื้อหากิจกรรม กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินผล

3. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ จากการขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบมีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการเลือกคือ

1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน 2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์

ด้านการสอนการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ได้รับการพิจารณาความเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่จะนำไปปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะฯ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. นำรูปแบบเริ่มต้นที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และที่ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจากขั้นตอนที่ 2.3 มาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจให้สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ออกแบบหลักสูตรไว้ 3 ขั้นตอน คือขั้นการสร้างโครงร่างหลักสูตร ขั้นการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร และขั้นการปรับปรุงหลักสูตร

4.1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

4.1.1.1 จุดมุ่งหมาย

4.1.1.2 เนื้อหาวิชา

4.1.1.3 กิจกรรมการอบรม

4.1.1.4 การวัดและประเมินผล

4.1.2 กำหนดเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.2.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดโดยพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และจากการสอบถามครูประจำการ (การสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยขั้นตอนที่ 1)

4.1.2.2 เนื้อหาวิชา กำหนดโดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการวิจัยที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยเน้นให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสมรรถนะตามที่คุรุสภากำหนดไว้และตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และนำวิธีวิทยาการประเมินเสริมพลังอำนาจและเทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในเนื้อหาหลักสูตร ได้ทั้งหมด 4 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การรู้คุณค่าแห่งตนเนื้อหาประกอบด้วย

1) การสร้างความตระหนักให้ครูได้รู้จักและเข้าใจตนเอง



2) ให้ครูได้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3) ให้ครูได้สร้างเป้าหมายในชีวิตตนเอง

หน่วยที่ 2 การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองเนื้อหาประกอบด้วย

1) สร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

2) การรับรู้ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เนื้อหา

ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ตัวชี้วัด

2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้เนื้อหาประกอบด้วย

1) วางแผนประเมินผล

2) ออกแบบการประเมิน

3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

4.1.2.3 กิจกรรมการอบรม กำหนดเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1) ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้เนื้อหาวิชาตามสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามแนวทางของคุรุสภาและตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และผู้เข้าอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรม

2) ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้การปฏิบัติงานจริงจากการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนและจากการนิเทศกำกับติดตาม โดยมีกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำชี้แนะ อำนวยความสะดวกและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4.1.2.4 การวัดและประเมินผล กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระของกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

4.1.2.4.1 การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1) การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ทักษะการวัดและประเมินผล และความพึงพอใจที่ดีต่อการวัดและประเมินผลเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้การวัดและประเมินผล แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติการวัดและประเมินผล และแบบวัดความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

แบบทดสอบวัดความรู้การวัดและประเมินผล เป็นแบบทดสอบที่ใช้สำหรับวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระความรู้ตามสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่คุรุสภา

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 22) กำหนดไว้เกี่ยวกับ

- 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผล
- 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล
- 3) การประเมินตามสภาพจริง
- 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
- 5) การประเมินภาคปฏิบัติ และ
- 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม ซึ่งลักษณะของเครื่องมือนี้เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ วิธีการให้คะแนนตอบถูกให้ 1 คะแนน ถ้าตอบผิดให้ 0 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านร้อยละ 80

#### ตัวอย่างคำถาม

ข้อ 0. ข้อใดคือหลักการของการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

- ก. ให้นักเรียนทำแบบทดสอบ
- ข. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน
- ค. เน้นการประเมินชิ้นงาน
- ง. เป็นการประเมินที่หลากหลาย
- จ. เป็นการวัดผลจากสภาพที่เกิดขึ้นจริง

#### แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติการวัดและประเมินผล

แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติการวัดและประเมินผล เป็นแบบประเมินสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู ซึ่งผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคู่มือการประเมินการเรียนรู้ของ กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) และแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจของ สมพงษ์ ปันหุ่น (2548) ลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

#### ตัวอย่างคำถาม

การประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของท่านท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้ในระดับใด โดย

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นประจำ โปรดทำเครื่องหมาย / ช่อง 5

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น บ่อย ๆ โปรดทำเครื่องหมาย / ช่อง 4

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น เป็นบางครั้ง โปรดทำเครื่องหมาย / ช่อง 3

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น น้อยครั้ง โปรดทำเครื่องหมาย / ช่อง 2

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น นาน ๆ ทีหรือไม่ได้ทำเลย โปรดทำเครื่องหมาย / ช่อง 1

#### แบบวัดความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผล

แบบวัดความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นแบบประเมินที่สอบถามความรู้สึกของครูที่มีต่อการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

### ตัวอย่างคำถาม

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกรของท่านมากที่สุด

2) การประเมินการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง เป็นการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรมถึงความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ซึ่งผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลของ จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548) เป็นการให้น้ำหนักคะแนน 6 อันดับ จำนวน 50 ข้อ

4.1.2.4.2 การประเมินผลระหว่างการทำกิจกรรม เป็นการประเมินตามสภาพจริงระหว่างที่ครูทำกิจกรรมในห้องฝึกอบรมและการทำกิจกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการสังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมขณะทำกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคลประเมิน โดยกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัย เช่น วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรประจำกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4.1.2.4.3 การประเมินผลหลังการทำกิจกรรม ประกอบด้วย การประเมินดังต่อไปนี้

1) การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ในการประเมินผลก่อนอบรม

2) การประเมินการเสริมพลังในตนเอง เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ในการประเมินผลก่อนอบรม

3) การประเมินผลผลงานของผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย การประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้ ประเมินผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน และประเมินกิจกรรมจากการนิเทศ กำกับติดตาม

4) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ

4.2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรหลังจากเขียนโครงร่างหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักสูตรเพื่อศึกษาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน 2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการสอนการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน รายละเอียด ดังนี้

4.2.1 จุดประสงค์ของการตรวจสอบเพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรและเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ จุดหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการอบรมและการวัดและประเมินผลกับความเหมาะสมของผู้อบรม

4.2.2 ลักษณะของเครื่องมือการตรวจสอบ โครงร่างหลักสูตร ใช้เครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตามความเหมาะสม คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย เหมาะสมน้อยที่สุด

4.2.2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง

4.2.3 การประเมินโครงร่างหลักสูตรนำโครงร่างหลักสูตรและเครื่องมือประเมินไปให้ผู้ทรงวุฒิประเมินผล

4.2.4 การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรจากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นหลักเกณฑ์ในการปรับปรุงหลักสูตร โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

4.2.4.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรเมื่อเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมมาก ผู้วิจัยให้คงไว้ในหลักสูตร

4.2.4.2 ถ้ามีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นอกเหนือจากข้อคำถามตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยพิจารณาเพิ่มเติมไว้ในหลักสูตร โดยคำนึงถึงพื้นฐานของผู้อบรม

5. การทดลองใช้รูปแบบเป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้ก่อนนำไปใช้จริงอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคระหว่างดำเนินการ เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีวิธีการดำเนินการดังนี้

5.1 กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 แบ่งเป็น 3 ขนาดคือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

5.2 การทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยเลือกหน่วยการฝึกอบรมบางหน่วยที่มีความสำคัญครอบคลุมการเพิ่มสรณะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาให้แก่ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา แล้วประเมินความพึงพอใจของครู

โดยจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบ

6. สรุปผลการศึกษานำร่องเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมการฝึกอบรมและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

#### 7. การวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกบันทึกไว้ในเครื่องบันทึกเสียง และนำมาถอดเทปคำสัมภาษณ์ เพื่อค้นหาความหมาย กระบวนการในการวิเคราะห์คำสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

7.1.1 คำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับการอ่านทบทวนจนกระทั่งสามารถที่จะทำความเข้าใจได้ถึงความหมาย

7.1.2 คำสัมภาษณ์จะได้รับการตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญจากนั้นนำมาจัดกลุ่ม เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒินำมาวิเคราะห์ผล ดังนี้

7.2.1 การตรวจสอบความเหมาะสม นำผลการประเมินมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

หากผลการประเมินอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดถึงมากที่สุด นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ไม่ต้องทำการปรับปรุง แต่ถ้าผลการประเมินอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลางถึงเหมาะสมน้อยที่สุด นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 ต้องทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

7.2.2 การตรวจสอบความสอดคล้อง โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2545, หน้า 179) ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการตรวจสอบ

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็น

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การยอมรับความสอดคล้องถือค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวัดและประเมินผล ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้การวัดและประเมินผล แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติการวัดและประเมินผล แบบวัดเจตคติต่อการวัดและประเมินผล และแบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงาน ในตนเอง เป็นการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำเครื่องมือการวัดและประเมินผลทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

### **ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา**

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังนี้

1. นำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ที่ปรับปรุงแล้วจากการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษานำร่องไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาการทดลองภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 ดำเนินการดังนี้

1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยเฉพาะเจาะจง จำนวน 15 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน

1.1.2 บุคลากรภายในสถานศึกษา (ครูวิชาการฝ่ายงานวัดและประเมินผล) 9 คน

1.1.3 ผู้รับผิดชอบของต้นสังกัด (ศึกษานิเทศก์) 3 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านเขาคันทรง โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง คือ โรงเรียนบ้านทุ่งคา และโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนวัดสุทธาวาส

1.2.1 เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาครู และครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในวิชาชีพของตนและเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มครูผู้เข้าอบรม (ได้รับการเสริมพลังอำนาจ) ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านเขาคันทรง โรงเรียนบ้านทุ่งคา และโรงเรียนวัดสุทธาวาสกลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วยผู้บริหารโรงเรียน คีษานิเทศก์ นักวิชาการด้านการวัดและประเมินผล และผู้วิจัย เป็นผู้อำนวยการ ความสะดวกเกี่ยวกับความรู้ ขวัญกำลังใจ งบประมาณ และสถานที่การฝึกอบรมเพื่อเอื้อให้ครูมีสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

1.3 แบบแผนการทดลอง กระบวนการวิจัยในขั้นตอนนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) แผนแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental designs) แบบหนึ่งกลุ่มมีการวัดก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest-posttest) ซึ่งเป็นแบบแผนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ง่ายเหมาะกับการวิจัยที่มีตัวอย่างผู้รับ การทดลองมีจำนวนจำกัด (องอาจ นัยวัฒน์, ม.ป.ป., หน้า 124-125) แผนแบบการทดลองที่กำหนดไว้ แสดงดังนี้

#### 1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

1.4.1 คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการศึกษานำร่องแล้ว และคู่มือวิทยากรเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

#### 1.4.2 เครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่

- 1.4.2.1 แบบประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
- 1.4.2.2 แบบวัดการเสริมพลังในตนเอง
- 1.4.2.3 แบบบันทึกการปฏิบัติงาน
- 1.4.2.4 แบบบันทึกคะแนนสมุคบันทึกผลการเรียนรู้
- 1.4.2.5 แบบประเมินการนิเทศกำกับติดตาม
- 1.4.2.6 แบบสังเกตการปฏิบัติกรวัดและประเมินผลในชั้นเรียน

2. การดำเนินการทดลอง ดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรมให้แก่ครูตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้วิจัยจัดทำโครงการฝึกอบรม เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองโดยการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้แก่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พร้อมเสนอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยที่ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 เตรียมความพร้อมกลุ่มผู้ฝึกอบรม คือ บุคลากรการศึกษา และครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย และเตรียมสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมการอบรมและ

## การวัดประเมินผล

2.3 เตรียมความพร้อมกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัย มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยวิทยากร วิทยากรกลุ่มอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและการวัด และประเมินผล

2.4 ดำเนินการทดลองตามแผนการฝึกอบรม ระหว่างภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 มีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 วิธีฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศกำกับติดตาม ผู้วิจัยเข้าไปพบคุณครูเพื่อทำความเข้าใจ สร้างความคุ้นเคย นำแบบการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลและการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองไปให้คุณครูได้ทำ ซึ่งใช้เวลา สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 4 สัปดาห์

เดือนมิถุนายน-สิงหาคมผู้วิจัยได้เข้าไปพบคุณครู เพื่อทำกิจกรรมการฝึกอบรม การเสริมพลังอำนาจเพื่อให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรม การปฏิบัติในสภาพจริงเป็นการนำกิจกรรมจากการฝึกอบรม ไปใช้ในชั้นเรียนของผู้เข้าอบรม โดยเข้าไปสัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 3 ชั่วโมง

เดือนกันยายนผู้วิจัยและกลุ่มผู้สนับสนุน ได้เข้าไปทำกิจกรรมการนิเทศติดตามให้ ความช่วยเหลือ และสะท้อนผลการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณครู โดยเข้าไปพบ คุณครูในสัปดาห์ที่ 3 และสัปดาห์ที่ 4 ไปทุกวัน วันละ 1 ชั่วโมง

เดือนตุลาคมในสัปดาห์ที่ 4 ผู้วิจัยได้ทำการประเมินหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการประเมินการเสริมพลังในตนเอง

2.4.2 วิทยากร ผู้วิจัยเป็นวิทยากรและเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ทางด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่ตรงกับหัวข้อการอบรมมาเป็นวิทยากร

2.4.3 แผนปฏิบัติการฝึกอบรม การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมิน สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล และการประเมินการเสริมพลังในตนเองกิจกรรมการฝึกอบรมใน ห้องฝึกอบรม กิจกรรมการปฏิบัติในสภาพจริงเป็นการนำกิจกรรมจากการฝึกอบรม ไปใช้ใน ชั้นเรียนของผู้เข้าอบรม และกิจกรรมการนิเทศกำกับติดตามกิจกรรมการนิเทศติดตามให้ ความช่วยเหลือและสะท้อนผลการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคุณครูหลังจากอบรม เสร็จแล้ว



ตารางที่ 1 การดำเนินการฝึกอบรม

กิจกรรม	ช่วงเวลา ปี พ.ศ. 2560					
	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน	ตุลาคม
ประเมินก่อนการอบรม	←→					
กิจกรรมฝึกอบรม	←————→					
การนิเทศติดตาม	←→					
ประเมินหลังการอบรม	←→					

3. ประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตลอดจนประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การเสริมพลังในตนเอง การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินคุณภาพของรูปแบบตามมาตรฐาน การประเมินและหลักการประเมินเสริมพลังอำนาจ และวิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสอบถามพูดคุยกับครูผู้เข้าอบรมระหว่างที่ใช้รูปแบบ การสังเกตการณ์ดำเนินการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนของครูผู้เข้าอบรม และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้สนับสนุน ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อรูปแบบ โดยการสะท้อนผลการเสริมพลังอำนาจของการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อยืนยันกระบวนการเสริมพลังอำนาจและผลของกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่ใช้ในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการเสริมพลังอำนาจในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

4. ปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยนำผลจากการวิเคราะห์กระบวนการและผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตลอดจนประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ทั้งจากวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์

5. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การเสริมพลังในตนเอง การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินคุณภาพของรูปแบบตามมาตรฐานการเสริมพลังอำนาจ มีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

5.1.2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา และการเสริมพลังในตนเอง ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ด้วยค่า t-test นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบความเรียง

5.1.3 การวิเคราะห์คุณภาพรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบความเรียงโดยแปลผลการพิจารณา ดังนี้

การประเมินรูปแบบตามมาตรฐานการประเมิน

ค่าเฉลี่ย 4.5-5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประ โยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประ โยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.51 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประ โยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.51 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประ โยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประ โยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครูผู้เข้าอบรม ระหว่างที่ใช้รูปแบบ การสังเกตการณ์ดำเนินการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนของครูผู้เข้าอบรม การสัมภาษณ์กลุ่มผู้สนับสนุนเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อรูปแบบ นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ จากนั้นนำมาจัดกลุ่ม เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็น ข้อค้นพบ ซึ่งการตีความหมายของข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการเขียนบรรยายของผู้เข้าอบรมจะอยู่บนพื้นฐาน โครงสร้างของเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง การประเมินเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูในโรงเรียนและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หัมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมาของครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

**ขั้นตอนที่ 2** ผลการพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ แนวคิดการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน และหลักการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ที่เชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน ผลของการศึกษานำมาสังเคราะห์กรอบแนวคิด และพัฒนาโครงสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ตรวจสอบความเหมาะสมโดยขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ไปศึกษานำร่องกับครูผู้สอนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ ได้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่มีคุณภาพ สำหรับนำไปทดลองใช้จริง

**ขั้นตอนที่ 3** ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไปทดลองใช้กับกลุ่มครูผู้ร่วมวิจัย (ได้รับการเสริมพลังอำนาจ) คือครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ โรงเรียนบ้านเขาคันทรง โรงเรียนบ้านทุ่งคา และโรงเรียนวัดสุทธาวาส จำนวน 9 คน และกลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ศึกษานิเทศก์ประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 6 คน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแล้วศึกษาผลการดำเนินงานของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการวัดและประเมินผลการศึกษา คะแนนการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจของครูผู้เข้าร่วมวิจัย และกลุ่มผู้สนับสนุนผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์นำไปปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนตามลำดับดังนี้

### **ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา**

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์แนวคิดหลักของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
1. การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง	กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการมีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลค้นพบศักยภาพการทำงานภายใต้ตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้พัฒนาตนเอง พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งช่วยให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่
1.1 ความหมาย	

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
1.2 หลักการสำคัญ	<p>1. การแบ่งปัน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในกลุ่ม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการทำงานและเกณฑ์การประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน</p> <p>2. การร่วมแรงร่วมใจ เป็นการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานโดยสร้างทีมการทำงานและทำงานเป็นทีม</p> <p>3. การเป็นกัลยาณมิตร เป็นการสร้างความไว้วางใจ การยอมรับนับถือการพึ่งพาและการให้คุณค่าต่อความสามารถซึ่งกันและกัน</p>
1.3 ขั้นตอน/กระบวนการ	<p>ประกอบด้วยขั้นตอน 8 ขั้นตอน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 กำหนดมาตรฐาน กลยุทธ์ในการทำงาน</li> <li>3.2 มอบหมายหน้าที่</li> <li>3.3 ฝึกอบรมและพัฒนาโดยให้ความรู้และสารสนเทศ</li> <li>3.4 ให้ข้อมูลย้อนกลับ</li> <li>3.5 ให้การยกย่องหรือยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงาน</li> <li>3.6 ประเมินผลการทำงาน</li> <li>3.7 ปรับปรุงผล</li> <li>3.8 สรุปสะท้อนผล</li> </ol>
2. การวัดและการประเมินผลการศึกษา	<p>กระบวนการรวบรวมตีความ บันทึก และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แล้วพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน</p>
2.1 ความหมาย	<p>ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่</p>
2.2 หลักการสำคัญ	<p>1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย การวัดและการประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการตรวจสอบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้จัดให้กับผู้เรียนนั้น ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลแต่ละครั้งจึงต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการวัด และในการสอนครูก็ต้องยึดหลักสูตร แล้วตั้งจุดมุ่งหมายและวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย</p>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
<p>2.2 หลักการสำคัญ (ต่อ)</p>	<p>2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ แม้ว่าเราจะมีจุดประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน เลือกเครื่องมือวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์แล้วก็ตามแต่หากเครื่องมือขาดคุณภาพ ผลการวัดก็ขาดคุณภาพไปด้วยและเมื่อนำผลการวัดไปประเมินผล ผลการประเมินย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้ ดังนั้น เพื่อให้ผลการวัดมีความเชื่อถือได้จึงควรเลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ</p> <p>3. คำนึงถึงความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล เป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึงทุกครั้งที่ทำ การวัดและการประเมินผล กล่าวคือต้องวัดและประเมินผลด้วยใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงหรืออคติ ตัดสินตามหลักวิชา</p> <p>4. การแปลผลให้ถูกต้อง การวัดผลและประเมินผลการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อนำผล ไปใช้อธิบายหรือเปรียบเทียบกัน ในลักษณะนั้น ๆ ดังนั้นการแปลผลที่จะได้ต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะสรุป โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ พิจารณาตามหลักตรรกะวิทยา ความสมเหตุสมผล ความสอดคล้องกันหลักเกณฑ์ การประเมิน</p>
<p>3. การวัดและการประเมินผล การศึกษา</p>	<p>กระบวนการรวบรวมตีความ บันทึก และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ อย่างเป็นระบบและครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แล้วพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน</p>
<p>3.1 ความหมาย</p>	<p>ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่</p>
<p>3.2 หลักการสำคัญ</p>	<p>1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย การวัดและการประเมินผลการศึกษา เป็นกระบวนการตรวจสอบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้จัดให้กับผู้เรียนนั้น ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลแต่ละครั้งจึงต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการวัด และในการสอนครูก็ต้องยึดหลักสูตร แล้วตั้งจุดมุ่งหมายและวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย</p> <p>2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ แม้ว่าเราจะมีจุดประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน เลือกเครื่องมือวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์แล้วก็ตามแต่หากเครื่องมือขาดคุณภาพ ผลการวัดก็ขาดคุณภาพไปด้วยและเมื่อนำผล</p>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
3.2 หลักการสำคัญ (ต่อ)	<p>การวัดไปประเมินผล ผลการประเมินย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้ ดังนั้น เพื่อให้ผลการวัดมีความเชื่อถือได้จึงควรเลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ</p> <p>3. คำนึงถึงความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่สำคัญ ประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล เป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึง ทุกครั้งที่ทำการวัดและการประเมินผล กล่าวคือต้องวัดผลประเมินผล ด้วยใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงหรืออคติตัดสินตามหลักวิชา</p> <p>4. การแปลผลให้ถูกต้อง การวัดผลและประเมินผลการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้อธิบายหรือเปรียบเทียบกัน ในลักษณะนั้น ๆ ดังนั้นการแปลผลที่จะได้ต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะสรุป โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ พิจารณาตามหลักตรรกะวิทยา ความสมเหตุสมผล ความสอดคล้องกันหลักเกณฑ์ การประเมิน</p>
3.3 ขั้นตอน/กระบวนการ	<p>ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมิน</li> <li>4.2 วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่มุ่งวัดและประเมิน</li> <li>4.3 สร้างเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมิน</li> <li>4.4 เก็บรวบรวมข้อมูล</li> <li>4.5 วิเคราะห์ข้อมูล</li> <li>4.6 ตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้</li> <li>4.7 รายงานผลและนำผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง การเรียนรู้</li> </ol>
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน	<p>กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โยคำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ ต้องการวัด นำผลที่ได้มาตีค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด</p>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
4.2 หลักการสำคัญ	<p>ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. หลักการประเมินเพื่อจัดวางตำแหน่ง เป็นการประเมินก่อนเริ่มเรียนเพื่อหาข้อมูลที่แสดงความพร้อม ความสนใจ ระดับความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน</li> <li>2. หลักการประเมินเพื่อวินิจฉัย เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อค้นหาว่าผู้เรียนรู้อะไรมาบ้างเกี่ยวกับสิ่งที่จะเรียน สิ่งที่อยู่มาก่อนนี้ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล</li> <li>3. หลักการประเมินเพื่อการพัฒนา เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามมาตรฐาน/ ตัวชี้วัด</li> <li>4. หลักการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัด และยังใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับการประเมินก่อนเรียน ทำให้ทราบพัฒนาการของผู้เรียน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย</li> </ol>
4.3 ขั้นตอน/กระบวนการ	<p>ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แจ้งให้ผู้เรียนทราบเป้าหมายการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องไปให้ถึง</li> <li>2. ระดมสมองร่วมกัน กำหนดเกณฑ์ที่แสดงความสำเร็จตามเป้าหมาย(คุณภาพผู้เรียน) แสดงในที่สาธารณะ</li> <li>3. จัดหาตัวอย่างงานที่ดีที่สุดและที่มีคุณภาพลดหลั่นลงมาเพื่อให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่างและเป็นหลักฐานให้ผู้เรียนเปรียบเทียบงานของตนเห็นแนวทางในการพัฒนา</li> <li>4. ผู้เกี่ยวข้องให้ข้อมูลย้อนกลับผู้เรียนตามเกณฑ์ด้วยคำพูดโดยการกระตุ้น การเสริมแรง ให้เกิดแรงเสริมภายในที่จะพัฒนาตนเอง</li> <li>5. ให้ผู้เรียนฝึกถามตนเองนำไปสู่การปรับปรุง/ พัฒนา</li> <li>6. ประเมินตนเอง/ สะท้อนตนเอง ผู้เกี่ยวข้องประเมิน/ สะท้อนผู้เรียน</li> </ol>



จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์เนื้อหาของแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยเพิ่มสมรรถนะให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ในชั้นเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ โดยครูได้เกิดความรู้ที่มั่นใจและแนวคิดเชิงบวกกับการประเมินผลในชั้นเรียนของตนยิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 377)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	90	23.87
หญิง	287	76.13
รวม	377	100
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	300	79.58
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	-	0
ปริญญาโท	77	20.42
ปริญญาเอก	-	0
รวม	377	100
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ไม่เกิน 6 ปี	132	35.01
6-10 ปี	98	25.99
11-15 ปี	62	16.45
15 ปี ขึ้นไป	85	22.55
รวม	377	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มสาระที่สอน		
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	45	11.94
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	60	15.92
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	58	15.38
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	38	10.08
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	48	12.73
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	46	12.20
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	32	8.49
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	50	13.26
รวม	377	100
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา		
รวม	377	100
กลุ่มสาระวิชาที่จบการศึกษา		
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	74	19.63
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	70	18.57
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	65	17.24
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	50	13.26
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา	68	18.04
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	15	3.98
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	20	5.30
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	15	3.98
รวม	377	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 76.13 การศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.58 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.01 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนมากที่สุดคือกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 15.92 ทั้งหมดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จบการศึกษาส่วนมากเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 19.63

และรองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 18.57

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ครูควรเป็นผู้ประเมินผู้เรียนเท่านั้นเพื่อป้องกันการเกิดความลำเอียง	3.05	0.67	ปานกลาง
2	หากผู้เรียนยังไม่พอใจผลการประเมินคุณภาพของชิ้นงาน/ ภาระงานระหว่างเรียนสามารถขอแก้ไขปรับปรุงได้	1.96	1.07	น้อย
3	ผู้สอนต้องสะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบ	3.00	0.64	ปานกลาง
4	ผู้สอนต้องสรุปและแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.21	0.64	ปานกลาง
5	เป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินผลการเรียน	3.21	0.66	ปานกลาง
6	เป็นการประเมินเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียน	2.95	0.64	ปานกลาง
7	เป็นการประเมินเพื่อให้รู้ว่าผู้เรียนบรรลุตามตัวชี้วัดแล้วหรือยัง	2.97	0.64	ปานกลาง
8	เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบว่าผู้เรียนคนใดเก่งปานกลาง และอ่อน	1.76	0.78	ปานกลาง
9	ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัดและผ่านตัวชี้วัดตามเกณฑ์ที่กำหนด	1.26	0.68	น้อย
10	การวัดและประเมินผลควรใช้วิธีการที่หลากหลายเพราะจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุม	1.26	0.72	น้อย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
11	เป็นการประเมินที่ครอบคลุมพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	2.19	0.97	ปานกลาง
12	การประเมินต้องทำควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียน การสอน	2.91	0.70	ปานกลาง
รวม		2.47	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า โทศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.47$ ,  $SD = 0.73$ ) และเมื่อพิจารณาข้อพบว่า โทศน์การวัดผลประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 9 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในภาค เรียนที่ผ่านมาของครู

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผลรวมสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษา

ผลรวมสภาพการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	เกณฑ์	จำนวน	ร้อยละ
0-25	มีสภาพการวัดและประเมินผล การศึกษาในระดับต่ำ	66	17.51
26.50	มีสภาพการวัดและประเมินผล การศึกษาในระดับปานกลาง	215	57.21
50 ขึ้นไป	มีสภาพการวัดและประเมินผล การศึกษาในระดับสูง	96	25.46
รวม		377	100

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 57.21 รองลงมาคือ สภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับสูง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.46

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวัด  
และประเมินผลการเรียนรู้

ตารางที่ 6 แสดงความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ข้อที่	รายการ	สภาพที่เป็นอยู่	สภาพที่ต้องการ	ความต้องการจำเป็น
1.	การกำหนด จุดประสงค์ การ เรียนรู้	- มีการกำหนด จุดประสงค์ แต่ไม่ชัดเจน - มีจุดประสงค์ ไม่สอดคล้องกับ บทเรียน - จุดประสงค์ ไม่ครอบคลุม	- มีการกำหนด จุดประสงค์ที่ชัดเจน - สอดคล้องกับ บทเรียน - ครอบคลุมเนื้อหา	มีการกำหนด จุดประสงค์ร่วมกันให้ ชัดเจนครอบคลุมเนื้อหา สอดคล้องกับบทเรียน นำไปใช้ได้
2.	การกำหนดภาระ งานตามสภาพ จริง	- มีการกำหนด ภาระงาน - ปฏิบัติตามภาระงาน ไม่ครบ - ไม่ครอบคลุมทุกงาน - ไม่ตรงตาม จุดประสงค์ - ภาระงานมากเกินไป	- กำหนดภาระงานที่ ชัดเจนขึ้น - ปฏิบัติให้ครบ - ครอบคลุมทุกงาน - กำหนดให้ตรงตาม จุดประสงค์	จัดให้มีการวางแผน กำหนดภาระงานตาม สภาพจริง ตรงกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ และสอดคล้องกับ เนื้อหาและไม่มาก เกินไป
3.	การกำหนดสิ่งที่ จะประเมิน	- กำหนดตาม ความต้องการของครู - ไม่ได้กำหนด การประเมิน - กำหนดแล้วไม่ได้ ประเมินตามที่กำหนด - กำหนดอย่างไร้ประเมิน อีกอย่าง	- กำหนดตามเกณฑ์ จริง - ประเมินตามที่ กำหนด - กำหนดให้ชัดเจน - ปฏิบัติตามสิ่งที่ กำหนด	กำหนดสิ่งที่ประเมิน ตามเนื้อหาวิชาและ เกณฑ์การวัดและ ประเมินผลให้ สอดคล้องกับหน่วย การเรียนรู้และนำไปใช้ จริงในการวัดผลและ ประเมินผลนักเรียน

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	สภาพที่เป็นอยู่	สภาพที่ต้องการ	ความต้องการจำเป็น
4.	การกำหนด วิธีการ/ เครื่องมือและ เกณฑ์ การประเมิน	- มีการกำหนดวิธีการ - ใช้เครื่องมือ ไม่ครอบคลุม - มีการกำหนดเกณฑ์สูง เกินไป - เครื่องมือที่ใช้ยังไม่สามารถวัดได้จริง	- กำหนดวิธีการที่ ชัดเจนมากขึ้น - เครื่องมือสามารถ วัดผลได้จริง - กำหนดเกณฑ์ที่ นักเรียนสามารถ ประเมินได้ผ่านเกณฑ์	มีการแลกเปลี่ยน การกำหนดเกณฑ์ การจัดทำเครื่องมือ และการกำหนดวิธี การประเมินให้เป็นที่ ในทิศทางเดียวกันมี เครื่องมือที่เหมาะสม กับการประเมินแต่ละ เรื่องมีวิธีการประเมิน ที่ชัดเจนสามารถนำไป ใช้ได้จริงและเห็นผล
5.	การประเมิน การปฏิบัติ ภาระงานของ ผู้เรียน	- มีการประเมินเป็น บางครั้ง - มอบหมายภาระงาน มากเกินไป - นักเรียนไม่สามารถ ทำได้ตามที่มอบหมาย	- จัดการประเมินให้ได้ ทุกครั้ง - มอบหมายภาระงาน ตามความสามารถของ ผู้เรียน - นำการประเมินมา สะท้อนพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน	มีการวางแผนการ ประเมินที่ชัดเจน แจ้งให้ผู้เรียนทราบ มีการประเมินผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ นำผล การประเมินมา สะท้อนให้ผู้เรียน รับทราบและปรับปรุง
6.	การนำผล การประเมินไป ใช้ใน การปรับปรุง การจัดการ เรียนรู้	- มีการนำผล การประเมินไปใช้ใน บางครั้ง - ผลการประเมิน สะท้อนผู้เรียน ไม่ชัดเจน	- นำผลการประเมิน ไปปรับปรุง การจัดการเรียนรู้จริง ในทุกครั้ง	ควรมีการระดมสมอง สรุปผล การประเมินเพื่อนำไป ปรับปรุงการจัด การเรียนรู้ที่ชัดเจน เป็นไปในทิศทาง เดียวกันและสอดคล้อง กับจุดประสงค์ การเรียนรู้

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน แต่ขาดการวัดผลและประเมินผลตามที่ได้เรียนรู้มา และมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ให้กับตนเองให้ครอบคลุมทุกด้านและสามารถสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ อีกทั้งยังต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สอบถามพูดคุยตลอดจนสัมภาษณ์กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ครูวิชาการฝ่ายวัดและประเมินผลโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบงานวัดและประเมินผลการศึกษา เกี่ยวกับ มโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สภาพการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน และความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์สาระสำคัญจากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพมีดังต่อไปนี้

**ด้านมโนทัศน์** การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหาร “มโนทัศน์การวัดผล คือ แนวคิดสำคัญของการประเมินนักเรียนให้ถูกต้องตามหลักสูตรแกนกลาง” (ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560) ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหาร “ความเข้าใจเรื่องวัดผลประเมินผลในชั้นเรียน ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น” (ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหาร “ถ้าครูรู้เรื่องงานวัดผลก็จะไม่มีปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์เลยแต่สำคัญคือครูไม่รู้ไม่เข้าใจ และงานสอนมีมาก มัวแต่สอนไปจนจบภาคเรียนแล้วสอบปลายภาคอย่างเดียว” (ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “การประเมินต้องครอบคลุมพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “เริ่มจากมาตรฐานการเรียนรู้ แล้วมาดูตัวบ่งชี้ ประเมินตามตัวบ่งชี้ ประเมินการอ่าน เขียนสื่อความ วิเคราะห์” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “ประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลาย เครื่องมือที่หลากหลาย” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

สรุปผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญกับครู จะทำให้ครูประเมินผลได้ถูกต้องตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อมีการสอนต้องมีการประเมินผลการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ต้องใช้ให้ถูกต้องตามแนวการประเมินการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งต้องวัดผลประเมินผลทั้ง 8 กลุ่มสาระหลัก ประเมินการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องยึดตามแนวทางหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามระเบียบการวัดและประเมินผลการศึกษา ใช้การประเมินตามสภาพจริง สอนไปประเมินไป

**ด้านสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์

ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหาร “ครูยังไม่ได้วัดผลระหว่างสอน ส่วนใหญ่วัดปลายภาคด้วยข้อสอบ” (ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหาร “ครูมีการเก็บคะแนนเป็นระยะ ๆ มีใบงานไปให้นักเรียนทำที่บ้าน” (ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหาร “ครูก็มีข้อสอบเมื่อถึงเวลาปลายปีเราก็สอบกัน คู่มือของครูเขาก็ Copy ของสำนักพิมพ์มาส่งกันนะ แม้ครูประจำชั้น ผมให้ส่งแค่คนละหนึ่งสาระการเรียนรู้” (ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “ส่วนใหญ่ใช้การสอบปลายภาคเลย ไปตรวจดูแผนการสอนไม่เห็นร่องรอยของการเก็บคะแนน” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “บางคนใช้การประเมินที่หลากหลาย มีใบงาน มีเกณฑ์การให้คะแนน มีข้อสอบ แผนการสอนจากสำนักพิมพ์หลาย ๆ ที่เขาทำดินะมีครบทุกอย่าง อยู่ที่ครูเลือกใช้มากกว่า” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “ครูสอนหลายวิชาไม่มีเวลามานั่งสร้างเครื่องมือเอง ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจว่าจะทำอย่างไร” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

สรุปผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การดำเนินการวัดและประเมินผลของครูใช้ตามแผนการสอนสำเร็จรูป ระหว่างสอนมีการเก็บคะแนนจากใบงาน แบบฝึกหัด และแฟ้มสะสมงาน ปลายปีปลายภาค ใช้ข้อสอบของทางโรงเรียนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน แก้ไขจุดบกพร่องของนักเรียน และมีการรายงานให้ผู้ปกครอง ให้ชุมชนได้ทราบ

**ด้านความต้องการจำเป็น** ในการพัฒนาด้าน วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์

ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหาร “อยากให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำหลักฐานต่าง ๆ อย่าง ปพ. การจบชั้น ม.3” (ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหาร “อยากให้มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้แผนการสอน ไปสู่วิธีการวัดและประเมินผล” (ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)



ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหาร “ดีมากเลยอยากให้ครู ได้พัฒนาความรู้ในการหาคุณภาพ เครื่องมือวัดผลประเมินผล อบรมการสร้างเครื่องมือประเมินตามสภาพจริง” (ผู้บริหาร โรงเรียน ขยายโอกาสขนาดเล็ก, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “อบรมให้ความรู้พื้นฐานตั้งแต่ความหมายไปเลย เน้น การสร้างเครื่องมือ อย่างข้อสอบ การวิเคราะห์ข้อสอบ” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “ให้ความรู้เรื่องวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ การแยก ตัวชี้วัด แล้วมาสู่การสร้างเครื่องมือ” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “อบรมการวัดและประเมินผลเกิดประโยชน์กับครูมาก เพราะคุณครูหลายท่านที่ไปเยี่ยมโรงเรียนมายังสร้างเครื่องมือไม่เป็นเลย” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

สรุปผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้วิธีการวัดและประเมิน รูปแบบการวัดและประเมินผล การทำเอกสารแสดง หลักฐานการเรียนรู้มีความต้องการอบรมให้ความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เกี่ยวกับ เครื่องมือที่หลากหลาย การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสร้างเครื่องมือวัดการคิด วิเคราะห์นักเรียนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการตั้งแต่พื้นฐาน เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การวัดทักษะความรู้ การประเมินตามสภาพจริง จนถึงการแสดงหลักฐาน ปพ. การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลการวัดและประเมินผลครบวงจร

## ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลการศึกษา

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้มีดังนี้

1. การออกแบบและพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ แนวคิดการเพิ่มสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน และหลักการเสริมพลังอำนาจที่เชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ ที่ยั่งยืนเพื่อให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self-empowerment working) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment evaluation) ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Modern adult learning theory) โดยใช่ การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directing) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory learning) การอบรมแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On the job training) และการวิจัยปฏิบัติการ (Action

research) ได้โครงสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังสรุปสาระสำคัญในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 โครงสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
1. แนวคิดและหลักการ ของรูปแบบ	นำแนวคิดการเสริมพลังการทำงาน การเสริมพลังรูปแบบอำนาจ ร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบนำตนเอง การอบรมแบบการเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง (On the job training) และการวิจัยปฏิบัติการ (Action research) มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ
1.1 แนวคิดรูปแบบ	การจัดกิจกรรมเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะมุ่งเน้นที่ การฝึกอบรมให้ครูมีการแสดงออกถึงความรู้เข้าใจในหลักการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ มีกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ ครูผู้สอนได้ค้นพบศักยภาพที่ตนมี และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุม โดยผู้อ่าน นอกจากนี้ยังมี การแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) และ การเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) ให้แก่เพื่อนครูผู้ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งรูปแบบการเสริมพลังอำนาจยังให้ความสำคัญกับคุณค่าและศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพและมีแรงจูงใจภายใน ที่จะพัฒนาตัวเอง ช่วยให้ครูผู้สอนมีพลังการทำงานภายในตนเอง อย่างยั่งยืน และมีการเสริมพลังอำนาจให้แก่นักเรียนในชั้นเรียน ของตน

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
1.2 หลักการพื้นฐาน ของรูปแบบ	<p>1. กระบวนการเสริมพลังอำนาจให้บุคคลสามารถเสริมพลังอำนาจการทำงานภายในตนเอง (Self-empowerment working) ได้แก่ ความกล้าเสี่ยงพูดหรือทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องและรู้ดีว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีการสะท้อนกลับและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง เต็มใจที่จะเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากตนเอง และมีความรู้สึกเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง</p> <p>2. การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการที่บุคคลคิดริเริ่มเองในการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ กำหนดจุดมุ่งหมายเลือกวิธีการเรียนจนถึงการประเมินความก้าวหน้า ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>3. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential learning) กับกระบวนการกลุ่ม (Group process) หัวใจสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวทางที่กล่าวมาคือ ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ ควรมีทัศนคติความเชื่อมั่นในศักยภาพของคน เคารพและเห็นคุณค่าของความเป็นคนอย่างจริงใจทำให้มีท่าทีการแสดงออกต่อผู้อื่นอย่างอ่อนน้อม พร้อมจะเปิดโอกาสกว้างรับฟังผู้อื่นและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเป็นกัลยาณมิตร</p> <p>4. การเสริมพลังอำนาจ เป็นการประเมินเพื่อช่วยทำให้เกิดความสำเร็จของงาน โดยเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม และเน้นการสร้างวัฒนธรรมการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานเพื่อความเจริญที่ยั่งยืน โดยยึดแนวคิด การประเมินแบบร่วมมือและการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Collaborative and participatory evaluation), การกำหนดตนเอง (Self determination) เป็นความสามารถในการพิจารณาตนเองในการทำงานต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน และ การประเมินตนเองและการสะท้อนกลับ (Self-evaluation and reflection)</p>

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
1.2 หลักการพื้นฐานของรูปแบบ (ต่อ)	<p>5. การอบรมแบบการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง เป็นรูปแบบของการเรียนรู้โดยตรงกับปรากฏการณ์ที่กำลังเป็นอยู่ในขณะนั้นและเป็นการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้มนทัศน์หรือทฤษฎีความเป็นเหตุเป็นผลและตรวจสอบได้ นักวิชาการหลายคนต่างให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดของบุคคลว่าไม่สามารถแบ่งแยกออกจากประสบการณ์ได้ บุคคลต้องมีการเชื่อมโยงการเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตของตนเองในปัจจุบัน เพื่อที่จะเรียนรู้ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต</p>
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	<p>6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการดำเนินการศึกษาโดยคนในกลุ่มที่ปฏิบัติงานตามปกติในสถานการณ์ทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะปรับปรุงวิธีและลักษณะการปฏิบัติงานให้ชอบด้วยหลักการเหตุผลและมีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในงานที่ตนกำลังปฏิบัติงาน ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ตามวงจร PAOR ซึ่งสอดคล้องกับการสอนของครูกล่าวคือ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดปัญหาที่ต้องการศึกษา (Plan) 2) การดำเนินการวิจัยตามแผนที่กำหนดไว้ (Do) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการวิจัย (Observe) และ 4) การสะท้อนผลหลังจากการดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นแล้วเพื่อให้เกิดการวิพากษ์ของเพื่อนร่วมงาน (Reflect)</p> <p>เพื่อปลูกฝังให้ครูผู้สอนได้เสริมพลังการทำงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง คือ การสร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังการทำงานของตนเอง ตลอดจนการรับรู้ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้ได้ถูกต้องตรงตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวังของรูปแบบ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ตระหนักในคุณค่าแห่งตนและคุณค่าของผู้อ่าน สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย</li> <li>2. ครูมีแรงจูงใจในการเสริมพลังการทำงานในตนเอง และใช้กระบวนการเสริมพลังในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้รวมถึงการนำผลการเสริมพลังไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน</li> <li>3. ครูมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นครูมืออาชีพ</li> <li>4. ครูมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สูงขึ้น</li> </ol>
4. เนื้อหากิจกรรมรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ	<p>สาระสำคัญในกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจที่เกิดขึ้นแก่ครูผู้เข้าอบรม ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การรู้คุณค่าแห่งตน</li> <li>2. การเสริมพลังในตนเอง</li> <li>3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</li> <li>4. การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้</li> </ol>
5. กระบวนการจัดกิจกรรมของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ	<p>ประกอบด้วย 3 ส่วนหลักคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ “การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวครูผู้สอน ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล บทบาทของผู้วิจัยบทบาทของครูผู้เข้าอบรม และตารางเวลาการอบรม</li> <li>1.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร</li> </ol> </li> </ol>

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
6. การประเมินผลของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ	<p>การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การทดสอบ</li> <li>2. การประเมินผลงาน</li> <li>3. การสอบถามความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรม</li> <li>4. การประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรม</li> <li>5. การประเมินจากผลบันทึกการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม</li> <li>6. การประเมินสมรรถนะการวัดและประเมินผลก่อน-หลังการอบรม</li> <li>7. การประเมินจากแบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองก่อน-หลังการอบรม</li> </ol>

1. การตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้วิจัยได้นำโครงร่างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ได้พิจารณาประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผลการตรวจสอบดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 8 ความสอดคล้องของเอกสารประกอบกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ  
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
1. ความสอดคล้องระหว่าง ความเป็นมาของรูปแบบกับแนวคิด ทฤษฎีพื้นฐาน	5	0	0	1.00
2. ความสอดคล้องระหว่างแนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานกับองค์ประกอบของ รูปแบบ	5	0	0	1.00
3. ความสอดคล้องระหว่าง องค์ประกอบรูปแบบกับหลักการของ รูปแบบ	5	0	0	1.00
4. ความสอดคล้องระหว่างหลักการ ของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ของ รูปแบบ	4	1	0	0.80
5. ความสอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ของรูปแบบกับ กระบวนการจัด กิจกรรมฝึกอบรม ระยะเวลาเนื้อหา สื่อ และ การประเมินผล				
กิจกรรม 1.1 การรู้จักและเข้าใจตนเอง	3	2	0	0.60
กิจกรรม 1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง	3	2	0	0.60
กิจกรรม 1.3 เกียรติบัตรความสำเร็จ	3	2	0	0.60
กิจกรรม 2.1 การกำหนดเป้าหมาย	3	2	0	0.60
กิจกรรม 2.2 ตรวจสอบต้นทุน	3	2	0	0.60
กิจกรรม 2.3 พวกเราทำได้ดีเพียงใด	3	2	0	0.60
กิจกรรม 2.4 แผนการในอนาคต	3	2	0	0.60

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
กิจกรรม 3.1 การวางแผนการประเมิน	3	2	0	.60
กิจกรรม 3.2 ออกแบบการประเมิน	2	3	0	0.40
กิจกรรม 3.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ	3	2	0	0.60
กิจกรรม 4.1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัด	3	2	0	0.60
กิจกรรม 4.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	4	1	0	0.80

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเอกสารประกอบกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

ตารางที่ 9 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

มาตรฐาน	Q <sub>1</sub>	Mdn	Q <sub>2</sub>	IOC	ความเหมาะสม	ความสอดคล้อง
1. หลักการและแนวคิด ของรูปแบบ	4.08	4.04	4.72	0.64	มาก	สอดคล้อง
2. วัตถุประสงค์ของ รูปแบบ	4.18	4.42	4.66	0.48	มาก	สอดคล้อง
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวังของ รูปแบบ	4.25	4.45	4.65	0.40	มาก	สอดคล้อง
4. การประเมิน ประสิทธิผลของรูปแบบ	4.25	4.45	4.65	0.40	มาก	สอดคล้อง



ตารางที่ 9 (ต่อ)

มาตรฐาน	Q <sub>1</sub>	Mdn	Q <sub>2</sub>	IOC	ความเหมาะสม	สอดคล้อง
5. ลักษณะสำคัญของ รูปแบบสะท้อนให้เห็น หลักการของรูปแบบ ชัดเจน	4.18	4.42	4.66	0.48	มาก	สอดคล้อง
6. หลักการของรูปแบบ แสดงจุดเน้นของการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.24	4.48	4.72	0.48	มาก	สอดคล้อง
7. เนื้อหาสาระของ รูปแบบครอบคลุม การเพิ่มสมรรถนะด้าน การวัดและประเมินผล	3.80	4.27	4.63	0.83	มาก	สอดคล้อง
8. เอกสารประกอบ กิจกรรมการฝึกอบรม	3.70	4.20	4.60	0.90	มาก	สอดคล้อง
9. กิจกรรมการฝึกอบรม ครอบคลุมการเพิ่ม สมรรถนะด้านการวัด และประเมินผล	4.08	4.04	4.72	0.64	มาก	สอดคล้อง
10. กิจกรรม การฝึกอบรมสะท้อนให้ เห็นหลักการ และ ลักษณะสำคัญของ รูปแบบ	3.80	4.27	4.63	0.83	มาก	สอดคล้อง
11. แบบประเมินตนเอง ของครูเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผล	4.12	4.42	4.66	0.48	มาก	สอดคล้อง
12. แบบวัดการเสริม พลังการทำงานในตนเอง ของครูผู้เข้าอบรม	3.80	4.27	4.63	0.83	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ของรูปแบบ พบว่า ในด้านความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ของรูปแบบผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกประเด็น แต่ในด้านความชัดเจนของรูปแบบโดยส่วนใหญ่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะประเด็นลักษณะสำคัญของรูปแบบ สะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ และกิจกรรมการฝึกอบรมครอบคลุมการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

## 2. การศึกษานำร่องเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบ

การศึกษานำร่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และประเมินความเข้าใจรวมทั้งความคิดเห็นต่อกิจกรรมการอบรมเสริมพลังอำนาจ โดยผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เนื่องจากเป็นครูโรงเรียนขยายโอกาสเหมือนกัน มีประสบการณ์การสอนในระยะเวลาใกล้เคียงกัน อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 เช่นเดียวกันและมีจำนวนครูใกล้เคียงกัน กับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 21 คน ทำการทดลองนำร่องเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ โดยเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ 2 หน่วย มาทดลองฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1.1 การรู้จักและเข้าใจตนเองกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3.1 กระบวนการประเมินการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3.2 การสกัดคำสำคัญในตัวชี้วัด หลังทดลองเสร็จได้ให้ครูผู้เข้าอบรมประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรม โดยจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ครูผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรม ดังแสดงในตารางที่ 10

## ตารางที่ 10 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมจากการศึกษานำร่อง

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
1. ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรม	<p>1.1 มีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ ครูต้องวัดผลประเมินผลผู้เรียนเป็นประจำ สรุปคือเมื่อการเรียนการสอนต้องมีการวัดและประเมินผล</p> <p>1.2 มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากได้นำหลักการ แนวทาง และวิธีการที่ได้รับรู้มาไปใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน</p> <p>1.3 มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา เมื่อครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนมีแนวทางการปฏิบัติการประเมินผลที่ตรงกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น</p>
2. กระบวนการฝึกอบรม	<p>2.1 การนำเข้าสู่กระบวนการอบรม เตรียมความพร้อมของผู้เข้าอบรม วิทยากรอธิบายหลักการ วัตถุประสงค์ และซักถามความรู้เดิมของผู้เข้าอบรม เป็นเหมือนการนำเข้าสู่บทเรียน เป็นการอุ่นเครื่องที่ดีมาก</p> <p>2.2 เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมในกิจกรรมที่ได้้นำร่องมีประโยชน์ แต่เรื่องวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด ต้องใช้เวลามากกว่านี้ และหาตัวอย่างมาให้ผู้เข้าอบรมใช้ได้เลย จึงจะทำให้ครูผู้เข้าอบรมเข้าใจ และอยากให้อบรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.3 กิจกรรมที่ให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันวิเคราะห์ทางเลือก คิดเป้าหมายกันเอง และทำงานเริ่มจากตัวเอง เป็นคู่ และเป็นกลุ่ม มีการสะท้อนกลับให้ข้อมูลสารสนเทศย้อนกลับกัน และวิทยากรช่วยเสริม ปรับแต่งให้เข้าที่มีประโยชน์และได้ความรู้ความเข้าใจชัดเจน</p> <p>2.4 เอกสารประกอบการฝึกอบรม (คู่มือ ใบบงาน ใบความรู้) เหมาะสม สามารถเข้าใจกิจกรรมได้ชัดเจน</p>

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. กระบวนการฝึกอบรม (ต่อ)	<p>2.5 สื่อประกอบการฝึกอบรม ควรมีสื่อประกอบการฝึกอบรมที่หลากหลาย มีสีสันสวยงาม ที่เคลื่อนไหวได้ นำมัลติมีเดียมาใช้ จะกระตุ้นความสนใจได้มาก</p> <p>2.6 วิธีการประเมินผล มีความหลากหลายและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน ได้ประเมินตนเอง ให้เพื่อนประเมิน ให้ผู้บริหารประเมิน และประเมินเป็นกลุ่ม และได้เขียนบันทึกการเรียนรู้</p>

จากตารางที่ 10 ผลจากการศึกษานำร่อง พบว่า ครูผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการอบรม เนื่องจากเห็นว่า มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนากิจกรรมการประเมินผลในชั้นเรียนของตนในสาระการเรียนรู้ที่ตนสอน โดยเฉพาะวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย ไม่ใช่ข้อสอบ ครูผู้เข้าอบรมได้ประเมินตนเอง ประเมิน โดยเพื่อน และมีการสะท้อนกลับทันที แต่ให้ปรับปรุงเรื่องสื่อประกอบการฝึก อบรมที่มีน้อยและไม่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยนำผลจากการศึกษานำร่องนี้ไปปรับปรุงในส่วนของกิจกรรมแต่ละหน่วยเรียนรู้ก่อนนำไปทดลองใช้จริง

### ตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

1. การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนก่อนและหลังการอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของครูมาหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน โดยใช้สถิติ t-test ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม

สมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลการศึกษา	N	M	SD	$\sum D$	$\sum D^2$	t	p
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจ</b>							
ก่อนฝึกอบรม	9	10.40	2.81	66	522	6.44	.00**
หลังฝึกอบรม	9	15.93	3.43				
<b>ด้านทักษะ</b>							
ก่อนฝึกอบรม	9	43.17	8.12	71	1,099	6.44	.00**
หลังฝึกอบรม	9	58.93	10.50				
<b>ด้านความพึงพอใจ</b>							
ก่อนฝึกอบรม	9	44.50	5.39	65	850	6.47	.00**
หลังฝึกอบรม	9	52.40	6.07				

\*\*p < .01

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของครูมาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ t-test ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	N	M	SD	$\sum D$	$\sum D^2$	t	p
ก่อนฝึกอบรม	9	67.53	9.36	85	2,198	10.63	.00**
หลังฝึกอบรม	9	87.90	8.11				

\*\*p < .01

จากตารางที่ 12 พบว่า การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ภายหลังการทดลอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่ม สมรรถนะด้านการปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

3.1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และนำผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแปลความหมายของระดับคะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 13 และตารางที่ 14

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้

ที่	ข้อความ	M	SD	ระดับ
<b>ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ</b>				
1	การอบรมนี้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	4.10	0.76	มาก
2	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านเข้าใจวิธีการประเมินผลการเรียนรู้	3.90	0.48	มาก
3	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านเห็น ความสำคัญจำเป็นที่ต้องประเมินผล	4.00	0.59	มาก
4	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผล	3.80	0.71	มาก
5	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดความมั่นใจในการประเมินผลการเรียนรู้	4.20	0.61	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	M	SD	ระดับ
6	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.23	0.43	มาก
	รวม	4.04	0.41	มาก
<b>ความเป็นไปได้ของรูปแบบ</b>				
7	การอบรมนี้สามารถนำไปใช้ได้จริงในชั้นเรียนของท่าน	3.97	0.61	มาก
8	การอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการ/วิธีการอย่างชัดเจน	4.13	0.35	มาก
9	การอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ	4.37	0.67	มาก
10	การอบรมครั้งนี้มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ	4.10	0.55	มาก
11	ผลที่ได้จากการอบรมครั้งนี้มีความคุ้มค่า	4.13	0.68	มาก
	รวม	4.14	0.40	มาก
<b>ความถูกต้องของรูปแบบ</b>				
12	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ได้ผลการประเมินการเรียนรู้ที่ถูกต้อง	4.03	0.41	มาก
13	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินผลการเรียนรู้ได้ถูกต้องตรงกับสภาพผู้เรียน	4.17	0.59	มาก
14	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินการเรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ	4.20	0.41	มาก
15	รูปแบบการอบรมนี้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.03	0.67	มาก
	รวม	4.02	0.53	มาก
<b>ความเหมาะสมของรูปแบบ</b>				
16	รูปแบบการอบรมครั้งนี้ทำให้ไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงาน	3.97	0.76	มาก
17	รูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน	4.07	0.69	มาก
18	กระบวนการอบรมนี้ทำให้เกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าความรู้	3.93	0.52	มาก
	รวม	4.00	0.47	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าทีมต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ครูเห็น ด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สด ( $M = 4.23, SD = 0.43$ ) ด้านความเป็นไปได้

ของรูปแบบ ในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.37$ ,  $SD = 0.67$ ) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมากในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินการเรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.20$ ,  $SD = 0.41$ ) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  $M = 4.07$ ,  $SD = 0.69$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรม  
ที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้สนับสนุน

ที่	ข้อความ	M	SD	ระดับ
<b>การอำนวยความสะดวก</b>				
1.	ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางการประเมินการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.93	0.52	มาก
2.	ท่านได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาอุปสรรคและได้รับข้อเสนอแนะในการประเมินผลการเรียนรู้	4.03	0.76	มาก
	รวม	3.98	0.58	มาก
<b>การสนับสนุน</b>				
3.	ท่านได้รับการเสริมแรงในการดำเนินการจากผู้บริหาร	4.20	0.61	มาก
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้	4.00	0.45	มาก
	รวม	4.10	0.44	มาก
<b>การสร้างความกระจำจัด</b>				
5.	ท่านได้รับความชัดเจนเกี่ยวกับการประเมินที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.00	0.37	มาก
6.	ท่านได้เรียนรู้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.07	0.64	มาก
	รวม	4.03	0.43	มาก



ตารางที่ 14 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	M	SD	ระดับ
<b>การมีเสรีภาพทางการคิด</b>				
7.	ท่านมีความมั่นใจในการประเมินผลการเรียนรู้	4.10	0.66	มาก
8.	ท่านสามารถออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตาม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	4.03	0.76	มาก
	รวม	4.07	0.65	มาก
<b>การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง</b>				
9.	ท่านกล้าเสี่ยงทำและทำในสิ่งที่ท่านคิดว่าต้องทำใน โรงเรียนนี้	3.40	0.67	มาก
10.	ท่านกล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของท่านกับ ผู้บริหารโรงเรียน	3.97	0.76	มาก
11.	ท่านเสี่ยงทำแม้ว่าท่านจะไม่แน่ใจว่าผู้อื่นจะสนับสนุน การกระทำ	3.30	0.88	มาก
	รวม	3.56	0.43	มาก
<b>การเต็มใจรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น</b>				
12.	การวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานช่วยให้คุณพัฒนา ตนเอง	3.83	0.79	มาก
13.	ท่านพร้อมที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริง แม้ว่าจะมีผลที่ ไม่น่าพึงพอใจติดตามมา	3.73	1.08	มาก
14.	ท่านไม่รังเกียจที่จะร่วมการอภิปรายในเรื่องตึงเครียดกับ ผู้ร่วมงาน	3.80	0.89	มาก
	รวม	3.79	0.56	มาก
<b>การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง</b>				
15.	ท่านบอกให้ครูคนอื่น ๆ ทราบว่าเขาอยู่ในฐานะใดและ ท่านอยู่ในฐานะใด	3.83	0.87	มาก
16.	ที่รวมแห่งอำนาจที่สำคัญที่สุดมาจากตัวท่านเอง	3.53	0.90	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	M	SD	ระดับ
17.	ท่านเชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง แม้ว่ามันจะแตกต่างจากที่ผู้อื่นคิดและรู้สึก	3.63	0.93	มาก
	รวม	3.67	0.57	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน ( $M = 4.10, SD = 0.44$ ) การมีเสรีภาพทางการคิด ( $M = 4.07, SD = 0.65$ ) และการสร้างความกระจำซัด ( $M = 4.03, SD = 0.43$ ) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง ( $M = 3.56, SD = 0.43$ ) และการเป็นอิสระตัวของตัวเอง ( $M = 3.67, SD = 0.57$ )

3.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสอบถามพูดคุยกับครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ มีผลการศึกษา ดังนี้

โดยภาพรวมแล้วครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้รับการอบรมการเสริมพลังอำนาจได้ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกสนับสนุนเสริมแรงเสริมพลังอำนาจให้ครูมีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบเนื่องจากเห็นว่ามิใช่ประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจะนำตัวอย่างวิธีการอบรมกิจกรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผลของตนเองใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ การอบรมการเสริมพลังอำนาจ ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนวิธีการสร้างเครื่องมือที่หลากหลาย

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครู “จากการได้เข้าอบรมทำให้ได้ความรู้ แนวทางการนำมาใช้กับนักเรียนในเรื่องของการวัดผล ประเมินผล ให้ครอบคลุมครบถ้วนหลากหลาย ลึกซึ้งถึงจิตใจ และอยากให้ท่าน นำแบบฝึกสำหรับนักเรียนเพื่อครูจะได้นำมาให้นักเรียนได้ปฏิบัติความรู้สึกของตนเอง” (ครูโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ “สน.มาจัดกิจกรรมที่โรงเรียน ผมอยากให้มาแบบนี้บ่อย ๆ อยากเห็นการอบรมแบบนี้ให้ครูได้ปฏิบัติ ผมว่าได้ประโยชน์มากกว่าให้ครูไปนั่งฟังในห้องประชุม และอยากขยายผลไปให้คุณครูท่านอื่น ๆ ในเขตคุณภาพนี้ด้วย ผมว่าปีการศึกษา

หน้าโรงเรียนผมต้องได้แนวการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ผมเองก็มีแนวทางได้นิตเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู” (ผู้อำนวยการ โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ “เป็นกิจกรรมที่ดีมาก ครูจะได้เข้าใจ การประเมินผล เพราะในปัจจุบันนี้ครูไม่ค่อยได้สร้างเครื่องมืออะไรเลย ผมอยากให้ สน.มากระตุ้น ครูโรงเรียนผม การเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จะทำให้เห็นสภาพความเป็นจริงของ ครูของเด็กนักเรียนได้ สน.มาอบรมทำให้ผมได้รับความรู้เรื่องการสร้างเครื่องมือและการออกแบบ เครื่องมือในการประเมินผลด้วย อบรมเสร็จแล้ว ผมก็จะต่อยอดงานนี้ต่อเลย เทอมหน้าผมเชิญ สน. มาคุยด้วยนะครับ” (ผู้อำนวยการ โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ “จากที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดว่า เป็นสิ่งที่ดี น่าจะมีการนำเสนอต่อเขตพื้นที่เพื่อจะได้เอาไปอบรมกับครูทุกคน ทุกเขตให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จะได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน และมีการดำเนินการติดตาม อย่างต่อเนื่อง” (ศึกษานิเทศก์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

3.2.2 ด้านประโยชน์ และการประยุกต์ใช้ ขยายผลการอบรม การอบรมประเมิน เสริมพลังอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และควรมีการต่อ ยอดขยายผลการอบรมให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ โดยจัดการอบรมให้ครบทุกโรงเรียนเพื่อให้ครูผู้สอนมี แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ที่ถูกต้องตรงตามระเบียบการวัดและประเมินผลของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครู “เป็นการอบรมที่มีประโยชน์ต่อการจัดการกิจกรรม การเรียนการสอนมาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และอยากให้มาอบรมเกี่ยวกับการประเมิน ตามสภาพจริง” (ครู โรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครู “มีความรู้ลึกซึ้งมากที่ได้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ เพราะ จะได้นำความรู้ไปใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการอบรมที่มีประโยชน์ต่อผู้สอน โดยตรง อยากให้ปรับปรุงช่วงเวลาในการอบรมที่ไม่ใช่ตอนเย็น เพราะเครียดกับงานมาทั้งวันแล้ว” (ครู โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง คนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครู “ผมคิดใจมากเมื่อรู้ว่ามีการเข้ามาให้ความรู้การวัดผล การอบรมครั้งนี้ได้รับความรู้เพิ่มเติม สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง ผมประทับใจ ความเป็นกันเองของวิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรม ทำให้พวกเรามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และอยากให้ปรับปรุงเรื่องสื่อการอบรมและระยะเวลาการอบรม ไม่อยากให้เวลาหลังเลิกเรียน” (ครู โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560)

3.2.3 การปรับปรุงรูปแบบจากผลของการนำไปทดลองใช้หลังการประเมิน ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการประเมิน เสริมพลังอำนาจให้มีความสมบูรณ์ ดังนี้

3.2.3.1 ปรับปรุงในส่วนของหลักการพื้นฐาน บทบาทของวิทยากรผู้สนับสนุน และบทบาทของครูผู้ได้รับการเสริมพลังในกลุ่มมีการจัดกิจกรรมการอบรมให้มีความชัดเจนเป็น รูปธรรมมากที่สุด เพื่อให้วิทยากรผู้สนับสนุนและครูผู้ได้รับการเสริมพลังสามารถนำไปปฏิบัติได้ จริงในโอกาสต่อไป

3.2.3.2 ปรับปรุงแผนการอบรมในแต่ละกิจกรรมให้มีรายละเอียดและขั้นตอน ที่ชัดเจน และปรับกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ให้เคร่งเครียดหรือเต็มไปด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์ มากเกินไป แต่จัดกิจกรรมให้สนุกเป็นกันเอง ให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกมั่นใจและเชื่อในพลังการทำงาน ของตนเอง และเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.2.3.3 ปรับระยะเวลาในแต่ละกิจกรรมไม่ให้มากเกินไป และปรับจำนวน กิจกรรมให้เหมาะสมที่ส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้เทคนิคเชิงคุณภาพผสมผสานเทคนิคเชิงปริมาณ (Mixed methods approach) การเสริมพลังอำนาจครุตามทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองของบล็อก (Block, 1987) แนวคิดการเสริมพลังอำนาจของเฟ็ดเชอแมน (Fetterman, 2001, 2005) และการมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ และผู้สนับสนุนการเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการเสริมพลังอำนาจบนรากฐานความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส เป็นการวิเคราะห์แนวคิดหลักของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง การวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประชากรที่ใช้ศึกษาในขั้นตอนนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาที่ใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการสำรวจความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน สภาพการวัดและประเมินผลในสถานศึกษาประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์

ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนนี้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเริ่มต้นการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาใน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ แนวคิดการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน และหลักการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ที่เชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในชั้นเรียน ผลของการศึกษานำมาสังเคราะห์กรอบแนวคิด และพัฒนาโครงสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ตรวจสอบความเหมาะสมโดยขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้น จึงนำรูปแบบไปศึกษานำร่องกับครูผู้สอนที่ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ ได้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่มีคุณภาพสำหรับนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมิน ผลการศึกษา เป็นการนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไปทดลองใช้กับกลุ่มครูผู้ร่วมวิจัย (ได้รับการเสริมพลังอำนาจ) คือครูผู้สอน ได้แก่ โรงเรียนบ้านเขาคันทรัง โรงเรียนบ้านเขาทุ่งคา และโรงเรียนวัดสุขาวาส จำนวน 9 คน และกลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ศึกษานิเทศก์ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำนวน 6 คน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนกึ่งทดลอง (Quasi-experimental designs) แล้วศึกษาผลการดำเนินงานของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการวัดและประเมินผลการศึกษา คะแนนการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจของครูผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ และกลุ่มผู้สนับสนุน ผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์นำไปปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังอำนาจให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปตามขั้นตอนของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ พบว่าการเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยเพิ่ม

สมรรถนะให้ครุมีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ โดยครูได้เกิดความรู้สึกมั่นใจและมีแนวคิดเชิงบวกกับการประเมินผลในชั้นเรียนของตนยิ่งขึ้น

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนมีมีโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 51.71 เมื่อดูรายละเอียดพบว่าครูผู้สอนมีมีโนทัศน์เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต่ำสุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.98 ในส่วนของการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนอยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ( $M = 2.57, SD = 0.43$ ) มีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด ในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ( $M = 3.21, SD = 0.64$ ) และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ( $M = 3.21, SD = 0.66$ ) ไม่เคยสร้างเครื่องมือและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน ( $M = 1.26, SD = 0.68$ ) และไม่เคยดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ( $M = 1.26, SD = 0.72$ )

เมื่อพิจารณาปริมาณความต้องการจำเป็นจากดัชนีบ่งบอกอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียงอันดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด ( $PNI = 0.343$ ), 2) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา ( $PNI = 0.339$ ), 3) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $PNI = 0.335$ ), 4) การใช้เครื่องมือที่หลากหลายประเมินผู้เรียน ( $PNI = 0.334$ ), 5) การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด ( $PNI = 0.325$ ), 6) การนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ( $PNI = 0.320$ ), 7) การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ( $PNI = 0.315$ ), 8) การใช้วิธีการที่หลากหลายประเมินผู้เรียน ( $PNI = 0.311$ ), 9) การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย ( $PNI = 0.308$ ), 10) การกำหนดวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด ( $PNI = 0.302$ ), และ 11) การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด ( $PNI = 0.288$ )

จากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ครุมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้พอสมควร แต่ขาดการดำเนินการตามนั้นแนวทางที่ได้รับรู้มา และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านการเพิ่มสมรรถนะตัวเองให้มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสร้างเครื่องมือต่าง ๆ ได้สำหรับใช้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้ผลดังต่อไปนี้

2.1 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ ซึ่งสังเคราะห์มาจากข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดและหลักการพื้นฐาน วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เนื้อหากิจกรรมฝึกอบรม กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม และการประเมินผลของรูปแบบ

2.2 กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

2.2.1 การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ “การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวครูผู้สอนก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ

2.2.1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล บทบาทของผู้วิจัย บทบาทของครูผู้เข้าอบรม และตารางเวลาการอบรม

2.2.1.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับ ผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

2.2.2 การดำเนินการฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.2.2.1 ขั้นเตรียมการ หรือ “การเสริมพลังความพร้อม” มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2.2.2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟังการพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.2.2.3 ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การประเมินเสริมพลังอำนาจ” เป็นขั้นที่ทำให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.2.2.4 ขั้นเสริมพลังทีม หรือ “การนำไปใช้เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุน” ได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พุดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของตนออกมาสู่เพื่อนร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2.2.5 ขั้นเสริมพลังความคิดรวบยอด หรือ “การสรุปสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง



(Reflective practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้ เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

2.2.3 การติดตามการดำเนินการของการเสริมพลังอำนาจ เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกจากครูหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จากการนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ที่ได้ตรวจสอบคุณภาพและมีการศึกษานำร่องแล้วไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้ผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงาน ในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.23, SD = 0.43) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.37, SD = 0.67) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินการเรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.20, SD = 0.41) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติ งานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.07, SD = 0.69)

3.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อ การเสริมพลังอำนาจบทบาท ของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน (M = 4.10, SD = 0.44) การมีเสรีภาพ ทางความคิด (M = 4.07, SD = 0.65) และการสร้างความกระฉับกระชวย (M = 4.03, SD = 0.43) ประเด็นที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง ( $M = 3.56, SD = 0.43$ ) และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ( $M = 3.67, SD = 0.57$ )

3.5 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสอบถามพูดคุยกับ ครูผู้สอน ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ พบว่าครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มผู้ได้รับการอบรมการเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มผู้สนับสนุนเสริมแรงเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ครูมีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ เนื่องจากเห็นว่ามิใช่ประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจะนำตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผล ของตนเอง

### อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ

1. แนวคิดของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่ครู
2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่ครู
3. ผลการดำเนินงานของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

โดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรมที่บูรณาการหลักการเสริมพลังงานอำนาจการทำงานในตนเอง และขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดของการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่ครู

1.1 จากผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่ครูผู้สอน พบว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยเพิ่มสมรรถนะให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการประเมินผลแบบเสริมพลังเป็นวิธีการประเมินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสหรือความเป็นไปได้ที่โครงการจะบรรลุเป้าหมาย โดยเพิ่มความสามารถให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการในการวางแผนดำเนินงาน และทำการประเมิน โครงการด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันเดอร์แมน และคณะ (Wandersman et al., 2005) ที่กล่าวว่า การประเมินแนวนี้ไม่มีสิ่งใดแอบแฝง หรือไม่มีความกำกวมในเรื่อง “คุณค่า” แต่อย่างใด เพราะจริง ๆ แล้วคุณค่าของการประเมินผลแนวนี้ หรือสิ่งที่การประเมินแนวนี้ให้คุณค่าอย่างชัดเจน หรือได้รับออกแบบไว้อย่างชัดเจนก็คือ ความต้องการที่จะช่วยประชาชนหรือบุคคลให้สามารถช่วยตนเองได้ และนำไปสู่การปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประเมินผลแบบเสริมพลัง หรืออาจเรียกว่า การประเมินผล

เพื่อเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพในการทำงานก็ได้ (อรทัย อาจอำ, 2550, หน้า 1-20)

แม้ว่า การเสริมพลังอำนาจ จะเป็นวิถีแห่งการเพิ่มสมรรถนะหรือศักยภาพการทำงานให้กับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากยังไม่มีกรนำแนวคิดนี้มาใช้ในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน ซึ่งภาระงานสอนของครูนั้นอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขภายใต้นโยบายของหน่วยงานของรัฐเป็นส่วนใหญ่ แม้หน่วยงานต้นสังกัด คือ กระทรวงศึกษาการนั้นจะมีการพัฒนาครูด้วยการจัดประชุมปฏิบัติการและจัดอบรมให้กับครูในแต่ละปี และใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพผู้สอนและคุณภาพผู้เรียนยังต่ำและไม่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 9-11) ที่พบปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ครูมีการวัดผลประเมินผลไม่เหมาะสม การขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน การขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการขาดระบบและกลไกการบริหารจัดการที่ดี

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อให้มีการนำแนวคิด การเสริมพลังอำนาจมาใช้ในการเพิ่มสมรรถนะให้ครูสามารถทำการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้ครูผู้สอนและเพิ่มกลไกการทำงานพัฒนาครูให้มีคุณภาพได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

1.2 ผลการศึกษาสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ มีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

1.2.1 ครูผู้สอนมีมโนทัศน์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตามแนวปฏิบัติของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ร้อยละ 34.98 และจากการศึกษา 2551 ข้อมูลเชิงลึกด้วยการสอบถามพูดคุยกับครูวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ พบว่าครูผู้สอนยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการวัดผล โดยส่วนใหญ่ครูจะใช้การสอบปลายภาคเป็นการตัดสินผู้เรียนว่าได้เลื่อนชั้น หรือตกชั้น ไม่ได้มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน เมื่อนักเรียนสอบตกหรือสอบไม่ผ่าน ก็จะมีการแก้ไขโดยให้นักเรียนทำงานมาส่งแล้วเปลี่ยนเกรดให้เพื่อให้นักเรียนได้เลื่อนชั้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 47) ที่พบว่า ครูไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ ทั้งนี้เนื่องจากภาระงานสอนของครูค่อนข้างมาก และมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน ทั้งงานโครงการพิเศษที่เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร ภาระงานจากชุมชน ภาระงานจากหน่วยงานอื่น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พูดคุยกับครูในเรื่อง

การจัดทำแผนการเรียนรู้ พบว่า ครูไม่ได้จัดทำแผนการเรียนรู้ มักใช้แผนสำเร็จรูปที่มีขายตามท้องตลาดทั่วไปทำแผนการเรียนรู้เพราะถูกบังคับจากผู้บริหาร ทำเพื่อมีส่งเท่านั้นเอง จึงไม่พบร่องรอยการบันทึกผลการสอน หรือร่องรอยการประเมินผลผู้เรียนในระหว่างที่สอน จึงละเอียดที่จะนำผลการประเมินไปวิเคราะห์และวางแผนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.2.2 ผลการศึกษาทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนไม่เคยสร้างเครื่องมือ และประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน ครูผู้สอนไม่เคยดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งข้อมูลนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงลึกที่ผู้วิจัยได้สอบถามสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบดูแลโรงเรียน พบว่า ทางหน่วยงานต้นสังกัด คือเขตพื้นที่ ได้จัดอบรมให้ความรู้ครูในเรื่องแนวทางการวัดและประเมินผล และทางผู้บริหาร โรงเรียนเองก็ส่งครูเข้ารับการอบรม แต่ครูผู้สอนขาดการดำเนินการตามแนวทางที่ได้รับรู้มา ทั้งนี้เนื่องจากได้รับการอบรมแค่ครั้งเดียว ขาดความต่อเนื่อง และขาดการนิเทศติดตามผลการอบรม จึงทำให้ครูไม่สามารถสร้างเครื่องมือสำหรับวัด และประเมินผลผู้เรียนได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้ล้วนสอดคล้องกับผลการวิจัยในข้างต้นทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่องกัน เนื่องจากครูมีมโนทัศน์ด้านเรื่องความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือ ที่เรียกว่า “สอนไปประเมินไป” เพื่อจะได้รู้ว่าสอนไปแล้วผู้เรียนรู้อะไรหรือไม่ มีข้อปรับปรุงแก้ไขต้องไหน แล้วทำการแก้ไขพัฒนาผู้เรียนทันที ซึ่งสอดคล้องกับบทความเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของ งามอาจ นัยวัฒน์ (2553, หน้า 1-12) ที่พบว่า การวัดและประเมินการเรียนรู้มีการกระทำในลักษณะแยกส่วนกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการวิจัย และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จะเห็นได้จากการวัดและประเมินมักกระทำอย่างเป็นทางการ ภายหลังการสอน จึงเป็นผลให้ต้องใช้เวลาในการวัดประเมินมาก แทนที่จะใช้ในการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และไม่สอดคล้องกลมกลืนกับบริบทที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

1.2.3 ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด 2) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา 3) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) การใช้เครื่องมือที่หลากหลายประเมินผู้เรียน 5) การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด 6) การนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ 7) การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8) การใช้วิธีการที่หลากหลายประเมินผู้เรียน 9) การกำหนดสิ่งที่ประเมิน

ได้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย 10) การกำหนดวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด และ 11) การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

โดยคำดัชนีบ่งบอกอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของแต่ละอันดับไม่ได้แตกต่างกันมากนัก เป็นที่น่าสังเกตว่าใน 5 อันดับแรกของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้น มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกันจากผลการวิจัยเบื้องต้น คือ ประเด็นในเรื่องการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินการเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผู้เรียน

2. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่ครู มีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่สร้างขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบแผนโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดและหลักการพื้นฐาน เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เนื้อหาสาระกิจกรรม กระบวนการ และการประเมินผล โดยใช้การฝึกอบรม (Training) แบบเสริมพลังการทำงานในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน เนื่องจากแง่มุมหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจก็คือ นักประเมินผลสอนหรือชี้แนะให้ผู้ดำเนิน โครงการ แผนงาน หรือประชาชนสามารถทำการประเมินผล หรือดำเนินการประเมินผลได้ด้วยตนเอง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยการฝึกอบรมจะถูกนำมาใช้เพื่อวางแผนกำหนดขอบเขตแผนงาน ורתัย อาจอ่า (2550) ซึ่งสอดคล้องกับเทคนิควิธีการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546) ที่พบว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ เพราะสามารถทำเป็น โครงการที่ชัดเจน มีกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน สามารถดำเนินการได้กับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมากในครั้งเดียวกัน

การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองทั้งที่เป็นกระบวนการและผลลัพธ์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของการฝึกอบรม ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ หรือเจตคติของผู้เข้าอบรม ก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

2.2 การบูรณาการเทคนิคการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูในครั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ครูได้เสริมพลัง อำนาจการทำงานให้กับตนเอง ตลอดจนมีศักยภาพในการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในชั้นเรียนของตนเองได้อย่างภาคภูมิใจโดยไม่รู้สึคว่าถูกบังคับให้ทำ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความต้องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีไม่แข็ง (Theory X) และทฤษฎีไม่แข็ง (Theory Y) ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor, 1960) ที่กล่าวว่า Theory X เป็นแบบเผด็จการ เป็นคนประเภทเกียจคร้าน ควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบ กฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก ส่วน Theory Y หรือการมีส่วนร่วมเป็นคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อให้ครูผู้สอนได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงบวก โดยไม่รู้สึกรู้สีกว่าถูกบังคับให้อบรมเหมือนที่เคยปฏิบัติกันมา ซึ่งกระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

2.2.1 การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ “การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวครูผู้สอน ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ

2.2.1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล บทบาทของผู้วิจัย บทบาทของครูผู้เข้าอบรม และตารางเวลาการอบรม

2.2.1.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

2.2.2 การดำเนินการฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.2.2.1 ขั้นเตรียมการ หรือ “การเสริมพลังความพร้อม” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างเป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากร เป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2.2.2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟัง การพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.2.2.3 ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การเสริมพลังการทำงาน” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงานการระบุงิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.2.2.4 ขั้นจุดประกาย หรือ “การเสริมพลังความคิด” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พูกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของตน ออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

### 2.2.2.5 ขันขยายความคิด หรือ “การเสริมพลังการสะท้อนคิด”

เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Reflective practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพุดคุยนำทางให้ ผู้เข้าอบรมได้พุดแสดงความรู้สึกหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การ ประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

2.2.3 การติดตามการดำเนินการของการเสริมพลังอำนาจ เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกจากครูหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ดังนั้นรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอนนั้น จึงเป็นการส่งเสริมให้ครูความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ทักษะในการวัดและประเมินผล และเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผล และมุ่งหวังให้ครูเกิดคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง 4 ประการ ได้แก่การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง การเป็นผู้คิดทบทวน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผย จริงใจ ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบครอง ตลอดจนสามารถการประเมินตนเองและการสะท้อนคิดที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ของตน

3. ผลการดำเนินงานของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะและด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้เข้าอบรม เนื่องจากการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นเน้นให้ครูผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ที่ เกิดจากการแก้ปัญหาในงานของตนอย่างแท้จริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าเราจะต้องเรียนรู้โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในงานกระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานจะเป็นที่จำลองสถานการณ์ในการเรียนรู้ นอกจากนั้นเนื้อหาในการฝึกอบรมยังเกิดจากความต้องการของครูผู้เข้าอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้เข้าอบรม เพื่อนำข้อมูลมาจัดกิจกรรมสำหรับฝึกอบรม ให้ความรู้แก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไอเรียดี้

(Iriarte, 2009) ที่กล่าวถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า “การที่เราจะจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่ได้นั้น เราต้องเข้าใจเสียก่อนว่าเราต้องการอะไร” โดยจะเห็นว่า การเรียนรู้ นับว่าเป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการเรียนรู้ในองค์กรมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่เป็นทางการ (Formal education) เพราะเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองให้กับครูผู้เข้าอบรม เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้จัดกิจกรรมที่让ครูผู้เข้าอบรมได้เห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เมื่อเกิดความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว ก็จะทำให้ครูผู้เข้าอบรมมีพลังในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1993) ที่ได้เสนอว่า ความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือถ้าเรามีความเชื่อว่ามี เราจะสามารถ เราก็จะแสดงออกมามีถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศหา ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ คอนโก และ โคนัน โก (Conger & Kanungo, 1998) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจจะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคลคือ 1) มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง 2) มีความพึงพอใจในงาน 3) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 4) สามารถแก้ปัญหาจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และ 5) สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ จะเห็นว่าเมื่อครูผู้เข้าอบรมได้รับ การประเมินเสริมพลังอำนาจตามหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว จึงมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (M = 4.23, SD = 0.43) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (M = 4.37, SD = 0.67) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ ช่วยให้ผู้ประเมินการเรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (M = 4.20, SD = 0.41) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด (M = 4.07, SD = 0.69) แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจมี



ประสิทธิภาพตามมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม โดยครูผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านความเป็นไปได้ในประเด็นการอบรมนี้ มีการจัดการอย่างเป็นระบบมากเป็นอันดับ 1

เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมนี้ได้ประยุกต์ใช้เทคนิค การเสริมพลังอำนาจการทำงาน ในตนเองหลอมรวมเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผลลัพธ์นำเข้าสู่งาน กิจกรรม ปลูกฝังไว้ใน “ความทรงจำ” ขององค์กร และเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งหลายของผู้เรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตลอดจนเกิดความยั่งยืน โดยที่ครูผู้เข้าอบรมได้กำหนดตนเอง และเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินผลตนเอง และประเมินผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่รู้สึกลัวถูกบังคับหรือถูกควบคุม โดยคนอื่น นอกจากนี้ยังมีพี่เลี้ยงซึ่งเป็นกลุ่มผู้สนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนศึกษานิเทศก์ และผู้วิจัยที่เป็นวิทยากรอำนวยความสะดวกด้านความรู้ให้แก่ครูผู้เข้าอบรมอย่างเป็นกัลยาณมิตร ดังเสียงสะท้อนเชิงบวกจากครูผู้เข้าอบรมที่ได้กล่าวความรู้สึกของตนเองว่า

“การอบรมครั้งนี้ได้รับความรู้เพิ่มเติม สามารถนำไปใช้ในการวัดผลในชั้นเรียนได้จริง ผมประทับใจความเป็นกันเองของวิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรม ทำให้พวกเรามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน.....”

จากข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นรูปแบบการเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณค่าต่อการจัดการกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อให้ครูผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ และมีขั้นตอนกิจกรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ จะเป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นกระบวนการไม่ใช่รูปแบบที่เป็นเนื้อหาล้วน ๆ ดังนั้นผู้สอนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ให้คำปรึกษา หรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและ การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจเตรียมรับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงาน และมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรมซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรเข้มแข็ง

3.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมทีมต่อ การประเมินเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน ( $M = 4.10, SD = 0.44$ ) การมีเสรีภาพทางการคิด ( $M = 4.07, SD = 0.65$ ) และการสร้างความกระจำจชัด ( $M = 4.03, SD = 0.43$ ) ประเด็นทีมค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง ( $M = 3.56, SD = 0.43$ ) และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ( $M = 3.67, SD = 0.57$ ) แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อบทบาทของครูผู้เข้าอบรมซึ่งได้รับ การประเมินเสริมพลังอำนาจ และ

บทบาทของผู้วิจัย ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นกลุ่มผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเสริมพลัง ครูผู้เข้าอบรม โดยครูผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนในประเด็นการได้รับการเสริมอำนาจในการดำเนินการจากผู้บริหารมากเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสริมพลัง อำนาจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ครูเป็นผู้ได้รับ การประเมินเสริมพลังอำนาจจากคนอื่นแล้ว ครูผู้เข้าอบรมต้องเสริมพลังอำนาจให้ตัวเองด้วย โดยกลุ่มผู้สนับสนุนต้องเสริมพลังอำนาจด้วยคำพูดที่ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้สะท้อนความคิดของตนออกมา พร้อมให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดกับครูผู้เข้าอบรม เพื่อให้ครูผู้เข้าอบรมได้ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเองได้อย่างเต็มความรู้เต็มความสามารถที่ตนได้เรียนรู้มา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลาสซิงเจอร์ และเฮฟเวินส์ (Laschinger & Havens, 1996) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องยึดหลักของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 8 ประการด้วยกันคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์รวมกันกับบุคลากร 2) การให้ความรู้ความสามารถเพื่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง 3) สามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้ 4) มีการสื่อสารที่ดีเปิดเผย 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ 7) มีการประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงาน และ 8) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า สามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งคุกคามและโอกาสของหน่วยงานได้โดยเฉพาะความสำเร็จของงาน

ดังนั้นครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มผู้ได้รับการอบรมการประเมินเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มผู้สนับสนุนเสริมแรงเสริมพลัง อำนาจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ครูมีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ เนื่องจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผลของตนเอง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู หรือโรงเรียนที่ต้องการนำรูปแบบนี้ไปใช้ ควรพิจารณาถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร บุคคลในองค์กร และบริบทขององค์กร ทั้งนี้องค์กรหรือโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครู ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลัง อำนาจให้ครูได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีคำพูดเชิงบวกให้แก่ครู
2. ควรพิจารณาถึงฐานคิดของผู้บริหารที่เป็นผู้นำองค์กรด้วย ว่ามีภาวะผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรให้การเรียนรู้โดยไม่ได้บังคับ หรือใช้อำนาจที่ตนมีบังคับให้ครู

ได้เข้าฝึกอบรม และต้องเป็นคนใจกว้างพร้อมที่จะยอมรับข้อเสนอแนะหรือข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ได้บังคับบัญชา

3. ควรสนับสนุนให้ครูทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนา และขยายผลไปสู่องค์กรอื่น เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

4. สืบเนื่องจากข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ ด้านช่วงเวลาการจัดอบรม ซึ่งหากจัดในช่วงโรงเรียนเปิดเทอมซึ่งจัดในช่วงหลังเลิกเรียนนั้นครูผู้เข้าอบรมจะมีความกังวลและขาดสมาธิเนื่องจากมีความล่าช้าจากการสอนมาทั้งวัน จึงส่งผลต่อการเรียนรู้ของครู ทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะนำ รูปแบบไปใช้จึงอาจจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้เป็นโปรแกรมระยะยาว ที่มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน และขอความร่วมมือจากวิทยากรเป็นผู้เข้าไปให้ความรู้แทนการให้ครูต้องเดินทางไปเข้ารับการอบรม เน้นการสร้างทีมที่เข้มแข็ง และเกิดจากความต้องการของครูเอง โดยไม่มีการบังคับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

5. เนื่องจากการฝึกอบรมแบบการเสริมพลังอำนาจ มีจุดเน้นประการหนึ่ง คือลักษณะการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด วิธีการจัดกิจกรรมมุ่งส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด การประเมินตนเอง การประเมินอื่น และการสะท้อนคิดให้ข้อมูลย้อนกลับ

6. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการเสริมพลัง อำนาจการทำงานในตนเองตามบริบทของสังคมไทย

7. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถแห่งตนของครูผู้สอนว่ายั่งยืนหรือไม่ และมีปัจจัยอื่นใดบ้างที่ทำให้เกิดความยั่งยืน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า การเสริมพลังอำนาจทำให้ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลเพิ่มขึ้น ดังนั้นควรมีการนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจ ไปพัฒนาสมรรถนะด้านอื่นของครู

2. การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นควรทำการศึกษาวิจัยกับครูสังกัดเอกชน หรือครูสังกัดองค์กรส่วนบริหารท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่กว้างขวางขึ้น

3. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อติดตาม และประเมินความคงทนของการครูที่ผ่านการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามรูปแบบนี้

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การประเมินผลจากสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). *รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา คิตติ. (2547). *การพัฒนารูปแบบประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณิต เขียววิชัย. (2551). *การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). *การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค. (2542). *พลังอำนาจในการปฏิบัติงานและรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนม์ชกรณั วรอินทร์. (2549). *การพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประเมินแบบเสริมพลัง*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2538). *การพัฒนาดัชนีทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2529). *เทคโนโลยีการศึกษา หลักและแนวปฏิบัติ*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เดชา เตชะวัฒนไพศาล. (2543). Competency-based human resources management. *วารสารการบริหารคน*, 21(4), 11-28.

- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2547). *การพัฒนารูปแบบประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก สำหรับการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน*. คุญฉินิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทวีศิลป์ กุลนภาค. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดี สำหรับการเป็นมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏ*. คุญฉินิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ทิวารักษ์ เสรีภาพ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวะเอกชน โดย  
วิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน  
อาชีวะศึกษาเอกชน*. คุญฉินิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและ  
ประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทิสนา เขมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี  
ประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ธวัช เต็มญวน. (2548). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัด  
การศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมศิลปากร*. คุญฉินิพนธ์  
การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2549). *การวิจัยปฏิบัติการ*. อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). *สถิติการศึกษาและแนวโน้ม*. กรุงเทพฯ: การวิจัยการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการ  
เขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- นภาพรณี หะวานนท์. (2536). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นาดยา ปิณฑนานนท์. (2542). *การศึกษาตามมาตรฐาน: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: แม็ก.
- นิตยา เพ็ญศิริณา. (2542). *ผลของการศึกษาเพื่อการสร้างพลังใน โปรแกรมป้องกันการสูบบุหรี่  
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดสุพรรณบุรี*. นนทบุรี:  
สถาบันควบคุมการบริโภคยาสูบ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ. (2549). *การพัฒนาการเรียนรู้อยู่โดยผ่านกระบวนการ  
ประเมินผลแบบเสริมพลัง*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

- บัณฑูร อ่อนคำ และสามารถ ศรีจำนงค์. (2544). *การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม*.  
เชียงใหม่: พีเอส การพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2540). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญ โยอนันตพงษ์. (2545). *การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ:  
วัฒนาพานิช.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายการวางแผน: หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ:  
เนติกุลการพิมพ์.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2545). *การวิจัยปฏิบัติการ: การเรียนรู้ของครูและการสร้างพลังร่วมในโรงเรียน*.  
กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- ประสาน กันตัง. (2551). *การศึกษาปัญหาในการประเมินตามสภาพจริงของครูคณิตศาสตร์ช่วงชั้น  
ที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี. ปรินูญานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์. (2546). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาเทคโนโลยีวิจัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หมวดวิชาพัฒนา  
ทักษะชีวิต 1 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อเสริมสร้างทักษะ  
ชีวิตสำหรับนักเรียนนอกโรงเรียนในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง. คุยฎิณีพนธ์การศึกษา  
คุยฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2552). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ:  
เฮาส์ ออฟเคอร์มิสท์.
- พูลสุข หิงคานนท์. (2540). *การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง  
สาธารณสุข. คุยฎิณีพนธ์ครุศาสตรคุยฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.*
- เพ็ญพิชชา รัตนบำรุง. (2548). *การพัฒนารูปแบบพอดโฟลิโอ (Portfolio) สำหรับการวัดประเมิน  
เพื่อยอมรับความรู้และประสบการณ์. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- มณีรัตนา โนนหัวรอ. (2557). *การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัด และประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. คุษุณินิพนธ์การศึกษาคุษุณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบ และวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. (2546). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ: อนุสารการพิมพ์.
- เขวาคี ราชชัยกุล. (2549). *การประเมิน โครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขวาคี ราชชัยกุล. (2552). *การวัดผลและการสร้างแบบผลสัมฤทธิ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2540). *การประเมินผลโครงการวิจัยเชิงประเมิน*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2548). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน*. นครสวรรค์: สวรรค์วิถีการพิมพ์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา นุตราชวงศ์. (2547). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบอิงมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล*. คุษุณินิพนธ์ครุศาสตรคุษุณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). *การจัดการเครือข่ายวิชาการ*. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- วีรสิทธิ์ สิทธิไทรย์ และ โยธิน แสงวงดี. (2536). *การสนทนากลุ่ม: เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณรัตน์ ใจซื่อกุล. (2547). *การพัฒนารูปแบบการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอนของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*. คุษุณินิพนธ์การศึกษาคุษุณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และสุณิรักษา เกียรติศักดิ์. (2546). *แนวทางการจัดทำและพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิก.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: จตุพร การพิมพ์.
- สมจิตร สวชนไพบูลย์. (2545). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐานฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2531). *การประเมินโครงการ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- สมบูรณ์ ชิตพงษ์. (ม.ป.ป.). *หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. ใน *เอกสารประกอบการอบรมการวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. (หน้า 1-6). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ ปั้นหุ่น. (2548). *การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. (2544). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- สมศักดิ์ สันธูรเวชญ์. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร. (2549). *การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษา คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *ความเคลื่อนไหวการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ที.พี.พรินท์.



- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). *การประเมินโครงสร้างทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิชินแอคเควร์ไท.
- สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา และยุพา บัวธรา. (2545). คน: Competency ความท้าทายขององค์กรยุคใหม่. *Productivity World*, 7(41), 15-27.
- สุเมธ งามกนก. (2549). *หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ*. คุษณินิพนธ์การศึกษา คุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2545). การจัดการพฤติกรรมบางประการของนักเรียนในห้องเรียน. *วารสารวิชาการ*, 5(10), 31-34.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). *การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การประเมินการปฏิบัติงาน. ใน *การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่* (สุวิมล ว่องวานิช บรรณาธิการ). (หน้า 213-240). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). *รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสรี ชัดเข้ม. (2538). *แบบจำลอง. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- เสรี ชัดเข้ม. (2551). *การออกแบบการวิจัย: วิธีวิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสรี ชัดแจ้ง. (2553). การวัดประเมินในชั้นเรียน: วิวัฒนาการและแนวคิดใหม่ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 2(3), 1-11.
- องอาจ นัยพัฒน์. (ม.ป.ป.). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้: วิวัฒนาการบทบาทและแนวคิดสำคัญ. ใน *เอกสารประกอบการอบรมการวัดและประเมินทางการศึกษา*. (หน้า 7-19). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2553). การวัดประเมินในชั้นเรียน: วิวัฒนาการและแนวคิดใหม่ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 2(3), 1-11.
- อดิพร ทองหล่อ. (2546). *รูปแบบการเสริมพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรา เขียวรักษา. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครุวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- อรทัย อาจอ่ำ. (2550). *การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ: ทางออกที่ท้าทาย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2549). *แนวทางบรรยายในการประชุมเรื่องสถานภาพด้านการติดตามประเมินผล และการจัดการความรู้จากการติดตามประเมินผลภายใน: กรณี โครงการวิจัยและพัฒนาชีวิตสาธารณะท้องถิ่นน่าอยู่*. ม.ป.ท..
- Alkin, M. C. (1969). Evaluation theory development. *Evaluation Comment*, 2(1), 2-9.
- Almaseb, H., & Julia, M. (2007). Kuwaiti bedouin muslim women achieving control over their lives: Factors supporting empowerment. *Social Development*, 29, 80-99.
- Ashworth, A., & Harvey, R. C. (1994). *Assessing quality in future and higher education*. London: J. Kingsley Publishers.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*. New York: Peacock.

- Bertelsen, M. F., & Holland, J. (2006). *Empowerment in practice from analysis to implementation*. Washington, DC.: The World Bank.
- Block, P. (1987). *The empowerment manager*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Boud, D., Cohen, R., & Walker, D. (1993). *Using experience for learning*. Buckingham, VA: SRHE and Open University Press.
- Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(11), 96-106.
- Bufores, J. A., & Lindner, J. R. (2000). *Human resource management in local government: Concepts and applications for students and practitioners*. Cincinnati, OH: Southwestern.
- Burry, J. A., Shaw, D. G., Laurie, C., & Chisholm, B. (1996). Rater agreement indexes for performance assessment. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 251-262.
- Chally, P. S. (1992). Empowerment through teaching. *Journal of Nursing Education*, 31, 7-20.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Davies, B., & Ellison, L. (1997). *School leadership for the 21st century*. New York: Routledge.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Delker, P. V. (1990). *Basic skills in business and industry: Factors for success or failure. contractor report*. Washington, DC.: Office of Technology Assessment, United States Congress.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York: Collier Book.
- Dormody, T. J., & Torres, R. M. (2002). A follow-up study of agricultural education program graduates on teaching competencies. *Journal of Agricultural Education*, 43(4), 33-45.
- Ebel, R. L., & Frisbie, D. A. (1986). *Essential of educational measurement*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Edwards, M. C., & Briers, G. E. (1999). Assessing the in service needs of entry-phase agriculture teachers in Texas: A discrepancy model versus direct assessment. *Journal of Agricultural Education*, 40(3), 40-49.
- Espeland, K., & Shanta, L. (2001). Empowering versus enabling in academia. *Journal of Nursing Education*, 40(8), 342-346.

- Everard, K. B. (1993). Values and the competence approach. *NAVET Papers*, 2(2), 19-21.
- Fetterman, D. M. (1994). Empowerment evaluation: American evaluation association presidential address. *Evaluation Practice*, 15(1), 1-15.
- Fetterman, D. M. (2001). *Foundation of empowerment evaluation*. London: SAGE Publications.
- Fetterman, D. M. (2005). *Empowerment evaluation: Collaboration, action research, and a case example*. Retrieved from <http://imprint/conference/Fetterman.htm>.
- Fetterman, D. M., & Wandersman, A. (2005). *Empowerment evaluation principles in practice*. New York: The Guilford press.
- Foyster, J. (1990). *Getting to grips with competency-based training and assessment*. Sydney: TAFE National Centre for Research and Development.
- Garton, B. L., & Chung, N. (1995). An analysis of the in service needs of beginning teachers of agriculture. *Annual National Agricultural Education Research Meeting*, 22(4), 77-83.
- Gibson, C. H. (1993). *A study of empowerment in mothers of chronically children*. Boston: Boston College.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill book.
- Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Pricr, A., Soetanto, R., & King, N. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Employee Relations*, 27(4), 354-368.
- Gronlund, N. E. (1976). *Measurement and evaluation in teaching* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Macmillam Publishing.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Gunden, E., & Crissman, S. (1992). Leadership skill for empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16, 6-10.
- Guttierrez, L. M., Parsons, R. J., & Cox, E. O. (1998). *Empowerment in social work practice: A sourcebook*. Washington DC: NASW Press.
- Hedges, L. E. (2000). *What being a teacher is all about*. Columbus, OH: Curriculum Material Service, The Ohio State University.
- Hill, Y. M., & Dewer, K. (1996). Nursing access to higher education: A quality product. *In Quality Assurance in Education*, 4(2), 21-27.
- Hodkinson, P. (1992). Alternative model of competence in vocational education and training. *Journal of Further and Higher Education*, 16(2), 30-39.

- Hokanson, H., & Hromek, C. (1992). Nursing practicum: Empowering strategies. *Nursing Outlook*, 40(5), 231-234.
- Honold, L. (1997). A review of literature on employee empowerment. *Empowerment in Organization*, 5(4), 202-212.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration theory, research and practice*. Singapore: McGraw-Hill.
- Iriarte, E. G. (2009). *Participation of people with intellectual disabilities in empowerment evaluation: Process and impact*. Chicago: University of Illinois.
- Jessup, G. (1991). *Outcomes, NVQs and the emerging model of education and training*. London: Falwer.
- John, D., Vararoutsos, D., Lutterman, A., & Hier, H. (2006). Empowerment evaluation in redesigning a public health unit nutrition program. *Canadian Journal of Dietetic Practice and Research*, 67(1), 36-40.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of education system*. London: Unesco.
- Joseph, M., & Joseph, B. (1997). Service quality in education: A student perspective. *Quality Assurance in Education*, 5(1), 15-21.
- Keeves, J. P. (1988). *Educational research methodology and measurement: An international handbooks*. Oxford: Pergamum Press.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1990). *The action research reader* (3<sup>rd</sup> ed.). Geelong, VIC: Deakin University Press.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Aldershot: Gower.
- Kirkpatrick, D. L. (1978). Evaluation in-house training program. *Training and Development Journal*, 32(9), 6-9.
- Knowles, M. S. (1978). *The adult learner: A neglected species* (2<sup>nd</sup> ed.). Houston: Gulf Publishing.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement interrater agreement for categorical data. *Biometrics*, 45(2), 957-967.

- Laschinger, H. K., & Havens, D. S. (1996). Staff nurse work empowerment and perceiver control over nursing practice. *Journal of Nursing Administration, 26*(9), 27-35.
- Lashley, C. (2002). *Empowerment: Strategies for service excellence*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Layfield, K. D., & Dobbins, T. R. (2002). In-service needs and perceived competencies of south Carolina agricultural educators. *Journal of Agricultural Education, 43*(40), 46-54.
- Lin, C. Y. (2002). Empowerment in the service industry: An empirical study in Taiwan. *The Journal of Psychology, 36*(5), 533-554.
- Loughran, J., & Mitchell, J. (2002). *Learning from teacher research*. New York: Teach College Press.
- Manthey, M. (1998). Empowerment change: Change empowerment. *Nursing Management, 20*(11), 17-28.
- Mcgregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- McKenzie, P., Mitchell, P., & Oliver, P. (1995). *Competence and accountability in education*. Aldershot, UK: Arena.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus group as qualitative research*. London: SAGE Publications.
- Mundt, J. P., & Connors, J. J. (1999). Problems and challenges associated with the first years of teaching agriculture: A framework for preservice and inservice education. *Journal of Agricultural Education, 40*(1), 38-48.
- Norris, M. (1991). The trouble with competence. *Cambridge Journal of Education, 21*(3), 331-341.
- Page, N., & Czuba, C. E. (1999). *Empowerment: What is it?*. Retrieved from <http://www.joe.org/joe/1999october/comm1.php>.
- Provus, M. (1971). *Discrepancy evaluation for education program improvement and assessment*. Berkeley, CA: McGuthen Publishing.
- Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. *Prevention in Human Service, 8*(3), 3-14.
- Saleh, A., Ziad, A., & Lama, A. (2008). Empowerment of female students for participation in the representative councils in Jordanian universities. *College Studies, 42*(4), 15-23.
- Sax, G. (1989). *Principles of educational and psychological measurement and evaluation*. London: Wadsworth Publishing.

- Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: A practice guide for success*. California: Crisp publication.
- Siegal, M. D., & Gardner, S. (2000). Contextual factor of psychological empowerment. *Personnel Review*, 29(6), 703-723.
- Smith, E. W. (1980). *The education*. New York: Prentice-Hall.
- Smith, R. R. (2008). *Lesson study: Professional development for teachers and improving classroom practice*. New York: Practice-Hall.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Stake, R. E. (1967). *The countenance of education evaluation*. New York: Teacher Collage Record.
- Stufflebeam, D. L. (1999). *Foundational models for 21st. century program evaluation*. Kalamazoo: Western Michigan University.
- Stufflebeam, D. L. (2001). *Evaluation models*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011). *PLCs, DI, & RTI: A Tapestry for school change*. Thousand Oakes, California: Crowin.
- Sullivan, R., & Maintosh, N. (1995). *The competency-based approach to training*. Maryland: JHPIEGO Corporation.
- Tan, D. L. (1992). A multivariate approach to the assessment of quality. *Research in Higher Education*, 33(2), 205-226.
- Tebbitt, D. (1993). Demystifying organization empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23(2), 18-23.
- Thomson, P. (1991). *Competency-based training: Some development and assessment issues for policy makers*. Leabrook: TAFE National Center for Research and Development.
- Torsten, H., & Neville, T. P. (1994). *The international encyclopedia of education*. Great Britain: BPC Wheaton's.
- Tracy, D. (1990). *10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing people*. New York: William Morrow.
- Tyler, R. W. (1969). *Education evaluation: New roles, means*. Chicago: University of Chicago Press.

- Wallerstein, N., & Bernstein, E. (1988). Empowerment education: Freire's ideas adapted to health education. *Health Education Quarterly*, 15(4), 379-394.
- Wandersman, A., & Johns, J. S. (2005). Empowerment evaluation clarity, dialogue, and growth. *American Journal of Evaluation*, 26(3), 421-428.
- Watson, A. (1990). *Competency-based vocational education and self-paced learning*. Sydney: Technology University Australia.
- Waller, D. (1986). *Scientific sociology: Theory and method*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- William, M. A. (1978). *Measurement and evaluation in education and psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- William, W., & Stephen, J. G. (1990). *Educational measurement and testing*. Boston: Ally and Bacon.
- Wilson, B. (1991). *Systems: Concepts, methodologies and applications*. New York: John Wiley & Sons.
- Wilson, S. M. (1993). The self-empowerment index: A measure of internally and externally expressed teacher autonomy. *Educational and Psychological Measurement*, 12(4), 53-63.
- Wilson, S. M. (1996). Integrity in teaching: Merging the moral with knowledge. *American Educational Research Journal*, 33(1), 155-192.
- Wilson, B., & Lasschinger, H. K. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organization commitment: A test of Kanter's theory of structural power in organization. *Journal of Nursing Administration*, 24(3), 39-47.
- Yeo, M. (1993). Toward an ethic of empowerment for health promotion. *Health Promotion International*, 8(3), 225-235.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining of self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp.13-39). San Diego, CA: Academic Press.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร.มุกดา อามาตينا (ปร.ด. สาขาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา) ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ดร.สุวัฒนา จิตต์รัตนจรูญ (ปร.ด. สาขาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสวายไทรภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ดร.ไพฑูรย์ สังข์สวัสดิ์ (ปร.ด. สาขาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยสารพัดช่างอ่างทอง

ดร.เรวดี จันทร์รัศมีโชติ (ปร.ด. สาขาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา) ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ดร.มยุรี ฐานมัน (ปร.ด. สาขาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา) ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

**ภาคผนวก ข**

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว๐๔ ๕๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.มุกดา อามาสีนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อดัชนีพันธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศุภานัน แพงเจริญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดัชนีพันธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชwitz์ สิริสวัสดิ์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๙-๓๙๔๕-๙๒๔๖



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๐๔ ๕๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลุงเทพบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สุวัฒนา จิตต์รัตนอรุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อดัชนีพจนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศุภานัน แพงเจริญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิตการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดัชนีพจนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*(Handwritten signature)*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๙-๓๙๔๕-๙๒๔๖



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว๐๔ ๕๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ไพฑูรย์ สังข์สวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อคุษฎีนิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศุภานัน แพงเจริญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณี คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

/๗/

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๙-๓๙๔๕-๙๒๔๖



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว๑๔ ๕๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.เรวดี จันทร์รัศมีโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงการอรรถกถาและเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศุภานัน พงษ์เจริญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำอรรถกถา เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๙-๓๙๔๕-๙๒๔๖





ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว๐๔ ๕๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
๑๖๙ ถ.สิงหนครบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.มยุรี ฐานมัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงยอคุชฎินิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศุภานัน แพงเจริญ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้รับอนุมัติให้ทำคุชฎินิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน  
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๙-๓๙๔๕-๙๒๔๖

ภาคผนวก ค

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา**  
**เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลของครู**  
**ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

.....

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

1. งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนารูปแบบ ประเมินผล การดำเนินงานการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูใน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามครูใน โรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม มโนทัศน์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา  
ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูด้าน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามประเภทปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ
4. แบบสอบถามเป็นประโยชน์กับการวางแผนพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ต่อไปขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูล ที่ได้ใช้สำหรับการวางแผนพัฒนาครูด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ไม่มีผลกระทบต่อ ท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง

(นางสาวศุภานัน แพงเจริญ)

นิสิตปริญญาเอก สาขา วิจัย วัดผลและสถิติทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา**  
**เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผล**  
**ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

- 1) เพศ (....) ชาย (....) หญิง
- 2) ระดับการศึกษา (....) ปริญญาตรี  
 (....) ประกาศนียบัตรบัณฑิต  
 (....) ปริญญาโท  
 (....) ปริญญาเอก
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน  
 (....) ไม่เกิน 6 ปี  
 (....) 6-10 ปี  
 (....) 11-15 ปี  
 (....) 15 ปี ขึ้นไป
- 4) กลุ่มสาระที่สอน  
 (....) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย  
 (....) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์  
 (....) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์  
 (....) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ  
 (....) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา  
 (....) กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี  
 (....) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ  
 (....) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- 5) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... เขต .....
- 6) กลุ่มสาระวิชาที่จบการศึกษา.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม มโนทัศน์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ครู โรงเรียนขยาย  
โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามและพิจารณาว่าข้อความใดเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็น  
หลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้ทำเครื่องหมาย  ลงในช่องขวามือเพียงช่องเดียว  
คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับมาก
- 3 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	มโนทัศน์เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ครูควรเป็นผู้ประเมินผู้เรียนเท่านั้นเพื่อป้องกันการเกิดความลำเอียง					
2.	หากผู้เรียนยังไม่พอใจผลการประเมินคุณภาพของชิ้นงาน/ ภาระงานระหว่างเรียนสามารถขอแก้ไขปรับปรุงได้					
3.	ผู้สอนต้องสะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบ					
4.	ผู้สอนต้องสรุปและแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
5.	เป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินผลการเรียน					
6.	เป็นการประเมินเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียน					
7.	เป็นการประเมินเพื่อให้รู้ว่าผู้เรียนบรรลุตามตัวชี้วัดแล้วหรือยัง					

ข้อที่	มโนทัศน์เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบว่าผู้เรียนคนใดเก่งปานกลาง และอ่อน					
9.	ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัดและผ่านตัวชี้วัดตามเกณฑ์ที่กำหนด					
10.	การวัดและประเมินผลควรใช้วิธีการที่หลากหลายเพราะจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุม					
11.	เป็นการประเมินที่ครอบคลุมพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
12.	การประเมินต้องทำควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน					

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา  
ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามและพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้  
มากน้อยเพียงใด ให้ทำเครื่องหมาย  ลงในช่องขวามือเพียงช่องเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน  
ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับมาก  
3 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับน้อย  
1 หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา					
2.	วิเคราะห์ตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้					
3.	จัดกลุ่มตัวชี้วัดเพื่อให้สะดวกต่อการจัดหน่วยการเรียนรู้/ กิจกรรมการเรียนรู้/ การประเมินผล การเรียนรู้/ กิจกรรมการเรียนรู้/ การประเมินผล การเรียนรู้					
4.	กำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด					
5.	กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด					
6.	กำหนดสิ่งที่ประเมินได้ครอบคลุมพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย					
7.	กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด					
8.	กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือที่หลากหลาย					

ข้อที่	สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	สร้างเครื่องมือและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน					
10.	ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
11.	ใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่หลากหลายประเมินผู้เรียน					
12.	ประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน					
13.	ประเมินเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียน					
14.	นำเสนอผลการประเมินเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ					
15.	นำเสนอผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองรับทราบอย่างต่อเนื่อง					
16.	นำเสนอผลการประเมินที่สะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียน					
17.	นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					



ตอนที่ 4 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามประเภทปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

1. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

.....

.....

.....

2. การกำหนดภาระงานตามสภาพจริง

.....

.....

.....

3. การกำหนดสิ่งที่ประเมิน

.....

.....

.....

4. การกำหนดวิธีการ/ เครื่องมือและเกณฑ์การประเมิน

.....

.....

.....

5. การประเมินการปฏิบัติภาระงานของผู้เรียน

.....

.....

.....

6. การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

**ภาคผนวก ง**

คู่มืออบรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผล

คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ  
ด้านการวัดและประเมินผลของครู  
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก  
สาขาวิจัย วัดผลและสถิติทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ปีการศึกษา 2561

เรื่อง

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและ  
ประเมินผลของครู  
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ศุภานัน แพงเจริญ (ผู้วิจัย)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร. พงศ์เทพ จิระโร (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)  
รองศาสตราจารย์ ดร. มนตรี แย้มกลีกร (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุติมา รัตนพลแสนย์ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก)

## คำนำ

คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็น ส่วนหนึ่งของการทำคชยนิพนธ์ เรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้เกิดขึ้นกับครู โดยจัดทำเป็นคู่มือการเสริมพลังอำนาจ เพื่อใช้ในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self-empowerment working) ตลอดจนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ การวางแผนการประเมินผลเรียนรู้ และการออกแบบการประเมินผล การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับแนวการดำเนินการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้จริง กิจกรรมการเสริมพลังอำนาจเน้นหลักการแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจ การเป็นกัลยาณมิตร ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้แก่ครูตามแนวคิดการเสริมพลังอำนาจ

คู่มือการเสริมพลังอำนาจฉบับนี้ แบ่งการนำเสนอเนื้อหาเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 บทนำ ประกอบไปด้วย ความเป็นมา หลักการ เป้าหมาย เนื้อหา ระยะเวลาผู้เข้ารับการอบรมสื่อ การฝึกอบรม ตอนที่ 2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย คำแนะนำสำหรับผู้คู่มือ กระบวนการเสริม พลังอำนาจ เนื้อหาการเสริมพลังอำนาจ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม และตอนที่ 3 กิจกรรม การเสริมพลังอำนาจ

สุภานันท์ แพงเจริญ

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	171
สารบัญ.....	172
ตอนที่ 1 หลักสูตรการฝีกอบรม.....	173
ตอนที่ 2 แนวทางการฝีกอบรม.....	190
ตอนที่ 3 แผนการฝีกอบรม.....	198
บรรณานุกรม.....	230

## ตอนที่ 1 หลักสูตรการฝึกอบรม

### ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองระหว่างปี พุทธศักราช 2552-2561 โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครุยุคใหม่ สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ใหม่ และระบบบริหารจัดการใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการดำเนินการพัฒนาในกระบวนการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันทั้งกระบวนการด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้อ การวัดและประเมินผล ซึ่งเน้นในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และสืบเนื่องจากผลการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA และ TIMSS พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนไทยมีแนวโน้มต่ำลงในทุกด้านและในทุกปี และผลสัมฤทธิ์วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และการอ่านต่ำกว่านานาชาติ ซึ่งโครงการประเมินดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาและได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล และเมื่อพิจารณาจากคะแนนผลการประเมินระดับชาติ (O-NET) พบว่าคะแนนเฉลี่ย 4 ปี คือ พ.ศ. 2556-2560 ใน 5 วิชา คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ต่ำกว่าร้อยละ 50 จากผลการประเมินทั้งในระดับนานาชาติ และระดับชาติสะท้อนให้เห็นสภาพการวัดและประเมินผลต้องเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วน

การประเมินที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนเป็นนวัตกรรมด้านวิธีวิทยาทางการประเมินหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การประเมินคุณภาพการศึกษามุ่งเป้าหมายสำคัญ คือ การประเมินเพื่อช่วยเหลือนักเรียนและครูตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เหตุผลสำคัญในการประเมิน คือ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (Improve student learning) โดยครูต้องกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการเสร็จสิ้นการเรียนการสอนนั้นหมายความว่า ครูควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียน ตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน และประเมินผลระหว่างเรียน และควรทำการศึกษาค้นคว้าหาสาเหตุว่านักเรียนบกพร่องหรือมีจุดอ่อนในเรื่องใด จึงสามารถแก้ไขจุดบกพร่องหรือมีจุดอ่อนในเรื่องใดได้ตรงจุดปัญหาที่นักเรียนมีข้อบกพร่องหรือความยุ่งยากในการเรียนส่งผลต่อความล้มเหลวในการเรียน การที่จะทราบว่าผู้เรียนบกพร่องในเรื่องใดนั้น ผู้สอนต้องมีการประเมินทุกระยะ เพราะผลที่ได้เป็นข้อมูลที่บ่งบอกสาเหตุและข้อบกพร่องของการเรียนการสอนในแต่ละเนื้อหา ทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสอนซ่อมเสริมให้ตรงจุด และเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคลที่มีอิทธิพลอาจทำให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดความล้มเหลวจากการออกแบบการเรียนการสอนให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความเข้าใจผิดที่ฝังรากลึกอย่างถาวรของนักเรียนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ครูกำหนดไว้ รวมทั้งเป็นการประเมินผลที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับ

การเรียนรู้ของนักเรียนที่เกี่ยวกับความรู้ในเรื่องความรู้ และทักษะในขอบเขตที่กำหนดไว้ และครูใช้สารสนเทศไปใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนนำไปสู่การแก้ไขข้อบกพร่องได้ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นมโนทัศน์หนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุว่า “จะต้องมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการประเมินผลด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลาย สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในมาตรา 26 ระบุว่า ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ (อมรา เขียวรักษา, 2548, หน้า 324) และสอดคล้องกับแนวโน้มของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยมุ่งให้ครูเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภานักวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ซึ่งต้องยอมรับว่าการปฏิรูปการศึกษาที่ประเทศไทยได้ดำเนินการมาหรือการปฏิรูปการศึกษาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เป็นที่ทราบและเข้าใจกันดีว่า “ปัจจัยชี้ขาดความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษานั้นอยู่ที่ครู ดังนั้นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียน คือ คุณภาพครู” ไม่ว่าครูจะอยู่ที่ไหน ในโรงเรียนที่พร้อมสมบูรณ์หรือไม่ หากครูมีความสามารถก็จะสามารถทำให้เด็กมีคุณภาพที่ดีได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) การปรับเปลี่ยนสถานะและบทบาทของครูอย่างรวดเร็ว ตามกระแสการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว ประกอบกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันนี้ก่อให้เกิดวิกฤติคุณภาพครู และวิกฤติการพัฒนาครู ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญของวิกฤติการศึกษาไทย ตามรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 10) เรื่องการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตอนหนึ่งกล่าวไว้ว่า ในด้านการพัฒนาครูนั้น แม้จะมีการจัดโครงการพัฒนาเป็นจำนวนมาก และจัดกันหลายหน่วยงาน ปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลายและขาดประสิทธิภาพ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ ได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่มครูบางส่วน ไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนา ในขณะที่ครูบางส่วนได้รับการพัฒนามาก ครูจำนวนมากได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่เท่าที่ควร และไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้ (จารุวรรณ ศิลปรัตน์, 2548, หน้า 208)

ดังนั้น การสร้างความเข้มแข็งให้กับครูในระบบของการวัดและประเมินผลระดับ  
โรงเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพของนักเรียนเป็นไปตาม  
จุดเน้นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ในการนี้ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดใน  
การส่งเสริมสนับสนุนให้กับครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีสมรรถนะด้านการวัดและ  
ประเมินผลการศึกษาโดยการพัฒนากิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้าน  
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่จะช่วยให้บุคลากรครูให้มีความเข้มแข็งในการประเมินคุณภาพ  
การศึกษา ทั้งนี้จากการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและ  
ประเมินผลของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าครูมีความต้องการได้รับการ  
พัฒนาในเรื่องดังกล่าว อีกทั้งขาดความมั่นใจในการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน อีกทั้ง  
ขาดความรู้ในแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช  
2551 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) โดยส่วนใหญ่ครูใช้เครื่องมือประเมินผล  
ตามแผนการสอนสำเร็จรูป การพัฒนากิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจทุกขั้นตอน ผู้วิจัย  
คำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของครูและสภาพจริงของโรงเรียนให้มากที่สุด โดยเน้น  
การเสริมพลังการทำงานของครู ให้มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง  
และเห็นคุณค่าของตนเองว่าสามารถทำได้ ตลอดจนการเสริมพลังจากคนอื่น การทำงานเป็นทีม  
จนกระทั่งสามารถทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเองได้

การเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอน ตามแนวทาง  
ของรูปแบบที่จะพัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดผสมผสาน 2 ประการ ได้แก่ 1) การเสริมพลัง  
อำนาจการทำงานในตนเอง (Self-empowerment working) เป็นการส่งเสริมให้บุคคลค้นพบ  
ความสามารถที่ตนมีและใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดย  
ผู้อื่นประกอบด้วย การแบ่งปัน (Sharing) เป็นการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน  
เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงาน การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) เป็นการร่วมมือกัน  
ทำงานเป็นทีม และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ  
การพึงพาการยอมรับนับถือและการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน (Block, 1987) และ  
2) แนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจ (Empowerment evaluation) เป็นแนวคิดการประเมินที่  
เสนอแฟ็คเชอแมน (Fetterman, 2001) เป็นการใช้ทั้งแนวคิด เทคนิควิธีและข้อค้นพบจาก  
การประเมินผลในการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจ  
ได้ด้วยตนเอง หรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือเกิดการตัดสินใจกระทำของตนเองได้  
อย่างอิสระ (Self-determination) โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเองกลุ่มคนที่  
เกี่ยวข้องในการทำงานจึงประกอบด้วยบุคลากรภายในที่ทำกรประเมินผลด้วยตนเอง และบุคคล  
ภายนอกที่ทำหน้าที่แล้วชี้แนะหรือผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) สิ่งสำคัญใน



การประเมินเสริมพลังอำนาจ ก็คือการที่ผสมผสานได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามา มีบทบาท หรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ(สุวมล ว่องวานิช, 2543, เนาวรัตน์ พลายน้อย และ ชีรเดช ฉายอรุณ, 2549; อรทัย อาจอิง, 2550) สรุปแล้วประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมและอาศัยหลักการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง เป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาคู่มือการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพื่อให้ครูได้เสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สามารถออกแบบและสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้และนำเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ดังกล่าวไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้จริงในชั้นเรียนของตนเอง

#### **แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

การพัฒนาคู่มือการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

#### **การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง**

พลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึงศักยภาพ หรือความสามารถจากภายใน (Inner strength) ของบุคคล ที่มีอิทธิพลหรือควบคุมการตัดสินใจในการกระทำของตนภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมพลัง อำนาจการทำงาน ในตนเอง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการมีส่วนร่วม และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง (Wilson, 1996)

วิธีเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ

1. หลักการแบ่งปัน (Sharing) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในกลุ่ม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายวิธีการทำงานและเกณฑ์การประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน
2. หลักการร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) เป็นการร่วมร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน โดยสร้างทีมการทำงาน และทำงานเป็นทีม

3. หลักการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการสร้างความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ การพึ่งพา และการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน

**แนวทางการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองของบุคคลในองค์กร** เป็นการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยองค์ประกอบ 3 ประการคือจิตสำนึก ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และโครงสร้างองค์กร

1. จิตสำนึก การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองต้องเกิดจากทัศนคติของสมาชิกในองค์กรในการจัดการด้วยตนเอง และมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองจะบรรลุผลเมื่อมีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. โครงสร้างองค์กร ต้องเอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างให้บุคคลพัฒนาตนเอง เช่นการมีความสัมพันธ์เชิงแนวนอน และเปลี่ยนจากการสั่งงานมาเป็น การให้ปฏิบัติจัดการกับตนเอง เป็นต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองที่บรรลุผลสำเร็จ คือ ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถและสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

**ขั้นตอนของการเสริมพลังอำนาจ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่**

1. การสร้างพันธกิจ (Mission) เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในโครงการ ได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ โดยผู้ประเมินเสริมพลัง อำนาจจะต้องอำนวยความสะดวกในการเปิดประเด็นกับบุคลากรของโครงการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และผู้ที่มีส่วนร่วมจะต้องได้รับการกระตุ้นโดยการถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมนำเสนอถึงพันธกิจของ โครงการหรืองานที่จะทำ

2. การกำหนดจุดยืน (Taking stock) เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการสนทนา จะนำไปสู่การอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งนั่นคือ การตรวจสอบข้อมูลและทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 2 กระบวนการคือ

2.1 การกำหนดกิจกรรมในโครงการ ซึ่งผู้ประเมินเสริมพลัง อำนาจ จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เปิดประเด็นถามให้บุคลากร โครงการและผู้ที่มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญที่สุด หรือกิจกรรมที่มีส่วนสัมพันธ์กับโครงการ

2.2 การกำหนดความสำคัญของกิจกรรมในโครงการ โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินความสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการคัดเลือกมาจากการกำหนดกิจกรรมในโครงการ

3. การวางแผนเพื่ออนาคต (Planning for the future) เป็นการให้บุคลากรของโครงการ และผู้ที่มีส่วนร่วม จะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจ โดยอาศัยกระบวนการ และจุดระดมพลังสมอง การวิเคราะห์และการสรุปร่วมกัน

### **บทบาทของการเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่**

1. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมได้นำมาใช้ในการกำหนดขอบเขตสร้างหรือ เน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และใช้ในการประเมินสภาพเบื้องต้นขององค์กร ช่วยสร้างความต้องการในการสร้างเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของการทำให้ประสบความสำเร็จ และการจัดทำ เอกสารที่จะแสดงความก้าวหน้าของโครงการ

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ จะทำงาน เหมือนกับเป็น โค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกในการทำงาน การคลี่คลายปัญหา ความกระจ่างใน การสื่อสารที่ไม่ตรงกันให้เข้าใจได้ตรงกัน โดยช่วยให้เกิดการประชุมปรึกษาหารือกัน การเตรียม ข้อคำอธิบายข้อเสนอแนะ และคำแนะนำต่าง ๆ ที่จะช่วยรับประกันการประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. การสนับสนุน (Advocacy) เป็นการให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ให้ทุนได้มีส่วนในการกำหนด เป้าหมายและยุทธศาสตร์ และทำการออกแบบประเมินที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ จะทำให้ การประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานสามารถเชื่อมต่อไปถึงผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่มหรือระดับ โครงการในอนาคตได้

4. การสร้างความชัดเจน (Illumination) การสร้างความชัดเจน จะนำมาใช้พัฒนาใน กระบวนการตัดสินใจคุณค่า และการปรับปรุงโครงการ บทบาทนี้จะเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์ เดิมกับสิ่งใหม่ หรือการสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น การเข้าใจบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและ การเปลี่ยนแปลงของโครงการ เป็นต้น

5. การให้เสรีภาพในการทำงาน (Liberation) เป็นกิจกรรมที่จะทำให้เห็นตนเองจาก บทบาทที่ถูกกำหนด ทำให้เห็นข้อจำกัดต่าง ๆ และมักจะต้องเกี่ยวข้องกับการถ้อยแถลงความคิด รวบรวมจากที่หนึ่งและไปสู่อื่น ๆ

สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นส่วนที่ทำได้ง่าย ๆ และมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การดำเนินการประเมินดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ในขณะที่ปล่อยให้การประเมินเป็นงานของ บุคลากรในโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วม บทบาทและขั้นตอนต่าง ๆ ของการประเมินเสริมพลัง อำนาจนี้จะช่วยให้ผู้ประเมินและผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการได้มองเห็นจุดวิกฤตต่าง ๆ

### **การเรียนรู้ของผู้ใหญ่**

โนลล์ (Knowles, 1978, p. 31) ได้สรุปพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ สมัยใหม่ (Modern adult learning theory) ซึ่งมีสาระสำคัญต่อไปนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Needs and interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมาเขาก็จะเกิดความพึงพอใจเพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ
  2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life situation) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life-centered) ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ยึดที่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย
  3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุด สำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการหลักสำคัญของการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือการวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป
  4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้ถึงความต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงอยู่ในกระบวนการสืบหา หรือค้นหาคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น
  5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอน และประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน
- หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ปัจจัยที่จะมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และเป็นการช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วยดี ประกอบไปด้วย
1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน
  2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ต้องมีความสะดวก สบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม
  3. ควรคำนึงถึง ความต้องการในการเรียน ของแต่ละบุคคล และรูปแบบของการเรียนรู้
  4. ต้องคำนึงถึง ความรู้เดิมและประสบการณ์ อื่นที่มีคุณค่า
  5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแล และให้ความสำคัญกับ เนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้
  6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic problem) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา

7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้าน สติปัญญา และทางด้านร่างกาย ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

8. ควรให้มีเวลาอย่างเพียงพอ ในการเรียนรู้โดยเฉพาะ การเรียนรู้ของมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

9. ให้โอกาสในการ ฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือ การนำความรู้ไปประยุกต์ได้

10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าว่า สามารถบรรลุเป้าหมาย ได้

#### หลักการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ มีดังนี้

1. ผู้ใหญ่ไม่ต้องการถูกปฏิบัติเหมือนกับตนเองเป็นเด็ก เพราะผู้ใหญ่สามารถที่จะรับผิดชอบได้ เคารพตนเอง และกำหนดวิถีของตนเอง

2. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่างที่สามารจนำเอามาใช้ได้ในการอบรม

3. ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหาหมาก หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริง ๆ หรือตัวเลขที่มากมาย หรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ใหญ่จะต้องแสวงหาสิ่งที่แท้จริงและคุณค่าในด้านอื่น ๆ ด้วย

4. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่น่ายินรมย์

5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วกว่า หากได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในการอบรม โดยเฉพาะหากมีการทำจริงปฏิบัติจริง แทนที่จะเป็นการนั่งฟังการบรรยายเพียงอย่างเดียว

6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่จะเรียน

7. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วที่สุดโดยหลัก ความเกี่ยวข้องกันซึ่งหมายถึง ทุกข้อเท็จจริงทุกแนวคิด และความคิดรวบยอดทั้งหลายนั้นจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้หรือมีประสบการณ์มาแล้ว

8. การเปิด โอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบตัวเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบด้วยตัวเอง ในสัดส่วนเวลาของตนเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้คอยแนะนำ ซึ่งการเรียน โดยวิธีนี้ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดี

9. ผู้ใหญ่แต่ละคนเรียนรู้ได้เร็วหรือช้าในอัตราที่ต่างกัน โดดที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและทางด้านร่างกาย เป็นตัวกำหนดขีดความสามารถทางการเรียนรู้

10. สำหรับผู้ใหญ่แล้ว การเรียนรู้คือกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด ผู้ใหญ่จึงมีความรู้มาก ซึ่งจะมีความหมายว่าบางคนอาจจะมีประสบการณ์มากกว่าวิทยากรหรือผู้สอน หรืออาจจะมีความรู้ในบางเรื่องมากกว่าผู้สอนก็ได้ รวมทั้งอาจจะมีรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมอบรมในกลุ่มเดียวกัน

11. ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ขณะที่การใช้ภาษาท่าทาง และสื่อทัศนูปกรณ์ที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน

12. ถึงแม้ว่าผู้ใหญ่จะมีความรู้ลึกทางด้านเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีค่อนข้างมาก แต่ผู้ใหญ่ก็ยังมีคามพอใจและความอบอุ่นใจที่ได้รับการยกย่องเช่นเดียวกับเด็ก ๆ

13. กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้นั้น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานปัจจุบันได้

14. กระบวนการอบรมให้ผู้ใหญ่ ควรเริ่มต้นจากภาพรวมก่อน ต่อจากนั้นจึงระบุทีละส่วนทีละขั้นตอน จากนั้นจึงตามด้วยการแสดงให้เห็นภาพรวมอีกครั้ง

15. นอกจากความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคนจะแตกต่างกันแล้ว ความต้องการที่แท้จริงของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันด้วย ทั้งในเรื่องของทักษะเฉพาะ ความรู้ เทคนิค ทัศนคติ และประสบการณ์

16. อัตราการหลงลืมของผู้ใหญ่ อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและในทันทีหลังการอบรมได้

17. ทุกสิ่งทุกอย่างอาจง่ายต่อการเรียนรู้และการยอมรับของผู้ใหญ่ ถ้าหากการกระทำนั้นหรือสิ่งนั้นไม่ขัดกับสิ่งที่ได้เคยเรียนรู้ หรือเคยมีประสบการณ์มาก่อน

#### การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างกระบวนการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ กับกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีหลักการสำคัญ 5 ประการคือ

1. การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก
2. การพัฒนาการทำงานร่วมกัน
3. ถือว่าทุกคนคือสมาชิกที่สำคัญของกลุ่ม
4. มีการกำหนดแผนปฏิบัติการร่วมกัน
5. ถือว่าความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

#### กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจึงควรประกอบด้วย

1. เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
2. กิจกรรมการวิเคราะห์ปัญหาและการวางแผน
3. กิจกรรมเสริม/ นันทนาการเพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้

หัวใจสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวทางที่กล่าวมาคือ ผู้จัด กระบวนการเรียนรู้ ควรมีทัศนคติความเชื่อมั่นในศักยภาพของคน เคารพและเห็นคุณค่าของความเป็นคนอย่างจริงจังทำให้มีท่าทีการแสดงออกต่อผู้อื่นอย่างอ่อนน้อมพร้อมจะเปิดโอกาสกว้างรับฟังผู้อื่นและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่าง

เป็นกัลยาณมิตร (จารุวรรณ ศิลปะรัตน์, 2548, หน้า 216)

#### 5. การอบรมแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

การอบรมแบบการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง (On the job training) เป็นรูปแบบของการเรียนรู้โดยตรงกับปรากฏการณ์ที่กำลังเป็นอยู่ในขณะนั้น และเป็นการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อทำให้หมโนทัศน์หรือทฤษฎีมีความเป็นเหตุเป็นผลและตรวจสอบได้ นักวิชาการหลายคนต่างให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดของบุคคลว่าไม่สามารถแบ่งแยกออกจากประสบการณ์ได้ บุคคลต้องมีการเชื่อมโยงการเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตของตนเองในปัจจุบัน เพื่อที่จะเรียนรู้ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต (Bound, Cohen, & Walker, 1993, p. 234) และเดวี (Dewey, 1938, pp. 174-200) ได้เน้นให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์และการจัดการเรียนรู้ โดยย้ำว่าการที่บุคคลจะมีประสบการณ์ บุคคลต้องพบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต และการที่บุคคลจะเกิดความรู้ได้นั้นจำเป็นต้องมีการตีความกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น ประสบการณ์การเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นมาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการวางแผนอย่างมีความหมายและผู้เรียนต้องมีการตรวจสอบยืนยันกับประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นอีกด้วย

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้โดยเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ พบว่าวิธีการจัดการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่มีการใช้กันอย่างแพร่หลายคือ การฝึกอบรมซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับประสบการณ์ตรงหรือลงมือทำด้วยตนเองได้มีส่วนร่วมในการสร้างที่มีความหมายกับตนเอง ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงผสมผสานความรู้ระหว่างความรู้ใหม่กับความรู้ที่มีอยู่เดิม และสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา การลงมือทำด้วยตนเองโดยการได้ทำสิ่งที่ตนเองชอบหรือสนใจ ซึ่งในขณะที่ทำสิ่งที่ตนเองสนใจหรือชอบก็จะได้รับความรู้จากกระบวนการที่ทำไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งตรงกับการเรียนรู้ตามทฤษฎีคอนสตรัคชันนิสซึม (Constructionism) คือ เราได้เรียนรู้โดยการลงมือทำด้วยตนเอง เราทำสิ่งที่เราสนใจอยากจะทำและทำในสิ่งที่เราเป็นผู้คิดเองว่าจะทำอะไร ไม่มีใครบังคับ ในขณะที่ทำเราก็จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความรู้ไปพร้อม ๆ กันและอยู่ภายใต้เงื่อนไข 3 ประการ ได้แก่

1. ผู้เรียนได้ลงมือประกอบกิจกรรมด้วยตนเองได้สร้างงานตามความสนใจตามความชอบหรือความถนัดของแต่ละบุคคล
2. ผู้เรียนได้อยู่ในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ดี มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมสำหรับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อย่างมีความสุข
3. มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยเครื่องมือเหล่านั้นจะต้องใช้สร้างงานอย่างสอดคล้องกับ 2 ข้อที่กล่าวมา คือ 1) มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย และ 2) การได้สร้างสิ่งที่มีความหมายกับตนเองอันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

### การอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจมีความสอดคล้องกับแนวคิดของการฝึกอบรม โดยมีเป้าหมายสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถหรือเจตคติของผู้เข้าอบรม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร ด้วยเหตุนี้การเสริมพลังการทำงานจึงสามารถนำมาใช้ในลักษณะของการฝึกอบรมมีลักษณะดังนี้

#### ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ

วอลเลอร์สแตйн และเบอร์สแตйн (Wallenstein & Berstein, 1998) กล่าวถึง วิธีการเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคคล ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในบริบทของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูมองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าตนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ชุมชน และสังคมได้
2. การเรียนรู้เริ่มต้นจากประสบการณ์ของครู แล้วให้ครูได้คิดวิเคราะห์โดยใช้ วิจารณ์ญาณเพื่อโยงปัญหาต่าง ๆ ของตนเข้ากับปัจจัยที่เป็นสาเหตุ การเกิดความเข้าใจดังกล่าว จะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูให้ความถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
3. การให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง ในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ตั้งแต่ การเลือกประเด็นที่สนใจและมีความสำคัญต่อตนเอง การวางแผนกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการสนทนา การจัดกิจกรรมการสอนของครูให้ความถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
4. ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยวิทยากรมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้สนับสนุน การเรียนรู้หรือผู้ประสานงาน ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ จะทำให้แต่ละคนได้เกิดความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแล้ว ยังช่วยให้เห็น ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าพลังสนับสนุนมากพอที่จะแก้ไขปัญหา หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
5. การเรียนรู้ก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะคิด ความรู้สึกและทักษะ ซึ่งอาจเป็น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทันที หรือมีการเปลี่ยนแปลงภายหลัง เมื่อได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้จะนำไปสู่การกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยวิทยากรต้องกระตุ้น และสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนร่วมกันสำหรับการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง
6. การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น และเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง วิทยากรมีการปรับ เนื้อหา วิธีการ และสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคนและของที่มี การเรียนรู้ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน เนื่องจากใช้วิธีให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และ จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองได้ตลอดเวลา



## 7. การเรียนการสอนในการฝึกอบรมต้องสนุกสนานไม่น่าเบื่อ

สำหรับเทคนิคที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน ส่วนมากเป็นวิธีการส่งเสริมให้การสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริง และเป็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ เป็นเทคนิคที่ส่งเสริมให้ที่มีได้ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังศึกษาร่วมกัน เทคนิคเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ศิลปะ ดนตรี และการประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ได้รับการยอมรับ เกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง นำไปสู่ความรู้สึกมีพลัง และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้ในที่สุด (นิตยา เพ็ญศิริรณภา, 2542, หน้า 293)

### บทบาทของวิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ

วิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจมีหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องเอื้ออำนวย กระตุ้น สร้างโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้นำประสบการณ์ ความคิดเห็น ความเชื่อ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและสังคม

ข้อควรคำนึงในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ จากความคิดเห็นของ บัณฑิต อ่อนคำ และสามารถ ศรีจางงค์ (2544) และ นิตยา เพ็ญศิริรณภา (2542) สรุปได้ดังนี้

#### 1. ด้านบุคลิกภาพ

1.1 ควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอารมณ์ขัน สื่อสารกับผู้อื่น ได้ชัดเจน ทั้งการพูด การเคลื่อนไหว และ การใช้สายตา

1.2 เป็นผู้รักการเรียนรู้ กระตือรือร้น เปิดเผย จริงใจ พร้อมจะเรียนรู้ไปกับผู้เข้าอบรม อยู่เสมอ

1.3 มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดไว้ล่วงหน้าได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

1.4 มีความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้อื่น ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึกและความพร้อมในการเรียนรู้ ตลอดจนสถานการณ์ในกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อาจเกิดการครอบงำทางความคิด หรือการเกิดความขัดแย้งในกลุ่ม ซึ่งวิทยากรต้องสามารถสังเกตให้ได้อย่างรวดเร็ว และแก้ไขสถานการณ์ได้ทันต่อเหตุการณ์

1.5 เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ทำตนเหนือผู้อื่น ไม่แสดงท่าทางเบียดเบียนหรือหมกมุ่น

## 2. ด้านความเชื่อ

2.1 มีความเชื่อในศักดิ์ศรีของมนุษย์ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นพื้นฐานไปสู่การให้อิสระแก่ผู้อื่นในการจัดการเรียนรู้

2.2 มีจิตสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.3 เชื่อมมั่นในการมีส่วนร่วม และการพัฒนาที่ยั่งยืน

## 3. ด้านความรู้และทักษะ

3.1 มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่จำเป็นในการจัดการฝึกอบรมเป็นอย่างดี รวมถึงเนื้อหาอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อเนื้อหาสาระของการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 มีทักษะในการฟัง และตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน การระดมความคิดเห็นและการสร้างการมีส่วนร่วม

3.3 มีทักษะในการจับประเด็น และควบคุมประเด็น

3.4 มีทักษะในการวิเคราะห์ ความสามารถในการแยกแยะ เชื่อมโยง และรวบรวมประเด็นต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปได้

3.5 มีทักษะการพูดและการนำเสนอที่ดีมีทักษะการใช้สื่อและเทคนิคที่หลากหลาย การจัดการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนช่วยวิทยากรในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพราะการจัดการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ ผู้เข้าอบรมต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่เสมอในการระดมความคิดเห็น และการนำเสนอผลงานแต่ละครั้งต้องมีการจับประเด็น ตีบทสรุป คำ ช่วยแจกเอกสาร จัดวางสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งวิทยากรไม่สามารถจัดทำได้ด้วยตนเองตามลำพัง จึงควรมีการจัดเตรียมผู้ช่วยวิทยากรทำหน้าที่ดังกล่าว รวมถึงควรมีบทบาทในการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ และกระตุ้นการเรียนรู้ในกิจกรรมบางช่วง คอยเก็บประเด็นสำคัญที่ต้องการตรวจสอบ จดบันทึกการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ข้อคิดเห็นและเนื้อหาในแต่ละวัน เพื่อนำมาจัดทำเอกสาร รายงานสรุปการจัดการกระบวนการเรียนรู้อบรม

### หลักการจัดกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นแนวคิดหลัก จำแนกได้ 2 ประเด็น ได้แก่

1. หลักการจัดกิจกรรม เป็นการฝึกอบรมครูประจำการ (Preservice teacher training) ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ ดังนี้

1.1 เน้นบรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

1.2 สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสูงสุดเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การนำความรู้จาก

กัลยาณมิตร ไปปฏิบัติจริง

1.3 เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเพื่อการค้นพบด้วยตนเอง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในตัวบุคคลและภายในกลุ่ม

1.4 ใช้การเสริมพลังอำนาจ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมและ ทางอารมณ์ของผู้เข้าอบรม การสะท้อนผลการเรียนรู้ การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรให้ ความช่วยเหลือแนะนำ และร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้

1.5 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยมีทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย เน้นการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เน้นกระบวนการเรียนรู้ ไม่ทิ้งโรงเรียน ร่วมคิดร่วมทำ สร้างความไว้วางใจ การเรียนรู้เชิงสถานการณ์ในชั้นเรียน

1.6 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมต้องสนุกสนานไม่น่าเบื่อ เน้นการสร้างความรู้สึกรัก ของผู้เข้าอบรมให้มีความสุข และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นใน ตนเองและความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง และมองเห็นความสัมพันธ์ ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเชื่อว่าตนเองสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองและ สังคมได้

1.7. รูปแบบและกระบวนการฝึกอบรมเป็นไปตามสภาพและความต้องการ เน้น กระบวนการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ และ พัฒนาการทำงานร่วมกัน จึงเน้นการถ่ายทอดทฤษฎีหรือเนื้อหาความรู้ที่น้อยที่สุด แต่ให้ผู้เข้าอบรม เกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเอง และการอำนวยความสะดวกจากผู้บริหาร ศิษยานิเทศก์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.8. การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม บทบาทของวิทยากรจึงเป็น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การอบรมตามรูปแบบเกิดประสิทธิภาพ รูปแบบนี้จึงต้องการวิทยากรที่เป็น ผู้มีพลังการทำงานในตนเอง สามารถอำนวยความสะดวกและท้าทายให้ผู้เข้าอบรมสามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีการมองโลกอย่างเป็นอิสระ และสามารถเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.9. ใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผลผู้เข้าอบรม คือให้ผู้เข้าอบรม มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อให้รู้จักดี และจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดยใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลาย

2. กระบวนการจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่ม สมรรถนะให้ครู และเสริมสร้างทักษะและกระบวนการเรียนรู้ ให้ครู โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ตอบสนองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ระดับชั้นเรียน เน้นทักษะ การปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอน และใช้ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ของเคมมิส และ

แมคทาการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1990) ประกอบด้วย

2.1 การวางแผน เป็นความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการรวบรวมข้อมูล การสำรวจปัญหา กำหนดแนวคิดและแผนการดำเนินงาน โดยอาศัยประสบการณ์ แนวคิด หรือ ทฤษฎีเป็นตัวกำหนดกิจกรรมที่จะปฏิบัติ เพื่อความมั่นใจในประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้น

2.2 การปฏิบัติ เป็นการนำแผนที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ และเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติ อาจต้องมีการยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบ กิจกรรมหรือวิธีการบ้าง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการบันทึกข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติ

2.4 การสะท้อนผล เป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลว่า ผลการปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับแนวทาง กิจกรรมหรือวิธีการ หรือช่วยใน

#### การวางแผนการดำเนินงานต่อไปเป้าหมาย

1. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness) คือการรู้จัก และเข้าใจตนเอง มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง การรู้คุณค่าของตนเอง

2. สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รู้คุณค่ามองหาคุณคดียุคของตนเองเห็นความสามารถของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต

3. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เสริมพลังอำนาจให้แก่ตนเอง คือ การสร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ตลอดจนการรับรู้ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน

4. ครูสอนที่เข้าอบรมทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

5. ครูผู้สอนที่เข้าอบรมทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน

6. ครูผู้สอนสามารถวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้

7. ครูผู้สอนสามารถออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้

8. ครูผู้สอนสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับและบันทึกผลการประเมินได้

เทคนิควิธีการจัดกิจกรรม โครงการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action training: PAT) และการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment evaluation: EE) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ “การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวครูผู้สอน ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ

1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล บทบาทของผู้วิจัย บทบาทของครูผู้เข้าอบรม และตารางเวลาการอบรม

1.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร

2. การดำเนินการฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นเตรียมการ หรือ “การเสริมพลังความพร้อม” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เข้าอบรมรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ เป็นการเตรียมความพร้อมวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟังการพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ ขั้นตอนในการจัดกิจกรรม

2.3 ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การเสริมพลังการทำงาน” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงานการระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.4 ขั้นจุดประกาย หรือ “การเสริมพลังความคิด” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พุดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของตนเองออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.5 ขั้นขยายความคิด หรือ “การเสริมพลังการสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Reflective practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกรหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมี การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

3. การติดตามการดำเนินการของการเสริมพลังอำนาจ เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกรหลังจากที่ได้รับฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

### เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม

เนื้อหาการฝึกอบรม เรื่อง การเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การรู้คุณค่าแห่งตน

เนื้อหาประกอบด้วย

1. การสร้างความตระหนักให้ครูได้รู้จักและเข้าใจตนเอง
2. ให้ครูได้มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ให้ครูได้สร้างเป้าหมายในชีวิตตนเอง

หน่วยที่ 2 การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

เนื้อหาประกอบด้วย

1. สร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลัง อำนาจการทำงานในตนเอง
2. การรับรู้ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เนื้อหาประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ตัวชี้วัด
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้

เนื้อหาประกอบด้วย

1. วางแผนประเมินผล
2. ออกแบบการประเมิน
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. บรรยาย
2. อภิปราย
3. ฝึกปฏิบัติ
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการนำเสนอผลงานและให้ข้อมูลสะท้อนกลับ

ผู้เข้ารับการอบรม

ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ป.1-ม. 3) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่เข้าร่วมด้วยความสมัครใจ จำนวน 9 คน

### สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ในการอบรม

1. เอกสารฝึกอบรม (ใบความรู้/ กิจกรรม/ เอกสารประกอบการบรรยาย/ ใบกิจกรรม)
2. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐาน ตัวชี้วัด

### สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

3. เอกสารและPowerpoint ประกอบการบรรยาย
  4. แบบประเมินสมรรถนะการวัดและประเมินผล
  5. แบบประเมินการเสริมพลัง อำนาจการทำงานในตนเอง
- การวัดและประเมินผล
1. ทดสอบ
  2. ประเมินผลงาน
  3. สอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรม
  4. ประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
  5. ประเมินจากผลบันทึกการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม
  6. ประเมินสมรรถนะการวัดและประเมินผลก่อน-หลังการอบรม
  7. ประเมินจากแบบวัดการเสริมพลัง อำนาจการทำงานในตนเองก่อน-หลังการอบรม
- ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม รวม 20 ชั่วโมง

### ตอนที่ 2 แนวทางการฝึกอบรม

#### คำแนะนำสำหรับวิทยากร

เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินการไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ วิทยากรควรดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมการก่อนฝึกอบรม
  - 1.1 ประชุมคณะทำงาน เพื่อศึกษา และทำความเข้าใจหลักสูตรฝึกอบรม เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมให้ชัดเจน
  - 1.2 วางแผนดำเนินงานระหว่างการอบรมให้เหมาะสม ได้แก่
    - 1.2.1 ศึกษาพื้นที่และสภาพโรงเรียนที่จะใช้การฝึกอบรม
    - 1.2.2 กำหนดบทบาทหน้าที่และเตรียมตัวของวิทยากรและผู้เข้าอบรม
    - 1.2.3 เตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
    - 1.2.4 เตรียมเครื่องมือในการประเมินภาคปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม
2. ระหว่างฝึกอบรม
  - 2.1 ให้ความรู้เรื่องการเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้าอบรม ฝึกการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัด และประเมินผล ให้คำแนะนำในการวางแผนการประเมินผล การออกแบบการประเมินผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับและการบันทึกผลการประเมิน

2.3 ให้การเสริมพลังอำนาจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติ กิจกรรมแต่ละขั้นตอน

2.4 สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เป็นกันเอง และก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรม และร่วมชื่นชมผลงานให้มากที่สุด

2.5 ร่วมประเมินผลงานของผู้เข้าอบรม และให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสประเมินผลงาน ของเพื่อน

2.6 ร่วมประเมินสรุปผลการประชุมปฏิบัติการ และแนวทางการนำไปใช้ในชั้นเรียน

2.7 วางแผนการนิเทศติดตามผลการนำไปใช้ในชั้นเรียน

### 3. หลังการฝึกอบรม

3.1 วิทยากรต้องประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีหน้าที่ในการนิเทศ ครูสอน และศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบโรงเรียนของผู้เข้าอบรม ให้ร่วมกันนิเทศครูผู้เข้าอบรม ขณะนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ วิทยากรจะต้องเป็นผู้นิเทศหลัก และดำเนินการนิเทศในสัปดาห์ที่ 2 และสัปดาห์ที่ 4 ของนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ในช่วงนี้วิทยากรควรจะต้องรับทราบปัญหา และอุปสรรคที่เกิดจากการนำหลักสูตรไปใช้ของครูผู้เข้าอบรมแต่ละคน พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และประเมินผลการใช้หลักสูตรไปพร้อมกัน

3.2 ประสานงานกับครูผู้เข้าอบรม ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีการประเมินผลงาน และพฤติกรรมของครูผู้เข้าอบรม

3.3 จัดสัมมนา เพื่อสรุปผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

3.4 รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

### วิธีการฝึกอบรม

วิธีการหรือกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรมการปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ใช้กระบวนการ กลุ่มในการช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎี หรือ เนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และจัดทำเนื้อหา



ส่วนที่สำคัญและจำเป็นไว้ในเอกสารเพื่อการอ่านเพิ่มเติมในคู่มือผู้เข้าอบรมได้ศึกษาด้วยตนเอง  
ระยะเวลาที่ใช้ในห้องฝึกอบรม จำนวน 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน

การปฏิบัติในสภาพจริง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมต้องกลับไปปฏิบัติในสภาพจริงที่  
ห้องเรียนของตน หลังจากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมเสร็จสิ้นครบทั้ง 4 ครั้งแล้ว ช่วยให้ผู้เข้า  
อบรมได้ใช้ความสังเกต คิดไตร่ตรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาอภิปรายแลกเปลี่ยน  
เรียนรู้กับวิทยากร ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหาร และเพื่อนครูผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่องระยะเวลาที่ใช้ใน  
การปฏิบัติในสภาพจริง จำนวน 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1-2 วัน หรือใช้เวลาที่ว่าง ในขั้นตอนนี้เป็น  
การทำงานโดยอิสระของผู้เข้าอบรมกรณีติดตาม เป็นกิจกรรมที่วิทยากรไปให้ความช่วยเหลือ  
แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติงานที่โรงเรียน โดยใช้กรณีศึกษาแบบกัลยาณมิตร

ระยะเวลาที่ใช้ในการติดตาม โรงเรียนละ 3 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน ครั้งที่ 1 นิเทศ  
หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ครั้งที่ 2 นิเทศระหว่างการปฏิบัติใน  
สภาพจริง และครั้งที่ 3 นิเทศหลังจากการปฏิบัติในสภาพจริงเสร็จสิ้น

#### **หัวข้อการฝึกอบรม**

หัวข้อการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 หน่วย คือ

หน่วยที่ 1 ชื่อหน่วย การรู้คุณค่าแห่งตนมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักและ  
เข้าใจตนเอง สร้างความเชื่อมั่นในตนเองในการเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และ  
สร้างเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 1.1 การรู้จักและเข้าใจตนเอง

กิจกรรมที่ 1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง

กิจกรรมที่ 1.3 เกียรติบัตรความสำเร็จ

หน่วยที่ 2 ชื่อ หน่วยการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้า  
อบรมรับรู้ความพร้อมและความต้องการในการเสริมพลัง อำนาจการทำงานของตนเองและการรับรู้  
ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 2.1 กำหนดเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 2.2 ตรวจสอบต้นทุน

กิจกรรมที่ 2.3 พวกเราทำได้ดีเพียงใด

กิจกรรมที่ 2.4 แผนการในอนาคต

หน่วยที่ 3 ชื่อ หน่วย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้มี  
จุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจในสภาพการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เข้าอบรม  
สามารถกำหนดวิธีการ/แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ  
การสร้างและพัฒนาเครื่องประเมินผลการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถสร้างและพัฒนาเครื่อง

ประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 3.1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัด

กิจกรรมที่ 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 ชื่อ หน่วย การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมสามารถวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผู้เข้าอบรมออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับและการบันทึกผลการประเมินได้ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 4.1 วางแผนประเมินผล

กิจกรรมที่ 4.2 ออกแบบการประเมิน

กิจกรรมที่ 4.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ

**วิธีประเมินผลการฝึกอบรม**

1. การประเมินกิจกรรมการฝึกอบรม

1.1 สังเกตการแสดงออกในการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม

1.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการร่วมกิจกรรมกลุ่ม

1.3 ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะการวัดและประเมินผล

การเรียนรู้ ก่อนและหลังการอบรม

1.4 วัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม

2. การประเมินการปฏิบัติ

2.1 ประเมินจากแบบบันทึกการปฏิบัติงานเพื่อประเมินตนเองของผู้เข้าอบรม

2.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในกิจกรรมการปฏิบัติ

2.3 ประเมินผลงาน การทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของผู้เข้าอบรมโดยทำเป็นที่มี ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอนระดับชั้นเดียวกัน ให้ใช้แผนเดียวกัน แผนละ 1 หน่วยการเรียนรู้ โดยเลือกมาตรฐานการเรียนรู้ที่มีปัญหาที่สุดมาจัดทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. การประเมินกิจกรรมการนิเทศติดตาม

ประเมินจากความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่ได้รับการนิเทศติดตาม

**ประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ครูรู้จักและเข้าใจตนเองตระหนักในคุณค่าแห่งตนและคุณค่าของผู้อื่นสามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ครูมีแรงจูงใจในการเสริมพลัง อำนาจการทำงานในตนเอง และใช้กระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงการนำผลการประเมินเสริม

พลังอำนาจไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน เห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิธีการทำงานปกติ

3. ครูมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นครูมืออาชีพ

4. ครูมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สูงขึ้น

การดำเนินการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

ตารางที่ 15 โครงสร้างการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

วิธีปฏิบัติ	ระยะเวลา						
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4	ครั้งที่ 5	ครั้งที่ 6	ครั้งที่ 7
1. การฝึกอบรม	2 วัน	2 วัน	-	-	-	-	-
2. การปฏิบัติ	-	-	-	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์
3. การนิเทศติดตาม	-	-	1 วัน	-	1 วัน	-	1 วัน

\* เป็นการเสริมพลังอำนาจให้คำแนะนำทำการนิเทศทางไกล เช่น ทางโทรศัพท์, e-mail, facebook

ตารางที่ 16 แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	กิจกรรม	ระยะเวลา
	กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม	-ครูทำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะการวัดและประเมินผล	1 ชั่วโมง
		-ครูทำแบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเอง	30 นาที
1.	การรู้คุณค่าแห่งตน	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * สันทนาการ 1.1 การรู้จักและเข้าใจตนเอง 1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง 1.3 เกียรติบัตรความสำเร็จ * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	1 วัน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

หน่วย ที่	ชื่อหน่วย	กิจกรรม	ระยะเวลา
2.	การเสริมพลังอำนาจ การทำงาน ในตนเอง	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน สันทนาการ 2.1 กำหนดเป้าหมาย 2.2 ตรวจสอบต้นทุน 2.3 พวกเราทำได้ดีเพียงใด 2.4 แผนการในอนาคต * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	1 วัน
3.	การสร้างและ พัฒนา เครื่องมือวัด และประเมินผล การเรียนรู้	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน สันทนาการ 3.1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัด 3.2 การสร้างและพัฒนา เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน ระยะเวลา	1 วัน
4.	การประเมินผล กลุ่มสาระการเรียนรู้	* สะท้อนความคิด(ความรู้เดิม)กลุ่มสาระการ * สันทนาการเรียนรู้ 3.1 การวางแผนการประเมิน 3.2 การออกแบบการประเมิน 3.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ	1 วัน

ตารางที่ 17 การปฏิบัติในสภาพจริงสำหรับครู

ลำดับที่	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
1	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถ ทำความเข้าใจตนเอง ยิ่งขึ้น 2) ผู้เข้าอบรมสามารถ ประเมินการทำงานของตนเอง และพัฒนาตนเองได้	- ผู้เข้าอบรมสำรวจตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เดิมได้แก่ การจัดกระบวนการการเรียนรู้ การทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแผนการ จัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น เพื่อตอบคำถามว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เดิมครอบคลุมการ เป็นครูทหรือัย ถ้ายังไม่ครอบคลุมครบถ้วนต้องการ ทำอะไรอีกบ้าง บันทึกไว้ในสมุดบันทึกการเรียนรู้

## ตารางที่ 17 (ต่อ)

ลำดับที่	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
2	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดตนเองในการวางแผนการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนถนัด 1 สาระการเรียนรู้ 2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูที่สอนสาระการเรียนรู้เดียวกัน	- ผู้เข้าอบรมทำปฏิทินการทำงานของตนเองและจัดทำเพิ่มวิชาชีพครู - ทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - ที่มีการทำงาน จัดเวลาพบบปะกัน (เช่น ทาง facebook, ประชุมสายทางโทรศัพท์, e-mail หรือ นัดเจอกัน ฯลฯ) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนการทำงาน
3	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนรายงานผลการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนได้อย่างมั่นใจ	- ผู้เข้าอบรมดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน โดยเลือกมา 1 หน่วยการเรียนรู้จากแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม และเลือกมาตรฐานการเรียนรู้ที่มีปัญหาที่สุด มาปรับในส่วนของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้ร่วมกับเพื่อนครูที่เข้าอบรมด้วยกัน
4	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอผลการผู้เข้าอบรมนำเสนอผลการวัดและประเมินผลปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การเรียนรู้และแสดงนิทรรศการผลงานของ	- ผู้เข้าอบรมดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และแสดงนิทรรศการผลงานของตนเองและผลงานของผู้เรียน

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ลำดับที่	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
4	2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตนเองและผลงานของผู้เรียน การทำกรวดและประเมินผล การเรียนรู้ร่วมกัน	

ตารางที่ 18 การนิเทศติดตาม

ครั้งที่	วัตถุประสงค์	การปฏิบัติของผู้นิเทศ
1	1) เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้เข้าอบรม ดำเนินการออกแบบวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 2) เพื่อสะท้อนกลับการรับความรู้จาก การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม	- สอบถามพูดคุยแบบกัลยาณมิตรแบบเพื่อน ร่วมวิชาชีพกับผู้เข้าอบรม - รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้เข้า อบรม
2	1) ชี้แจงเกี่ยวกับผลการฝึกอบรมและ ขอความร่วมมือในการนิเทศ 2) สัมภาษณ์ผู้บริหารและครู เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการร่วมโครงการ ฝึกอบรม 3) เพื่อไปศึกษาสภาพจริงในการทำงานของ ครูที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว 4) เพื่อรับฟังปัญหาและอุปสรรคใน การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในชั้นเรียนของครู และร่วมกันหาแนวทาง ในการแก้ปัญหา	- พบปะสนทนากับผู้บริหารและคณะครูที่ ผ่านการฝึกอบรม - สังเกตการณ์สอนในห้องเรียน - บันทึกการนิเทศ - สนทนาแสดงความคิดเห็นร่วมกับครูหลัง การนิเทศเกี่ยวกับประเด็นที่พบว่าเป็นจุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้ - รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ แผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้น เรียนของครู คนละ 1 หน่วยการเรียนรู้

## ตารางที่ 18 (ต่อ)

ครั้งที่	วัตถุประสงค์	การปฏิบัติของผู้นิเทศ
3	1) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อให้กำลังใจครู ให้เกิดความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	- พบปะและสนทนากับคณะครู - สังเกตการณ์สอนในห้องเรียน - ติดตามความก้าวหน้าในการทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูที่ท่านร่วมกัน และให้คำปรึกษา พร้อมนัดหมายวันส่งงาน

## ตอนที่ 3 แผนการฝึกอบรม

## แผนการฝึกอบรม

ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยให้ผู้เข้าอบรม มีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎี หรือเนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือแนะนำร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และจัดทำเนื้อหาส่วนที่สำคัญและจำเป็นไว้ในเอกสารเพื่อการอ่านเพิ่มเติมในคู่มือผู้เข้าอบรมได้ศึกษาด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในห้องฝึกอบรม จำนวน 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน

การปฏิบัติในสภาพจริง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมต้องกลับไปปฏิบัติในสภาพจริงที่ห้องเรียนของตน หลังจากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมเสร็จสิ้นครบทั้ง 4 ครั้งแล้ว ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความสังเกต คิดไตร่ตรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และเพื่อนครูผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติในสภาพจริง จำนวน 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1-2 วัน

การนิเทศติดตาม เป็นกิจกรรมที่วิทยากรไปให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติงานที่โรงเรียน โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ระยะเวลาที่ใช้ในการนิเทศติดตาม โรงเรียนละ 3 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน ครั้งที่ 1 นิเทศ

หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ครั้งที่ 2 นิเทศระหว่างการปฏิบัติในสภาพจริง และครั้งที่ 3 นิเทศหลังจากการปฏิบัติในสภาพจริงเสร็จสิ้นแล้ว

รายละเอียดของแผนการฝึกอบรมมีดังนี้

## แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 การรู้คุณค่าแห่งตน

### สาระสำคัญ

การรู้คุณค่าแห่งตน (Self-esteem) หมายถึง บุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง มีความเชื่อ ศักดิ์ มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน บุคคลซึ่งมีความคิดริเริ่ม และมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหา และรับผิดชอบปัญหาที่จะเกิดตามมา เป็นคนที่คนอื่นรักและรักคนอื่น เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน โดยสรุปแล้วคนที่มีความ Self-esteem ประกอบด้วยความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self-respect) คือ มีความเชื่อว่า ตนเองมีคุณค่า มีความหมายมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมคนอื่น มีสิทธิ มีโอกาสที่จะสำเร็จ ได้รับสิ่งที่มุ่งหวัง มีสุข ได้ เช่นเดียวกับผู้อื่นชีวิตมีค่า สมควรได้รับการดูแลปกป้องให้ดี การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) คือ มีความเชื่อว่า ตนเองสามารถคิด เข้าใจ เรียนรู้ตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเผชิญหน้ากับความท้าทาย หรืออุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้ ใ้วางใจตนเองว่ามีความสามารถ มีพลังอำนาจ มีประสิทธิภาพ และพึ่งพาตนเองได้

### จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้สร้างเป้าหมายในชีวิตของตนเอง

### เนื้อหา

การสร้างเสริมสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน และผู้เข้าอบรมกับวิทยากรเพื่อให้สามารถเรียนรู้อย่างมีความสุขและมีความรู้สึกรับประกัน ปลอดภัย ตลอดจนรู้คุณค่าแห่งตน

### กิจกรรม

1. ทดสอบก่อนการอบรม
2. วิทยากรแนะนำวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครู
3. วิทยากรบรรยายสภาพการประเมินผลระดับสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่
4. ผู้เข้าอบรมทำ กิจกรรมที่ 1.1 “การรู้จักและเข้าใจตนเอง”
5. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 1.2 “ความเชื่อมั่นในตนเอง”
6. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 1.3 “เกียรติบัตรความสำเร็จ”
7. ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนคิด

### เวลา

ทฤษฎี 45 นาที ปฏิบัติ 3 ชั่วโมง 30 นาที รวมทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง 15 นาที



## สื่อ

1. แบบทดสอบก่อนอบรม
2. Powerpoint เรื่อง สภาพปัจจุบันและความสำคัญของการวัดและประเมินผล

## การเรียนรู้

3. ใบกิจกรรมที่ 1.1 “รู้และเข้าใจตนเอง”
4. ใบกิจกรรมที่ 1.2 “ความเชื่อมั่นในตนเอง”
5. ใบกิจกรรมที่ 1.3 “เกียรติบัตรความสำเร็จ”

## การประเมิน

1. สังเกตพฤติกรรมการรับรู้
2. สังเกตการณปฏิบัติกิจกรรม
3. สังเกตการณนำเสนอผลงานและการสะท้อนคิด
4. ประเมินจากการบันทึกผลการเรียนรู้

## โครงสร้างเนื้อหากิจกรรม

## หน่วยที่ 1 การรู้คุณค่าแห่งตน

ที่	ชื่อ กิจกรรม	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์	บทบาท วิทยากร	บทบาทผู้ เข้ารับ การ อบรม	สื่อ
1	ทดสอบ ก่อน อบรม	30 นาที	- เพื่อประเมินสมรรถนะ ด้านการวัดและ ประเมินผลของผู้เข้า อบรม - เพื่อประเมินการเสริม พลังในตนเองของผู้เข้า อบรม	ชี้แจง วัตถุประสงค์ การแบบ ทดสอบ	ทำแบบ ทดสอบ ก่อน อบรม การ ทดสอบ	-แบบประเมิน สมรรถนะด้าน การวัดและ ประเมินผล -แบบประเมิน การเสริมพลัง ในตนเอง

ที่	ชื่อกิจกรรม	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์	บทบาท วิทยากร	บทบาทผู้เข้า รับการอบรม	สื่อ
2	ชี้แจง วัตถุประสงค์ของ การอบรมเพิ่ม สมรรถนะ วิชาชีพครูด้าน การวัดและการ ประเมิน ประเมิ	15 นาที	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิด ความตระหนักและ เห็นความสำคัญ ของการอบรมเพิ่ม สมรรถนะ	ชี้แจง วัตถุประสงค์ การอบรม	ฟังคำชี้แจง	PowerPoint
3	การบรรยาย สภาพการ ประเมินผลระดับ สถานศึกษา เขตพื้นที่ และ ระดับชาติ	30 นาที	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของการประเมินระดับ สถานศึกษาระดับเขต พื้นที่ และระดับชาติ	บรรยาย	ฟังบรรยาย	PowerPoint
4	การทำกิจกรรมที่ 1.1 รู้และเข้าใจ ตนเอง	60 นาที	-เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ รู้จักและเข้าใจตนเอง	ชี้แจงการทำ กิจกรรม 1.1	ปฏิบัติกิจกรรม 1.1	เอกสาร หมายเลข 1-2
5	การทำกิจกรรมที่ 1.2 ความเชื่อมั่น ในตนเอง	60 นาที	เพื่อเสริมสร้างความ มั่นใจในตนเองให้แก่ผู้ เข้าอบรม	ชี้แจงการทำ กิจกรรม 1.2	ปฏิบัติกิจกรรม 1.2	กรณี ตัวอย่าง ใบงาน
6	การทำกิจกรรมที่ 1.3 เกียรติบัตร ความสำเร็จ	60 นาที	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมี สร้างแนวทางในการ พัฒนาตนเอง	ชี้แจงการทำ กิจกรรม 1.3	ปฏิบัติกิจกรรม 1.3	

## กิจกรรมก่อนการอบรม ทดสอบก่อนอบรมและบรรยายความรู้

### จุดประสงค์

1. เพื่อประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของผู้เข้าอบรม
2. เพื่อประเมินการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองของผู้เข้าอบรม
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

เวลาในการทำกิจกรรม 1 ชั่วโมง 15 นาที

### การดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นเสริมพลังความพร้อม

1. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

จำนวน 50 ข้อ

2. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง จำนวน 25 ข้อ

#### ขั้นเสริมพลังความรู้

3. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่ผู้เข้าอบรม แจกสมุดบันทึกผลการเรียนรู้ ตลอดจนแจ้งกติกาในการเข้าร่วมอบรม

4. วิทยากรบรรยายพร้อมแสดง Power Point เรื่อง สภาพปัจจุบันในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

#### ขั้นเสริมพลังการทำงาน

5. วิทยากรถามนำเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมซักถามเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ใช้ในสถานศึกษา

6. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์กาประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

#### ขั้นเสริมพลังความคิด

7. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

8. ผู้เข้าอบรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมในสมุดบันทึกการเรียนรู้

#### ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

9. วิทยากร ผู้บริหาร และผู้เข้าอบรมช่วยกันสะท้อนผลการทำกิจกรรม

#### สื่ออุปกรณ์

1. แบบประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล
2. แบบประเมินการเสริมพลังในตนเอง
3. Powerpoint เรื่อง สภาพปัจจุบันในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

#### 4. สมุดบันทึกผลการเรียนรู้

##### การประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. คะแนนการประเมินสมรรถนะ การเสริมในตนเอง

#### กิจกรรมที่ 1.1

##### รู้จักและเข้าใจตนเอง

##### จุดประสงค์

ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

1. คิดวิเคราะห์และคิดอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับตนเองได้
2. ถ่ายทอดความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามวัตถุประสงค์
3. รู้จักและเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น
4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. พุดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
6. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ในการทำกิจกรรม 60 นาที

##### การดำเนินกิจกรรม

##### ขั้นเสริมพลังความพร้อม

1. วิทยากรกล่าวทักทายและทบทวนกิจกรรมครั้งที่แล้วกับผู้เข้าอบรม
2. วิทยากรพูดคุยซักถามผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการรู้จักตนเองและเข้าใจตนเอง เช่นในที่นี้

คุณครูท่านไหนคิดว่าเรารู้จักตัวของเราเองดีที่สุด

##### ขั้นเสริมพลังความรู้

3. วิทยากรแสดงแบบประเมิน มารู้จักตัวเองให้มากขึ้นอีกนิดกันเถอะ (เอกสารหมายเลข 1)

และเอกสารหมายเลข 2) และให้ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมิน

##### ขั้นเสริมพลังการทำงาน

4. ผู้เข้าอบรมเลือกตัวเลือกและเขียนเหตุผลว่าเหตุใดถึงเลือกตัวเลือกนี้
5. วิทยากรถามผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับคำตอบที่เลือก
6. ให้ผู้เข้าอบรมที่เลือกคำตอบเดียวกันขึ้นไปนั่งรวมกลุ่มกัน

##### ขั้นเสริมความคิด

7. วิทยากรเฉลยคำตอบให้ผู้เข้าอบรมฟัง
8. ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์คำตอบว่าตรงกับตัวตนของเราหรือไม่

9. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมนี้ว่าได้รับประโยชน์อะไรจากกิจกรรมที่ 1.1 และออกมานำเสนอให้กลุ่มใหญ่ฟัง

#### ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

10. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปกิจกรรมนี้ว่าเพื่อให้ผู้เข้าอบรมหันมามองตัวเองว่ามีจุดดี จุดเสีย อะไรบ้าง ไม่ได้ตัดสินว่าจะต้องเป็นเหมือนคำตอบ

11. คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องรู้จักวิเคราะห์ตนเองเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

12. การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ต้องยอมรับความแตกต่าง รู้จักมองคนในแง่ดีและเราต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจคนอยู่ตลอดเวลา

#### สื่ออุปกรณ์

1. แบบวัดและประเมินตนเองเกี่ยวกับการรู้จักและเข้าใจตนเอง
2. แบบเฉลยคำตอบ
3. กระดาษ A4
4. กระดาษกาว

#### การประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

### เอกสารหมายเลข 1

โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับใจของท่านมากที่สุด

1. ในวันหยุด คุณเดินทางโดยเครื่องบินไปยังสถานที่ ที่คุณอยากจะไปพักผ่อน ขณะนี้เดินทางได้ครึ่งทางแล้ว คุณคิดว่าด้านล่างของเครื่องบินเป็นอะไร

- ก. อาคารบ้านเรือน      ข. ทะเล      ค. ป่าไม้      ง. พุงหญ้า

2. เมื่อคุณคิดจะตกแต่ง สวนหน้าบ้าน คุณจะให้ความสำคัญกับสิ่งใดเป็นอย่างแรก

- ก. ต้นไม้ที่ให้ความร่มเงา      ข. บ่อน้ำ      ค. ดอกไม้สีสดต่าง ๆ      ง. ลานหญ้า

3. ในบริเวณหลังบ้านของคุณ คุณจะให้ความสำคัญกับสิ่งไหนมากที่สุด?

- ก. ต้นไม้ที่ให้ความร่มเงา      ข. บ่อน้ำ      ค. ดอกไม้สีสดต่าง ๆ      ง. สัตว์เลี้ยงต่าง ๆ

4. คุณอยากเห็นวิวที่มองออกจากหน้าต่างห้องนอนคุณจะเป็นอย่างไร?

- ก. เห็นท้องฟ้า      ข. เห็นทะเล  
ค. เห็นต้นไม้หรือสวนสาธารณะ      ง. เห็นอาคารบ้านเรือน

5. วันนี้ต้องไปซื้อของที่ศูนย์การค้า ของที่จะต้องซื้อคือ รองเท้า, เสื้อผ้า, หนังสือ และนาฬิกาข้อมือ คุณคิดว่าจะใช้เวลาเลือกซื้อของชิ้นใดนานที่สุด?
- ก. รองเท้า                      ข. เสื้อผ้า                      ค. หนังสือ                      ง. นาฬิกาข้อมือ
6. ผ้าเช็ดหน้าที่คุณพกติดตัวมีลวดลายแบบไหน
- ก. ผ้าเช็ดหน้าสีสดใส                      ข. ผ้าเช็ดหน้าสีอ่อน
- ค. ผ้าเช็ดหน้าลายดอกไม้หรือลายจุด                      ง. ผ้าเช็ดหน้าลายสก๊อต
7. คุณสามารถช่วยชีวิตสัตว์ได้หนึ่งชนิด หากโลกจะแตกคุณจะเลือกช่วยอะไร
- ก. กระท่าย                      ข. แกะ                      ค. กวาง                      ง. ม้า
8. หากคุณสามารถเดินทางเพื่อไปเยี่ยมชมเผ่าพื้นเมืองแห่งหนึ่งในแอฟริกาจากกลับเขาจะให้สัตว์อย่างหนึ่ง เพื่อเป็นที่ระลึกคุณจะเลือกตัวอะไร
- ก. ลิง                      ข. สิงโต                      ค. งู                      ง. ยีราฟ
9. ถ้าคุณสามารถทำผิดแล้วถูกพระเจ้าลงโทษสาบให้เป็นสัตว์คุณจะเลือกเป็นตัวอะไร
- ก. สุนัข                      ข. แมว                      ค. ม้า                      ง. งู
10. ถ้าคุณมีอำนาจคุณอยากจะเสกให้สัตว์ชนิดใดหายสาบสูญไปจากโลกตลอดกาล
- ก. สิงโต                      ข. งู                      ค. จระเข้                      ง. นลาม

## เอกสารหมายเลข 2

1. คุณอยากจะให้สัตว์ชนิดใดพูดภาษาคนได้มากที่สุด
- ก. แกะ                      ข. ม้า                      ค. กระท่าย                      ง. นก
2. หากต้องติดอยู่บนเกาะร้างกลางมหาสมุทร คุณอยากจะให้ใครไปอยู่เป็นเพื่อน
- ก. มนุษย์                      ข. หมู                      ค. วัว                      ง. นก
3. ถ้ามีเวทมนต์คุณอยากจะเสกให้สัตว์ชนิดใดเป็นสัตว์เลี้ยง
- ก. ไดโนเสาร์                      ข. เสือขาว                      ค. หมิขั้วโลก                      ง. เสือดาว
4. คุณจะเลือกเป็นตัวอะไรถ้าหากสามารถแปลงเป็นสัตว์ได้ 5 นาที
- ก. สิงโต                      ข. แมว                      ค. ม้า                      ง. นกพิราบ
5. มีเหตุการณ์ฆาตกรรมเกิดขึ้นในหมู่บ้านของคุณ ตำรวจควบคุมผู้ต้องหาไว้ 4 คน ตอนนี้อยู่ไม่มีหลักฐานและการอ้างที่อยู่ขณะเกิดเหตุ แต่ในความรู้สึกของคุณแล้วคุณคิดว่าใครที่น่าสงสัยที่สุด
- ก. ศาตราจารย์ในมหาวิทยาลัย                      ข. นักร้องวัยรุ่นยอดนิยม
- ค. นักเขียนการ์ตูน                      ง. คุณป้าที่ทำงานพาร์ทไทม์



3. ข้อนี้สื่อถึง...คนที่คุณอยากจะระบายความรู้สึก เมื่อคุณรู้สึกผิดหวังกับชีวิต หรือสิ่งที่คุณทำผิดพลาดลงไป

- ก. ต้นไม้ที่ให้ความร่มเงาสื่อถึง...พ่อ แม่ หรือผู้ใหญ่ที่คุณเคารพนับถือ
- ข. บ่อน้ำสื่อถึง...ตัวคุณเอง หรือคุณอยากอยู่คนเดียวลำพัง
- ค. ดอกไม้สีต้นต่าง ๆ สื่อ ถึง...คนรัก
- ง. สัตว์เลี้ยงสื่อถึง...เพื่อน ๆ

4. ข้อนี้สื่อถึง...อาชีพที่คุณอยากจะทำในอนาคต

- ก. เห็นท้องฟ้า สื่อ ถึง...อาชีพที่มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง หรืออาชีพอะไรก็ได้ที่ใช้ความสามารถในตัวคุณพิเศษ
- ข. เห็นทะเลสื่อถึง...อาชีพที่ต้องใช้อารมณ์ จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ของคุณ
- ค. เห็นต้นไม้หรือสวนสาธารณะสื่อถึง..คุณอยากทำธุรกิจในครัวเรือนมีผู้ร่วมงานหรือหุ้นส่วนเป็นบุคคลในครอบครัว
- ง. เห็นอาคารบ้านเรือนสื่อถึง...คุณอยากมีอาชีพที่ทำงานร่วมกับคนหมู่มาก หรือทำงานเพื่อสังคม

5. ข้อนี้สื่อถึง...สิ่งที่คุณเปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุด ซึ่งคุณอาจจะรู้ว่า การเปลี่ยนแปลงในสิ่งนั้นจะทำให้ชีวิตของคุณ ดีขึ้น

- ก. รongเท้า สื่อ ถึง...นิสัย หรือพฤติกรรมบางอย่างในตัวคุณ
- ข. เสื้อผ้า สื่อ ถึง...คนรัก หรือความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิด
- ค. หนังสือ สื่อถึง...ความคิดของคุณเอง
- ง. นาฬิกาข้อมือ สื่อ ถึง...ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่คุณกำหนดไว้ให้ตัวเอง

6. ข้อนี้สื่อถึง...เรื่องราวในชีวิตที่ทำให้คุณเสียน้ำตา

- ก. ผ้าเช็ดหน้าสีสดใส สื่อ ถึง...เรื่องราวเกี่ยวกับเพื่อน ๆ ของคุณ บางครั้งเพื่อน ๆ อาจจะเข้าใจสิ่งที่คุณคิดหรือทำลงไป จึงทำให้คุณต้องเสียน้ำตากับคำพูดของเพื่อน ๆ
- ข. ผ้าเช็ดหน้าสีอ่อน สื่อ ถึง...คุณเป็นคนขี้เหงา เวลาต้องอยู่คนเดียว โดยไม่มีคนรัก เพื่อนหรือญาติพี่น้อง จะทำให้รู้สึกว้าเหว่ จนบางครั้งแอบเสียน้ำตาโดยลำพัง
- ค. ผ้าเช็ดหน้าลายดอกไม้หรือลายจุด สื่อ ถึง...คุณมักเสียน้ำตากับเรื่องความรัก เช่นไม่ประสบความสำเร็จในความรักหรือสิ่งที่คุณคาดหวังบางอย่างในความรัก มันไม่เป็นไปตามที่คุณคิดไว้แต่
- ง. ผ้าเช็ดหน้าลายสก๊อตหรือลายเส้น สื่อ ถึง...การเรียนหรือการทำงานที่คุณมักตั้งความหวังไว้ เมื่อไม่ได้อย่างที่หวังคุณจึงมักเสียน้ำตากับสิ่งที่เกิดขึ้น



7. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ คนที่มีบุคลิกแบบใดที่ดึงดูดใจคุณมากที่สุด
- กระต่าย คุณชอบคนที่รักสันโดษ มองภายนอกเป็นคนสงบนิ่ง ซึ่งต่างจากภายในที่ร้อนเหมือนไฟ
  - แกะ คุณชอบคนที่อบอุ่นและเชื่อฟังคุณ
  - กวาง คุณชอบคนบุคลิกดี สง่างามและดูภูมิฐาน
  - ม้า คุณชอบคนที่รักอิสระเสรี ไม่ชอบทำอะไรตามกฎเกณฑ์และเป็นตัวของตัวเอง
8. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ การจีบแบบใดที่โดนใจคุณมากที่สุด?
- ถึง คุณชอบการจีบแบบสร้างสรรค์มีอะไรแปลกใหม่มาให้คุณประหลาดใจอยู่เสมอ เพราะนั่นจะทำให้คุณไม่รู้สึกรู้สึ
  - ถึงโต คุณชอบการจีบแบบตรงไปตรงมา หากรักก็บอกกว่ารักกันไปเลย
  - งู คุณชอบการจีบแบบที่ดูโลเลไม่แน่ นอน บางครั้งเขาทำเหมือน รักคุณมากมายแต่บางครั้งก็แกล้งทำเหมือนไม่ใส่ใจคุณเลย เพราะนั่นจะทำให้คุณรู้สึกตื่นเต้นและทำทนายตลอดเวลา
  - ยีราฟ คุณชอบการจีบแบบที่แสดงถึงความอดทน จริงใจและพร้อมที่จะให้อภัยคุณ
9. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ สิ่งใดที่ทำให้คุณรู้สึกประทับใจในตัวเขา
- สุนัข ความซื่อสัตย์ ความมั่นคงและจริงใจที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลง
  - แมว ความโก้เก๋ ความมีรสนิยมในตัวเขา
  - ม้า การมองโลกในแง่ของเขา
  - งู ความเป็นคนง่าย ๆ สบาย ๆ และไม่เรื่องมากของเขา
10. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ สิ่งที่คุณทนไม่ได้เลยหากคนรักของคุณทำนิสัยแบบนี้
- ถึงโต การถือตัว ยิงยโสและชอบดูถูกคน
  - งู อารมณ์ขุ่น ๆ ลง ๆ เดี่ยวดีเดี่ยวร้าย
  - กระเซ้ ความก้าวร้าว หยาบกระด้าง
  - งู หลวม อาการขี้ตกกังวลและความไม่มั่นใจ

## เฉลยเอกสาร 2

1. ความหมายแฝงเป็นนัยของคำถามข้อนี้คือ คุณอยากให้ความสัมพันธ์ของคุณกับคนรักดำเนินไปแบบไหน
- แกะ สามารถเข้าอกเข้าใจกันได้ และสื่อสารกันด้วยสายตาโดยจำเป็นต้องพูดออกมาและดำเนินความสัมพันธ์ไปเหมือนที่คนรุ่นพ่อแม่เคยปฏิบัติ
  - ม้า สามารถเปิดอกพูดคุยกันได้ทุกเรื่อง โดยไม่มีความลับต่อกัน
  - กระต่าย มีสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นและรักกันหวานชื่นตลอดเวลา
  - งู นกมีความสัมพันธ์ที่มั่นคงยาวนานเพราะคุณมองไปถึงการสร้างอนาคตร่วมกันด้วย

2. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ คุณมีแนวโน้มแค่ไหน เรื่องการนอกใจ
- ก. มนุษย์ คุณเป็นคนแคร์สังคมและศีลธรรม คุณจะไม่มีคิดนอกใจหลังจากแต่งงานแล้วเด็ดขาด
  - ข. หมูคุณทนต่อการยั่วยุไม่ค่อยได้ ดังนั้นมีแนวโน้มที่คุณจะคิดนอกใจ
  - ค. วัวคุณมีความอดทนอดกลั้นดีเยี่ยมคุณพยายามที่จะไม่ให้เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น
  - ง. นกคุณไม่มีความอดทน ดังนั้นมีโอกาสที่จะกระทำการที่ไม่เหมาะสมหากมีแรงยั่ว
3. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือคุณคิดอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องการแต่งงาน
- ก. ไคโนเสาร์ คุณเป็นคนมองโลกแง่ร้ายไม่อยากแต่งงาน
  - ข. เสือขาว คุณคิดว่าการแต่งงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญได้แต่งงานคุณจะประทับใจประคองชีวิตคู่ให้คงไว้ตลอดไป
  - ค. หมีขั้วโลก คุณกลัวการแต่งงานเพราะคิดว่ามันอาจทำให้คุณหมดอิสระ
  - ง. เสือดาว คุณอยากแต่งงาน ทั้ง ๆ ที่ความจริงแล้วคุณไม่รู้อะไรเกี่ยวกับเรื่องการใช้ชีวิตคู่เลย
4. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ คุณคิดอย่างไรเกี่ยวกับความรัก
- ก. ลิงโต คุณมักจะเหนื่อยเสมอในเรื่องของความรักเพราะคุณยอมทำได้ทุกอย่างเพื่อคนที่รัก แต่ก็เฝ้าว่าคุณจะตกหลุมรักใครง่าย ๆ
  - ข. แมว คุณรักตัวเองมากกว่าและคุณก็คิดว่าความรักเป็นแค่อารมณ์อะไรบางอย่างที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวเท่านั้น
  - ค. ม้า คุณไม่ต้องการจะทุ่มเทอะไรมากมายเพื่อความรัก แต่สิ่งที่คุณทำไปทุกอย่างก็เพราะไม่อยากจะอยู่คนเดียวเพียงลำพังในโลกใบนี้เท่านั้น
  - ง. นกพิราบ คุณ คิดว่าความรักนั้น คือการเปิดใจยอมรับที่จะใช้ชีวิตคู่กับใครสักคน
5. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ ทักษะการมองคนของคุณ
- ศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัย: คุณเป็นคนที่ยึดมั่นในใจว่าคนที่ยิ่งใหญ่มักเป็นผู้บริสุทธิ์ ดังนั้นคุณจึงเชื่อข่าวต่าง ๆ ทั้งข่าวดี ข่าวลือ ที่เขียนลงในหน้าหนังสือพิมพ์ เป็นคนที่มุ่งมั่นว่าจะต้องประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและหน้าที่การงาน
- นักร้องไวรุ่นยอดเยี่ยม: เป็นสัญลักษณ์ของจินตนาการและเพศตรงข้าม ดังนั้นใจของคุณจึงมักไล่ตามจินตนาการ และคิดถึงเรื่องความรัก รู้สึกจริงจังทั้งเวลาที่อกหักและเวลาอยากมีความรักเมื่อเหนื่อยก็จะหยุดพักแล้วกลับมาที่มีความรักใหม่อีกครั้ง
- นักเขียนการ์ตูน: คุณมักให้ความสำคัญกับความรู้สึก เป็นคนที่มีเพื่อนสนิทอยู่มาก ซึ่งสนใจในเรื่องเดียวกันและมีความสนใจเหมือนกัน
- คุณป้าที่ทำงานพาร์ทไทม์: แสดงถึงชีวิตที่ราบเรียบ คุณคิดว่าเมื่อแต่งงานแล้วก็มีความสุขสร้างครอบครัว มีชีวิตที่มีความสุข

6. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ จุดอ่อนในใจของคุณ

ชนม: แสดงถึงการร้องขอ การอยากถูกตามใจจริง ๆ แล้วคุณเป็นคนละเอียดรอบคอบ เมื่อทำอะไรก็หมกมุ่นอยู่กับสิ่งนั้น จนทำให้คนอื่นคิดว่าคุณเป็นคนไม่ค่อยสนใจเรื่องคนรอบข้าง สักเท่าไรหรือเรียกว่าเอาแต่ใจอยู่เหมือนกัน ดังนั้นจึงอยากลองให้เอาใจเขามาใส่ใจดูบ้าง

รม: แสดงถึงจิตใจที่ปกปิด มีนิสัยซื่ออกใจกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของคนอื่น คุณภายนอกเหมือนเป็นคนกล้า แต่ความจริงแล้วต้องการปกปิดความอ่อนแอของตัวเองแม้ว่าคนรอบข้างจะไม่ได้ว่าอะไรแต่คุณก็ชอบพูดเรื่องที่ทำไปแล้วว่ามันไม่ดีหรือน่าจะทำได้ดีกว่านี้ ดังนั้น จึงอยากให้คุณสงบจิตใจบ้าง แล้วรู้จักคอยคิดค้อยทำบ้างสักนิด

แปรงสีฟัน: แสดงถึงความเข้าใจ แม้คุณจะเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ แต่มักจะพูดไม่ตรง ดังนั้นจึงอยากให้คุณเข้มแข็งกว่านี้ให้มาก

เกม: แสดงถึงความรุนแรงในการแข่งขัน เป็นคนที่อยากจะเอาชนะคนอื่น แต่ส่วนใหญ่จะเก็บความรู้สึกไว้ไม่กระทำ แต่จะแสดงออกมาทางคำพูด เช่น การพูดเหน็บแนม เป็นต้น

7. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ ทักษะของคุณต่อเรื่องเงิน

ยาเปลี่ยนเพศ: เป็นคนขี้เหนียวกับเพศเดียวกัน แต่ใจกว้างกับเพศตรงข้าม ซึ่งนอกจากปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนเพศเดียวกันแล้ว คุณต้องระวังเรื่องการใช้เงินเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับเพศตรงข้ามด้วยนะจ๊ะ

พรมิเศษ: คุณมักชอบที่จะลองทำนู่น ทำนี่ไปเรื่อย เพื่อเป็นการตอบความต้องการของตัวเอง แต่สำหรับเรื่องการจ่ายเงินซื้อสิ่งของต่าง ๆ คุณจะคิดแล้ว คิดอีก ดังนั้นจึงไม่รู้จุกคำว่า ฟุ่มเฟือยสัก

ยาที่ทำให้ไม่แก่ไม่ตาย: เป็นคนที่รู้สึกชื่นใจทุกครั้งที่ได้เห็นตัวเลขในสมุดบัญชีธนาคารมีมากขึ้นไปเรื่อย ๆ แต่ก็อยากให้คุณเอาเงินไปซื้อสิ่งต่าง ๆ เพื่อแลกกับความสุขของชีวิต

กระจกที่มองเห็นอนาคต: คุณเป็นคนที่คิดก่อนใช้เงินกับเรื่องทั่วไป แต่ก็ยังเสียเงินให้กับเรื่องไม่เป็นเรื่องอยู่เยอะ ดังนั้นจะใช้เงินซื้ออะไร ก็อยากให้คุณคิดหน้าคิดหลังให้ดีก่อนเสมอ

8. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ ทักษะการแต่งงานและความรู้สึกที่มีต่ออนาคต

ทุ่งหญ้า: เป็นคนที่อยากติดต่อกับเพศตรงข้ามอย่างเท่าเทียมกันชอบการแต่งงานแบบเรียบง่ายมองเห็นภาพตนเองและคนรักคู่แลกกัน นั่งจิบน้ำชาเป็นเพื่อนกัน จนกระทั่งแก่แต่กลายเป็นคุณตาคุณยาย

ยอดเขา: เป็นคนมีความทะเยอทะยาน ชอบคนที่มีการศึกษาสูง ฐานะดี การงานดี หน้าตาดีและแต่งตัวดี เรียกว่าชอบคนที่เพอร์เฟกต์นั่นเอง

ทะเล: เป็นคนที่มีความอดทนสูง ไม่คาดหวังในตัวคนรักมากจนเกินไป แต่อยากให้เลือกคนรักให้ดี อย่าเลือกเพราะแรงยุ เพราะถ้าเลือกผิดขึ้นมาตัวคุณเองที่จะลำบาก

บนตึกสูงในเมืองหลวง: เป็นคนที่วาดฝันไว้สูง ชอบทำงานมากกว่าคิดเรื่องการมีครอบครัวถ้ามีคนรักก็จะให้ความสำคัญกับงานมาก่อน แต่ก็ยังให้ความสำคัญกับชีวิตแต่งงานอยู่

9. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ บุคลิกภาพของคุณ

ก. สิ้นน้ำเงินเข้ม คุณมีบุคลิกภาพที่ซับซ้อนเข้าใจยาก

ข. ใส สะอาด คุณเป็นคนเปิดเผย

ค. สีเขียว คุณเป็นคนง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่ค่อยเครียด

ง. ขุน คุณเป็นคนสับสนในตัวเอง

10. ความหมายแฝงเป็นนัย ๆ ของคำถามข้อนี้คือ

แก้วกาแฟลายการ์ตูนใครที่ถูกใจแก้วแบบนี้ไม่ว่าจะเป็นลายตัวการ์ตูนเดี่ยว ๆ หรือว่ามีตัวอักษรที่น่ารัก ๆ ประกอบอยู่ด้วยนั้น แสดงว่าเป็นคนที่ชอบความสนุกสนาน มีอารมณ์ขันอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดีถึงดีมาก ๆ บางครั้งอาจถูกหลอกโดยไม่รู้ตัวอีกด้วยมักจะเป็นคนนิสัยดี ใจอ่อนรักเด็ก รักสัตว์ และมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้คนรอบข้าง และคิดจะเข้าสู่นิคมหน่อย

แก้วกาแฟที่มีถ้อยคำเปี่ยมความหมาย คนที่ชอบแก้วกาแฟซึ่งมีถ้อยคำที่มีความหมายไม่ว่าจะเป็นคำซึ่ง ๆ อย่าง “I wait for you again” หรือคำกวน ๆ แบบ “ช่างมันฉันไม่แคร์อยู่แล้ว” หรือคำตลก ๆ ก็ตามแสดงว่าเป็นคนช่างคิด และมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบทำในสิ่งที่แปลก ๆ ใหม่ ๆ ในความคิดเห็นของคนทั่วไปจะมีความเป็นตัวของตัวเองซึ่งเป็นลักษณะโดดเด่นเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง และชอบคบหากับเพื่อนฝูงที่สนใจในเรื่องเดียวกัน แต่ก็มักจะเป็นคนใจร้อนแต่ก็ไม่ได้ก้าวร้าวรุนแรง เมื่อเสียใจ มักจะให้กำลังใจตัวเอง มากกว่าจะแสวงหาจากคนอื่น ๆ

แก้วกาแฟสีสันสดใส คนที่ชอบแก้วกาแฟแบบนี้ แสดงว่าเป็นคนกระฉับกระเฉง รักความก้าวหน้าในชีวิต ต้องการแต่สิ่งที่ดี ๆ ให้ชีวิตและยังเป็นคนที่มีความพยายามสูง เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการนอกจากนี้ยังเป็นคนใจกว้าง ชอบเข้าสังคม แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีโลกส่วนตัว และยังเป็นคนร่าเริง ยิ้มเก่ง หัวเราะง่าย

แก้วกาแฟรูปทรงแปลก ๆ สำหรับคนที่ชอบแก้วกาแฟ ซึ่งทำเป็นรูปทรงแปลก ๆ เช่น รูปรองเท้าบูท รูปกระดางต้นไม้ หรือรูปการ์ตูนตัวโปรดแสดงว่าเป็นคนที่อารมณ์ร่าเริงเบิกบาน มีความเป็นเด็ก มนุษย์สัมพันธ์ดี จะเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย แต่ก็มีอารมณ์อันแอบแฝงอยู่หากใครก็ไรก็ไม่ผูกใจเจ็บนาน แต่จะนำไปบ่นกับเพื่อนฝูงที่สนิทกัน เพราะเป็นคนที่รักเพื่อนมากส่วนในด้านความรักจะเป็นคนที่โรแมนติกอย่างไม่น่าเชื่อ และยังรักใครได้ง่าย ๆ อีกด้วย

แก้วกาแฟลายดอกไม้ คนที่โปรดปรานแก้วกาแฟแบบนี้ ไม่ว่าจะเป็ลลายดอกไม้แบบไหนก็ตาม แสดงว่าเป็นคนที่อารมณ์อ่อนหวาน ใจดีแต่ก็เจ้าน้ำตา และจะเป็นคนที่มึอารมณ์ในเชิงรักใคร่สูงมาก รักใคร่ก็จะคาดหวังในตัวเขาหรือเธออย่างมากมายพอผิดหวังก็แทบจะเป็นจะตายคนรอบข้างต้องคอยให้กำลังใจเสมอเรียกได้ว่าไม่ค่อยเชื่อมั่นตัวเองนัก ต้องการผู้นำหรือคู่คิดตลอดมี

เพิ่มเติมอีกนิดว่าหากชอบแก้วกาแฟที่มีลายดอกไม้ไม้สีสด ๆ เป็นคนที่มีจิตใจร่าเริงกว่าคนที่ชอบ ลวดลายดอกไม้ไม้เล็ก ๆ สีอ่อน ๆ ซึ่งจะช่างฝันมากกว่า

แก้วกาแฟไม่มีลวดลาย ใครที่ชอบแก้วกาแฟเรียบที่สุด ไม่มีลวดลาย สีขาวสะอาดทั้งใบ แสดงว่าเป็นคนที่มีจิตใจเปราะบาง มีความละเอียดอ่อน เป็นคนรอบคอบ นิยมสิ่งที่มีสมบูรณ์พร้อมเกี่ยวกับความรัก มักจะเป็นคนที่คล้อยตามคนรักอยู่เสมอ จนบางครั้งก็ต้องเก็บความรู้สึกเอาไว้ไม่ชอบก็ ฝืนใจ เพื่อให้สถานการณ์เป็นไปอย่างราบรื่น เป็นคนที่ดูภายนอกจะเพียบพร้อมแต่ว่าในความเป็นจริงจะมีเรื่องเก็บกดลึก ๆ

แก้วกาแฟเดือนเกิด-วันเกิด ส่วนใครที่โปรดปรานแก้วกาแฟเดือนเกิด-วันเกิดหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวเองนั้น มักเป็นคนที่ชอบเกี่ยวกับงานศิลปะ เป็นคนมีความละเอียดอ่อนและจิตใจก็อ่อนไหวง่ายนอกจากนี้ยังเป็นคนที่มีเหตุผลหลักการ ชอบการคิดและค้นคว้า แต่ก็ต้องเป็นเฉพาะ สิ่งเฉพาะเรื่องที่ตัวเองสนใจเท่านั้น และในบางครั้งกับบางเรื่องจะเป็นคนหัวโบราณนิด ๆ มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ก่อนข้างปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้ช้ากว่าคนอื่น ๆ

ชอบแก้วกาแฟดินเผา สำหรับคนที่ชอบแก้วกาแฟสีธรรมชาติ ประเภทเครื่องปั้นดินเผาสีน้ำตาล จะเป็นแบบเรียบ ๆ หรือมีสีเอิร์ธ โทนอื่น ประดับ แสดงว่าเป็นคนมีน้ำใจ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นคนมีอุดมการณ์ รักโลก ชอบดูแลพิทักษ์สิ่งแวดล้อมบุคลิกที่เห็นได้ชัดก็คือมักจะเป็นคนเงียบ ๆ ไม่ค่อยเข้ากับใครก่อน แต่จะขี้นง่าย แต่มักใช้เวลาปรับตัวอยู่เงียบ ๆ ก่อนที่จะสนิทสนมกับใคร ทั้งนี้ก็เพราะลึก ๆ เป็นคนอ่อนไหว เปราะบาง สะเทือนใจงานนั่นเอง

## กิจกรรมที่ 1.2

### ความเชื่อมั่นในตนเอง

#### จุดประสงค์

ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

1. บอกความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองได้
2. ชี้บ่งลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองได้
3. กล่าวคิด กล่าวพูด กล่าวทำ และกล่าวตัดสินใจด้วยตนเอง
4. แสดงออกซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและไม่คล้อยตามผู้อื่นโดยปราศจากเหตุผล
5. สร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้อย่างเหมาะสม
6. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

เวลาในการทำกิจกรรม 60 นาที

### การดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นเสริมพลังความพร้อม

1. วิทยากรกล่าวทักทายและทบทวนกิจกรรมครั้งที่แล้วกับผู้เข้าอบรม
2. วิทยากรชี้แจงการทำกิจกรรมที่ 1.2

#### ขั้นเสริมพลังความรู้

3. วิทยากรแจกเอกสารกรณีตัวอย่างให้ผู้เข้าอบรมศึกษา
4. ให้ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ในประเด็นต่อไปนี้ คือ
  - 4.1 ประเด็นสำคัญในกรณีตัวอย่างคืออะไร?
  - 4.2 ให้เสนอเรื่องราวในชีวิตจริงของผู้เข้าอบรมสนับสนุนประเด็นสำคัญ
5. ให้ผู้เข้าอบรมบันทึกผลการวิเคราะห์ของตนเองและเก็บไว้นำเสนอในกลุ่ม

#### ขั้นเสริมพลังการทำงาน

6. แบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5-7 คน และแจกใบงาน
7. เมื่อทำงานกลุ่มย่อยเสร็จแล้วให้ผู้เข้าอบรมเข้าร่วมกลุ่มใหญ่
8. ให้กลุ่มย่อยส่งตัวแทนเสนอผลงานให้กลุ่มใหญ่ฟัง

#### ขั้นเสริมความคิด

9. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายผลการวิเคราะห์ของกลุ่มในประเด็นต่อไปนี้
  - 9.1 กรณีตัวอย่างชี้ให้เห็นพฤติกรรมอะไร
  - 9.2 ตามเนื้อเรื่องถ้าจะพัฒนาพฤติกรรมนั้นควรจะทำอย่างไร
  - 9.3 พฤติกรรมที่เหมาะสมควรจะเป็นอย่างไร

#### ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

10. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปผลการทำกิจกรรมที่ 1.2
11. ให้สมาชิกทุกคนทำงานตามใบงาน และสรุปผลงาน

#### สื่ออุปกรณ์

1. เอกสารประกอบกิจกรรม
2. กรณีตัวอย่าง 3 เรื่อง
3. ใบงาน
4. กระดาษ A4
5. ปากกามาจิก

#### การประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ผลการอภิปรายและแสดงข้อคิดเห็น

3. ผลจากคำตอบขณะทำกิจกรรม
4. การนำเสนอผลงานของกลุ่ม
5. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

### กรณี ตัวอย่างที่ 1 “ใจหนอใจ”

ณเดชน์เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ณเดชน์เรียนในสาขาวิชาชีพครูและเป็นนักศึกษาที่เรียบร้อย เรียนดี มองโลกในแง่ดี มีความรู้สึกนึก กิดที่ดีต่อตนเอง รับผิดชอบตนเอง และสังคม และรักความยุติธรรมเป็นชีวิตจิตใจ ด้วยลักษณะนิสัยของณเดชน์ ทำให้ณเดชน์เป็นคนกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ หรือกล้าแสดงออก ในขณะที่ศึกษาในชั้นเรียน เมื่อไม่เข้าใจบทเรียนหรือมีข้อสงสัย หรือได้รับรู้เรื่องต่าง ๆ ที่อาจารย์สอนแล้วไม่เข้าใจ สุรชัยจะขอโอกาสซักถามอาจารย์ เพื่อให้เข้าใจทันที การซักถามของณเดชน์ทำให้เพื่อน ๆ ที่ไม่เข้าใจได้รับรู้เรื่องนั้น ๆ ไปด้วย เวลาที่มหาวิทยาลัยมีกิจกรรม เช่น ชุมนุม ชมรม นันทนาการ หรือ กีฬา ฯลฯณเดชน์จะเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และณเดชน์ทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ดี

สำหรับความเป็นอยู่โดยทั่วไปก็เช่นเดียวกัน ณเดชน์จะพึ่งตัวเอง ปกป้องสิทธิของตนเองเคารพสิทธิของผู้อื่น และมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวคือ ไม่ว่าจะทำอะไร ณเดชน์จะไม่พึ่งพาใครง่าย ๆ เขาจะทำด้วยตนเอง และมีความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้น ถ้าคนอื่นหรือคนส่วนมากยอมรับตนเองยอมรับ และไม่ขัดกับความถูกต้อง ณเดชน์จะมั่นใจที่จะทำสิ่งนั้นทุกครั้ง

1. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับพฤติกรรมของณเดชน์
2. ถ้าท่านเป็นณเดชน์ จะทำเช่นนั้นหรือไม่ ทำไม
3. ประเด็นสำคัญของเนื้อเรื่องต้องการเน้นเรื่องอะไร เพราะอะไร

## กรณี ตัวอย่างที่ 2 “ใครจะเหมือน”

ญาญาเป็นลูกคนสุดท้องของครอบครัวซึ่งมีพี่ชาย 2 คน ญาญาเรียนอยู่ชั้นปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยปกติญาญาจะเป็นคนที่พูดเก่ง อ่อนน้อมต่ออาจารย์หรือผู้ใหญ่เป็นอย่างดี รวมทั้งมีความสุขพออ่อนโยนต่อเพื่อน ๆ ทุกคน จนเป็นที่เอ็นดูของอาจารย์หรือผู้ใหญ่ที่ได้พบเห็น รวมทั้งเพื่อน ๆ ของญาญาก็จะสนิทสนมกับญาญาเป็นอย่างดี แต่มีอยู่อย่างหนึ่งที่เพื่อน ๆ และอาจารย์มักจะพบเสมอ ๆ ก็คือญาญาเป็นคนที่ตัดสินใจอะไรไม่ค่อยได้ แม้แต่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เป็นเรื่องส่วนตัวของตนเอง ก็มักจะมาขอความคิดเห็นจากเพื่อน ๆ ว่าตนเองจะอย่างไรกับเรื่องนั้นเรื่องนี้ดี ทั้งที่ญาญาควรจะตัดสินใจได้เอง แต่ไม่กล้าเสียทุกครั้งไป เพราะญาญา กลัวว่าตัดสินใจไปแล้วอาจเกิดความผิดพลาดได้และเป็นผลเสียต่อตนเอง หรือตัดสินใจไปแล้วมักไม่ถูกต้องเหมาะสม จนบางครั้งเพื่อน ๆ จะรำคาญ เมื่อญาญาเล่าเรื่องต่าง ๆ ให้เพื่อนฟัง และขอความเห็นจากเพื่อน ๆ ว่าจะตัดสินใจอย่างไรดี แต่ด้วยความที่ญาญาเป็นคนอื่นที่น่ารักเพื่อนเลยตัดความรำคาญ โดยให้คำแนะนำหรือเสนอแนะไปตามความคิดเห็นของตนเอง เมื่อได้รับคำแนะนำจากเพื่อน ๆ ญาญาจึงจะสามารถที่จะตัดสินใจได้ มีบางครั้งที่เพื่อน ๆ ไม่มีความคิดเห็นใด ๆ ญาญาก็จะไปปรึกษากับอาจารย์ที่ญาญาสนิทสนม อาจารย์จะบอกญาญาว่าชีวิตของเรา เราก็ต้องเลือกทางหรือตัดสินใจได้ด้วยตนเองจึงจะดีที่สุด อาจารย์จะให้ข้อมูลว่า ทางเลือกต่าง ๆ ก็มีข้อดีข้อเสียอย่างไรและจะถามญาญาว่าจะตัดสินใจอย่างไร ญาญาก็มักจะลังเลตัดสินใจไม่ได้ และจะลงเอยด้วยการขอความคิดเห็นจากอาจารย์เสมอ ๆ ว่าจะทำอย่างไร

เมื่ออยู่บ้านก็เช่นกัน ญาญาเป็นคนที่ว่านอนสอนง่าย ไม่ดื้อรั้นกับพ่อแม่ แต่ก็มักจะทำตัวเป็นเด็กไม่รู้จักโต ทุกสิ่งทุกอย่างญาญาจะทำอะไร มักจะต้องขอความเห็นจากพี่ ๆ หรือพ่อแม่เสมอ เช่น วันหนึ่งญาญามาปรึกษาพี่ว่ามหาวิทยาลัยมีชมรมต่าง ๆ ให้เลือกมากมายอาจารย์ชมรมต่าง ๆ ก็ได้แนะนำนักศึกษาว่า ให้เลือกชมรมที่เราสนใจ แต่ญาญาตัดสินใจไม่ได้ว่าจะอยู่ชมรมอะไร จึงได้มาสอบถามพี่ ๆ ที่บ้าน พี่ก็ให้คำตอบกับญาญาว่าก็เลือกตามที่อาจารย์แนะนำนั่นแหละดีที่สุดที่เราสนใจหรือชอบอะไรก็เลือกชมรมนั้น และในที่สุดญาญาก็เลือกชมรมตามที่เพื่อน ๆ แนะนำไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง

1. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับพฤติกรรมของญาญา
2. ถ้าท่านเป็นญาญา ท่านจะทำเช่นนั้นหรือไม่ ทำไม
3. ประเด็นสำคัญของเนื้อเรื่องต้องการเน้นเรื่องอะไร เพราะอะไร



### กรณี ตัวอย่างที่ 3 “กรรชัยคนใหม่”

เมื่อกรรชัย วิศวกร อายุ 37 ปี และเคยหย่าร้างมาแล้วสองครั้ง ได้มาหาจิตแพทย์เป็นครั้งแรก เขาพูดว่า “ช่วยด้วยครับ! ตอนนี้ผมกำลังติดต่อกับผู้หญิงคนหนึ่งที่ผมอยากจะแต่งงานด้วย แต่ผมกลัวว่าจะล้มเหลวอีก” พิภพเป็นตัวอย่างอันดีของคนที่ไม่เป็นตัวของตัวเองเลย เขาเติบโตมาในครอบครัวที่ปกครองโดยผู้หญิง ซึ่งประกอบด้วยแม่ที่เข้มแข็ง พี่สาวน้องสาวอีกห้าคน และพ่อที่เงียบ ๆ และขอมจ้านน ซึ่งไม่มีบทบาทอะไรในชีวิตของพิภพ เขาได้เรียนรู้ที่จะมีพฤติกรรมที่ยินยอมตามคนอื่นทุกอย่าง ตอนโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่เขาก็ไม่เคยเรียกร้องอะไรสำหรับตัวเองเลย ในที่ทำงานเขาขอมตามใจนายจ้างทุกอย่าง ไม่ว่าจะนายจ้างใช้งานที่ไม่เหตุผลก็ตาม พออายุได้ 22 ปี เขาก็แต่งงานกับผู้หญิง “จัดจ้าน” คนหนึ่ง พิภพเล่าให้ฟังว่า “หล่อนเหน็บแนมผมทุกอย่าง ผมก็ได้แต่ขอมทนอยู่เรื่อย หลังจากแต่งงานได้สองปีหล่อนก็ออกจากบ้านไป” เมื่อเขาแต่งงานใหม่ ภรรยาหมายเลขสองของเขาก็เริ่มเอาเปรียบเขาอีกอย่างโหดร้าย หลังจากที่ทำงานสัปดาห์ละห้าสิบชั่วโมงและเอางานมาทำเป็นพิเศษที่บ้านอีก พิภพก็ยังต้องทำความสะอาดพื้นบ้านและไปจ่ายตลาดอีกทั้ง ๆ ที่ภรรยาของเขาไม่ได้ทำอะไรเลยภรรยาเคยพูดว่า “ฉันพยายามที่จะปลูกให้มีแนวของชีวิตขึ้นมาบ้าง แต่ก็ทำไม่สำเร็จ ไม่ว่าจะทำอะไรคุณ คุณก็ไม่เคยโกรธและต่อสู้เลย

คำตอบว่าสุดท้ายนี้เป็นความจริง กรรชัยไม่เคยรู้จักแสดงความ โกรธออกมาเลย เขาสร้าง ความกลัวการ โกรธขึ้นมาซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมหลบเลี่ยง ความจำเป็นที่จะต้องหลีกเลี่ยงความ โกรธของเขามีอยู่เป็นอย่างมากเสียจนกระทั่ง เขาไม่ยอมให้ตัวเองลองโกรธดูเลย เป็นผลให้เขาไม่ยอมให้ตัวเองรับรู้สถานการณ์ในเมื่อคนเอาเปรียบหรือทำไม่ดีต่อเขา เนื่องจากว่าเขาไม่เคยสังเกตเห็นสถานการณ์เช่นนั้น เขาจึงไม่สามารถยื่นหยัดเป็นตัวของตัวเองได้ ใคร ๆ จึงคอยเอาเปรียบเขาอยู่เรื่อย และหมดความนับถือในตัวเขาไปหมด

หลังจากที่ได้พบกรรชัยในห้องฝึกแล้ว จิตแพทย์จะตัดสินใจที่จะทำการรักษาคนไข้เป็นกลุ่ม โดยตั้งจุดมุ่งหมายของการรักษาไว้ดังนี้ 1) เพื่อสอนให้เขารู้จักแสดงความ โกรธออกมา 2) เพื่อสอนให้เขารับรู้สถานการณ์ที่มีผู้เอาเปรียบหรือประพฤติไม่ดีต่อเขา และได้เรียนรู้ว่าเขาจะยื่นหยัดเพื่อตนเองได้อย่างไรในสถานการณ์เหล่านั้น ในระหว่างการฝึกฝนประจำสัปดาห์พิภพได้เล่นละครแสดงบทบาทของคน โกรธในสถานการณ์ที่แต่งขึ้นเองและจากเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันในชีวิตของเขาเองด้วย ในขณะที่เขาเรียนรู้จักความชำนาญในเรื่องนี้ ความกลัวความ โกรธของเขาก็หมดสิ้นไป เขาจึงไม่จำเป็นต้องเก็บกดความรู้สึก โกรธเคืองของเขาอีกต่อไปเมื่อได้เรียนรู้ เขาก็นำเอาความสามารถที่จะยื่นหยัดเพื่อตนเองไปใช้ในชีวิตจริง ๆ ของเขาเขาลุกขึ้นยืนต่อด้านคนรักของเขา พี่น้องของเขาและนายจ้างของเขา

ในระหว่างนี้ กรรชัย ได้แต่งงานใหม่และภายหลังเขาได้รายงานอย่างภาคภูมิใจว่า “เราทะเลาะกันอย่างรุนแรงและผมรู้สึก โกรธมาก” ต่อมาเขาก็เล่าให้ฟังว่า “การแต่งงานของผม

คราวนี้ไม่เหมือนคราวก่อน ๆ ผมมีส่วนร่วมอยู่ในนั้นด้วย”

ในการฝึกครั้งสุดท้าย วรรษชัยได้นำเอาปัญหาเรื่องการยื่นหยัดมาสองเรื่องด้วยกัน เรื่องหนึ่งคือการยื่นหยัดต่อภรรยาของเขา และอีกเรื่องคือยื่นหยัดต่อนายจ้าง กลุ่มผู้ฝึกต้องการจะแสดงบทบาท แต่พิภพประกาศขึ้นด้วยเสียงที่หนักแน่นว่า “แต่ผมเป็นห่วงปัญหาเรื่องงานมากกว่า เรามาแสดงเรื่องนั้นกันเถอะ” เขากล่าวออกมาอย่างเป็นธรรมชาติและหนักแน่นเสียจนคนทั้งกลุ่มต้องยอมทำตาม เมื่อวรรษชัยรู้จักยื่นหยัดเพื่อตัวเองได้ดีแล้ว สมาชิกในกลุ่มก็เจียบกริบไปครู่หนึ่ง แล้วก็ปรบมือกันกราวใหญ่

ในการรักษาตัวโดยการวิเคราะห์นั้น คนที่มีลักษณะอย่างวรรษชัยมักจะก้าวหน้าไปเข้าการวิเคราะห์เน้นอย่างหนักในเรื่องความรู้สึก ถ้าคน ไข่ม้วนไม่มีความรู้สึกที่จะให้ทำงานด้วยแล้ว ความก้าวหน้าก็จะหายไปด้วยซ้ำ ผมรู้สึกว่าปัญหาที่คอยต้องแก้ไขพฤติกรรมที่ขาดไปของเขาและต้องสอนให้เขามีความรู้สึกไม่ใช่ด้วยการอธิบายด้วยวาจา แต่ด้วยการตั้งใจฝึกและด้วยการกระทำจริง ๆ เมื่อรู้จักยื่นหยัดเพื่อตัวเองในเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ แล้ว เขาก็จะรู้สึกตัวเองเป็นคนที่เข้มแข็งขึ้น นี่ทำให้พิภพรู้ตัวว่าเมื่อเขาไม่ยื่นหยัดเพื่อตัวเอง เขาจะรู้สึกว่างเปล่าและสิ้นหวัง นั่นคือ ความรู้สึกเปลี่ยนไปตามความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม

ภายในเวลาแปดเดือน ความสัมพันธ์ของวรรษชัยที่มีต่อผู้คน ความรู้สึกในอารมณ์และความคิดเกี่ยวกับตัวเองของวรรษชัยก็เปลี่ยนไป นับแต่นั้นมาเขาก็ได้เลื่อนตำแหน่งและได้เลื่อนเงินเดือนเพิ่ม และสามารถควบคุมดูแลคนอื่นได้ด้วย การแต่งงานครั้งที่สามของเขาดำเนินไปด้วยดี พิภพยังต้องฝึกตัวเองอีกบ้าง แต่เขาก็กำลังเรียนรู้ที่จะใช้ความรู้ที่ได้มาในเหตุการณ์ของชีวิตจริง แทนที่จะใช้ในการรักษาตัวเท่านั้น

1. กรณีตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมอะไร
2. ตามเรื่องมีการฝึกพฤติกรรมดังกล่าวอย่างไร และได้ผลไหม
3. ท่านเป็น “วรรษชัย” ท่านจะยอมทำตามผู้ฝึกหรือไม่ และยอมทำตามหรือไม่ยอม

ทำตาม เพราะอะไร

### ใบงาน

1. ให้ผู้เข้าอบรมเขียนประเด็นที่ตรงกันกับที่คนพบจากกรณีตัวอย่าง โดยเขียนเป็นข้อ ๆ ในกระดาษที่แจกให้
2. ให้กลุ่มเลือกประเด็นที่สำคัญที่สุดที่กรณีตัวอย่างต้องการนำเสนอเพียงประเด็นเดียว
3. ให้ผู้เข้าอบรมทุกคนเล่าเรื่องชีวิตจริงสนับสนุนประเด็นตรงข้ามที่สำคัญที่สุดเป็นตัวอย่าง
4. เขียนประเด็นสำคัญและตัวอย่างต่าง ๆ ลงกระดาษ นำเสนอผลงานของกลุ่ม ๆ ละไม่เกิน 5 นาที

### กิจกรรมที่ 1.3

#### เกียรติบัตรความสำเร็จ

#### จุดประสงค์ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

1. ตั้งเป้าหมายและบันทึกความสำเร็จของชีวิตตนเองได้
2. มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
3. สร้างแนวทางในการพัฒนาความสามารถของตนเองได้
4. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

เวลาในการทำกิจกรรม 60 นาที

#### การดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นเสริมพลังความพร้อม

1. วิทยากรกล่าวนำชีวิตของคนเราที่ผ่านมา ช่อมประสพกับความสำเร็จความภาคภูมิใจในชีวิตทำให้เป็นฐานความคิดผลักดันให้ตั้งใจในการทำงานต่อไป
2. วิทยากรแนะนำหนังสือที่เป็นแรงบันดาลใจของนักสู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เรื่อง พลิกชีวิตจากหายนะสู่ความสำเร็จและ มิ่งสู้จริงหรือเปล่าของ สมคิด ลวางกูร ให้กับผู้เข้าอบรมและเล่าเนื้อเรื่องย่อ ๆ ให้ฟัง

#### ขั้นเสริมพลังความรู้

3. วิทยากรแจกกระดาษ ปากกา แผ่นเกียรติบัตรให้ผู้เข้าอบรม
4. ให้ผู้เข้าอบรมตอบคำถามลงในแต่ละช่องเกียรติบัตร ดังนี้
  - 4.1 เป้าหมายในชีวิตของท่านคืออะไร?
  - 4.2 ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตที่ผ่านมาคืออะไร (บอกมา 3 อย่าง)
  - 4.3 ความสามารถของคนที่ท่านภาคภูมิใจมีอะไรบ้าง (บอกมา 3 อย่าง)
  - 4.4 สิ่งที่ท่านอยากให้ผู้อื่นกล่าวขวัญถึงตัวท่านมากที่สุดมีอะไรบ้าง

4.5 ความดีที่ท่านอยากบอกให้ผู้อื่นทราบคืออะไร (บอกมา 3 อย่าง)

4.6 อะไรคือสิ่งที่ท่านพยายามอย่างยิ่งที่จะได้รับ

5. เมื่อผู้เข้าอบรมทำเสร็จแล้วให้แบ่งเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 5-7 คน

6. ให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนเกียรติบัตรกันดูภายในกลุ่ม

7. ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันเสนอความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติให้ได้มา

ซึ่งสิ่งที่เขียนไว้ในเกียรติบัตรให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่ม

**ขั้นเสริมพลังการทำงาน**

8. เมื่อทำงานกลุ่มย่อยเสร็จแล้วให้ผู้เข้าอบรมเข้าร่วมกลุ่มใหญ่

9. ให้กลุ่มย่อยส่งตัวแทนเสนอผลงานให้กลุ่มใหญ่ฟัง

**ขั้นเสริมความคิด**

10. วิทยากรร่วมกับผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ประสบการณ์ และความรู้สึกของสมาชิกเมื่อทำกิจกรรมนี้

**ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด**

11. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปผลการทำกิจกรรมที่ 1.3

12. ให้สมาชิกทุกคนทำงานตามใบงาน และสรุปผลงาน

**สื่ออุปกรณ์**

1. กระดาษฟลิปชาร์ต

2. ปากกา

3. ใบงาน

4. แผ่นเกียรติบัตร

**การประเมินผล**

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม

2. ผลการอภิปรายและแสดงข้อคิดเห็น

3. ผลจากคำตอบขณะทำกิจกรรม

4. การนำเสนอผลงานของกลุ่ม

5. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

## ใบงาน

คำแนะนำ: ให้ตอบคำถามแต่ละข้อ ลงตามหมายเลขในแผ่นเกียรติบัตร (ใช้เวลา 10 นาที)

1. เป้าหมายในชีวิตของท่านคืออะไร
2. ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตที่ผ่านมาคืออะไร (บอกมา 3 อย่าง)
3. ความสามารถของตนเองที่ท่านภาคภูมิใจมีอะไรบ้าง (บอกมา 3 อย่าง)
4. สิ่งที่ท่านอยากให้ผู้อื่นกล่าวขวัญถึงตัวท่านมากที่สุดมีอะไรบ้าง
5. ความดีที่ท่านอยากบอกให้ผู้อื่นทราบคืออะไร (บอกมา 3 อย่าง)
6. อะไรคือสิ่งที่ท่านพยายามอย่างยิ่ง

### แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2

#### การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

##### สาระสำคัญ

การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self-empowerment working) หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วม และการเพิ่มพลังการทำงานบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมในสิ่งที่เป็นเหตุ บังคับ สภาวะการณ์ หรือวิธีการ ต่างช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้นได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงาน ให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตน

##### จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ความพร้อม และความต้องการในการเสริมพลังการทำงานของตนเอง

2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ศักยภาพในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง

**เนื้อหา**  
การเสริมพลังการทำงานใช้หลักการแบ่งปัน (Sharing) หลักการร่วมแรงร่วมใจ

(Collaboration) และหลักการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality)

##### กิจกรรม

1. วิทยากรนำผลการทดสอบก่อนอบรมมาให้ผู้เข้าอบรมรับทราบคะแนน
2. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 2.1 “กำหนดเป้าหมาย”
3. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 2.2 “ตรวจสอบต้นทุน”
4. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 2.3 “พวกเราทำได้ดีเพียงใด”
5. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 2.4 “แผนการในอนาคต”

6. ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนคิด  
 ทฤษฎี 30 นาที ปฏิบัติ 4 ชั่วโมง 30 นาที รวมทั้งสิ้น 5 ชั่วโมง

**สื่อ**

1. ผลการทดสอบก่อนอบรม
2. ใบกิจกรรมที่ 2.1 “กำหนดเป้าหมาย”
3. ใบกิจกรรมที่ 2.2 “ตรวจสอบต้นทุน”
4. ใบกิจกรรมที่ 2.3 “เราทำได้ดี พียงใด”
5. ใบกิจกรรมที่ 2.4 “วางแผนสำหรับอนาคต”

**การประเมิน**

1. สังเกตพฤติกรรมการรับรู้
2. สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรม
3. สังเกตการนำเสนอผลงานและการสะท้อนคิด
4. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้เวลา

## กิจกรรม 2.1

### กำหนดเป้าหมาย

**จุดประสงค์** ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

1. แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผย
2. พุดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
3. กำหนดภารกิจหรือเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้
4. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

เวลาในการทำกิจกรรม 90 นาที

**การดำเนินกิจกรรม**

**ขั้นเสริมพลังความพร้อม**

1. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมดูผลการประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และผลการประเมินเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง
2. ผู้เข้าอบรมจัดคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และผลการประเมินเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง
3. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน
4. วิทยากรและผู้เข้าอบรมนำแบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองมาศึกษา

ร่วมกัน

5. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเข้ากลุ่มย่อย และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่อไป

5.1 ผลการวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองนั้นตรงกับความจริงตามที่ตนเองรับรู้หรือไม่ เพราะเหตุใด

5.2 ร่วมกันหาข้อสรุปของกลุ่มว่าบุคคลที่มีพลังอำนาจการทำงานในตนเองสูงมีลักษณะอย่างไรขึ้นเสริมพลังความรู้

6. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมในกลุ่มย่อยร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

7. ผู้เข้าอบรมในกลุ่มอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระในการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นเสริมพลังการทำงาน

8. ตัวแทนกลุ่มนำความคิดเห็นเกี่ยวกับ “บุคคลที่มีพลังอำนาจการทำงานในตนเอง” และ “เป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้”

ขั้นเสริมพลังความคิด

9. วิทยากรกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

10. วิทยากรสรุปภารกิจหรือเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

11. บันทึกผลการเรียนรู้

**สื่ออุปกรณ์**

1. กระดาษฟลิปชาร์ต

2. ปากกามะจิกสี

3. กระดาษขาว

4. กระดาษ A4

**การประเมินผล**

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม

2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

## กิจกรรม 2.2

### ตรวจสอบต้นทุน

**จุดประสงค์** ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

1. ระบุกิจกรรมเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้
2. จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมได้ตรงตามภารกิจ
3. พุดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

เวลาในการทำกิจกรรม 60 นาที

### การดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นเตรียมพลังความพร้อม

1. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมพิจารณาภารกิจหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันว่าสำคัญอย่างไร และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างไร
2. วิทยากรใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมคิดกิจกรรมที่จะทำให้งานหรือเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำเร็จ

#### ขั้นเสริมพลังความรู้

3. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมในกลุ่มย่อยร่วมกันระบุกิจกรรมที่เกี่ยวกับภารกิจที่กำหนดขึ้นในกิจกรรม 2.1 จำนวน 10 กิจกรรม
4. ผู้เข้าอบรมเขียนกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรมลงบนกระดาษฟลิปชาร์ต ขั้นเสริมพลังการทำงาน
5. วิทยากรแจกสติ๊กเกอร์ดาวสีแดง สีน้ำเงิน และสีเขียว ให้ผู้เข้าอบรม โดยกำหนดคะแนนเป็น 3 คะแนน 2 คะแนน และ 1 คะแนน ตามลำดับ
6. ผู้เข้าอบรมนำสติ๊กเกอร์ดาวสีไปติดตามชื่อของกิจกรรม

#### ขั้นเสริมความคิด

7. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมคะแนนเพื่อให้เห็นถึงลำดับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม
8. ตัวแทนกลุ่มนำความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรม
9. วิทยากรกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นการให้ลำดับความสำคัญของกิจกรรม



### ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

10. วิทยากรและผู้เข้าอบรมสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม
11. บันทึกผลการเรียนรู้

### สื่ออุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ต
2. ปากกามจิกสี
3. กระดาษขาว
4. กระดาษการ์ดสี
5. สติกเกอร์ดาว

### การประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

## แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 3

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

#### สาระสำคัญ

เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีหลายประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะและข้อจำกัดตลอดจนวิธีการสร้างและพัฒนาแตกต่างกันฉะนั้นจึงต้องเลือกประเภทของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่สะท้อนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่กำหนดในตัวชี้วัด

#### จุดประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถพิจารณาความเหมาะสมสอดคล้องของหลักฐานการเรียนรู้กับความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่กำหนดในตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ได้
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนได้

#### เนื้อหา

การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้

การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้

การวัดคุณลักษณะผู้เรียนด้านความรู้, ความคิด

การวัดคุณลักษณะผู้เรียนด้านทักษะ, คุณลักษณะตามตัวชี้วัด

### กิจกรรม

1. วิทยากรบรรยายความรู้เรื่อง “การจัดระดับพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด”
2. วิทยากรแนะนำวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัด

และประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน

3. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 3.1 “การวิเคราะห์ตัวชี้วัด”
4. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 3.2 “การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล  
การเรียนรู้” เวลา ทฤษฎี จำนวน 30 นาที ปฏิบัติ จำนวน 2 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 2 ชั่วโมง 30 นาที

### สื่อ

1. Power Point “การจัดระดับพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด”
2. ใบความรู้กิจกรรมที่ 3.1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้
3. เอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ 3.1 ตัวอย่างการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนด  
หลักฐานการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
4. ตัวอย่างการจัดกลุ่มตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้
5. แบบบันทึกกิจกรรมที่ 3.1
6. แบบบันทึกกิจกรรมที่ 3.2

### การประเมิน

1. ตรวจสอบผลงาน สังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
2. สังเกตการนำเสนอผลงานและการสะท้อนคิด ประเมินจากสมุดบันทึกผล  
การเรียนรู้

### กิจกรรมที่ 3.1

#### การวิเคราะห์ตัวชี้วัด

จุดประสงค์ ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

1. ระบุสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดได้
2. ระบุคุณลักษณะที่ต้องการประเมินจากมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดได้
3. ระบุรายการประเมินจากมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดได้
4. มีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ได้

เวลาในการทำกิจกรรม 60 นาที

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นเสริมความพร้อม

1. วิทยากรบรรยายความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน
2. ผู้เข้าอบรมเข้ากลุ่มย่อย

ขั้นเสริมพลังความรู้

3. ผู้เข้าอบรมศึกษาใบความรู้กิจกรรมที่ 3.1 และเอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรม

ที่ 3.1

4. วิทยากรอธิบายการปฏิบัติกิจกรรมที่ 3.1
5. ผู้เข้าอบรมปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรมที่ 3.1
6. ผู้เข้าอบรมบันทึกผลลงในแบบบันทึกกิจกรรมที่ 3.1

ขั้นเสริมพลังการทำงาน

7. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการปฏิบัติตามแบบบันทึกกิจกรรมที่ 3.1(1) และ 3.1(2)

ขั้นเสริมพลังความคิด

8. ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมที่ 3.1

ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

9. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ 3.1
10. บันทึกผลการเรียนรู้

สื่ออุปกรณ์

1. ใบความรู้กิจกรรมที่ 3.1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัด
2. เอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ 3.1
3. ตัวอย่างการวิเคราะห์ตัวชี้วัด
4. แบบบันทึกกิจกรรมที่ 3.1

### การประเมินผล

1. ตรวจสอบผลงานตามแบบบันทึกกิจกรรมที่ 3.1
2. สังเกตการณ์ปฏิบัติกิจกรรม

### แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 4

#### การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้

##### สาระสำคัญ

การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เป็นการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ทักษะการคิดที่กำหนดอยู่ในตัวชี้วัดในหลักสูตร ซึ่งจะนำไปสู่การสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้

##### จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวางแผนการประเมินรายวิชาได้
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถตรวจสอบการใช้ตัวชี้วัดที่นำไปสู่การออกแบบการวัดและประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ได้
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องได้

##### เนื้อหา

การวางแผนการประเมินรายวิชาและการตรวจสอบการใช้ตัวชี้วัด การออกแบบการวัดและประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับและการบันทึกผลการประเมิน

##### กิจกรรม

1. วิทยากรชี้แจงการฝึกอบรมหน่วยที่ 4
2. ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมที่ 4.1 “วางแผนประเมินผล”
3. ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมที่ 4.2 “ออกแบบการประเมิน”
4. ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมที่ 4.3 “การให้ข้อมูลย้อนกลับ”

##### เวลา

ทฤษฎี จำนวน-ชั่วโมง 20 นาที ปฏิบัติ จำนวน 3 ชั่วโมง 40 นาที

##### สื่อ

1. ใบความรู้
2. เอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรม

### การประเมิน

1. ตรวจสอบผลงาน
2. สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานกลุ่ม
3. การนำเสนอผลงานและการสะท้อนผลงาน
4. การแสดงความคิดเห็น

### กิจกรรมที่ 4.1

#### วางแผนประเมินผล

**จุดประสงค์** เมื่อผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

1. วางแผนการประเมินจากโครงสร้างรายวิชาได้
2. กำหนด/ ทบทวนสัดส่วนคะแนนและหลักฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ในรายวิชาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องสะท้อนคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร
3. ตรวจสอบความครบถ้วนของการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชาได้
4. ตรวจสอบทบทวนความเหมาะสมสอดคล้องของตัวชี้วัดที่นำมาใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ได้ เวลาในการทำกิจกรรม 60 นาที

#### การดำเนินกิจกรรม

##### ขั้นเสริมพลังความพร้อม

1. วิทยากรพูดคุยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการประเมินรายวิชา
2. แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มละ 3-5 คน
3. ตัวแทนกลุ่มย่อยนำเสนอผลงานต่อกลุ่มใหญ่ และร่วมกันแลกเปลี่ยนกันสะท้อน

ผลงาน

##### ขั้นเสริมพลังความรู้

4. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาทำความเข้าใจตัวอย่างการกำหนดโครงสร้างรายวิชา และวางแผนการประเมิน และการกำหนดสัดส่วนของคะแนนจากเอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ 4.1.1

##### ขั้นเสริมพลังการทำงาน

5. ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติการกำหนดคะแนน ภาระงาน/ ชิ้นงานรวบยอดโดยนำตัวชี้วัดที่ใช้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตลอดรายวิชามากรอกในแบบบันทึกกิจกรรมที่ 4.1.1
6. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาตัวอย่างการตรวจสอบการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้จากเอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ 4.1.2

7. ผู้เข้าอบรมนำผลงานจากการปฏิบัติกิจกรรมที่ 4.1.1 มาใช้ในการทำกิจกรรมที่ 4.1.2 เพื่อตรวจสอบและอภิปรายเพื่อนำไปสู่การปรับหน่วยการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในประเด็นต่อไปนี้

7.1 ทุกตัวชี้วัดได้รับการจัดการเรียนการสอนหรือไม่

7.2 ชื่อหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสม สะท้อนตัวชี้วัดที่นำมาใช้หรือไม่

7.3 ตัวชี้วัดที่ถูกนำมาใช้ซ้ำในหลายหน่วยการเรียนรู้มีความจำเป็นหรือไม่

7.4 ตัวชี้วัดที่ถูกนำมาใช้ครั้งเดียวเพียงพอหรือไม่ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

สามารถนำมาเสริมในหน่วยการเรียนรู้โดยเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาได้หรือไม่

#### ขั้นเสริมพลังความคิด

8. ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติการตรวจสอบการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จากนั้นกรอกลงในแบบบันทึกกิจกรรมที่ 4.1.2

9. ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับเหตุผลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนภาระงาน/ ชั่วโมง สัดส่วนคะแนน และวิธีการที่ใช้ในการประเมินปลายปีหรือปลายภาค

#### ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

10. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปผลการทำกิจกรรม

11. ผู้เข้าอบรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม

#### สื่ออุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ 4.1.1 ตัวอย่างการกำหนดโครงสร้างรายวิชา

2. เอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ 4.1.2 ตัวอย่างการตรวจสอบการนำตัวชี้วัด

มาใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

3. โครงสร้างรายวิชาที่ผู้เข้าอบรมรับผิดชอบ (ผู้เข้ารับการอบรมนำมา)

4. แบบบันทึกกิจกรรมที่ 4.1.1 และ 4.1.2

#### การประเมินผล

1. ตรวจสอบผลงานแบบบันทึกกิจกรรมที่ 4.1.1 และ 4.1.2

2. สังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

3. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). 2554 ปีคุณภาพครู. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.moe-news.net/index.php>.
- จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็น  
 นักวิจัยของครูอนุบาล. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา เพ็ญศิริธนา. (2542). ผลของการศึกษาเพื่อการสร้างพลังใน โปรแกรมป้องกันการสูบบุหรี่  
 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดสุพรรณบุรี. นนทบุรี:  
 สถาบันควบคุมการบริโภคยาสูบ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ. (2549). การพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการ  
 ประเมินผลแบบเสริมพลัง. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- บัณฑูร อ่อนคำ และสามารถ ศรีจำนงค์. (2544). การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม.  
 เชียงใหม่: บีเอส การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลาง  
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.  
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). ความเคลื่อนไหวการปฏิรูปการศึกษา.  
 กรุงเทพฯ: ที.พี. พรินท์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทาง  
 การศึกษา. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา.  
 กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- อมรา เขียวรักษา. (2548). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพ  
 จริง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครุวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา. คุษฎีนิพนธ์  
 การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรทัย อาจอ้า. (2550). การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ: ทางออกที่ท้าทาย (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
 นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Block, P. (1987). *The empowerment manager*. San Fancisco: Jossey Bass.

- Boud, D., Cohen, R., & Walker, D. (1993). *Using experience for learning*. Buckingham, VA: SRHE and Open University Press.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York: Collier Book.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1990). *The action research reader* (3<sup>rd</sup> ed.). Geelong, VIC: Deakin University Press.
- Knowles, M. S. (1978). *The adult learner: A neglected species* (2<sup>nd</sup> ed.). Houston: Gulf.
- Fetterman, D. M. (2001). *Foundation of empowerment evaluation*. London: SAGE.
- Wallerstein, N., & Bernstein, E. (1988). Empowerment education: Freire's ideas adapted to health education. *Health Education Quarterly*, 15(4), 379-394.
- Wilson, S. M. (1993). The self-empowerment index: A measure of internally and externally expressed teacher autonomy. *Educational and Psychological Measurement*, 12(4), 53-63.
- Wilson, S. M. (1996). Integrity in teaching: Merging the moral with knowledge. *American Educational Research Journal*, 33(1), 155-192.