การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ปริญญานิพนธ์
ของ
มณีรัตนา โนนหัวรอ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
พฤษภาคม 2557

การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ปริญญานิพนธ์
ของ
มณีรัตนา โนนหัวรอ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
พฤษภาคม 2557
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

บทคัดย่อ

ของ

มณีรัตนา โนนหัวรอ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
พฤษภาคม 2557

มณีรัตนา โนนหัวรอ. (2557). *การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์, รองศาสตราจารย์ ดร. ประวิต เอราวรรณ์, อาจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ขัมภลิขิต.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม (2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นนำเสนอเนื้อหา ขั้นฝึกปฏิบัติ 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 0.01

3.2 ครูมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม

3.4 ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ในระดับมาก

THE DEVELOPMENT OF AN EMPOWERMENT EVALUATION MODEL FOR ENHANCING THE EDUCATIONAL ASSESSMENT COMPETENCY OF INSERVICE TEACHERS IN PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

AN ABSTRACT

BY

MANEERATTANA NONHUARO

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Doctor of Education degree in Testing and Measurement

at Srinakharinwirot University

May 2014

Maneerattana Nonhuaro. (2014). *The Development of an Empowerment Evaluation Model for Enhancing The Educational Assessment Competency of Inservice Teachers In Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2.* Dissertation, Ed.D. and (Testing Measurement). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr. Ong – Art Naiyapatana, Assoc. Prof. Dr. Prawit Erawan, Dr.Choosak Khampalikit.

The objectives of this study were: 1) to develop an empowerment evaluation model for enhancing the educational assessment competency; and 2) to study about the result of an empowerment evaluation model for enhancing the educational assessment competency. This study strictly followed the research and development processes.

According to the study, it was found that:

1. The empowerment evaluation model, developed by the researcher, consists of 3 parts: 1) training introduction; 2) training application (preparation, presentation, practical, inspiration, elucidation); and 3) an empowerment evaluation model monitoring.

2. The empowerment evaluation model for enhancing the educational assessment competency consists of 6 relating factors including: 1) basic concepts and principles; 2) objectives; 3) expected outcomes; 4) contents of empowering evaluation activities; 5) operating processes of empowering evaluation activities; and 6) evaluation.

3. Try - out Results of empowering evaluation model:

3.1 The average score of educational assessment competency of teachers after training had increased significantly and statistically at 0.01 level.

3.2 The ability score of teachers in empowering after training was significantly and statistically higher at 0.01 level.

3.3 The empowerment evaluation model for enhancing the educational assessment competency was beneficial, possible, correct, and suitable.

3.4 School administrators, teachers, educational supervisors, and concerning people were highly satisfied with the empowerment evaluation model for enhancing the educational assessment competency

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. องอาจ นัยพัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร. ประวิต เอราวรรณ์ อาจารย์ ดร. ชูศักดิ์ ขัมภลิขิต คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งทั้ง 3 ท่าน ได้ให้ความเอื้ออาทร และกรุณาต่อศิษย์เสมอมา คอยกระตุ้นเตือนและให้คำแนะนำปรึกษาจนดำเนินการสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สุวพร เซ็มเฮง ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ที่คอยห่วงใยศิษย์ทุกคน และกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการในการสอบปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวทุกท่าน ทั้งที่กล่าวนาม ณ ที่นี้และท่านที่ไม่ได้กล่าวนาม ในการให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือประกอบการวิจัยเพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพมีประโยชน์ต่อการวิจัย อาทิ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ อาจารย์ ดร.ละเอียด รักษ์เผ่า อาจารย์ ดร. สุวิมล กฤชคฤหาสน์ รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ชาลี กองแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาด้วน และ อาจารย์ภัครพล นามจิรโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโปร่งสะเดา ที่ได้คอยติดตามและเอื้ออำนวยให้ได้ทดลองรูปแบบการฝึกอบรมจนงานวิจัยดำเนินการสำเร็จ และคณะครูนักเรียนในโรงเรียนที่กล่าวมาที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยเป็นอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณผู้บริหารและคุณครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการวิจัยอย่างสมบูรณ์ และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานในกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ที่ให้กำลังใจช่วยเหลือตลอดจนช่วยรวบรวมข้อมูลและเป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์เพชรไทย เย็นแย้ม ศึกษานิเทศก์ประจำเขตคุณภาพกบินทร์บุรี 7 ที่เอื้ออำนวยความสะดวกและรับเชิญเป็นวิทยากรพิเศษในการทดลองภาคสนาม

ขอกราบขอบพระคุณเทพญาณมหามุนี ที่ให้ข้อคิดที่ดีในการฝึกตน และขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง สุดท้ายขอขอบพระคุณแม่กุล ดีแก้วเกษ และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจสำคัญตลอดระยะเวลาที่ลาศึกษาต่อและทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

คุณค่าและสารประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ผู้มีพระคุณ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจากระดับรากฐานตั้งแต่อนุบาลจนถึงปัจจุบัน

มณีรัตนา โนนหัวรอ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	13
	รูปแบบการประเมิน	13
	การเสริมพลังอำนาจ	19
	การประเมินเสริมพลังอำนาจ	32
	มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา	42
	สมรรถนะ	47
	การวัดและประเมินผลการศึกษา	51
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	74
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นที่ 1	77
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นที่ 2	83
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นที่ 3	91
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	97
	ผลการดำเนินการวิจัยขั้นที่ 1	99
	ผลการดำเนินการวิจัยขั้นที่ 2	113
	ผลการดำเนินการวิจัยขั้นที่ 3	124
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	132
	ความมุ่งหมายการวิจัย	132
	วิธีดำเนินการวิจัย	132

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

5 (ต่อ)

สรุปผลการวิจัย..... 133

อภิปรายผลการวิจัย……..……..…. 137

ข้อเสนอแนะ..... 144

บรรณานุกรม..... 146

ภาคผนวก…… 159

ภาคผนวก ก..... 160

ภาคผนวก ข..... 184

ภาคผนวก ค..... 190

ภาคผนวก ง..... 194

ประวัติย่อผู้วิจัย…… 266

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ	29
2	การสังเคราะห์การประเมินเสริมพลังอำนาจ	39
3	วิธีการวัดและตัวอย่างเครื่องมือ	60
4	ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	78
5	แผนปฏิบัติการดำเนินการฝึกอบรม	94
6	ผลการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดหลักของการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	99
7	จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนจำแนกตามองค์ประกอบและกลุ่มที่มีมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สูง ปานกลาง ต่ำ	105
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	106
9	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	108
10	โครงสร้างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ	114
11	ความสอดคล้องของเอกสารประกอบกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	120
12	ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ของรูปแบบ	121
13	ความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมจากการศึกษานำร่อง	122
14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะและด้านความพึงพอใจในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม	124
15	เปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม	125
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้	126
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้สนับสนุน	127

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 12

2 การเสริมพลังอำนาจ..... 28

3 กระบวนการประเมินผล..... 62

4 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ..... 76

5 แผนแบบการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา..... 92

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นสมรรถนะหนึ่งที่ช่วยให้ครูได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นคุณภาพของครูที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการวัดและประเมินผลยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดและประเมินผลในระดับชั้นเรียน (Classroom Assessment) ที่ครูยังมีการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแนวทางการวัดและประเมินผลของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น การใช้แบบทดสอบมากกว่าการวัดและประเมินตามสภาพจริง การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมิน การขาดความมั่นใจในวิธีการประเมิน เป็นต้น (สุวิมล ว่องวาณิช. 2550; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551; ประสาน กันตัง. 2551; และ องอาจ นัยพัฒน์. 2553) ดังนั้นควรมีมาตรการในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพสามารถวัดและประเมินผลการศึกษาได้ตรงตามสมรรถนะวิชาชีพครู ตลอดจนสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ โดยมีการจัดตั้งชมรม สมาคมเป็นเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพการประชุมสัมมนาเครือข่ายผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การประชุมสัมมนาเครือข่ายครูผู้สอนจากเขตพื้นที่การศึกษาเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน การประชุมสัมมนาเครือข่ายสภาครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพทำการวิจัยในชั้นเรียน จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างระบบและพัฒนาเครือข่ายรวมทั้งพัฒนาวิทยากรเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ วิธีการและสื่อในการอบรม การสร้างระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 1 – 15) ซึ่งรูปแบบการพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัดฝึกอบรม วิธีการอบรมใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ จำนวนผู้เข้าอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง (สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2545: 1 – 10)

ในส่วนของสถานที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นโรงแรม วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถานที่ในส่วนกลางมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทาง การบริหารจัดการอบรม และระยะเวลาในการอบรมบางครั้งใช้เวลาต่อเนื่องกัน 2 – 3 วัน หรือ 1 สัปดาห์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นข้อจำกัดสำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น และมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้ครูไม่สามารถ

สอนได้ทัน ทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน ตลอดจนมีเวลาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ นอกจากนั้นสิ่งที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ไม่สามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความพร้อมของโรงเรียน ทำให้หลายต่อหลายโครงการพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จที่จะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลง

การแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูและผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณในการลงทุน ครูไม่ทิ้งชั้นเรียนหรืองดการเรียนการสอนเพื่อมาเข้าอบรมพัฒนาต นเอง และสามารถปรับวัฒนธรรมในการทำงานที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยเพื่อนครูในโรงเรียนหรือใกล้เคียงมาให้คำแนะนำ และร่วมกันพัฒนาทั้งระบบโรงเรียน จึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของการปฏิรูปการ ศึกษา การประเมินเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) เป็นแนวคิดการประเมินที่ช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือเกิดการตัดสินการกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ (Self - Determination) ซึ่งการประเมินแบบนี้เป็นการใช้มโนทัศน์ของการประเมิน และเทคนิคการประเมิน โดยใช้ทั้งวิธีการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานจึงประกอบด้วยบุคลากรภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และบุคคลภายนอกที่ทำหน้าที่แล้วชี้แนะหรือผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) สิ่งสำคัญในการประเมินเสริมพลังอำนาจ ก็คือการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาท หรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำ เนินการ (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543; เนาวรัตน์ พลายน้อย; และธีรเดช ฉายอรุณ. 2549; และอรทัย อาจอ่ำ. 2550) สรุปแล้วประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมและอาศัยหลักการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง เป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเพิ่มศักยภาพครูในครั้งนี้ใช้แนวคิดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self - Empowerment Working) และแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองมีมโนทัศน์สำคัญเกี่ยวกับการแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) หมายถึงการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน และเกณฑ์ประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงานเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน และเกณฑ์ประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกเป็น เจ้าของงานนั้นร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และยอมรับนับถือ ให้คุณค่าต่อความสามารถซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้การเสริมพลังอำนาจการทำงานให้กับบุคคลจึงถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมี และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แทนการควบคุมโดยผู้อื่น

จากความสำคัญ แนวคิด และทฤษฎี ดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะแนวคิดของการประเมินเสริมพลังอำนาจที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม เรียนรู้การประเมิน ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ จึงน่าจะเป็นแนวทางที่จะเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิด เทคนิคการประเมินและข้อค้นพบจากการประเมิน ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูค้นพบศักยภาพของตนเอง และใช้การเสริมพลังการทำงานในตนเองเป็นตัวกระตุ้นครูให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจตามสมรรถนะด้านการวัดและประเมิน ผลการศึกษาจนสามารถเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูและสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพหรือไม่ และมีคุณภาพอย่างไร
3. กระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นอย่างไร
4. มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างในกระบวนการดำเนินงานการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
5. ครูที่ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาอย่างไร
6. ครูที่ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจมีความพึงพอใจต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลอย่างไร
7. ครูที่ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาระหว่างก่อนได้รับการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ที่สามารถนำไปเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการฝึกอบรมรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่มุ่งให้ครูได้มองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าตนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ชุมชน และสังคมได้ โดยใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังศึกษาร่วมกัน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถได้รับการยอมรับเกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง นำไปสู่ความรู้สึกมีพลังอำนาจของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางให้กับผู้ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาครูนำไปใช้ได้อย่างสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาครูตามหลัก ประชาธิปไตย หลักการกระจายอำนาจ และหลักการมีส่วนร่วม การนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจไปพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวิจัย ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และได้ขยายองค์ความรู้ของศาสตร์ทางการประเมินให้ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิดของการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง กระบวนการการประเมินเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร งนวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ การสำรวจความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม การสำรวจสภาพการวัดและประเมินผลในสถานศึกษา การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการวิเคราะห์เอกสาร ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก เพื่อให้เป็นตัวแทนที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเบื้องต้นตามสภาพจริง ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนนี้ จะนำไปประกอบการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ เป็นการนำผลของการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ และตรวจสอบความเหมาะสมโดยขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่เหมาะสม แล้วจึงนำรูปแบบนั้นมาพัฒนาเป็นคู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเครื่องมือประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครู ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความพึงพอใจที่มีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จากนั้นนำรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจไปศึกษานำร่อง (Pilot Study) กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ ทำให้ได้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่มีคุณภาพสำหรับการนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการนำรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาไปทดลองใช้กับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 คือ กลุ่มผู้ที่ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านโปร่งสะเดาและโรงเรียนบ้านเขาด้วน จำนวน 30 คน และกลุ่มผู้สนับสนุน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และผู้วิจัย จำนวน 1 คน เป็นผู้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับความรู้ ขวัญกำลังใจ งบประมาณ และสถานที่การฝึกอบรมเพื่อเอื้อให้ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Designs) แล้วศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไปโดยเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะของครูด้านการวัดและประเมินผล เปรียบเทียบคะแนนการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ระหว่างก่อนการได้รับการอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจกับหลังการอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ ศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของครูหลังผ่านการอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจตามรูปแบบที่สร้างขึ้น รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของกลุ่มผู้สนับสนุนที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ใช้มโนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมินและข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเอง โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลได้พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินและสะท้อนคิดแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานประกอบด้วยบุคลากร ภายในองค์กรซึ่งทำการประเมินผลด้วยตนเอง และผู้วิจัยซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยความสะดวก ทั้งนี้แล้วแต่ศักยภาพของบุคลากรภายในว่าต้องการความช่วยเหลือระดับใด การประเมินเสริมพลังอำนาจอาศัยหลักการทำงานเป็นทีม โดยไม่มีใครเสริมพลังอำนาจให้กับใครได้ นอกจากทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง การประเมินการเสริมพลังอำนาจมี 3 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 การกำหนดภารกิจ หมายถึง การปฏิบัติและการสังเกตเพื่อให้ครูได้เสนอคำพูดหรือ ประโยคสำคัญๆ ที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงภารกิจหรือสิ่งที่ทำอยู่เกี่ยวกับงานกา รวัดและประเมินผล ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างภารกิจเกี่ยวกับปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยผู้วิจัยเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นโดยการเปิดประเด็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบันทึกบนกระดาษงานร่วมกัน และร่วมกันปรับให้ถูกต้องโดยความเห็นชอบอันถือเป็นการตัดสินร่วมกันภายในกลุ่มสมาชิก

1.2 การตรวจสอบต้นทุน หมายถึง การประเมินตนเองของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยพิจารณาจากภารกิจหรือเป้าห มายที่ได้กำหนดร่วมกันในขั้นการกำหนดภารกิจ โดยในขั้นตอนนี้ใช้การประชุมกลุ่มเป็นหลักมีกระบวนการที่สำคัญแบ่งเป็นขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการในแผนปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในโรงเรียนของตน (2) การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม และ (3) การประเมินตนเองหรือการร่วมกันแสดงจุดยืนต่อกิจกรรม

1.3 การวางแผนสำหรับอนาคต หมายถึง การกำหนดแผนการในอนาคตสำหรับการดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินผล ในขั้นตอนนี้ มีกิจกรรมที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1.3.1 การกำหนดเป้าหมาย ผู้วิจัยให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนดเป้าหมายในลักษณะของจุดประสงค์เฉพาะที่สัมพันธ์กับกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาและการกล่าวถึงยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่จะทำให้การดำเนินงานแต่ละกิจกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ

1.3.2 การพัฒนายุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ ผู้วิจัยเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเลือกและพัฒนายุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่จะทำให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยกระบวนการกลุ่มการระดมสมอง การวิเคราะห์และการลงความเห็นร่วมกัน

1.3.3 กำหนดการประเมิน ในกระบวนการนี้เป็นการตรวจสอบการใช้กลยุทธ์ โดยครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะร่วมกันสนทนา อภิปรายถึงรูปแบบของเอกสารหลักฐานต่างๆ หรือเครื่องมือที่ต้องการวัดความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการกิจกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยสามารถสอดแทรกข้อมูลบางประการเพื่อประกอบการตัดสินใจ เมื่อครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนร่วมกันอภิปรายแล้ว จะนำเนื้อหาสาระที่ได้ขึ้นกระดาน รวมทั้งจัดทำเป็นเอกสารแผนการดำเนินงานหรือแผนการปฏิบัติงานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในโรงเรียน

2. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 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) การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผย จริงใจ ไม่ครอบงำความคิดของผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบงำและ 4) การประเมินตนเองและการสะท้อนคิดที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานต่างๆของตน โดยใช้คู่มือการดำเ นินกิจกรรมฝึกอบรม ประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ ซึ่งมีจุดเน้นคือการพัฒนา ปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของครูผู้ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ ผู้สนับสนุนการวิจัยและทำการประเมินผลการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจดังกล่าว หลังจากนั้นจึงสร้างข้อสรุปด้วยการสังเคราะห์เป็นรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยอาศัยกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการประเมินเสริมพลังอำนาจ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นเสริมพลังความพร้อม (2) ขั้นเสริมพลังความรู้ (3) ขั้นเสริมพลังการทำงาน (4) ขั้นเสริมพลังความคิด และ (5) ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

3. สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของครูที่แสดงออกในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ทักษะในการวัดและประเมินผลการศึกษา และความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดผล เทคนิคการวัดและประเมินผล การสร้างและการใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน การประเมินภาคปฏิบัติ การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม วัดโดยให้ครูทำแบบทดสอบ แบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีเกณฑ์การผ่านร้อยละ 80

3.2 ทักษะในการวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใน ระดับชั้นเรียนของครู และครูสามารถอธิบายถึงแนวทางการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งวัดได้จากการใช้แบบประเมินการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนของครู เป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 1,2,3 และ 4 ซึ่งมีความหมายของคะแนนว่า ทุกครั้ง เป็นส่วนมาก บางครั้ง และน้อยครั้ง ตามลำดับ

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

4. วิธีการเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วมและการเพิ่มพลังการทำงานภายในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมและจัดมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่ช่วยให้ครูประจำการได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษามีทักษะในการวัดและประเมินผลการศึกษา ตลอดจนครูมีความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา และทำให้ครูได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของตนให้เพิ่มพูนมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง

5. คู่มือการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ชุดกิจกรรมและแบบแผนการพัฒนาครูตามแนวคิดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง และการประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูที่ผ่านการอบรมมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะและความคิดเห็นที่ดีต่อการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน

6. มโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในหลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบไปด้วย (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

7. สภาพการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งครอบคลุม (1) การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา (2) การจัดทำแผนการประเมินเป็นการกำหนดวิธีการ/สร้าง/จัดหาเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (3) การดำเนินการวัดและประเมินความรู้ และทักษะต่างๆตามกลุ่มสาระการเรียนรู้,การอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน,คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ (4) การนำเสนอผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ 4 3 2 และ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นทุกครั้ง มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นส่วนมาก มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นบางครั้ง และไม่เคยปฏิบัติกิจกรรมนั้นเลย ตามลำดับ

8. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งครอบคลุม (1) การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา (2) การจัดทำแผนการประเมินเป็นการกำหนดวิธีการ/สร้าง/จัดหาเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (3) การดำเนินการวัดและประเมินความรู้ และทักษะต่างๆตามกลุ่มสาระการเรียนรู้,การอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน,คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ (4) การนำเสนอผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วัดจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง และทำการทดสอบความแตกต่างด้วยค่าที ค่าที่มีนัยสำคัญ หมายความว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามประเด็นนั้น

9. ผู้เข้าอบรม หมายถึง ครูที่ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนบ้านโปร่งสะเดาและโรงเรียนบ้านเขาด้วน ซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

10. ผู้สนับสนุน หมายถึง ผู้ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการประเมินเสริมพลังอำนาจของผู้เข้าอบรมให้สามารถเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียนของผู้เข้าอบรม จำนวน 2 คนศึกษานิเทศก์ ผู้ดูแลโรงเรียนของครูผู้เข้าอบรม จำนวน 1 คน และผู้วิจัย จำนวน 1 คน

11. ผลการดำเนินงานตาม รูปแบบการ ประเมินเสริมพลังอำนาจ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาก่อนและหลังการได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจของผู้เข้าอบรมว่ามีความรู้ ทักษะ ความพึงพอใจในการวัด

และประเมินผล ตลอดจนการเสริมพลังในตนเองของผู้เข้าอบรม ตรงตามประเด็นที่กำหนดไว้หรือไม่ และคุณภาพของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งได้จากการประเมินตามมาตรฐานการประมินที่พัฒนา โดยสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1999) ได้แก่ (1) ความเป็นประโยชน์ (2) ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ (3) ความเหมาะสม (4) ความถูกต้อง และจากการสอบถามความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อ บทบาทตนเอง และบทบาทของผู้สนับสนุน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการ ประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะ การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง การประเมินเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นฐาน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการ ประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะของดำเนินการวัดและประเมินผลที่เน้นการทำงานประเมินแบบร่วมมือ และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมการประเมินอย่างทั่วถึง โดยใช้ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองของบล็อก (Block's Theory on Empowerment: Block. 1987) และหลักการประเมินเสริมพลังอำนาจของเฟ็ดเธอแมน (Empowerment Model: Fetterman. 2001) โดยผ่านกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของเคมมิสและแมคทาการ์ท(Kemmis; & McTaggart. 1990)

วิธีการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ "การเตรียมการ" เป็นการเตรียมตัวครูผู้สอนก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 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" มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างๆเป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2) ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมสังเกตและเรียนรู้จากการฟัง การพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.3) ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การเสริมพลังการทำงาน” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.4) ขั้นจุดประกาย หรือ “การเสริมพลังความคิด” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พูดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของตนออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.5) ขั้นขยายความคิด หรือ “การเสริมพลังการสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมี การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา

3) การติดตามการดำเนินการของประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกจากครูหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เพื่อมุ่งหวังให้ครูได้เพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ทักษะในการวัดและประเมินผล และ ความคิดเห็นที่ดีต่อการวัดและประเมินผล และมุ่งหวังให้ครูเกิดคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถประเมินเสริมพลังอำนาจการทำงานของตนเอง 4 ประการ ได้แก่

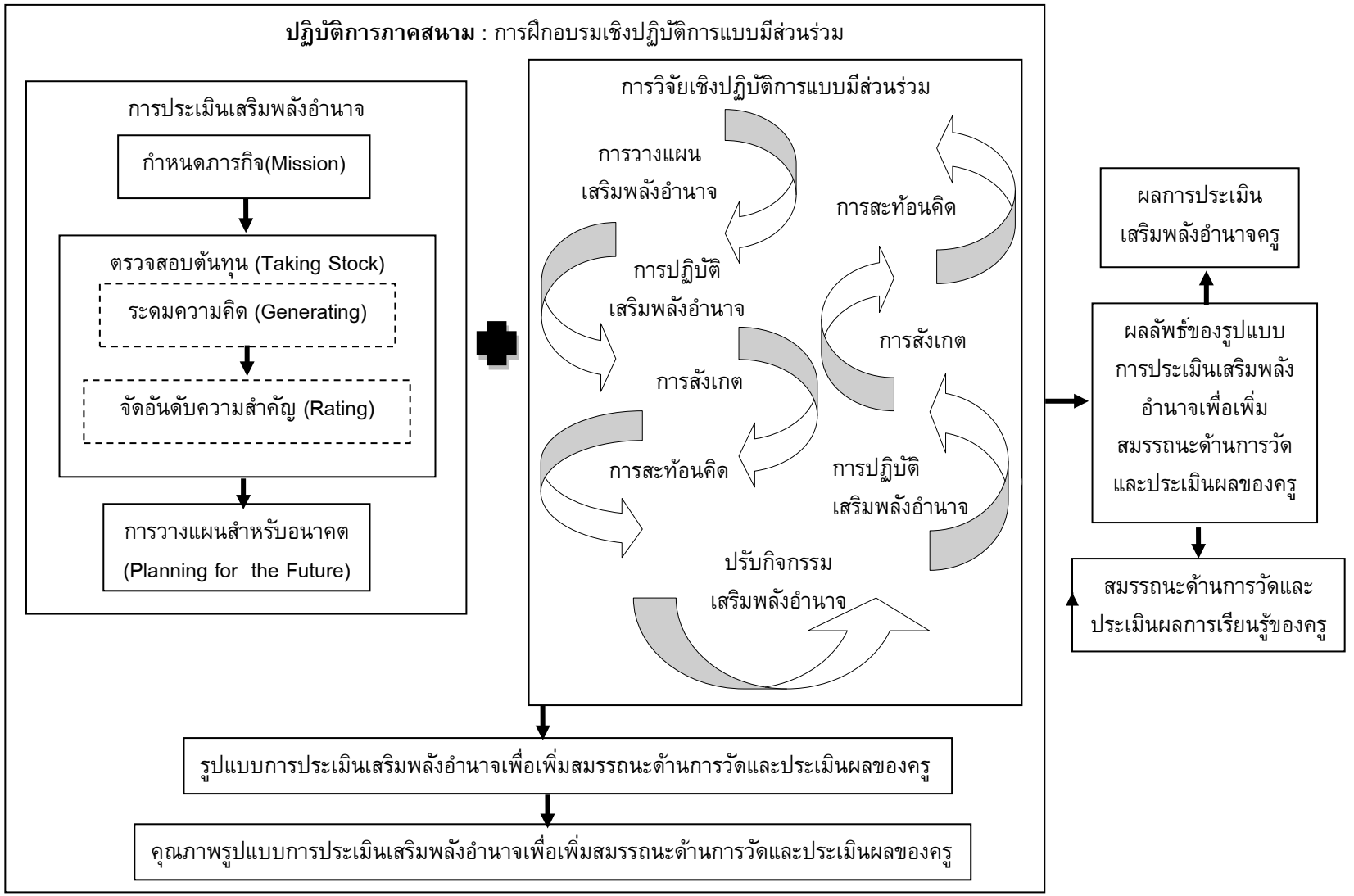
1. การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2. การเป็นผู้คิดทบทวน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผย จริงใจ ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบงำ

4. การประเมินตนเองและการสะท้อนคิดที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานต่างๆของตน

จากนั้นจึงมาตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. รูปแบบการประเมิน
2. การเสริมพลังอำนาจ
3. การประเมินเสริมพลังอำนาจ
4. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
5. สมรรถนะ
6. การวัดและประเมินผลการศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. รูปแบบการประเมิน

1.1 ความหมายของรูปแบบ

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

ควีเวส (Keeves. 1988: 386) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นการแสดงความเกี่ยวพันธ์เชิงโครงสร้างตามสมมติฐาน เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรภายใต้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องการศึกษา โดยจะไม่มีความหมายในลักษณะที่เหมือนกัน กับทฤษฎี จนกว่าจะได้รับการยืนยันและสามารถสรุปอ้างอิงได้ ก็จะช่วยให้เกิดทฤษฎีต่าง ๆ ขึ้นตามมา

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2549: 27) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง ต่อเนื่องหรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ทิศนา แขมมณี (2548: 220) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎี หลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ ช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและช่วยทำความเข้าใจในข้อเท็จจริงปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยการจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

1.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

สมิทส์ (Smith. 1980: 461) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็น รูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมา ที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความ ซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

ควีเวส (Keeves. 1988: 561- 565) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น

3. Mathematic Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ และการบริหารการศึกษา

4. Casual Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์แบบ Path Analysis โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

เสรี ชัดแช้ม (2538: 7) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อส่วน

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองที่ออกไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างแบบจำลองเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามแบบจำลองนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น แบบจำลองการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 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 หลักการหรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

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

1.3 กระบวนการพัฒนารูปแบบ

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

วรรณรัตน์ ใจซื่อกุล (2547) ได้พัฒนารูปแบบการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอนของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยมีขั้นตอน 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน ของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยการ (1) การศึกษาข้อมูลและแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน (2) สร้างรูปแบบจากข้อมูลในระยะที่ 1 (3) ตรวจสอบรูปแบบ และเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 คือ การทดลอง และปรับปรุงการใช้รูปแบบ โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ (1) การทดลองนำรูปแบบที่สร้างใน

ขั้นตอนที่ 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 จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำมาร่างรูปแบบการประเมิน (2) การสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือการประเมิน (3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมินที่โรงเรียนอาชีวะศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง และ (4) การประเมินรูปแบบ

ธวัช เติมญวน (2548) ได้พัฒนารูปแบบโดยได้ใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยต่างๆ รวมทั้งสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 2 สำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน

ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ (2550) ได้พัฒนารูปแบบโดยมีขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่3 สร้างและตรวจสอบรูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 ทดลองรูปแบบขั้นตอนที่ 5ประสิทธิผลของรูปแบบและ ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงรูปแบบ

สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างหรือต้องการจะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน จากนั้น จึงกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบขึ้น และนำรูปแบบนั้นไปตรวจสอบหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้

1.4 รูปแบบการประเมิน

เยาวดี รางชัยกุล (2549: 63-64) แบ่งรูปแบบการประเมินเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินเพื่อการตัดสินใจ (Decision - Oriented Evaluation) บทบาทของนักประเมินกลุ่มนี้ ต้องมีความชัดเจนว่าต้องการสารสนเทศอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวในการตัดสินใจของรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการนั้น เพื่อเสนอทางเลือกที่จะนำไปสู่การตัดสินใจได้ดีและเหมาะสม เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ดีกว่าเดิม นักประเมินกลุ่มนี้ต้องไม่มีบทบาทหรือไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงาน แต่มีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่มีคุณภาพเท่านั้น

2. การประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า (Value - Oriented Evaluation) นักประเมินกลุ่มนี้เห็นว่าการประเมินเป็นการให้คุณค่าหรือตีราคาสิ่งที่ถูกประเมิน นักประเมินต้องมีความเป็นปรนัยและมีคุณธรรม รวมทั้งสามารถตัดสินคุณค่าได้อย่างเหมาะสมและตรงตามผลการประเมินที่แท้จริง ไม่ว่าผลการประเมินจะเป็นดังที่คาดหวังหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่าผลจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ตามต้องนำผลไปสู่การตัดสินคุณค่าทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด นอกจากนั้นกลุ่มนี้ เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ นำไปสู่การปฏิบัติได้ดีกว่าเดิม นักประเมินกลุ่มนี้ต้องไม่มีบทบาทหรือไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงาน แต่มีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่มีคุณภาพเท่านั้นและต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินคุณค่าของตนเพื่อจะได้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อไปด้วย

สมคิด พรหมจุ้ย (2550: 50) แบ่งรูปแบบการประเมินเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลักโดยดูว่าผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

2. การประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgemental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดและ วินิจฉัยคุณค่าและโครงการนั้น

3. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision - Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ และข่าวสารต่างๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 103-104) แบ่งรูปแบบการประเมินเป็น 4 ประเภท

1. SD models เป็นการประเมินที่ใช้วิธีเชิงระบบเพื่อเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสาหรับการตัดสินใจ

2. ND models เป็นการประเมินที่ใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสาหรับการตัดสินใจ

3. SV models เป็นการประเมินที่ใช้วิธีการเชิงระบบเพื่อให้นักประเมินตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

4. NV models การประเมินที่เน้นการใช้วิธีการเชิงธรรมชาติเพื่อให้นักประเมินตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

สรุปได้ว่ารูปแบบการประเมินมี 2 ประเภท คือ รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจและรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า ซึ่งรูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบมีพื้นฐานทางปรัชญาและแนวคิดเชิงทฤษฎีต่างกัน นักประเมินต้องเข้าใจรากฐานของแต่ละรูปแบบเพื่อจะได้เลือกใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เพื่อเป็นแนวทาง กรอบแนวคิด หรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นรายการที่ควรประเมิน หรือกระบวนการของการประเมิน

1.5 มาตรฐานของการประเมิน

การดำเนินการประเมินคุณภาพของการประเมินจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งผู้ประเมินต้องออกแบบการประเมินให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550: 178-180; อ้างอิงจาก The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. 1994) ดังนี้

1. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่าการประเมินจะให้สารสนเทศที่มีสารประโยชน์(Information) ทันเวลา (Timely) และบังเกิดผล (Influential) ต่อผู้ที่คาดว่าจะนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ใน ภายหน้า (Intended User) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 8 รายการ คือ

U1 : การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

U2 : ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน

U3 : การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

U4 : การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน

U5 : การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

U6 : การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

U7 : รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

U8 : การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางการประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความฉลาดรอบคอบความมีศิลปะในการติดต่อสื่อสารและความประหยัดเวลาและทรัพยากร มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 รายการ ดังนี้

F1 : วิธีดำเนินงานการประเมินสามารถปฏิบัติได้จริง

F2 : การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง

F3 : ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสมมีจุดเน้นเกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางด้านการประเมิน เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมการประเมินซึ่งส่งผลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายและในหลายวิถีทาง จะไม่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นได้รับความเสียหายหรืออันตราย และจะต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการรับสารสนเทศการประเมินและการได้รับปกป้องสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาตรฐานทางด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 8 รายการ ดังนี้

P1 : การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ

P2 : การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

P3 : รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน

P4 : ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ

P5 : การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

P6 : การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง

P7 : รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

P8 : ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยเจตนารมณ์ที่จะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานทางด้านการประเ มินจะทำให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์เชื่อถือได้ นั่นคือจะต้องมีการดำเนินงานการประเมินอย่างครอบคลุม มีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมิน และสารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะต้องมีความเพียงพอทางเทคนิค วิธีดำเนินงานและการตัดสินที่ได้กระทำลงไปจะต้องสอดคล้องสมเหตุสมผลกับข้อมูลของการประเมิน มาตรฐานด้านความถูกต้อง มี 11 รายการ ดังนี้

A1 : การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน

A2 : การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ

A3 : การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างขัดเจน

A4 : การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน

A5 : การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง

A6 : การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น

A7 : การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน

A8 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

A9 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

A10 : การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน

A11 : การรายงานมีความเป็นปรนัย

2. การเสริมพลังอำนาจ

2.1 ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)

ซาเลท, ซีเอ็ด, และ ลามา (Saleh; Ziad; & Lama. 2008) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นพลังอำนาจที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบครอบงำ กดขี่ ส่งเสริมความรุนแรงเพื่อรักษาอำนาจในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความตระหนักในตัวเอง และความสามารถในการแสดงออก

บรีดดิ่ง (Breeding. 2008) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคลากรจะช่วยทำให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

อัลมาเซบ, และ จูเลีย (Almaseb; & Julia. 2007) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกลยุทธ์ในการให้พลังอำนาจกับบุคคลที่เป็นพวกชายขอบ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน ในการเพิ่มความแข็งแกร่งในด้านบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนด้านการเมือง รวมทั้งเพิ่มพลังอำนาจในการเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ของเขาให้ดีขึ้น

เบอร์เทลเซน, และ ฮอลแลนด์ (Bertelsen; & Holland. 2006) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการในการเพิ่มความสามารถของบุคคล หรือองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการของหน่วยงาน

กรีสเลย์, และ คนอื่นๆ (Greasley; al et. 2005) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่ามีความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้นถึง การควบคุม สายการปกครอง และการควบคุมอย่างเคร่งครัด แต่ความหมายของการเสริมพลังอำนาจในด้านองค์กรและการจัดการหมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

แลชลี (Lashley. 2001) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นความเกี่ยวข้องกันของผู้มีอำนาจ กับผู้อ่อนอำนาจ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้พลังอำนาจจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย พันธกิจของการปฏิบัติงาน ผู้มี อำนาจต้องให้ข้อมูล ย้อนกลับได้ การพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารที่ดีก็จะช่วยให้เกิดการเสริมพลังอำนาจขึ้น

ซีกัลป์, และการ์ดเนอร์ (Siegel; & Gardner. 2000) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจประกอบด้วยหลายมิติ และมีความเกี่ยวข้องกับบริบทการทำงาน บุคลากรที่มีพลังอำนาจต้องมีความตระหนักในความสามารถของตน(Sense of Competence) รู้สึกว่างานมีคุณค่า มีความหมาย (Meaningfulness) องค์การมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างตระหนักในความสามารถโดยให้งานที่เหมาะสมกับบุคคล มีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ให้คุณค่าต่อความร่วมมือ และความสำเร็จแบบองค์รวม (Collective Success) จะช่วยให้ลูกจ้างแต่ละคนรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่า นอกจากนั้นในด้านของการสื่อสาร การให้คำแนะนำที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกในคุณค่าของตน และลดช่องว่างระหว่างชนชั้น จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีพลังอำนาจ

ซิมเมอร์แมน (Zimmerman. 2000) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน และในระดับชุมชน

เป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างการบริหารแบบปิดและการยอมรับความหลากหลาย ในเชิงผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจนั้นในระดับบุคคลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงการควบคุม ความตระหนักและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ส่วนระดับองค์การมีการสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน ในระดับชุมชนการมีทักษะการอยู่อาศัยร่วมกัน

จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2546) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา การเพิ่มพลังอำนาจภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักในคุณค่าแห่งตน การแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

อติพร ทองหล่อ(2546) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่มีการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาส ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ด้วยตนเอง ด้วยความเป็นอิสระ มีความรู้สึกมั่นคงและตระหนักในคุณค่าตนเอง สามารถควบคุมความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของตนเองได้

ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์ (2546) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งผลการเสริมพลังอำนาจทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระรู้สึกพึงพอใจในงาน ผูกพันต่อองค์การและวิชาชีพ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์การ

จินตนา พรสัมฤทธิโชค (2542) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจควรอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ 3 ประการ ดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจมุ่งที่การนำเอาศักยภาพทางปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและผู้อื่น

2. การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เกี่ยวเนื่องอย่างชัดเจนกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ครบวงจร

3. การเสริมพลังอำนาจเป็นการสร้างสถานการณ์และการเริ่มต้นใหม่ ที่มากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือในการมีส่วนร่วมของบุคลากร

สรุปได้ว่าการเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ที่ส่งผลต่อทีมงาน และองค์กรให้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการคิดตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

2.2 ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรการเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ระดับผู้ปฏิบัติงาน การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์การ ก็จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนมากขึ้น เพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น

1.2 ระดับผู้บริหาร ในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ และเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย และเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น

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

3. ความสำคัญต่อองค์กร คือ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงาน สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กรจะได้งานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.3 รูปแบบของการเสริมพลังอำนาจ

เอสเปอร์แลนด์ และ ซานตา (Espeland; & Shanta. 2001) เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไว้ 4 ประการ ดังนี้

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

2. การสื่อสารถ่ายทอดข้อมูล (Communication) เป็นการสื่อสารความคิดระหว่างอาจารย์และนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการพูด การเขียน ท่าทาง อาจารย์ควรสื่อสารกับนักศึกษาด้วยการให้เกียรติว่า ว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของวงการพยาบาล นักศึกษาก็จะรู้สึกถึงความเป็นผู้นำ และความเชื่อถือตนเอง บรรยายในการสื่อสารควรทำให้นักศึกษารู้สึกอิสระในการแสดงความคิดเห็น อาจารย์และนักศึกษาควรสื่อสารด้วยความเคารพและความจริงใจ

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

4. ความรับผิดชอบ (Accountability) รับผิดชอบต่อสิ่งที่ให้นักศึกษาปฏิบัติ และยอมรับผลที่ตามมาจากการกระทำนั้นๆ สิ่งนี้ช่วยให้นักศึกษามีทักษะทางการปกครองสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อระบบพยาบาล นักศึกษาต้องเรียนรู้การแก้ปัญหา การเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด อาจารย์ควรมีบทบาทในการให้ข้อมูลย้อนกลับและชี้แนะให้นักศึกษารู้จักวิเคราะห์ปัญหาและค้นหาวิธีแก้ไข

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

1. หาปัจจัยที่สร้างสภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจ พิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกไร้พลังอำนาจ ได้แก่

1.1 ขั้นตอนของระบบราชการ

1.2 โครงสร้างขององค์การที่สูงเกินไป จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ

1.3 วัฒนธรรมองค์กรที่ควบคุมอำนาจจากส่วนบน

1.4 ผู้บังคับบัญชาอาจมีความเป็นอมาตยาธิปไตยมากเกินไปจนกลายเป็นดูถูกลูกน้อง

1.5 ระบบการให้รางวัลที่ไม่ได้สนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพจริงๆ

1.6 เนื้องานมีความจำกัด จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ

2. การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหาร ใช้เทคนิคทางด้านบริหารเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าตนมีความสามารถมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารแบบส่วนร่วม 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 การสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างความเชื่อมั่น และการไว้วางใจกัน

4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังอำนาจ บุคลากรมีความมุมานะพยายามมากขึ้นและตระหนักในความสามารถของตนเอง

5. ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม กระบวนการนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ

คินลอร์ (Kinlaw. 1995) เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. ขั้นตอน (Step) การเสริมพลังอำนาจมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 การกำหนดขอบเขตและเผยแพร่ การเริ่มต้นของการเสริมพลังอำนาจ จำเป็นต้องมีความชัดเจนในขอบเขตความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นควรเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์การได้รู้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการทำงานทุกระดับขององค์การ เป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การ ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.3 การฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุง และสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงานลดความเป็นทางการและสิ่งครอบงำ การสร้างสรรค์งานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการพิจารณางานที่มีผลดีต่อองค์การ แล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์การออกไป รวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้วจัดวางระบบเครือข่ายการบริหารงานให้เกิดช่องว่างให้น้อยที่สุด

1.5 ปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์การ โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้ สามารถควบคุมและจัดการได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ การเสริมพลังอำนาจ เช่น ระบบการวางแผน การให้รางวัล และการชมเชย

1.6 ประเมินผลและปรับปรุง เป็นการประเมินขั้นตอนต่างๆ ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. สารสนเทศนำเข้า (Information Inputs) แบ่งออกได้ดังนี้

2.1 การเสริมพลังอำนาจเป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสามารถและมีจริยธรรม

2.2 สิ่งตอบแทนที่คาดหวังเป็นการเปลี่ยนแปลง 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ การเปลี่ ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบขององค์กร และองค์ก รมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 กลุ่มเป้าหมาย การเสริมพลังอำนาจมุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและทีมงานในองค์กร โดยสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.4 กลยุทธ์ในการเสริมพลังอำนาจที่สำคัญมี 3 ประการ คือ ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การสร้างและการพัฒนางานเป็นทีม ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ

2.5 การควบคุม เพื่อให้เกิดการพัฒนาบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ โดยการเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูง

เทรซี่ (Tracy. 1990) เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงาน

3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานโดย ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและทำงานตามความสนใจและความสามารถ

4. ให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

5. ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน

6. ให้การยกย่องหรือยอมรับในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

7. ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ

8. การยอมรับข้อผิดพลาด ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน

9. ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

สก๊อต และ เจฟเฟ่ (Scott; & Jaffe. 1991) เสนอรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ การให้ความถูกต้อง การให้สารสนเทศ และการให้มีส่วนร่วม

1.1 การให้ความถูกต้อง คือให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

1.3 การให้มีส่วนร่วม คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง

2. การส่งเสริมและการพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในองค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต และต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการเรียนรู้การทำงาน การแก้ปัญหาร่วมกับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ต้องการความอิสระในการทำงาน การควบคุมและตัดสินใจในหน้าที่ด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล

3. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติ และการตัดสินในทีมงาน หรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน เป็นเทคนิคที่วางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์ การสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น

2.4 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับตัวบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีดังนี้

1.1 มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง

1.2 มีความพึงพอใจในงาน

1.3 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

1.4 สามารถแก้ปัญหา/จัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้

1.5 สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ

2. คุณลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีดังนี้

2.1 มีความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญของผู้นำ และส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจ

2.2 มีการยอมรับผลย้อนกลับ โดยผู้นำจะต้องยอมรับข้อมูลย้อนกลับซึ่งจะเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานด้านบริหาร

2.3 มีการสอน แนะนำ และเป็นแบบอย่างได้ ผู้นำจะต้องมีส่วนในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทางในการทำงาน สร้างแรงเสริมเชิงบวก และให้คำติชม และบางครั้งเทคนิคการสอนก็สำคัญ การเป็นแบบอย่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งอย่างแบบอย่างพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม

2.4 มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ต้องอาศัยการสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งสามารถติต่อได้หลายวิธี

2.5 มีการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันกำหนดเป้าหมาย สร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.6 มีการส่งเสริมเชิงบวก ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างรูปแบบความคิดของตนเองและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้แก่องค์กร

2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นแบบแลกเปลี่ยน เมื่อทำงานสำเร็จก็จะต้องพิจารณาตอบแทนตามระบบ ที่มีความเป็นธรรม

3. คุณลักษณะขององค์กรที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีดังนี้

3.1 มีการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยอิสระ

3.2 สายการบังคับบัญชาเป็นแบบแนวราบ

3.3 คู่มือในการปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขต

3.4 ตระหนักถึงภาระหน้าที่เป็นสำคัญโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ

3.5 มีความคาดหวังต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานสูง

3.6 มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพดี

3.7 ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน

กิบสัน (Gibson. 1993) กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจที่ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะในตัวบุคคล4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการควบคุมและจัดการสถานการณ์ต่างๆ ได้ หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ในศักยภาพและความสามารถของตนเอง และสามารถดำเนินงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2. ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดี ยินดีในผลงานที่เกิดขึ้น มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของตนเองไปสู่สิ่งที่ดี เหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจในการทำงาน

4. การมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกในการยอมรับและเห็นคุณค่าของตนเอง มองเห็นความสำคัญของตนเองต่องานในความรับผิดชอบ

เทบบิท (Tebbitt. 1993) กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กร 6 ประการ ดังนี้

1. ผลผลิตหรือบริการได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการทดลองคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ

2. ยอมรับความล้มเหลวและให้อภัยในข้อผิดพลาด โดยถือว่าข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนและให้โอกาสในการได้ปฏิบัติงานใหม่

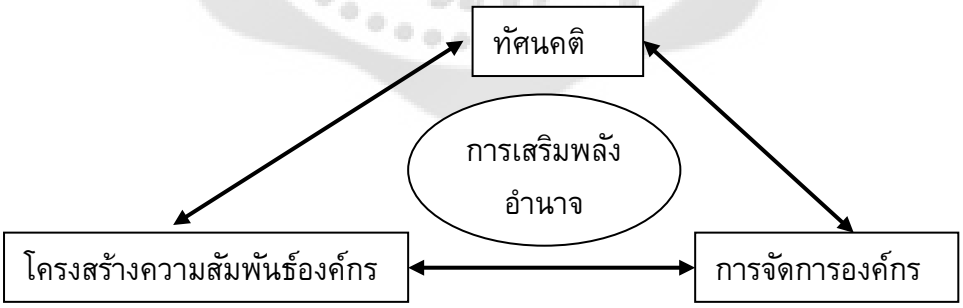
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยให้ความสนใจในด้านความร่วมมือ การประนีประนอม และการจัดการข้อขัดแย้งที่ดี

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันในองค์กร ผู้บริหารจะต้องยอมให้ผู้ปฏิบัติงานปกครองตนเองและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. ส่งเสริมการแสดงออกถึงความรู้สึกของตน ความสำนึกในตนเอง ผู้ปฏิบัติเรียนรู้บทบาทของตนเอง

6. สร้างความเป็นหนึ่งเดียวและการยอมรับให้เกิดขึ้นทุกระดับในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วทั้งองค์กร

การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการ และผลลัพธ์ที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหา ความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับองค์การ ระดับทีมงาน และระดับบุคคล ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การเสริมพลังอำนาจ

ที่มา: Scott, C.D.; & Jaffe, D.C. (1991: 159). Empowerment : Building a committed workplace, California : Kogan Page.

จากการศึกษาลักษณะการเสริมพลังอำนาจในข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปประเด็นที่สำคัญของการเสริมพลังอำนาจ ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ

เจ้าของแนวคิด	มโนทัศน์	กระบวนการเสริมพลังอำนาจ	คุณลักษณะที่ได้รับจากการเสริมพลังอำนาจ
Block.(1987)	การเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยมีความอิสระเป็นตัวของตัวเองไม่ครอบงำความคิดผู้อื่นและไม่ถูกผู้อื่นครอบงำ มีความรู้สึกมั่นคงเป็นตัวของตัวเองมีความเป็นตัวของตนเองตลอดจนสามารถตันสินใจ	**มี 4 ขั้นตอน** 1.เพิ่มความสามารถในตัวบุคคล (Increasing Self-efficacy) 2.พัฒนาความรู้เรื่องการทำงานเป็นที (Team work) 3.ลดการตำหนิตนเอง (Reducing Self-blame) 4.กำหนดความรับผิดชอบของบุคคล ต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Assuming personal responsibility for change)	**ระดับบุคคล** 1. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน 2.มีความรับผิดชอบ 3.ตระหนักถึงภาระหน้าที่ 4.สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง 5.เป็นตัวของตัวเอง 6.ตระหนักในคุณค่าแห่งตน 7.มั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ 8.ต้องการเอาชนะอุปสรรค 9.มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงาน 10.พึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีจิตสำนึกในการใช้พลังกลุ่มเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
Tracy.(1990)	-	**มี 10 ขั้นตอน** 1. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ 2. มอบหมายหน้าที่ 3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน 4.ฝึกอบรมและพัฒนา 5.ให้ความรู้และสารสนเทศ 6.ให้ข้อมูลย้อนกลับ 7.ให้การยกย่องหรือยอมรับ 8.ให้ความไว้วางใจในการทำงาน 9.ยอมรับข้อผิดพลาด 10.ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน	

ตาราง 1 (ต่อ)

เจ้าของแนวคิด	มโนทัศน์	กระบวนการเสริมพลังอำนาจ	คุณลักษณะที่ได้รับจากการเสริมพลังอำนาจ
Kinlaw.(1995)	กระบวนการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มี	**มี6 ขั้นตอน** 1.กำหนดขอบเขตและเผยแพร่การเสริมพลังอำนาจ 2.กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์การทำงาน 3.ฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงาน 4.ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร 5.ปรับปรุงระบบองค์กร 6.ประเมินผลและปรับปรุง	**ระดับทีมงาน** 1.ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2.มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน 3.มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม 4.รับผิดชอบร่วมกัน 5.ความคิดเห็นลงรอยกัน 6.ไม่เกี่ยงงานกัน 7.มีสัมพันธภาพที่ดี **ระดับองค์กร** 1.มีการสร้างเครือข่ายร่วมกัน 2.เกิดทักษะการอยู่อาศัยร่วมกัน 3.แบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน 4.องค์กรมีประสิทธิผล 5.เกิดความผูกพันต่อองค์กร 6.มีความเคารพซึ่งกันและกัน
Zimmerman.(2000)	กระบวนการและผลลัพธ์ในระดับบุคคลและองค์กร 1) ระดับบุคคล กระบวนการเรียนรู้ ทักษะการตัดสินใจการจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกับผู้อื่นก่อให้เกิดผลลัพธ์เกี่ยวกับความรู้สึกถึงการควบคุม ความตระหนักและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม	-	

ตาราง 1 (ต่อ)

เจ้าของแนวคิด	มโนทัศน์	กระบวนการเสริมพลังอำนาจ	คุณลักษณะที่ได้รับจากการเสริมพลังอำนาจ
Zimmerman.(2000)	2) ระดับองค์กร การเปิดโอกาส มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน ในเชิงผลลัพธ์มีการสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน	-	7.มีการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ 8.สายการบังคับบัญชาเป็นแนวราบ 9.เกิดความตระหนักถึงภาระหน้าที่เป็นสำคัญโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ 10.สร้างความเป็นหนึ่งเดียวและการยอมรับให้เกิดขึ้นทุกระดับ
Lashley.(2002), Breeding.(2008)	กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายพันธกิจของการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจ มีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา	มี 5 ขั้นตอน 2.หาปัจจัยที่สร้างสภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจ 3.การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหารงาน 3.การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มความสามารถของตนเอง 4.ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังอำนาจ 5.ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม	

กล่าวโดยสรุปการเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับในความสามารถของบุคคล การส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ความเสมอภาค และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจในตนเอง การพัฒนาตนเอง และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง กระบวนการที่สำคัญที่นำมาใช้ในการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคคลในองค์กร คือ การฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรม มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเริ่มต้นจากประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรมควบคู่กับการลงมือปฏิบัติ การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ยืดหยุ่น และไม่จำกัดเฉพาะในห้องฝึกอบรมเท่านั้น ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้การฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาให้แก่ครูประจำการ สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

3. การประเมินเสริมพลังอำนาจ

3.1 ความเป็นมาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การประเมินเสริมพลังอำนาจ พัฒนาขึ้นโดยเฟ็ดเธอแมน (Fetterman) ในปี ค.ศ. 1994 โดยมีอิทธิพลมาจากจิตวิทยาชุมชน (Community Psychology) การปฏิบัติงานทางมนุษย์วิทยา (Action Anthropology) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่เน้นการปฏิบัติจริง มีเป้าหมายและเวลาในการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการสะท้อนกลับการทำงาน เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลง่ายๆ แต่พอเพียง จุดเน้นของการประเมินเสริมพลังอำนาจจึงเน้นการทำงานเป็นทีม และเน้นการสร้างวัฒนธรรมการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานเพื่อความเจริญที่ยั่งยืน โดยยึดแนวคิดการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Collaborative and Participatory Evaluation) และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการประเมินเสริมพลังอำนาจ ที่ทำให้การประเมินเสริมพลังอำนาจมีเป้าหมายที่มากกว่าการติดสินคุณค่าเพียงประการเดียว คือ การกำหนดตนเอง (Self - Determination) ซึ่งเป็นความสามารถในการพิจารณาตนเอง ความสามารถในการทำงานต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน เช่น ความสามารถในการกำหนดและอธิบายความต้องการของตนเอง การสร้างเป้าหมายและความคาดหวังของการทำงานที่ต้องการให้บรรลุผลการกำหนดแหล่งข้อมูลต่างๆ และการประเมินทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อประเมินความคาดหวัง และการดำเนินการเท่าที่เห็นสมควร อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีการกำหนดตนเองจะเกี่ยวข้องกับความต้องการภายในของมนุษย์ 3 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถ (Competence) การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความสามารถของตนได้ก็ต่อเมื่อผ่านการมีประสบการณ์ความรู้สึกถึงความเป็นตัวของตัวเอง

2. ความสัมพันธ์ (Relatedness) การที่บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมหนึ่งๆ ได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องผ่านการปลูกฝังกฎเกณฑ์สำคัญ ที่จะใช้ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ

3. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) คือ ความรู้สึกที่สามารถเลือกกระทำได้ เมื่อต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในสิ่งแวดล้อมต่างๆ และเมื่อความเป็นตัวของตัวเองได้รับการกระตุ้นหรือสนับสนุนให้เกิดขึ้น บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาจากแรงจูงใจภายในอันจะนำไปสู่ความอยากรู้อยากเห็น และเป็นแรงขับไปสู่ความท้ายทาย แต่เมื่อใดที่มีการควบคุมมากขึ้น จะทำให้ความคิดริเริ่มและการเรียนรู้ของบุคคลนั้นต่ำลง

3.2 นิยามของการประเมินเสริมพลังอำนาจ

เฟ็ดเธอแมน (Fetterman. 2001) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นการนำแนวคิด เทคนิค วิธีการประเมิน และข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงโครงการ ซึ่งจะนำวิธีการประเมินเชิงปริมาณและคุณภาพเข้ามาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรและเครือข่ายระหว่างองค์กร และระดับสังคม โดยเน้นกระบวนการเสริมพลังอำนาจและผลผลิตจากการเสริมพลังอำนาจ

ซิมเมอร์แมน (Zimmerman. 2000) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเพิ่มอำนาจในการควบคุมโครงการให้แก่ผู้ดำเนินงานโครงการ ที่เน้นการช่วยบุคคลให้สามารถช่วยเหลือตนเอง และสามารถพัฒนาโครงการได้ โดยใช้หลักการของการประเมินตนเอง และเทคนิคการสะท้อนกลับ ซึ่งผู้ประเมินอาจอยู่ในบทบาทของผู้ประเมินภายใน หรือผู้ประเมินภายนอกก็ได้ บทบาทของผู้ประเมินภายนอกคือเป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และอำนวยความสะดวก ส่วนบทบาทของผู้ประเมินภายในนั้นคือสามารถดำเนินการประเมินได้โดยตนเอง และกำหนดบทบาทในการปฏิบัติการประเมินให้เหมือนกับเป็นผู้อำนวยความสะดวก

วันเดอร์แมน และ คณะ (Wandersman; et al. 2005) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นการประเมินที่เน้นการเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการ โดยจัดหาเครื่องมือที่ดีให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ ให้สามารถประเมินแผนโครงการ และการทำกิจกรรมด้วยตนเอง โดยทำให้การประเมินกับการวางแผน และบริหารโครงการรวมเข้าเป็นเนื้อเดียวกัน

รัตนะ บัวสนธ์ (2548) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ ใช้มโนทัศน์หรือแนวคิดจากการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบของการประเมินเพื่อผลักดัน ให้เกิดการปรับปรุงและกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งการประเมินเสริมพลังสามารถใช้ได้ทั้งเทคนิควิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ นอกจากนั้นยังสามารถจะนำไปเสริมพลังตนเองได้ทั้งในระดับตัวบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม ซึ่งปกติแล้วจะเน้นการนำโครงการไปใช้

อรทัย อาจอ่ำ (2550) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นการใช้ทั้งแนวคิด เทคนิควิธี และข้อค้นพบจากการประเมินผลในการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเกิดการตัดสินการกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ

3.3 ขั้นตอนการประเมินเสริมพลังอำนาจ

เฟ็ดเธอแมน และ คณะ (Fetterman; el at. 2005) กำหนดขั้นตอนการประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

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

เฟ็ดเธอแมน (Fetterman. 2001) กำหนดขั้นตอนการประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างพันธกิจ (Mission) ขั้นตอนแรกของการประเมินเสริมพลังอำนาจคือการกระตุ้นให้สมาชิกในโครงการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการได้กำหนดพันธกิจ โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะต้องอำนวยความสะดวกในการเปิดประเด็นคำถามกับบุคลากร และได้รับการกระตุ้นโดยการถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมนำเสนอถึงพันธกิจของโครงการหรืองานที่จะทำ

2. การกำหนดจุดยืน (Taking Stock) ขั้นตอนที่สองของการประเมินเสริมพลังอำนาจ คือ การกำหนดจุดยืน โดยขั้นตอนนี้อาจจัดกระทำให้สำเร็จได้ภายในเวลาไม่นานนัก ขึ้นอยู่กับการอำนวยการและบริบทของกลุ่ม โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

2.1 การกำหนดกิจกรรมในโครงการ โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เปิดประเด็นให้บุคลากรโครงการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญที่สุด หรือกิจกรรมที่มีส่วนสัมพันธ์กับโครงการประมาณ10 หรือ 20 กิจกรรม โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการโหวตคะแนน เพื่อเลือกกิจกรรมที่สำคัญที่สุดเพียง 10 กิจกรรม สำหรับวิธีการนั้นผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจอาจให้สัญลักษณ์ เช่น สติกเกอร์รูปดาวเป็นสัญลักษณ์แทนคะแนนแก่ บุคลากร โดยดาว 1 ดวง มีค่า 1 คะแนน หลังจากนั้นจึงให้บุคลากรแต่ละคนวางดาวให้กับกิจกรรม จากนั้นก็นับจำนวนดาวเพื่อหากิจกรรมที่ได้รับดาวมากที่สุด 10 ลำดับแรก

2.2 การกำหนดความสำคัญของกิจกรรมในโครงการ โดยให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินความสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการคัดเลือกมาจากการกำหนดกิจกรรมในโครงการ โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะต้องอำนวยความสะดวก ให้เกิดการประเมินความสำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับวิธีดำเนินการ อาจดำเนินการโดยให้บุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้คะแนนแก่กิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรม โดยการกำหนดให้กิจกรรมแต่ละกิจกรรมมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน กิจกรรมใดได้คะแนนมากก็หมายความว่ามีความสำคัญมาก ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการสนทนาซึ่งนำไปสู่การอภิปราย การตรวจสอบข้อมูล และทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินการกับบุคลากรในโครงการ ด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1) กระบวนการนี้ทำให้เกิดการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนสารสนเทศได้อย่างเสรี โดยวิธีของการเคลื่อนไหวแบบประชาธิปไตย

2) กระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่เปิดเผย จะทำให้การกำหนดจุดยืนของโครงการเป็นไปได้อย่างยากลำบาก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

3) กระบวนการนี้ช่วยลดการอภิปรายที่ยืดเยื้อ เพราะบุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ร่วมกันอภิปรายอย่างเปิดเผยบนบรรทัดฐานของการทำงานร่วมกัน

3. การวางแผนเพื่ออนาคต (Planning for the Future) ขั้นตอนนี้จะเกิดขึ้นหลังจากที่ทำการประเมินความสำคัญของกิจกรรมในโครงการแล้วโดยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการจะได้รับคำถามเกี่ยวกับความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการ โดยผู้ประเมินพลังอำนาจจะต้องชี้แนะให้กลุ่มสมาชิกเห็นถึงความสัมพันธ์ของการสร้างพันธกิจ ที่นำไปสู่การกำหนดจุดยืนและจะต้องนำไปสู่การวางแผนเพื่ออนาคต ซึ่งบุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจ และจุดยืนของโครงการ โดยกำหนดจุดประสงค์เฉพาะที่สัมพันธ์กับแต่ละกิจกรรม

สรุปได้ว่าขั้นตอนของการประเมินเสริมพลังอำนาจ เริ่มตั้งแต่การสร้างพันธกิจ การกำหนดจุดยืน และการวางแผนเพื่ออนาคต ซึ่งนำไปสู่รูปแบบของโครงการที่เกิดจากการปฏิบัติจริงและอยู่บนพื้นฐานของการนำประสบการณ์มาใช้ที่ประยุกต์ใช้บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานจริง

3.4 บทบาทของการประเมินเสริมพลังอำนาจ บทบาทของการประเมินเสริมพลังอำนาจมี 5 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training)

บทบาทแรกของการประเมินเสริมพลังอำนาจ คือผู้ประเมินจะต้องสอนให้บุคคลได้ดำเนินการประเมินตนเอง ซึ่งการประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนที่เน้นให้การประเมินถูกดำเนินการโดยผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการ โดยการออกแบบให้เป็นกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ และเป็นส่วนที่ฝังอยู่ในระบบ สร้างโอกาสสำหรับการเสริมสมรรถภาพของผู้ที่อยู่ในโครงการ

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation)

ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ ทำหน้าที่เป็นโค้ช และผู้อำนวยความสะดวก โดยช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการเกิดการประเมินตัวเองให้คำแนะนำ และชี้แนะทิศทางเพื่อให้เกิดความพยายามและเข้าร่วมในกิจกรรมที่จะต้องติดตามและอำนวยความสะดวก ให้สมาชิกของโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วมเกิดความพยายาม เกิดการคลี่คลายปัญหา เกิดความกระจ่างในการสื่อสารที่ไม่ตรงกันให้เข้าใจได้ตรงกัน โดยช่วยให้เกิดการประชุมปรึกษาหารือ การเตรียมข้อคำอธิบาย ข้อแนะนำ และคำแนะนำต่างๆ ที่จะช่วยรับประกันการประสบผลสำเร็จของโครงการ

3. การสนับสนุน (Advocacy)

ลักษณะของการประเมินเสริมพลังอำนาจที่อยู่ในระดับของการเตรียมการเพื่อให้เกิดการประเมินตนเองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารหรือผู้ให้ทุนสนับสนุนโครงการ ดังนั้นการให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ให้ทุนได้มีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ และทำการออกแบบประเมินที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ จะทำให้การประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานเชื่อมต่อไปถึงผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่มหรือระดับโครงการในอนาคต

4. การสร้างความชัดเจน (Illumination)

การสร้างความชัดเจน จะนำมาใช้พัฒนาในกระบวนการตัดสินคุณค่า และการปรับปรุงโครงการ บทบาทนี้จะเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสิ่งใหม่ หรือการสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งการสร้างความชัดเจน เป็นส่วนที่เปิดโลกทัศน์ของความเป็นจริง และทำให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่กำหนดคุณค่าและมุ่งไปสู่การพัฒนาปรับปรุงของโครงการ และเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงระดับของการพัฒนา ตลอดจน สามารถ ตั้งสมมติฐานต่างๆ ในการอภิปรายเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการประเมินตนเอง ลักษณะนี้จะทำให้ บุคลากรในโครงการ สามารถคิดแก้ ปัญหาและมองถึงตัวเลือกหรือทางออกต่างๆ ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การให้เสรีภาพในการทำงาน (Liberation)

การให้เสรีภาพในการทำงานเป็นกิจกรรมที่ทำให้เห็นตนเองจากบทบาทที่ถูกกำหนด ทำให้เห็นข้อจำกัดต่างๆ และเกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนความคิดรวบยอดจากที่หนึ่งและไปสู่ที่อื่นๆ มีการช่วยเหลือกันใน ระดับบุคคลทำให้เกิดโอกาสในชีวิต และมีประโยชน์สำหรับการประเมินตนเอง การปลดปล่อยตนเองจากการประเมินหรือบทบาทการประเมินแบบเดิมๆ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า กระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจ จะช่วยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้ค้นพบโอกาสใหม่ๆ ได้เห็นข้อมูลที่มีอยู่ในรูปแบบใหม่ๆ และเป็นการกำหนดคุณลักษณะและบทบาทในอนาคต

สรุปได้ว่า บทบาทของการประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นส่วนที่ทำได้ง่ายๆและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การดำเนินการประเมินดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ในขณะที่ปล่อยให้การประเมินเป็นงานของบุคลากรในโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วม บทบาทและขั้นตอนต่างๆ ของการประเมินเสริมพลังอำนาจนี้จะช่วยให้ผู้ประเมินและผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการได้มองเห็นจุดวิกฤตต่างๆในแต่ระดับขั้นของพัฒนาการ และสามารถใช้กำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจในเชิงพัฒนาการได้

3.5 หลักปฏิบัติของการประเมินเสริมพลังอำนาจ

เฟ็ดเธอแมน (Fetterman. 2005) กล่าวว่าการดำเนินการประเมินเสริมพลังอำนาจเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้เกี่ยวข้องในชุมชน ผู้สนับสนุนให้ทุน และผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ ซึ่งจะร่วมมือกันดำเนินงานปรับปรุงพัฒนาโครงการ โดยมีผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการประสานการทำงานร่วมกัน โดยมีหลักปฏิบัติ 10 ประการ ดังนี้

1. การปรับปรุง (Improvement) การประเมินเสริมพลังอำนาจได้ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือบุคลากรและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโครงการ ผู้ ซึ่งผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะช่วยบุคลากรเหล่านั้นด้วยการใช้ประโยชน์จากวิธีการประเมินโครงการ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเพิ่มพูนความเป็นไปได้ของโครงการ ให้เกิดประโยชน์และประสบความสำเร็จในการดำเนินงานของการประเมินเสริมพลังอำนาจ

2. การเป็นเจ้าของชุมชน (Community Ownership) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ จะต้องเริ่มต้นตั้งแต่วันแรกที่ร่วมกันดำเนินการประเมินเสริมพลังอำนาจโดยชุมชนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการออกแบบการประเมิน โดยเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ร่วมกัน ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะทำหน้าที่เป็นโค้ช หรือผู้ให้คำวิเคราะห์วิจารณ์ช่วยเหลือตรวจสอบความเป็นเหตุผลและกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยต้องเน้นให้ชุมชนได้เป็นเจ้าของการประเมินนั้น ซึ่งเกิดความเข้มแข็งขึ้นตลอดระยะเวลาที่ได้รับเสริมพลังอำนาจ และเกิดการดำเนินงานร่วมกันตลอดเวลา และใช้ข้อค้นพบจากการประเมินเสริมพลังอำนาจในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งการค้นหาข้อค้นพบที่นำมาช่วยเหลือสนับสนุนจะเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม การแปลความข้อมูลร่วมกันเป็นประสบการณ์ที่จะทำให้การดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้สนับสนุนให้ทุน

3. การชักนำเข้ามามีส่วนร่วม (Inclusion) เป็นการเชื้อเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อที่จะกระตุ้นความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการชักนำเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่สร้างชุมชน โดยผู้สนับสนุนให้ทุน ผู้บริหารโครงการ สมาชิกของโครงการ ผู้มีส่วนร่วม และสมาชิกของชุมชน มีความเข้าใจต่อสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถกำหนดรูปแบบการดำเนินงานหรือปฏิบัติโครงการให้มีความเหมาะสม ส่วนผู้สนับสนุนให้ทุน นอกจากจะมีส่วนให้ทุนงบประมาณแล้ว เขาเหล่านั้นก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนองค์ความรู้ด้วย ดังนั้นหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการชักนำเข้ามามีส่วนร่วมนี้จะสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจในเรื่องของภาระหน้าที่ของผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ ที่จะต้องแนะนำบุคคลให้เข้ามาทำงานร่วมกันมากกว่าทำงานแยกจากกัน

4. การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย (Democratic Participation) การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย หมายถึง การที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีปฏิสัมพันธ์หรือตัดสินใจเมื่อเขาอยู่ร่วมกัน สำหรับการมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยนี้ มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ต้องรับประกันเรื่องความหลากหลายของกลุ่มที่เป็นตัวแทนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ในอดีตถูกละเลยต่อการนำมาสู่การอภิปรายหรือการตัดสินใจ และต้องรับประกันว่า ทุกๆคน มีสิทธิในการที่จะลงคะแนนเสียงได้หนึ่งคะแนนในระหว่างกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยหมายรวมถึงบทบาทที่มีความหมายในการตัดสินใจ ซึ่งในทางปฏิบัติอาจจะหมายความว่า ทุกๆคนมีหนึ่งคะแนนเสียงที่จะเรียงลำดับเชิงประเมินความสำคัญหรือการปฏิบัติในกิจกรรมของโครงการ โดยการมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย จะเกี่ยวข้องกับการสืบเสาะหาข้อมูล การอภิปรายเชิงเหตุผล และการเลือกที่จะ ปฏิบัติต่างๆ หรืออีกนัยหนึ่งกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย จะเป็นการรับประกันสิทธิ ความเสมอภาค และความยุติธรรมที่บุคคลควรได้รับ

5. ความยุติธรรมในสังคม (Social Justice) ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจมักจะช่วยเหลือบุคคลในโครงการทางสังคมต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าเชิงสังคม หรือประเด็นเกี่ยวกับความไม่ยุติธรรมทางสังคม ดังนั้นจุดประสงค์ที่สำคัญของหลักปฏิบัตินี้ ก็คือการให้ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ ผู้ปฏิบัติงานหรือชุมชน และผู้สนับสนุนให้ทุน ได้ให้ความสำคัญและมุ่งประเด็นที่ ความเท่าเทียมความยุติธรรมในสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล ซึ่งต้องมีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีของบุคคลนั้นๆ จนถึงระดับชุมชนที่ต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่เน้นสารสนเทศที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของโครงการ

6. องค์ความรู้ของชุมชน (Community Knowledge) ชุมชนในท้องถิ่นมีองค์ความรู้และสารสนเทศที่มีคุณค่าเกี่ยวกับชุมชน หรือโครงการของเขาเอง การให้ความเคารพต่อองค์ความรู้และค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่มีเหตุผลในระดับของการปฏิบัติ การไม่ให้ความเคารพ การไม่นับถือค่านิยมของชุมชน การเมินเฉยต่อฐานข้อมูลเหล่านี้ถือเป็นการปฏิบัติที่ไม่มีประสิทธิภาพ และจะมีผลทำให้ต้องใช้ความพยายามการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ ซึ่งซ้ำซ้อนและอาจนำไปสู่การแปลผลที่ผิดพลาดได้ ในขณะเดียวกัน การให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ของชุมชนเอง จะทำให้ชุมชนท้องถิ่นได้เกิดการ

พัฒนาความรู้ของชุมชนขึ้นเอง ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการแบ่งปันองค์ความรู้และพัฒนาการจากล่างขึ้นบน องค์ความรู้เหล่านี้ถ้านำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

7. ยุทธศาสตร์การใช้หลักฐาน (Evidence - Based Strategies) เป็นวิธีการแทรกแซงหรือวิธีการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ และสร้างความเชื่อถือได้ต่อการปฏิบัติงานในโครงการ ทำให้ชุมชนหรือท้องถิ่นได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การใช้หลักฐานซึ่งควรได้รับการพิจารณาให้เป็นแนวความคิดที่เป็นประโยชน์และเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและทรัพยากรในท้องถิ่นนั้น

8. การเสริมสร้างสมรรถภาพ (Capacity Building) ผู้มีส่วนร่วมและผู้ปฏิบัติงานในโครงการ ต้องเรียนรู้ที่จะประเมินโครงการด้วยตนเอง ชุมชนควรจะสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นอันประกอบด้วย ตรรกะของการประเมิน ความเกี่ยวเนื่องของเหตุและผล รูปแบบตรรกะ รูปแบบการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ การรายงาน และจริยธรรม รวมถึงการเสริมสร้างสมรรถนะทางการประเมินในเรื่องของการตัดสินใจ การแปลความการใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ การประเมินผลสรุปและการประเมินระหว่างดำเนินโครงการ

9. การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) การประเมินเสริมพลังอำนาจช่วยสร้างชุมชนของการเรียนรู้ โดยให้ข้อมูลสารสนเทศย้อนกลับเกี่ยวกับโครงการหรือองค์กรและ การกระตุ้นองค์กรให้มีการตัดสินใจใช้ข้อมูลเป็นตัวช่วยผลักดัน มีการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจมีบทบาทรับประกันต่อชุมชนในการช่วยเหลือแปลผลข้อมูล ที่จะช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในองค์กร โดยการจัดกระบวนการง่ายๆ โปร่งใส และมีความไว้เนื้อเชื่อใจต่อกัน

10. ความรับผิดชอบต่อสังคม(Accountability) การประเมินเสริมพลังอำนาจะเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจะมีประโยชน์สำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก อย่างไรก็ตาม จุดแข็งของการประเมินเสริมพลังอำนาจ คือ การสนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมภายในชุมชนนั้นๆ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า รูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก ซึ่งมักเกิดขึ้นจากองค์กรภายนอก โดยการเสนอเข้าสู่ภายในองค์กรในรูปของความคาดหวังหรือมาตรฐานการปฏิบัติ แต่ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นในโครงสร้างขององค์กรโดยกลุ่มบุคคลภายในองค์กรเอง

สรุปได้ว่าการประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดการประเมินที่ช่วยพัฒนาการทำงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร และชุมชน ให้สามารถกำหนดแนวทางของตนเองได้อย่างอิสระ ทำการประเมินตนเองและช่วยเหลือตนเองได้ ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างมั่นคง และต่อเนื่องเป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุด ตลอดจนช่วยให้การประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นกระแสหลักของการทำงานในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นที่สำคัญจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยไทยไว้หลายท่านดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์การประเมินเสริมพลังอำนาจ

ประเด็น	สาระสำคัญ	แหล่งข้อมูล/บุคคล
1.ความหมาย	การใช้แนวคิด เทคนิค และผลค้นพบของการประเมินไปสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุง และกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นในระดับตัวบุคคล องค์กร ชุมชน และชุมชน	Fetterman (1994,2001,2005), เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ (2549),รัตนะ บัวสนธ์ (2550),อรทัย อาจอ่ำ (2550)
2.หลักการ/แนวคิดพื้นฐาน	-บุคคลเสริมพลังด้วยตัวของเขาเอง และมีบุคคลอื่นอำนวยความสะดวก และให้คำแนะนำเท่าที่จำเป็น -กระบวนการเรียนรู้แบบประชาธิปไตยระหว่างกลุ่มบุคคลต่าง ๆที่เข้าร่วมโครงการ	Fetterman(1994,2001,2005), รัตนะ บัวสนธ์(2550)
3.จุดมุ่งหมาย	-ประเมินเพื่อพัฒนาโครงการหรืองานด้วยตนเอง -ประเมินเพื่อช่วยให้บุคคลหรือองค์กรให้สามารถช่วยตนเองได้ในการปรับปรุงงาน/โครงการ -ประเมินเพื่อช่วยให้บุคคลยกระดับความสามารถในการทำโครงการ -ประเมินเพื่อช่วยทำให้แผนงาน/โครงการ/องค์กรเกิดการพัฒนาและบรรลุสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย	Fetterman (1994,2001,2005), เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ (2549),รัตนะ บัวสนธ์ (2550),อรทัย อาจอ่ำ (2550)
4.วิธีประเมิน	เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	Fetterman(1994,2001,2005)
5.รูปแบบการประเมิน	วิธีการในการประเมินที่เน้นการเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จของโครงการโดย (1) จัดหาเครื่องมือดี ๆให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการเพื่อทำการประเมินแผนและการทำกิจกรรมด้วยตนเอง (2) ทำให้การประเมินกับการวางแผนและบริหารโครงการรวมเข้าเป็นเนื้อเดียวกัน	Wandersman และคณะ(2005),เนาวรัตน์ พลายน้อย และ ธีรเดช ฉายอรุณ(2549)

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	แหล่งข้อมูล/บุคคล
6.บุคคลสำคัญในการประเมิน	ผู้ประเมิน(Evaluator)อำนวยความสะดวกตลอดกระบวนการประเมิน -ชุมชน(Community) คนในโครงการเป็นผู้ประเมินตนเอง -ผู้ให้ทุน(Funder) เอื้ออำนวยให้กระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจเข้าไปอยู่ในโครงการ	เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ(2549)
7.บทบาทของผู้ประเมิน	พี่เลี้ยง/ผู้อำนวยความสะดวก/เพื่อนคิด/เป็นที่ปรึกษา/ผู้ให้ข้อสนเทศ/ผู้สนับสนุน/ผู้วินิจฉัย/ฝึกอบรม/ส่งเสริมสนับสนุน/โน้มน้าว/ชี้ช่องทางสว่าง/ให้เสรีภาพแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ	Fetterman(1994,2001,2005), เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ(2549),รัตนะ บัวสนธ์(2550),อรทัย อาจอ่ำ (2550)
8.ผลลัพธ์ของการประเมิน	การพัฒนาที่นำไปสู่การกำหนดตนเอง	Fetterman(1994)
9.ความแตกต่างจากการประเมินแบบดั้งเดิม	การประเมินแบบดั้งเดิม -ผู้ประเมินเป็นคนภายนอก/คนนอก -ผู้ประเมินคือผู้ทรงคุณวุฒิ -โครงการพึ่งพาผู้ประเมิน การประเมินเสริมพลังอำนาจ -ผู้ประเมินคือโค้ชหรือกัลยาณมิตร -โครงการประเมินตนเองและพัฒนาตนเอง	เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ(2549)

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเด็น	สาระสำคัญ	แหล่งข้อมูล/บุคคล
10.จุดเด่น	-เป็นพาหนะในการขับเคลื่อนหรือก่อให้เกิดอิทธิพล/พลัง และการปรับปรุงรูปแบบในการประเมินผลแบบเดิมๆให้ดีขึ้น -เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความชัดเจน ความกระจ่าง ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น -สนองตอบความต้องการของผู้มีส่วนร่วม -ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประเมิน -ข้อมูลมีความลึกซึ้ง โอกาสการนำผลการประเมินไปใช้มีสูง -สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร -มีความยืดหยุ่นสูง ปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท และสถานการณ์หรือเงื่อนไขที่จำเป็น ใช้การแลกเปลี่ยนความคิด เจรจาต่อรอง ตัดสินใจโดยใช้ฉันทามติ -ให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	Fetterman(2001)
11.จุดด้อย	-มีอิทธิพลทางการเมืองสูง -มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นต่ำ -ผลการประเมินน่าสงสัย -บทบาทของนักประเมินก่อให้เกิดการบิดเบือน และเกิดความลำเอียง -นิยามของการประเมินไม่เป็นไปตามมาตรฐานการประเมิน	Fetterman(1994,2001,2005), รัตนะ บัวสนธ์(2550)

สรุปการประเมินเสริมพลังอำนาจนี้ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กล่าวคือ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการจะมีส่วนร่วมในการควบคุมการศึกษาและการดำเนินงานในภาคปฏิบัติและเสริมพลังการประเมิน ประกอบกับ ผู้ที่ทำงานจริงน่าจะเสริมพลังตนเองทั้งในรูปของการสืบเสาะหาความรู้และการปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจและการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ได้ถูกกำหนดในเชิงปฏิบัติการให้เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลามาก มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินการในทางปฏิบัติที่ชัดแจ้ง เพื่อการพัฒนาโครงการ ทั้งสองกระบวนการนี้ต้องการวงจรของการสะท้อนกลับและการปฏิบัติ โดยเน้นที่วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ง่ายๆ ที่พอเพียงกับการทำงานในแต่ละครั้ง

4. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

วิชาชีพ(Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพต่างกับอาชีพ(Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชนโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา(Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ(Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรโลงวิชาชีพ

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 3546 มาตรา 49 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549) กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้นำเสนอมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของมาตรฐานวิชาชีพครู

4.1.1 มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1) ภาษาและเทคโนโลยี
2) การพัฒนาหลักสูตร
3) การจัดการเรียนรู้
4) จิตวิทยาสำหรับครู
5) การวัดและประเมินผลการศึกษา
6) การบริหารจัดการในห้องเรียน
7) การวิจัยทางการศึกษา
8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9) ความเป็นครู

4.1.2 สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้

1) ภาษาไทยสำหรับครู

2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆสำหรับครู

3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ

1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

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

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 และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้

1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์

2) จิตวิทยาการศึกษา

3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ

1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน

3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้

1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา

3) การประเมินตามสภาพจริง

4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

5) การประเมินภาคปฏิบัติ

6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ

1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้

1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
3) การคิดอย่างเป็นระบบ
4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
5) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร
7) การบริหารจัดการชั้นเรียน
8) การประกันคุณภาพการศึกษา
9) การทำงานเป็นทีม
10) การจัดทำโครงงานทางวิชาการ
11) การจัดโครงการฝึกอาชีพ
12) การจัดโครงและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ

1) มีภาวะผู้นำ
2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
4) สามารถในการประสานประโยชน์
5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

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

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้

1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ
3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมิน และการปรับปรุงนวัตกรรม

สมรรถนะ

1) สามารถเลือกใช้ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้

1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
3) พัฒนาการของวิชาชีพครู
3) คุณลักษณะของครูที่ดี
4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

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

4.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี

4.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยา

5. สมรรถนะ

5.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเฉพาะ และเป็นดัชนีบ่งชี้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (เดชา เตชะวัฒนไพศาล. 2543; และ ศิริชัย กาญจนวาสี. 2548)

5.2 แนวคิดและหลักการ

จากงานวิจัยโครงการให้การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการสอนของ ดอร์มอดี้ และทอร์เรส (Dormody; & Torres. 2002: 12) พบว่า ครูที่มีสมรรถนะในการสอนทำให้ผู้เรียนพอใจถึงขั้นพอใจมาก ซึ่ง เฮ็ดเจส (Hedges. 2000) กล่าวว่า ครูที่เก่งต้องการสมรรถนะที่จำเป็นของครู เพราะพฤติกรรมของครูจะเกี่ยวพันกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วัดสัน (Watson. 1990) กล่าวว่า การสอนที่เน้นหรือยึดสมรรถนะมีประสิทธิภาพอย่างมากในการฝึกอบรม ซึ่งตรงกับเดลเกอร์ (Delker. 1990) ที่พบว่าการฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จนั้นควรใช้วิธีเน้นสมรรถนะ การใช้ผลการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับว่าน่าพึงพอใจ ควรอยู่บนพื้นฐานโครงการที่เน้นสมรรถนะ (Thomson. 1991) การประเมินโครงการนั้น ต้องมีเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะ

ฟอยเตอร์ (Foyster. 1990) กล่าวว่า การสอนแบบเก่าใช้เวลามากเน้นครูเป็นศูนย์กลาง แต่การเน้นสมรรถนะในการฝึกอบรมคือหน่วยของกระบวนการที่เน้นทักษะเฉพาะ โดยเน้นผู้เรียนหรือเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์กลาง ซึ่งความหมายหลักในการเน้นสมรรถนะรวมถึงภาระงาน หรือกลุ่มของภาระงานในระดับเพาะของสมรรถนะที่ใช้ในการเป็นตัวนำเอาหน้าที่หรือความต้องการเฉพาะของเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เน้นที่การแสดงทัศนคติ

แม็คเคนซี่, และคนอื่นๆ (McKenzie; et al. 1995) ชี้ให้เห็นความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วที่เน้นการวางแผนสมรรถนะในเรื่องหลักสูตร โดยให้ความสนใจในการพัฒนาในปัจจุบัน เช่น คุณสมบัติด้านการอาชีพแห่งชาติ และคุณสมบัติด้านอาชีพโดยทั่วไประดับชาติ สรุปได้ว่าประสบการณ์นั้นเป็นส่วนสำคัญที่สุดของทางการศึกษาอย่างหนึ่ง เป็นการผิดพลาดที่เหมารวมว่าเด็กบางคนต้องการสมรรถนะที่นำไปใช้ได้จริง

นอร์ริส (Norris. 1991) กล่าวว่าการร้างงานนั้น ไม่มีใครต้องการคนที่ไม่มีสมรรถนะและจะต่อต้านคนที่ไม่มีสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะใช้ได้ไม่เฉพาะกับส่วนรวมเท่านั้นแต่ใช้ได้กับเฉพาะบุคคลอีกด้วย โดยการทำงานนั้นเน้นความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการของคนที่ต้องการทำงานเป็นทีม อย่างเต็มที่เพื่อต้องการให้เกิดสมรรถนะส่วนบุคคล

เดลเกอร์ (Delker. 1990) กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญของการฝึกอบรมโดยเน้นสมรรถนะคือ มีการเลือกสมรรถนะอย่างระมัดระวัง สนับสนุนทฤษฎีที่นำมาบูรณาการที่นำมาใช้ในการฝึกทักษะโดยการเรียนรู้พิเศษ จัดหาสื่อในการฝึกอบรมที่มีรายละเอียดครบถ้วน เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะวิธีการสอนเกี่ยวกับการเรียนรู้และปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เรียนที่แสดงถึงการเข้าใจ ใช้สื่อที่หลากหลาย จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นที่ความพึงพอใจของผู้เรียนและต้องได้รับสมรรถนะทั้งหมด

ซัวลิแวน และ เมนท็อซ (Sullivan; & Maintosh. 1995) กล่าวว่าสมรรถนะทั้งหมดมีผลมาจากประสบการณ์และการฝึกฝน สำหรับวิธีการสอนแบบเน้นสมรรถนะเป็นวิธีการประเมินที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติสามารถสร้างขึ้นได้โดยเน้นสมรรถนะที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียนมากกว่าที่จะทำงานสำเร็จ

การพัฒนาสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญจะต้องให้เจ้าหน้าที่ได้รับทักษะเฉพาะโดยเน้นผู้เรียนหรือเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์กลาง นำวิธีการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นมาใช้ และใช้สื่อที่หลากหลาย โดยเน้นความพึงพอใจของผู้เรียน

5.3 รูปแบบของสมรรถนะ

เลย์ฟิว และ ด็อบบิน (Layfield; & Dobbins. 2002) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาเกษตรกรรม แห่งมหาวิทยาลัย South Carolina พบว่า มีจุดเน้นที่ความต้องการของครูที่เริ่มต้นและมีประสบการณ์ด้านการเกษตร เป็นรายการพัฒนาสมรรถนะ 50 รายการที่ปรับเปลี่ยนแล้ว จากงานวิจัยครั้งก่อนที่ประเมินสมรรถนะครูที่เริ่มสอน (ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี) กับครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป โดยหาค่าเฉลี่ย พบว่าสมรรถนะสูงสุดที่ต้องการของครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป 5 สมรรถนะ คือ (1) การใช้คอมพิวเตอร์ในการสอนในชั้นเรียน (2) การเตรียมการเพื่อการนำความรู้ไปใช้ (3) การนำวิธีการให้รางวัลไปใช้ (4) นำอุปกรณ์สื่อหลากหลายไปใช้ในการสอน (5) การสอนทักษะในการบันทึกข้อมูล ในทางตรงข้ามค รูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ระบุรายการ 5 สมรรถนะ ที่ต้องการ คือ (1) จัดให้มีคณะกรรมการในการแนะนำของท้องถิ่น (2) มีการพัฒนาโครงการศึกษาผู้ใหญ่ในท้องถิ่น (3) จัดการเรื่องกิจกรรมการหาเงินเข้ากองทุนของสมาคมท้องถิ่น (4) เตรียมทีมในการแข่งขันด้านการเกษตร (5) พัฒนาในโอกาสให้กับผู้เรียน

สมจิต สวธนไพบูลย์ และคนอื่นๆ (2545) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยมีขั้นตอนการจัดกิจกรรมหลักๆ 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นการส่งเสริมความรอบรู้ (2) ขั้นการส่งเสริมการสอนดีมีคุณธรรม (3) ขั้นการส่งเสริมการทำวิจัยและพัฒนา

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993) ได้เสนอรูปแบบที่แสดงให้เห็นคุณลักษณะที่พิจารณาให้เห็นสมรรถนะของบุคลากรดังนี้

สมรรถนะภายในตัวบุคคล	**สมรรถนะในการจัดการ**
ภาวะผู้นำ	วิเคราะห์ปัญหา
รู้เขารู้เรา	จัดการปัญหา
ความเครียด	จัดการองค์กร
สมรรถนะในการสื่อสาร	**สมรรถนะส่วนบุคคล**
ทางวาจา	ขอบข่ายความสนใจ
การเขียน	แรงจูงใจส่วนตัว

สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา และ ยุพา บัวธรา (2545) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทที่ต้องมีทั้งองค์การ

สมรรถนะ ที่เป็นแก่นหรือแกนหลักขององค์การนั้นๆ ซึ่งทุกคนในองค์การต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกันนี้ เพราะความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่วางไว้ได้ ตลอดจนเป็นตัวสะท้อนถึงค่านิยม ที่คนในองค์การมีและถือปฏิบัติร่วมกัน

2. ประเภทที่มีตามลักษณะงาน

สมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับงานในแต่ละด้าน หรือตามลักษณะงาน ซึ่งจะมีขั้นความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือคาดหวัง สมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหนึ่งๆ

3. ประเภทที่ต้องมีตามระดับตำแหน่งหรือตามสายการบริหาร

สมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมีและจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหารซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังความกว้างขวางและความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับการเลื่อนระดับความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและความก้าวหน้าในองค์การ รูปแบบในการเพิ่มสมรรถนะมี 2 รูปแบบคือ 1) สมรรถนะด้านพฤติกรรม 2) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์

5.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

เจสซุป (Jessup. 1991) ได้เสนอองค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะดังนี้

1. เน้นผลลัพธ์ โดยเฉพาะผลลัพธ์หลายผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละผลลัพธ์ต้องมีการแยกแยะและนำมาพิจารณา

2. ความเชื่อที่ว่าผลลัพธ์ที่ได้ควรที่จะเจาะจงถึงจุดที่ชัดเจน โปร่งใส ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และบุคคลที่ 3 ต้องเข้าใจว่าประเมินอะไรอยู่ และจะได้อะไรจากการประเมิน

3. การประเมินโดยแบ่งตอนจากโครงการเรียนรู้เฉพาะ

ลักษณะเหล่านี้เป็นการประเมินแบบเน้นสมรรถนะ ประเทศอังกฤษนำไปใช้ในการประเมินนโยบายชาติ

เดชา เตชะวัฒนไพศาล (2543) ได้แบ่ง สมรรถนะออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กร หรือธุรกิจ นั่นคือเนื้อหาของวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือพฤติกรรม ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่งๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลัก ทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันตามระดับชั้นหรือตำแหน่งงาน (Job Grade) หรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้น (Job Role) หรือ ฟังก์ชั่นของงานภายในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ .ศ.2545 พบว่า นักบริการระดับสูงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความกล้า และทักษะในด้านการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเ วลา ทั้งนี้ สมรรถนะหลักการทางการบริหารที่นักบริหารพึงมีประกอบด้วย 12 สมรรถนะ ดังนี้ คือ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) การมีจิตมุ่งบริการ 3) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจ 5) การคิดเชิงกลยุทธ์ 6) ความเป็นผู้นำ 7) การปรับตัว และความยืดหยุ่น8) ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร9) การประสานสัมพันธ์ 10) การรับผิดชอบตรวจสอบได้ 11) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และ 12) การบริหารทรัพยากร

5.5 วิธีการพัฒนาสมรรถนะ

เดวี และอิลิสัน (Davies; & Elison. 1997) ได้นำเอาโครงการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำและบทบาทของการจัดการในโรงเรียน มาใช้ในโครงการเกี่ยวกับการตอบสนองส่วนตัว การแนะนำแนวทางเป็นรายบุคคล การแนะนำของเพื่อนกับครู วิธีการที่นำมาใช้โดยวิ ธีการกลุ่ม การเขียนบันทึกรายงานให้กลุ่มหลายๆ กลุ่มพัฒนาสมรรถนะตัวด้วยกัน เป็นวิธีที่ดีที่สุดที่ให้บุคคลได้พัฒนาสมรรถนะ ซึ่งดูเหมือนว่าจะได้ประโยชน์จากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและวิธีการเรียนโดยใช้การฝึกเป็นคู่ ใช้ครูเป็นผู้นำคอยแนะแนวทางให้ ขั้นตอนที่มีประโยชน์คือ

1. ต้องระบุว่าผู้เรียนกำลังต้องการเพิ่มสมรรถนะด้านใดและจัดลำดับสมรรถนะ
2. ค้นหาวิธีให้ได้สมรรถนะเหล่านั้น
3. ต้องระบุกิจกรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และนำไปเชื่อมโยงกับสมรรถนะที่ผู้เรียนมีอยู่ และที่ต้องการพิจารณา

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

6. การวัดและประเมินผลการศึกษา

6.1 แนวคิดพื้นฐาน

การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนจะต้องกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ แล้วจึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลังจากนั้นจึงทำการวัดและประเมินผลการสอนว่า เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ นั้นคือครูต้องวัดและประเมินผลทุกครั้งที่มีการสอน ครูจึงทำเป็นต้องเรียนรู้ให้เข้าใจในหลักการและกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2552)

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543) ได้ให้แนวคิดของการสอนกับการวัดและการประเมินผลว่า การเรียนการสอนกับการวัดผลและประเมินผลมักจะเกี่ยวข้องกันในด้าน จุดมุ่งหมายการเรียนการสอนพฤติกรรมพื้นฐานของนักเรียน การเลือกใช้วิธีสอนที่มีประสิทธิภาพการสอบก่อนสอบหลัง สอบเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ และในวิชาชีพอันที่ไม่ใช่เรื่องการเรียนการสอน การสอบวัดและประเมินผลก็มีบทบาทในการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การประเมินผลงานการปฏิบัติที่กำลังทำอยู่ เพื่อจัดอันดับหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้การเพิ่มเงินเดือนหลายขึ้นหรือการให้พนักงานออกจากงาน ถ้าอาศัยการทดสอบที่ดีมีระบบแล้วการประเมินผล ขั้นสุดท้ายจะมีประสิทธิภาพมาก มีความยุติธรรม ไม่เป็นบาปเป็นกรรมในการพิจารณาตัดสินกับการขั้นสุดท้าย

6.2 ความหมายขององค์ประกอบของการวัดและประเมินผล

นักการศึกษาและนักประเมินผลได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลไว้ดังนี้

6.2.1 ความหมายและองค์ประกอบของการวัดผล

อีเบล และ ฟรีสบี้ย์ (Ebel; & Frisbie. 1986) กล่าวว่าการวัดผลเป็นการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะของสิ่งที่วัดโดยอาศัยกฎเกณฑ์อย่างใด อย่างหนึ่ง

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

แซค (Sax. 1989) กล่าวว่าการวัดผลเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้กับคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคคล วัตถุ หรือเหตุการณ์ตามแบบแผนหรือกฎที่กำหนดขึ้น

วิลเลี่ยม และสตีเฟ่น (William; & Stephen. 1990) กล่าวว่าการวัดผลคือการกำหนดจำนวนให้กับวัตถุหรือเหตุการณ์ตามกฎที่ทำให้ตัวเลขมีความหมายเชิงปริมาณ

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543) ได้กล่าวว่า การวัดหรือการวัดผล ปรากฏมีอยู่ทุกสาขาวิชาใช้แตกต่างกันไปแล้วแต่ลักษณะของวิชาในภาษาไทยมีใช้มานานแล้วตั้งแต่สมัยโบราณ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถานให้ความหมายของการวัดว่า เป็นการตรวจสอบขนาดหรือปริมาณของสิ่งต่างๆ เช่น ส่วนยาว ส่วนกว้าง ส่วนสูง หรือความรู้ เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548) ได้ให้ความหมายว่า การวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้แก่สิ่งต่างๆ ตามกฎเกณฑ์การวัดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของการวัดต้องมีความชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร ในสถานการณ์เช่นไรและวัดไปทำไม

2) เครื่องมือที่ใช้วัด เช่น แบบสอบ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ มาตราประเมินค่า การสังเกตโดยตรง เป็นต้น โดยเครื่องมือต้องมีหน่วยที่ใช้การวัด และมีมาตราเปรียบเทียบระหว่างหน่วย

3) การแปรผลและนำผลไปใช้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือ คุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด และการวัดผลมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1) ปัญหาหรือสิ่งที่จะวัด

2) เครื่องมือ หรือเทคนิควิธีในการรวบรวมข้อมูล

3) ข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ หากเป็นข้อมูลเชิงปริมาณจะต้องมีจำนวน และหน่วยวัด หากเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพจะต้องมีรายละเอียดที่แสดงคุณลักษณะซึ่งอาจไม่ใช่ตัวเลข

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2552) กล่าวว่า การวัดผล นั้น มักจะหมายถึงการวัดลักษณะ (Attribute) ของบุคคลจากผลการตอบคำถามในแบบสอบตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด แล้วแสดงคุณค่าด้วยปริมาณของจำนวนที่วัดได้

องอาจ นัยพัฒน์ (ม.ป.ป.: 9) กล่าวว่า การวัด เป็นกระบวนการในการกำหนดจำนวนเชิงปริมาณ เพื่อบ่งชี้ลักษณะหรือสมบัติของบุคคล หรือสิ่งต่างๆที่ต้องการวัด ภายใต้กฎเกณฑ์มาตรฐานหรือเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยเทคนิคหรือเครื่องมือวัด

6.2.2 ความหมายและองค์ประกอบของการประเมินผล

กรอนลันด์ (Gronlund. 1976) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการตัดสินใจในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของการตัดสินใจในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของการสอนที่เป็นสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน

วิลเลี่ยม (William. 1978) สรุปว่า การประเมินผลเป็นการวางแผน การรวบรวมและการใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับเป็นทางเลือกในการตัดสินใจ

อีเบล และ ฟริสบี้ย์ (Ebel; & Frisbie. 1986) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน

แซค (Sax. 1989) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าหรือตัดสินใจที่เกิดจากการสังเกตจากประสบการณ์และจากการฝึกฝนของผู้ประเมิน

วิลเลี่ยม และสตีเฟ่น (William; & Stephen. 1990) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินคุณค่าและในทางการศึกษาจะเป็นการตัดสินบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นวัตถุประสงค์โดยการตีความหมายคะแนนเพื่อตัดสินว่า ยอดเยี่ยม ดี ปานกลาง หรือต่ำ

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินที่เป็นระบบครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือ ประเมินดูว่ากิจกรรมที่ทำทั้งหลายเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด บางกรณีจึงต้องใช้ปริมาณการวัดมาพิจารณาตัดสินด้วยคุณธรรมแล้วลงสรุป บางกรณีไม่ต้องใช้ตัวเลขจากการวัด เป็นแต่เพียงการหาข้อมูลจากด้านอื่นมาประกอบการพิจารณาตัดสิน เช่น ประวัติ ระเบียนสะสม เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวสี (2548) กล่าวว่า การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่า (Value Judgment) ของสิ่งต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยทั่วไปการประเมินต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดที่เป็นปรนัย แต่บางครั้งการประเมินต้องอาศัยการสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น การประเมินมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ (1)ข้อมูลจากการวัด (2)การตีความ และ (3)การตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์หรือมาตรฐาน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัด โดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่นๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2552) กล่าวว่า การประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการอย่างมีระบบที่นำมาใช้ต่อเนื่องจากการทดสอบและการวัดผลจึงอาจกล่าวได้ว่า การประเมินผล หมายถึง การตีค่าของสิ่งที่เราวัดได รวมถึงการตัดสินคุณค่าด้วย นอกจากนั้น การประเมินผลจะต้องมีเกณฑ์ (Criteria) หรือวัตถุประสงค์ (Objective) หรือมาตรฐาน (Standard) ที่แน่นอน ซึ่งกำหนดขึ้นในแต่ละครั้ง

องอาจ นัยพัฒน์ (ม.ป.ป.: 9) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ดังนี้ โดยใช้คำศัพท์แตกต่างจากผู้อื่นคือ ใช้คำว่า การประเมินค่า (Evaluation) และกล่าวว่า การประเมินค่า เป็นกระบวนการในการกำหนดหรือตัดสินคุณธรรม (Merit) และคุณค่า (Value) ที่มีค่าภายในตัวเอง (Intrinsic Value) หรือราคา (Worth) ที่มีค่าภายนอกตัวเอง (Extrinsic Value) ของบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ที่ต้องการประเมิน

6.3 หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552) ได้กล่าวถึงหลักการวัดและประเมินผลการศึกษา ไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลการศึกษาควรดำเนินการให้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิทยาการเรียนรู้ และควรยึดหลักในการปฏิบัติดังนี้

6.3.1 วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการตรวจสอบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้จัดให้กับผู้เรียนนั้น ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลแต่ละครั้งจึงต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการวัด และในการสอนครูก็ต้องยึดหลักสูตรเป็นหลักโดยการวิเคราะห์หลักสูตร แล้วตั้งจุดมุ่งหมายและวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย หากการวัดแต่ละครั้งไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด ผลของการวัดก็จะไม่มีความหมายแต่ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการนำผลการวัดไปใช้ ความผิดพลาดที่ทำให้การวัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายดังนี้

1) ไม่ศึกษาหรือนิยามคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดให้ชัดเจน บางครั้งผู้วัดไม่เข้าใจสิ่งที่จะวัดว่าชัดเจนเพียงพอ หรือเข้าใจในสิ่งที่วัดผิดทำให้วัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะวัด ข้อมูลที่ได้จากการวัด ข้อมูลที่ได้จากการวัดไม่สามารถแปลความหมายได้อย่างมั่นใจ ดังนั้นเพื่อให้การวัดตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด และเป็นรูปธรรม ผู้วัดควรนิยามหรือให้ความหมายคุณลักษณะที่จะวัดให้ชัดเจนก่อน

2) ใช้เครื่องมือไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลมีหลายชนิด เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการวัดคุณลักษณะที่ต่างกันออกไป หากเลือกใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด ข้อมูลจากผลการวัดย่อมมีความเชื่อถือได้น้อยอันจะก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลตามไปด้วย

3) วัดได้ไม่ครบถ้วน ในทางการศึกษา คุณค่าลักษณะหนึ่งๆ อาจมีองค์ประกอบหลายอย่าง การวัดผลจำเป็นต้องวัดให้ครอบคลุมทุกส่วนของคุณลักษณะนั้นๆ หากวัดเพียงบางส่วนหรือด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านแต่ไม่ครอบคลุม ย่อมทำให้ผลการวัดนั้นคลาดเคลื่อนและการประเมินก็คลาดเคลื่อนตามไปด้วย ดังนั้นเพื่อให้การวัดผลสมบูรณ์มากที่สุดควรใช้เครื่องมือหลายๆ ชนิดด้วย เพราะไม่มีเครื่องมือชนิดใดที่วัดผลได้ครบถ้วน

4) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะวัดไม่เหมาะสม การเลือกกลุ่มตัวอย่างในที่นี้หมายถึงกลุ่มตัวอย่างของเนื้อหา และพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด หากเลือกกลุ่มตัวอย่างของเนื้อหาและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น เลือกเอารายละเอียดปลีกย่อยมากเกินไปแทนที่จะใช้สาระหลักขององค์ประกอบนั้นๆ ผลการวัดที่ได้ย่อมไม่ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่จะวัดและการแปลความหมายของผลการประเมินย่อมขาดความเชื่อถือ

6.3.2 ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ แม้ว่าเราจะมีจุดประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน เลือกเครื่องมือวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์แล้วก็ตาม แต่หากเครื่องมือขาดคุณภาพ ผลการวัดก็ขาดคุณภาพไปด้วย และเมื่อนำผลการวัดไปประเมินผล ผลการประเมินย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้ ดังนั้นเพื่อให้ผลของการวัดมีความเชื่อถือได้จึงควรเลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

6.3.3 คำนึงถึงความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล เป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึงทุกครั้งที่ทำการวัดและการประเมินผลการศึกษา กล่าวคือจะต้องวัดและประเมินผลด้วยใจเป็นกลางไม่ลำเอียงหรืออคติ ตัดสินตามหลักวิชา เช่น การตรวจข้อสอบโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน จัดกระทำให้ผู้ถูกวัดอยู่ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน ตัดสินผลการวัดโดยใช้เกณฑ์เดียวกัน เป็นต้น หากการดำเนินการขั้นใดขั้นหนึ่งขาดความยุติธรรมแล้วก็ย่อมส่งผลให้การวัดผล และการประเมินผลขาดความเชื่อถือตามไปด้วย

6.3.4 การแปลผลให้ถูกต้องการวัดผลและประเมินผลการศึกษามีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้อธิบายหรือเปรียบเทียบกันในคุณลักษณะนั้นๆ ดังนั้นการแปลผลที่ได้จะต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะลงสรุปโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ พิจารณาตามหลักตรรกวิทยา ความสมเหตุสมผล ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของการประเมินในครั้งนั้นว่าเป็นแบบอิงเกณฑ์หรืออิงกลุ่ม นอกจากนั้นครูจำเป็นต้องมีความรู้ในมาตรการวัดและสถิติที่นำมาใช้

6.3.5 ใช้ผลของการวัดและการประเมินให้คุ้มค่า การวัดและการประเมินผลแต่ละครั้งเป็นงานที่ต้องลงทุนทั้งในด้านพลังงานความคิด กำลังกาย เวลา และงบประมาณ เพื่อให้สามารถวัดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผลการวัดที่ครูทำนำมาเพียงตัดสินได้ตกให้ผู้เรียนเท่านั้นนับว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่าเพราะการวัดและการประเมินสามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างอื่นได้อีก เช่น ใช้สำหรับวินิจฉัยข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครู เป็นข้อมูลสำหรับแนะแนวผู้เรียนและผู้ปกครอง และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู หรือปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน เป็นต้น

6.4 ประเภทของการวัดและประเมินผล

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548) ได้เสนอว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถจำแนกเป็นประเภทต่างๆ ได้ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามขั้นตอนของการเรียนการสอน

การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้สามารถกระทำได้ทั้งก่อน-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 ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนสิ่งแวดล้อม เนื้อหาวิชา เป็นต้น จะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงประเด็น

1.4 การประเมินสรุปรวม (Summative Evaluation) เป็นการประเมินรวมสรุปเพื่อตัดสินคุณค่าการเรียนรู้แบบรวบยอดของผู้เรียนหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน เพื่อตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือความรอบรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

2. จำแนกตามวิธีการแปลความหมายคะแนน

2.1 การประเมินอิงกลุ่ม (Norm – Referenced Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อบรรยายและตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม

2.2 การประเมินอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อบรรยายและตัดสินความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐาน เช่น ปริเขตของความรู้ที่กำหนดไว้ วัตถุประสงค์เฉพาะที่สำคัญๆ มาตรฐานของการปฏิบัติทางวิชาชีพ เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้วัดอิงเกณฑ์

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552) ได้เสนอประเภทของการวัดผลประเมินผลการศึกษาไว้ ดังนี้

1. จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 การประเมินผลก่อนเรียน (Pre - Evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะของผู้เรียนว่า มีความรู้เพียงพอที่จะเรียนต่อในรายวิชาใหม่ หรือเนื้อหาใหม่ได้หรือไม่ ถ้าพบว่ามีความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่มีพฤติกรรมขั้นต้นก่อนเรียน ครูจะจัดให้มีการ

สอนปรับพื้นฐานจนผู้เรียนมีความรู้พียงพอที่จะเรียนในเนื้อหาใหม่ได้ การสอบก่อนเรียนไม่ใช่การสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เพราะครูยังไม่ได้ทำการสอบเพื่อวินิจฉัย ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ครูทราบพื้นฐานของผู้เรียนแล้ว ยังช่วยให้ครูวางแผนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการสอนและมอบหมายภาระงานการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

1.2 การประเมินผลระหว่างเรียน หรือประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด หากพบว่ามีข้อบกพร่องในจุดประสงค์ใด ก็หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในจุดประสงค์นั้นๆ โดยจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียน การประเมินผลระหว่างเรียนเป็นการสอบย่อย ในเนื้อหาที่สอนเท่านั้น เพื่อตรวจสอบดูความก้าวหน้าของการเรียน ดูว่า ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนที่กำหนดไว้หรือไม่ อันจะนำไปสู่การสอนซ่อมเสริมและปรับปรุงการสอนของครูอีกด้วย

1.3 การประเมินผลรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าผู้เรียนมีความรู้ทั้งสิ้นเท่าไร ควรตัดสินได้-ตก ผ่าน-ไม่ผ่าน หรือควรได้เกรดอะไร เป็นต้น การประเมินผลรวมสรุปเป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชา ครูจำเป็นต้องประเมินให้ครอบคลุมทุกจุดประสงค์ หากมีจุดประสงค์มากครูอาจต้องเลือกประเมินบางจุดประสงค์โดยการสุ่มเอาเฉพาะจุดประสงค์ที่สำคัญๆ ก็ได้

2. จำแนกตามระบบการวัดผล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การประเมินผลแบบอิงกลุ่ม (Norm - Referenced Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบกับผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันที่ทำข้อสอบฉบับเดียวกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจำแนกหรือจัดลำดับบุคคลในกลุ่มนั้นๆ ตัวอย่างของการประเมินแบบอิงกลุ่ม เช่น การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษา การสอบชิงทุนการศึกษา เป็นต้น

2.2 การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion - Referenced Evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์มีทั้งเกณฑ์มาตรฐาน ที่มีอยู่แล้วหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้น ในทางปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เกณฑ์จะหมายถึงกลุ่มพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนโดยทั่วไปนิยมใช้จุดประสงค์เชิงพฤติกรม หรือกลุ่มของพฤติกรรม การประเมินแบบอิงเกณฑ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อบ่งชี้สถานภาพของผู้เรียนแต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ทดสอบเพื่อตัดสินว่าผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และมากน้อยเพียงใดอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน เมื่อผู้เรียนไม่สามารถทำข้อสอบได้ถึงเกณฑ์ต้องมีการสอนซ่อมเสริมจนกว่าจะผ่านถึงเกณฑ์ การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์จึงเหมาะสำหรับการเรียนการสอนในห้องเรียน

สมบูรณ์ ชิตพงษ์ (ม.ป.ป.: 4-5) ได้เสนอว่าประเภทการวัดและประเมินการศึกษา ไว้ดังนี้

1. จัดตำแหน่ง (Placement) เป็นการวัดและประเมินเพื่อจำแนก บุคคลตามลักษณะหรือความสามารถ เพื่อจะได้จัดให้บุคคลผู้นั้นได้เข้าไปอยู่หรือทำการฝึกหรือปฏิบัติในภารกิจที่สอดคล้องกับลักษณะหรือความสามารถที่ตนมี และเป็นการวัดและประเมินเพื่อคัดเลือก เอาบุคคลที่มีลักษณะหรือความสามารถนั้นๆ อยู่ในระดับสูงเข้าไปทำหรือปฏิบัติภารกิจที่สอดคล้องกับลักษณะหรือความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ในระดับที่เหนือกว่าผู้อื่น

2. วินิจฉัย (Diagnosis) เป็นการวัดและประเมินเพื่อค้นหาความบกพร่องหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้บุคคลไม่สามารถประสบความสำเร็จในการกระทำในสิ่งที่ตนปรารถนา ซึ่งเมื่อทราบข้อบกพร่องแล้ว จะได้สามารแก้ไขได้ตรงจุด เพื่อให้บุคคลนั้นๆ สามารถพัฒนาในส่วนนั้นได้อย่างประสบผลสำเร็จต่อไป

3. ประเมินเปรียบเทียบ (Assessment) เป็นการวัดและประเมินเพื่อหาอัตราความเจริญงอกงามหรือพัฒนาการในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง การประเมินเปรียบเทียบทำให้ทราบถึงผลของการกระทำว่า เจริญก้าวหน้า หรืองอกงามเพิ่มพูนขึ้นอย่างคุ้มค่าหรือไม่ ซึ่งความงอกงามนี้ทราบได้โดยการวัดและประเมินก่อนลงมือกระทำสิ่งนั้น วัดและประเมินอีกครั้งเมื่อการกระทำนั้นๆ สิ้นสุดลงแล้ว จากนั้นจึงนำผลการการวัดและประเมินทั้งสองครั้งมาหาความแตกต่าง จึงสามารถทราบความงอกงามได้

4. พยากรณ์ (Prediction) เป็นการวัดและประเมินเพื่อใช้ผลปัจจุบันไปคาดคะเนความสามารถในกาลข้างหน้า ซึ่งผลการคาดคะเนช่วยชี้แนวทางสำหรับบุคคล เพื่อจะได้พัฒนาความสามารถแห่งตนให้ถูกทางและอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5. ประเมินค่า (Evaluation) เป็นการวัดและประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพเป็ดเสร็จว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดมากน้อยไว้เพียงใด การประเมินค่าทำได้ทั้งในขณะกำลังดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการแล้ว ผลที่ได้จากการประเมินค่านอกจากใช้ในการตัดสินผลการกระทำนั้นๆ แล้ว ยังสามารถใช้ในการปรับปรุงงานนั้นๆ ได้ด้วย

6.5 ขั้นตอนการวัดและประเมินผลการศึกษา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548) ได้เสนอขั้นตอนสำคัญสำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ 7 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายองการวัดและประเมิน

ตั้งจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยพิจารณาว่าวัดและประเมินไปทำไมหรือต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมินไปใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับอะไร เช่น

- จัดวางตำแหน่งของผู้เรียน จัดกลุ่มความสามารถตามพื้นฐานความรู้เดิม เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- ติดตามพัฒนาการหรือความก้าวหน้าในการเรียนรู้ เพื่อสร้าง ซ่อมเสริมเติมเต็มการเรียนรู้ของผู้เรียน
- วินิจฉัยปัญหา อุปสรรคการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- สรุปผลการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการตัดสินผลการเรียนรู้ สรุปรวบยอดของผู้เรียน

2. วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่มุ่งวัดและประเมิน

ระบุผลการเรียนรู้สำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้น อันเป็นเป้าหมายที่มุ่งวัดและประเมินว่าครอบคลุมเนื้อหาสาระ กำหนดขอบเขตให้ชัดเจน เช่น

- ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ทักษะการปฏิบัติที่สำคัญ คุณลักษณะที่พึงประสงค์
- ทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน และกระบวนการแสวงหาความรู้
- พัฒนาการของความรู้ ทักษะการปฏิบัติ ทักษะการคิดและการแสวงหา

3. สร้างเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมิน

วิธีการวัดและประเมิน ควรสอดคล้องกับธรรมชาติของการเรียนรู้และผู้เรียนรูปแบบการประเมินที่สามารถนำมาใช้ได้ เช่น การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) การประเมินภาคปฏิบัติ (Performance Assessment) การใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) การทดสอบ (Testing) การประเมินโดยใช้ศูนย์การประเมิน (Assessment Centers) เป็นต้น

3.1 การประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ของผู้เรียนในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราวเหตุการณ์ สภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ประสบในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออก ลงมือกระทำหรือผลิต จากกระบวนการทำงานตามที่คาดหวังและผลผลิตที่มีคุณภาพ จะเป็นการสะท้อนภาพเพื่อลงข้อสรุปถึงความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด น่าพอใจหรือไม่ อยู่ในระดับความสำเร็จใด เครื่องมือสำหรับวัดผลที่ตรงตามสภาพจริงมีหลายประเภท เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การรายงานตนเอง การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง การทดสอบที่เน้นภาคปฏิบัติ การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

3.2 การประเมินภาคปฏิบัติ เป็นการประเมิน ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียนภายใต้สภาพการณ์และเงื่อนไขที่สอดคล้องกับสภาพจริง โดยพิจารณากระบวนการทำและคุณภาพของงาน เกณฑ์การประเมินอาจสร้างขึ้นจากมิติ ความสำคัญ (Rubric) ของคุณลักษณะด้านต่างๆ ของผลงานนั้น

3.3 แฟ้มสะสมงาน เป็นแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานที่ดีเด่นและน่าพอใจ ส่วนการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) เป็นการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง โดยพิจารณาผลงานจากแฟ้มสะสมงาน จากบันทึกที่เกี่ยวข้องและผลงานสามารถใช้สะท้อนให้เห็นกระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามสภาพจริง

3.4 การประเมินโดยใช้ศูนย์การประเมิน เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ของผู้เรียนอย่างรอบคอบ โดยใช้ตัวอย่างงาน หลายๆ ลักษณะที่สอดคล้องกับงานจริง สร้างเป็นสถานการณ์จำลองหรือสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออกพฤติกรรมที่แสดงออกตามพฤติกรรมบ่งชี้สามารถประมวลสรุปถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด และอยู่ระดับใด

วิธีการวัดมีหลากหลาย ผู้สอนควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของการเรียนรู้ วิธีการวัดที่นิยมใช้ เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสังเกต การตรวจผลงาน การใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น แต่ละวิธีสามารถใช้เครื่องวัดได้แตกต่างกันตามความเหมาะสม ตัวอย่างดังแสดง ในตาราง 3

ตาราง 3 วิธีการวัดและตัวอย่างเครื่องมือ

วิธีการวัด	ตัวอย่างเครื่องมือ
การทดสอบ	แบบสอบข้อเขียน แบบสอบภาคปฏิบัติ แบบวัด
การสัมภาษณ์	แบบสัมภาษณ์
การสอบถาม	แบบสอบถาม
การสังเกต	แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตรประเมินค่า แบบบันทึก
การตรวจผลงาน	แบบประเมินผลงาน
การใช้แฟ้มสะสมงาน	แบบบันทึก แบบประเมินผลงาน แบบประเมินตนเอง
การใช้ศูนย์การประเมิน	แบบตรวจสอบรายการ แบบบันทึก แบบมาตรประเมินค่า แบบประเมินพฤติกรรม แบบประเมินผลงาน

4. เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้สอนจัดกิจกรรมการวัดผลด้วยจำนวนความถี่และช่วงเวลาตามที่วางแผนร่วมกับผู้เรียน เช่น การทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การตรวจผลงานในแฟ้มสะสมงาน การใช้ศูนย์การประเมิน เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลที่สะท้อนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน

5. วิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจให้คะแนนการเรียนรู้จากเครื่องมือวัดผล ประมวลผล จำแนกตามผลการเรียนรู้ที่มุ่งวัดและประเมิน คำนวณคะแนนรวม และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

6. ตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้

ผู้สอนกำหนดรูปแบบการตัดสินคุ ณค่าของผลการเรียนรู้ เช่น การประเมินอิงกลุ่ม การประเมินอิงเกณฑ์ และการประเมินอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม

7. รายงานผลและนำผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนรู้

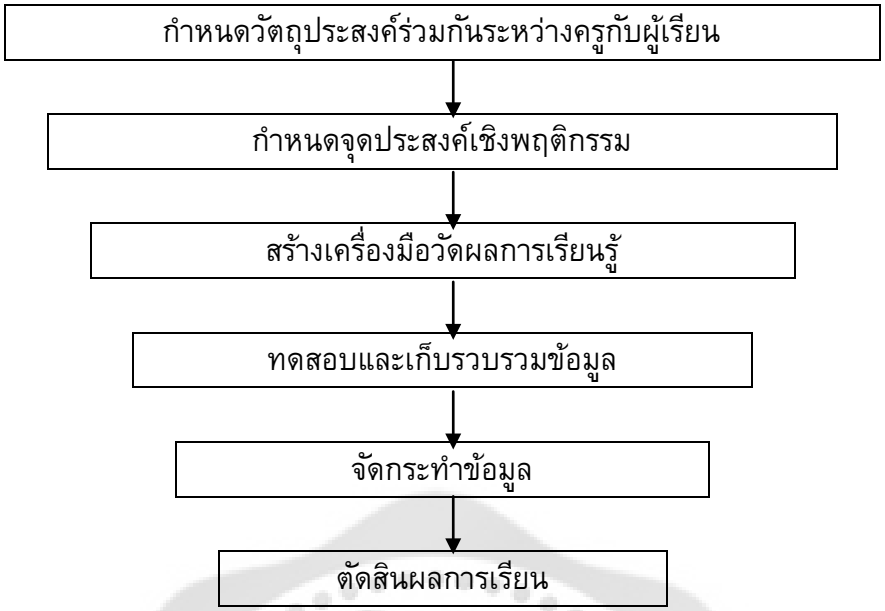
จากการประเมินทำให้ผู้สอนได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีการประเมินทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงสามารถนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น

7.1 การประเมินก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอน เพื่อจัดวางตำแหน่งผู้เรียน หรือประเมินความรู้ ทักษะพื้นฐานของผู้เรียนก่อนเริ่มกิจกรรม อันจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และเตรียมการสำหรับการปูพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องมีมาก่อน

7.2 การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อตรวจสอบความรู้ ความสามารถทักษะของผู้เรียนขณะที่การเรียนการสอนยังคงดำเนินอยู่ อันจะได้สารสนเทศย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการติดตามดูความก้าวหน้าหรือพัฒนาการในการเรียนรู้ ตลอดจนจุ ดบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียนสำหรับปรับปรุงแก้ไขและซ่อมเสริม

7.3 การประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนการสอน เพื่อสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอันจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินพัฒนาการ และระดับสัมฤทธิผลของผู้เรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552) ได้เสนอกระบวนการประเมินผลการศึกษามีความเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายการศึกษากิจกรรมการเรียน การสอน ครู และผู้เรียน การประเมินผลมีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการประเมินผล

รายละเอียดของกระบวนการประเมินผลแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน ขั้นนี้เป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียนก่อนเริ่มจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยครูจะนำเสนอเอกสารที่เป็นสาระและกิจกรรมตลอดทั้งภาคเรียนซึ่งเรียกว่าแนวการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันพิจารณาและตกลงกันตั้งแต่ต้นภาคเรียนว่าจุดประสงค์ของวิชานี้เป็นอย่างไร กิจกรรมการเรียนการสอนต้องทำอะไรบ้าง เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนมีวิธีอย่างไรเพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพตลอดทั้งภาคเรียน และมีสิทธิ์ที่จะขอเพิ่ม หรือลด หรือปรับสาระและกิจกรรมที่ครูนำเสนอได้

ขั้นที่ 2 กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ขั้นนี้เป็นการแปลงจุดมุ่งหมายทั่วไป หรือจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียน เพื่อให้ครูมีความชัดเจนในพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และเพื่อให้สามารถวัดได้ สังเกตได้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยเงื่อนไขที่แสดงพฤติกรรม พฤติกรรมและเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ขั้นนี้ครูต้องรู้ว่าเครื่องมือวัดผลมีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะ ข้อดีและข้อจำกัดอย่างไรเพื่อที่จะเลือกใช้ให้เหมาะกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะวัด เครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปครูมักนิยมใช้แบบทดสอบหรือข้อสอบที่ครูสร้างขึ้น

ขั้นที่ 4 ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครูสร้างเครื่องมือเสร็จแล้วก่อนนำไปรวบรวมข้อมูลควรมีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ หลังจากนั้นก็นำไปรวบรวมข้อมูลซึ่งสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะคือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 5 จัดกระทำข้อมูล ในขั้นนี้ครูจะต้องรู้ว่าจะจัดกระทำข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ใด เพื่อบรรยายเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือต้องการบรรยายเป็นกลุ่ม หากต้องการบรรยายเป็นกลุ่มจะบรรยายเฉพาะกลุ่ม หรือจะสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มใหญ่โดยอาศัยกลุ่มที่ศึกษานี้เป็นกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่วัดมาได้นี้อยู่ในระดับมาตราใด บอกประเภท ลำดับที่ หรือบอกช่วง นั่นคือครูต้องมีความรู้เรื่องมาตรการวัดและมีความรู้เรื่องสถิติ ทั้งสถิติบรรยาย และสถิติอ้างอิง

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

สมบูรณ์ ชิตพงศ์. (ม.ป.ป.: 6) ได้เสนอขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ ดังมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

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

2. กำหนดชนิดและรูปแบบของเครื่องมือวัด โดยระบุให้แน่ชัดว่า ในแต่ละกรอบลักษณะจะใช้ชนิด/รูปแบบใดเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดรายละเอียดลงไปถึงผัง และลักษณะเฉพาะ ของเครื่องมือนั้นด้วย

3. สร้างข้อคำถาม หรือ ข้อความเพื่อวัดตามกรอบลักษณะในแต่ละชนิดและรูปแบบของเครื่องมือ

4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการพัฒนา/ปรับปรุงข้อความหรือคำถามให้เป็นเครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ การตรวจสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพกระทำได้โดย 2 ลักษณะ คือ

4.1 ตรวจโดยใช้หลักวิชา/เหตุผล เป็นการพิจารณาคุณภาพตามหลักวิชาที่เป็นทฤษฎีหรือเหตุผลในการสร้างเครื่องมือ โดยเฉพาะในด้านความเป็นปรนัย ความเที่ยงตรง ความยาก ฯลฯ โดยการอาศัยผู้รู้ ในการพิจารณา

4.2 ตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลจากผู้ใช้ เป็นการใช้ข้อมูลจากการทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายมาวิเคราะห์ ทำให้ทราบได้ว่าผู้ใช้/ลูกค้า คิดอย่างไร ตรงกับที่ผู้สร้างต้องการหรือไม่

5. การสร้างเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน

เนื่องจากสิ่งที่ได้จากการวัดนั้นมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อสามารถนำไปใช้สอบวัดแล้วสามารถบอกได้ว่า บุคคลที่ถูกวัดและประเมินนั้นเป็นอย่างไร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องหาเกณฑ์ความหมายของผลการวัดว่า ในแต่ละคะแนน/ข้อมูลที่ได้ มีความหมายว่าอย่างไร เกณฑ์อาจอยู่ในรูปของเกณฑ์ปกติ จุดตัด หรือเกณฑ์สมบูรณ์ ต่างๆ

ขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือจึงต้องเป็นวิธีการที่เป็นระบบ (Systematic) ที่เชื่อถือได้ จึงทำให้ได้เครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้หรือมีคุณภาพนั่นเอง

6.6 เครื่องมือการวัดและประเมินผล

ในการวัดผลจะให้ได้สิ่งที่ต้องการวัดจะต้องมีเครื่องมือที่ดีมีคุณภาพ สิ่งที่ต้องการนั้น เครื่องมือบางอย่างวัดได้บางอย่างอาจวัดไม่ได้ การใช้เครื่องมือการวัดจึงควรระวังเป็นพิเศษ ไม่ใช่อยากวัดอะไรก็ได้ แต่แบบทดสอบแต่อย่างเดียว เครื่องมือวัดผลแบบต่างๆ ดังนี้

6.6.1 แบบทดสอบ แบบทดสอบเป็นชุดของข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาอย่างมีระบบ เพื่อใช้วัดตัวอย่างพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ที่กล่าวว่าสร้างอย่างมีระบบนั้น หมายถึงมีระบบด้านเนื้อหา มีระบบในวิธีดำเนินการสอบ และมีระบบในการให้คะแนน เช่น แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ การทดสอบวัดเชาวน์ปัญหา แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ เป็นต้น

6.6.2 การสังเกต เป็นการเฝ้ามองดูพฤติกรรมของสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย ส่วนใหญ่นิยมใช้ตาเป็นเครื่องมือในการสังเกตการมองเห็น แต่ถ้าสังเกตกลิ่น ต้องใช้จมูก สังเกตเสียงต้องใช้หู แต่จะอาศัยอุปกรณ์อื่นเพื่อความสะดวกเป็นเรื่องของการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ เพื่อเพิ่มคุณภาพของการสังเกตได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะช่วยการสังเกตให้อยู่ในกรอบของจุดมุ่งหมายก็คือแบบตรวจสอบรายการก่อนการสังเกตสิ่งใดๆ ผู้สังเกตควรสร้างรายการที่ต้องการสังเกตไว้ให้เหมาะสม เมื่อสังเกตเห็นสิ่งใดก็จะได้บันทึกทันท่วงที การสังเกตที่ได้ไม่ควรให้ผู้ที่ถูกสังเกตรู้ตัว เพราะถ้ารู้ว่ามีการสังเกต พฤติกรรมจะเปลี่ยนแปลงจากความเป็นจริง

ลักษณะของผู้สังเกต เพื่อเป็นการวัดที่เชื่อถือได้ผู้สังเกตควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความตั้งใจ คือผู้สังเกตจะต้องสำรวมจิตใจที่จะสังเกต สิ่งนั้นจริงๆ ใจไม่วอกแวก มีเป้าหมาย มีความอดทน สะกดใจแน่วแน่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามที่ต้องการ

2. มีประสาทสัมผัสดี หมายความถึง ประสาทตา หู หรือจมูก จะต้องดีสมบูรณ์ เห็นภาพไม่แน่นอน ลักษณะนี้ไม่ควรเป็นผู้สังเกต เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่ผิดพลาด

3. มีการรับรู้ดี หมายความว่าผู้สังเกตจะต้องมีการรับรู้ว่าเกิดภาพอะไร เห็นอะไรได้อย่างรวดเร็วแม่นยำว่องไวและตรงไปมาไม่บิดเบือนความเป็นจริง ความจริงการรับรู้ต่อเนื่องจากประสาทสัมผัสร่วมมือกันทำงานเป็นวงจรที่รวดเร็ว ประสาทสัมผัสดี มองเห็นได้เร็วละเอียดอ่อน แล้วการรับรู้ก็มาแปลต่อว่าเป็นอะไร ถ้าการรับรู้ดีก็จะแปลตรงกับที่ประสาทสัมผัสได้รู้เห็น ถ้าการรับรู้ไม่ดีจะแปลสิ่งที่ประสาทสัมผัสไปคนละอย่าง เช่น สัมผัสการนั่ง แปลว่ายืน สัมผัสหมู แปลว่าหมา ดังนี้เป็นต้น ย่อมจะบังเกิดความเสียหายแก่การเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาอย่างยิ่ง

เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดจึงควรมีหลักการสังเกตดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่จะสังเกต หมายถึงว่าจะสังเกตอะไรก็ให้จำกัดเฉพาะเป็นเรื่องๆ ไป เรียกว่าสังเกตเจาะจงเฉพาะสิ่งที่ต้องการเท่านั้น สิ่งอื่นที่ไม่เกี่ยวก็อย่าใส่ใจ การดูจึงควรมีจุดมุ่งหมายว่าจะดูอะไรเป็นหลัก การกำหนดกรอบไว้เพื่อให้ดูจึงเป็นสิ่งสำคัญ

2. สังเกตด้วยความพินิจพิเคราะห์ ที่ต้องทำอย่างนี้ก็เพื่อจะได้สามารถมองเห็นรายละเอียดของกรอบที่ต้องการอย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่สังเกตเพียงผิวเผิน หรือลักษณะภายนอกพื้นๆ เท่านั้น

3. ขจัดปัญหาหรือความลำเอียงส่วนตัวออกให้หมด เพราะถ้ามีสิ่งที่กล่าวแล้วจะทำให้เกิดความขัดแย้งในการเก็บข้อมูล สิ่งที่ควรบันทึกจะไม่บันทึก จะได้ข้อมูลที่มีความลำเอียง

4. เวลาสังเกตควรมีเครื่องช่วยความจำ เพื่อไม่ให้หลงลืมสิ่งที่ได้สังเกตเห็นมา ดังนั้นอุปกรณ์ทั้งหลายที่ช่วยเตือนความจำควรเตรียมให้พร้อมตามความเหมาะสม อย่างน้อยที่สุดก็ควรมีแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ หรือสิ่งอื่นๆ อีก ที่เป็นเทคโนโลยีในการช่วยความจำ

6.6.3 การสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือวัดผลชนิดหนึ่งใช้ในกรณีที่ใช้แบบทดสอบหรือการสังเกตแล้วไม่สามารถวัดได้ แบบทดสอบถ้าคนไม่ตอบคำถามในข้อสอบ หรือตอบแบบส่งเดชเราจะได้ข้อมูลผิดพลาด การสังเกตจะวัดได้ก็ต่อเมื่อคนแสดงพฤติกรรมภายนอก ถ้าเขาไม่แสดงพฤติกรรมภายนอกเราก็เก็บข้อมูลไม่ได้อีกเช่นกัน การใช้เครื่องมือวัดผลโดยการสัมภาษณ์จึงอาจแก้ปัญหาได้ เพราะการสัมภาษณ์เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายตามความประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้ถูกสัมภาษณ์เครื่องมือสำคัญของการสัมภาษณ์จึงเป็นปาก

การสัมภาษณ์มีอยู่หลายแบบแต่ที่นิยมแบ่งออกเป็น 2 แบบ

1. การสัมภาษณ์แบบมาตรฐาน (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีระบบแบบแผน นั่นคือก่อนสัมภาษณ์ต้องวางแผนอย่างดี มีการเตรียมตัว เตรียมอุปกรณ์เครื่องมืออย่างดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีที่สุด การสร้างเครื่องมือต้องครอบคลุมจุดมุ่งหมายที่จะสัมภาษณ์ โดยทั่วไปจะมีแบบตรวจสอบรายการเพื่อความสะดวกในการสัมภาษณ์

2. การสัมภาษณ์แบบไม่มาตรฐาน (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีแบบแผนกำหนดไว้ตายตัว เป็นลักษณะการสัมภาษณ์ทั่วไป ผู้ที่สัมภาษณ์เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงออกโดยไม่ถูกบังคับ หรือจะพูดว่าเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดก็ได้

การสัมภาษณ์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ต้องเป็นการยั่วยุ หรือกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อยากจะตอบและให้คำตอบที่คงเส้นคงวา การใช้คำถามควรเป็นคำถามที่น่าสนใจแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์

2. คำถามที่ถามพยายามถามให้ตรงจุดที่สุด เป็นคำถามที่มีความชัดเจน ไม่ควรใช้คำถามแบบกว้างๆ หรือแบบครอบจักรวาล ซึ่งจะทำให้ได้คำตอบที่ลงสรุปไม่ได้

3. คำถามควรศึกษาคุณภาพก่อน นั่นคือ ควรมีความเชื่อมั่นสูง กล่าวคือ แม้จะใช้คำถามข้อเดิมถามซ้ำก็ได้คำตอบเหมือนเดิม และควรจะเป็นคำถามที่ได้รับคำตอบที่สามารถนำไปขยายอิงสู่เหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้

6.6.4 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือวัดผล มีลักษณะการเก็บข้อมูลคล้ายแบบทดสอบ คือให้ผู้สอบแสดงความรู้สึกออกมาจากใจจริง ที่ต่างจากแบบทดสอบก็ตรงที่การแสดงความคิดเห็นนั้นไม่มีถูกมีผิด เป็นการแสดงความคิดเห็นตามเสรีของผู้ตอบ ยิ่งเป็นแบบไม่ต้องให้เขียนชื่อผู้ตอบด้วย การตอบแบบสอบถามยิ่งจะได้ความจริงออกมามากที่สุด ความจริงแบบตรวจสอบรายการ แบบสำรวจ ก็ถือเป็นลักษณะหนึ่งของแบบสอบถามเหมือนกัน เพียงแต่มีจุดมุ่งหมายในการถามแตกต่างกันเท่านั้นเอง

การสร้างแบบสอบถามให้ดีไม่ใช่ของง่าย ดังนั้นก่อนนำไปใช้ก็ควรจะทดลองดูให้ดีว่ามีความเที่ยงตรง หรือมีความเชื่อมั่นได้เพียงใด อย่างไรก็ตามการสร้างแบบสอบถามควรยึดหลักการดังนี้

1. คำถามต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย ไม่วกวน มีหลายแง่หลายมุม
2. คำถามจะต้องยั่วยุให้ผู้ตอบอยากตอบ
3. คำถามควรสั้นแต่ได้ความ ใช้ภาษาถูกต้องตามหลักไวยากรณ์
5. ต้องถามแต่เรื่องสำคัญๆ และผู้ตอบมองเห็นความสำคัญได้
6. คำใดเน้นในคำถามนั้น ควรขีดเส้นใต้ไว้

โดยทั่วไปการสร้างแบบสอบถามที่นิยมกันมี 2 แบบ คือ

1. แบบปลายเปิด เป็นลักษณะแบบสอบถามที่ถามให้ผู้ตอบสามารถตอบได้โดยเสรีเช่น *ถามว่า: - ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรที่กล่าวกันว่าดาวหางฮัลเลย์ปรากฏตัวแล้วโลกจะมีอันตราย?*

.....
.....
.....
.....

2. แบบปลายปิด เป็นลักษณะแบบสอบถามให้แสดงความคิดเห็นเหมือนกัน แต่เสนอความคิดเห็นบางประการให้เลือกคล้ายๆ กับจะเป็นตัวเลือก แต่ความคิดเห็นไม่มีถูกมีผิดปิด สะดวกแก่การจัดกระทำทางข้อมูลมากกว่าแบบแรก ถ้าจะให้ดีศึกษาแบบแรกก่อนแล้วนำมาดัดแปลงเป็นแบบปลายปิดก็จะทำให้แบบสอบถามมีคุณค่ามากขึ้น

ตัวอย่างเช่น ท่านมีความคิดเห็นต่อการวัดผลสัมฤทธิ์ระดับประถมศึกษาในเมืองไทยอย่างไร [√] หมายถึง เห็นด้วย [X] หมายถึง ไม่เห็นด้วย

[ ] ดีมาก เพราะมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้หลายรูปแบบ
[ ] ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะขาดจุดหมายที่ดีว่าจะวัดแบบไหนกันแน่
[ ] ครูทั่วไปไม่ค่อยมีความรู้ทางการวัดผล
[ ] ขาดมาตรฐานพอที่จะเปรียบเทียบกันได้
[ ] สอบบ่อยเกินไปน่าเบื่อหน่าย
[ ] เครื่องมือการวัดขาดคุณภาพ สอบวัดไม่ได้ผลตามความเป็นจริง

ในแบบสอบถามปลายปิดบางข้อจะมีปลายเปิดไว้ให้ด้วย ถือว่าเป็นแบบผสม เช่น มักจะเพิ่มคำว่าอื่นๆ เพื่อเป็นการให้ผู้ตอบพิจารณาว่าคำตอบที่ให้ไว้นั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง ในช่องอื่นๆ ก็สามารถเขียนแสดงความคิดเห็นสั้นๆ ได้

6.6.5 การจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale)

การจัดอันดับคุณภาพเป็นเครื่องมือวัดและประเมินค่าสถานการณ์หรือคุณลักษณะต่างๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรงได้ แต่เป็นการจัดอันดับของสิ่งต่างๆ ตามลักษณะของคุณภาพว่ามีมากน้อยเพียงใด การวัดประเภทนี้ได้แก่ วัดความดี ความงาม ความสะอาด ความประพฤติ เป็นต้น ซึ่งจะให้เป็นตัวเลขตรงๆ ไม่ได้ จำเป็นต้องออกแบบเครื่องมือวัดด้านนี้เป็นพิเศษ เช่น ตัวอย่างการจัดอันดับความสะอาดของร่างกายนักเรียน ตรวจเป็นรายสัปดาห์ อาจจะอธิบายเพื่อความกระจ่างแจ้งดังนี้

สกปรกมาก : มีขี้ไคลเกรอะ ผมเผ้ารุงรังมีเหา เล็บสกปรก กลิ่นเหม็นสาบ
ค่อนข้างสกปรก : มีขี้ไคลเล็กน้อย เล็บยาวแต่สะอาด มีเหาบ้าง
ปานกลาง : มีขี้ไคลเล็กน้อย เล็บสะอาด ผมเรียบร้อยไม่มีเหา
สะอาด : ร่างกายสะอาดแต่รักษาไม่ถึงขนาด สกปรกตอนปลายสัปดาห์
สะอาดมาก : ร่างกายสะอาดตลอดเวลาในหนึ่งสัปดาห์

ลักษณะการจัดอันดับคุณภาพแบบนี้เรียกว่ามาตราพรรณนาพฤติกรรม ซึ่งสามารถดัดแปลงไปใช้ในพฤติกรรมอื่นๆ ได้

การจัดอันดับคุณภาพอีกประการหนึ่งใช้ตัวเลขของอันดับแทนคำอธิบาย แต่ก็ต้องตกลงให้แน่นอนว่าตัวเลขอันดับเท่าไรแทนอะไร เช่น น้อยมากให้ค่า 1, น้อยให้ค่า 2, ปานกลางให้ค่า 3, มากให้ค่า 4 และมากที่สุด ให้ค่า 5 ซึ่งตัวเลขเหล่านี้เป็นเพียงตัวเลขเรียงอันดับเท่านั้น การบวกลบกันจึงต้องระวังให้ดี 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 จุดประสงค์ใหญ่เพื่อจะวัดหรือดูว่าเด็กคนไหนมีพฤติกรรมด้านหนึ่งๆ เป็นอย่างไร จะได้ปรับปรุงแก้ไขได้ ข้อควรระวังในการจัดอันดับคุณภาพนั้นก็คือ ความลำเอียงส่วนตัว และอิทธิพลอื่นๆ ที่อาจจะทำให้ผู้จัดอันดับเกิดจัดสูงไปหรือต่ำไปจากความเป็นจริง

การวัดผลอาจจะใช้เครื่องมืออื่นๆ อีกได้ โดยเฉพาะในวงการวัดผลการศึกษานั้น เครื่องมือที่กล่าวมาก็ครอบคลุมเกือบหมด เครื่องมืออื่นๆ เช่น สังคมมิติ การสร้างจินตนาการ ฯลฯ ก็อาศัยอุปกรณ์การสร้างมาจากเครื่องมือที่กล่าวมาแล้วทั้งนั้น

6.7 ประโยชน์ของการวัดและประเมินผลการศึกษา

ประโยชน์ของการประเมินผลที่สำคัญคือมุ่งนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผลจากการประเมินจะคุ้มค่ามากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องจะนำไปใช้กับใคร ในกิจการใด และอย่างไรบ้าง ซึ่งจะพิจารณาประโยชน์ของการประเมินดังนี้

6.7.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน

1. ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในแนวทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากผลการประเมินความสามารถของตนเอง

2. ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะรักษามาตรฐานไว้ และช่วยให้ผลการเรียนดีขึ้นตามลำดับ

3. ทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะการสอบแต่ละครั้งทำให้ผู้เรียนต้องอ่านหนังสือทบทวนเนื้อหา มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

4. ทำให้ทราบจุดมุ่งหมายในการเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะก่อนสอนครูจะแจ้งจุดประสงค์ที่จะประเมินให้ทราบ

6.7.2 ทำประโยชน์ต่อครู

1. ทำให้ครูได้ทราบผลการเรียนของผู้เรียนว่าเก่ง-อ่อนเพียงใด เพื่อหาทางช่วยเหลือ

2. ทำให้ครูทราบผลการบรรลุจุดประสงค์การเรียนของผู้เรียนว่า มีผู้เรียนผ่านจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพียงใด เทคนิควิธีสอนที่ครูใช้เหมาะสมเพียงใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงตนเองของครู

3. ผลการประเมินจะทำให้ครูใช้เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้ครูได้ตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบว่ามีความยากง่ายเพียงใด มีค่าอำนาจจำแนก ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเพียงใด

6.7.3 ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

1. ทำให้ทราบมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่างๆ เช่น มาตรฐานความสามารถของผู้เรียน มาตรฐานความสามารถของครู เป็นต้น

2. ใช้เป็นข้อมูลในการ ประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้ผู้ปกครองและประธานได้ทราบ

3. ใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา พัฒนา และดำเนินงานบริหารโรงเรียนในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.7.4 ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง

1. ทำให้ทราบความสามารถหรือสมรรถภาพในการเรียนของบุตรหลาน
2. ช่วยทำให้ผู้ปกครองรู้จักและเข้าใจบุตรหลานได้ดียิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้ปกครองใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน หรือการศึกษาต่อของบุตรหลาน

6.7.5 ประโยชน์ต่อการแนะแนว

1. ใช้เป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้เรียนทั้งในด้านการเลือกอาชีพ การศึกษาต่อและปัญหาส่วนตัว
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับโรงเรียนใช้ในการประชาสัมพันธ์หรือแนะนำโรงเรียน

6.7.6 ประโยชน์ต่อการวิจัย

1. เครื่องมือในการวัดและประเมินผลสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัย
2. ข้อมูลจากการวัดและประเมินผลสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยต่างประเทศ

จอห์น และ คณะ (John; & et al. 2006) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประเมินเสริมพลังอำนาจในการแนะนำโปรแกรมโภชนาหน่วยสุขภาพประชาชน งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจที่นำมาใช้ในโปรแกรมโภชนาสุขภาพประชาชนในเมืองโตรอนโต้ เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาให้แก่ คณะทำงานเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่,ความรับผิดชอบแลการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมสุขภาพ ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้การสนทนากลุ่ม โดยมีผู้ดำเนินรายการ 3 คน คณะทำงานจำนวน 71 คน และคณะผู้จัดโปรแกรม จำนวน 13 คน ที่รับผิดชอบการบริการสุขภาพให้แก่ชุมชน และใช้การศึกษาวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ, นักโภชนาการ,พยาบาล และผู้ช่วยเหลือด้านโภชนาการในชุมชน ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการและนักโภชนาการในการเผยแพร่โภชนาการสัมพันธ์กับข้อมูลสารสนเทศที่ค้นพบ และพวกเขาให้ความคิดเห็นว่า ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและโปรแกรมโภชนาการควรมีความเข้าใจง่าย และมีการแบ่งสรรสารสนเทศข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ และควรมีการจัดเตรียมการบริการข้อมูลโภชนาการโดยตรงสู่ประชาชน สรุปก็คือผลของการประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับโปรแกรมโภชนาการ

เดวิสด็อดทิร์ และ ลิซิ (Davidsdottir; & Lisi. 2007) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการประเมินตนเองของโรงเรียนในเรื่องการให้คำปรึกษาประชาธิปไตยในประเทศไอซ์แลนด์ การวิจัยนี้ใช้กรณีศึกษา 4 โรงเรียน เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา 2 โรงเรียน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน เป็นการศึกษาวิจัยระยะยาว โดยมีนักวิจัย จากมหาวิทยาลัย ไอซ์แลนด์ และมหาวิทยาลัยจากศูนย์กลางของเมืองหลวง เป็นโค้ชให้คำแนะนำปรึกษา 2 ท่าน เป็นผู้สอนการประเมินให้แก่ทีมประเมินในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา โดยการประเมินนั้นวางอยู่บนฐานของการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูทีมประเมินโรงเรียน ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการการพัฒนาวิชาชีพครู,มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ, ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ของการพัฒนาโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน, และมีการแบ่งปันการตัดสินใจด้วยตนเองในการพัฒนาปฏิรูปโรงเรียนของพวกเขา โดยข้อมูลที่รวบรวมมามีการตรวจสอบสามเส้า และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย และผลลัพธ์ที่บ่งชี้งานวิจัยครั้งนี้ คือ การทำงานประเมินที่ดีที่สุดนั้นควรมีการนำทัศนคติเกี่ยวกับประชาธิปไตยมาใช้ และความแม่นยำของโปรแกรมการประเมินมีส่วนช่วยให้การปฏิรูปปรับปรุงโรงเรียนประสบความสำเร็จ

สมิท (Smith. 2008) ได้ทำวิจัยเรื่อง การถอดบทเรียน : การพัฒนาวิชาชีพสำหรับการเสริมพลังอำนาจครูและการปรับปรุงแก้ไขชั้นเรียน การศึกษาครั้งนี้ใช้พหุกรณีศึกษาเป็นการถอดบทเรียนจากครูที่เป็นแกนนำในการเรียนรู้ในประเทศญี่ปุ่น ข้อมูลการวิจัยประกอบไปด้วยการบรรยายเรื่องเล่าจากการสัมภาษณ์, การสะท้อนกลับบันทึกประจำวันของครู และการสะท้อนกลับข้อเขียนเตือนความจำของผู้วิจัยที่เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการต่างๆ การรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เช่น การวางแผนการปรับปรุงโรงเรียน, การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของครู, ผลการประเมินเสริมพลังอำนาจ, การบันทึกภาคสนาม, การสังเกต, การถอดเทปจากการประชุม, การอภิปราย, และการถอดวิดีโอเทป ในการค้นหาคำตอบสิ่งที่ปรากฏออกมาประกอบไปด้วย ความเข้าใจที่เป็นบวกของการถอดบทเรียน การร่วมมือของครูแกนนำสำหรับการแก้ไขการฝึกปฏิบัติ และพบว่ากระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการถอดบทเรียนและการเตรียมเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงการพัฒนาวิชาชีพของครูแกนนำ ซึ่งการวิจัยนี้สนับสนุนการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูแกนนำที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ และต้องมีการเตรียมสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีคุณภาพที่ก่อให้เกิดพลังอำนาจผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมที่คล้ายกับการประเมินเสริมพลังอำนาจที่ช่วยให้ครูมีกระบวนการตัดสินใจด้วยตนเองที่นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไอเรียตี้ (Iriarte.2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการบกพร่องทางการเรียนรู้ในผลกระทบและกระบวนการประเมินเสริมพลัง อำนาจ จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ (2) ตรวจสอบการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการบกพร่องทางการเรียนรู้ในการประเมินเสริมพลังอำนาจของการวางแผนการบริการส่วนบุคคล และ(2) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบการมีส่วน

ร่วมของวัยรุ่นที่บกพร่องทางการเรียนรู้ในการประเมินเสริมพลังอำนาจบนระดับของการตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นการเปรียบเทียบ2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย ที่มีส่วนร่วมในการทดลอง และกลุ่มเปรียบเทียบที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการทดลอง วิธีการที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการผสมผสานวิธีการเชิงคุณภาพและวิธีเชิงปริมาณ ประกอบไปด้วย การสัมภาษณ์, การสนทนากลุ่ม, การสังเกต, การวิเคราะห์เอกสารและการสำรวจการวัดการตัดสินใจด้วยตนเอง ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักรู้ในตนเองในการปฏิบัติงาน,มีทักษะการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น และการศึกษานี้แสดงการเพิ่มขึ้นของการมีส่วนร่วมในการประเมินเสริมพลังอำนาจและการตัดสินใจด้วยตนเองของวัยรุ่นที่บกพร่องทางการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะของการวิจัย ได้แก่ (1) ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการประเมินเสริมพลังอำนาจควรมีความเข้าใจที่ง่าย ไม่ยากและเหมาะกับกลุ่มที่บกพร่องทางการเรียนรู้ (2) ใช้การฝึกอบรมและการอำนวยความสะดวกของภาระงานประเมินผล และ (3) สภาพแวดล้อมบริบทที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของวัยรุ่นที่บกพร่องทางการเรียนรู้ให้ตัดสินใจด้วยตนเอง

7.2 งานวิจัยประเทศไทย

กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ คือ (1) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจ และข้อ (2) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครปฐมและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบด้วยค่าที ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการพัฒนาครู และผลการประเมินการพัฒนาครู ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบ ที่สัมพันธ์กัน ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า โครงสร้างของรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ มีความเหมาะสมมากที่สุด และมีประสิทธิภาพด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ในระดับมากถึงมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยครู พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาครูด้านการอำนวยความสะดวกด้านการสนับสนุนด้านการสร้างความกระจ่างชัดด้านการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2548) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนาเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับนักวิจัยเพื่อพัฒนาแบบตรวจสอบรายการ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และการประเมินผลงาน ผลการวิจัยพบว่า แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มี 2 องค์ประกอบ คือ มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน แบบเสริมพลังอำนาจ และการปฏิบัติงานด้านการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจพบว่า ครูมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น และนักเรียนมีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

สุเมธ งามกนก (2549) ทำวิจัยเรื่องหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตร และหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวง ศึกษาธิการ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนามี 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพและการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 49 คน มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบความรู้ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลความพึงพอใจ ใช้สถิติ *t - test* ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินความพึงพอใจในด้านเนื้อหาวิชา วิทยากร การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม การเข้าถึงข้อมูล การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะให้มีการแยกประเด็นหัวข้อ ควรมีการสรุปประเด็นของเอกสารฝึกอบรม เพื่อที่จะให้การเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร (2549) ได้พัฒนารูปแบบการประเมิน เสริมพลังอำนาจสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1)ศึกษากระบวนการและผลการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจ (2) ทำการประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจ และ(3) สังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบพหุสถานที่ใช้ 3 โรงเรียน แบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ(1) กำหนดกรอบแนวทางประเมินเสริมพลังอำนาจ (2)ประเมินเสริมพลังอำนาจและประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจ และ(3) สังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ และการใช้แบบประเมินงานประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนัย ผลการ วิจัยพบว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจเปิดโอกาสให้คณะครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ มีส่วนร่วมและร่วมมือกันสะท้อนและปรับปรุงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคณะครูในโรงเรียน ผลการประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังอำนาจทุกรายการตามมาตรฐานการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และมาตรฐานการประเมินตามหลักปฏิบัติการประเมินเสริมพลังอำนาจ อยู่ในระดับ ดี ถึง ดีเยี่ยม และรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นความสัมพันธ์ของ 8 องค์ประกอบ ที่ร่วมกันอธิบายแนวทางการประเมินเสริมพลังอำนาจ ในประเด็นของข้อตกลงเบื้องต้น บริบท นิยาม คุณค่า จุดมุ่งหมาย วิธีการประเมิน องค์ความรู้ และประโยชน์ที่ได้จากการประเมินเสริมพลังอำนาจ

คณิต เขียววิชัย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาหลักการ ปัจจัยสร้างปัจจัยเสริมของการเสริมพลังอำนาจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและการจำแนกประเภทของข้อมูล และใช้วิธีการวิจัยเชิงตรวจสอบเพื่อพัฒนารูปแบบกับกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสร้างและปัจจัยเสริมของการเสริมพลังอำนาจ คือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการบริหารจัดการ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการ ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี สภาพการเสริมพลังอำนาจของคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณลักษณะแยกรายด้านแตกต่างจากคุณลักษณะที่เป็นส่วนตัวของคณบดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะ ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างคุณลักษณะรายด้านจำนวน 9 รายด้าน มีกิจกรรมรู้จักเข้าใจตนเอง กิจกรรมสะท้อนคิด และการประชุมเพื่อระดมความคิด

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

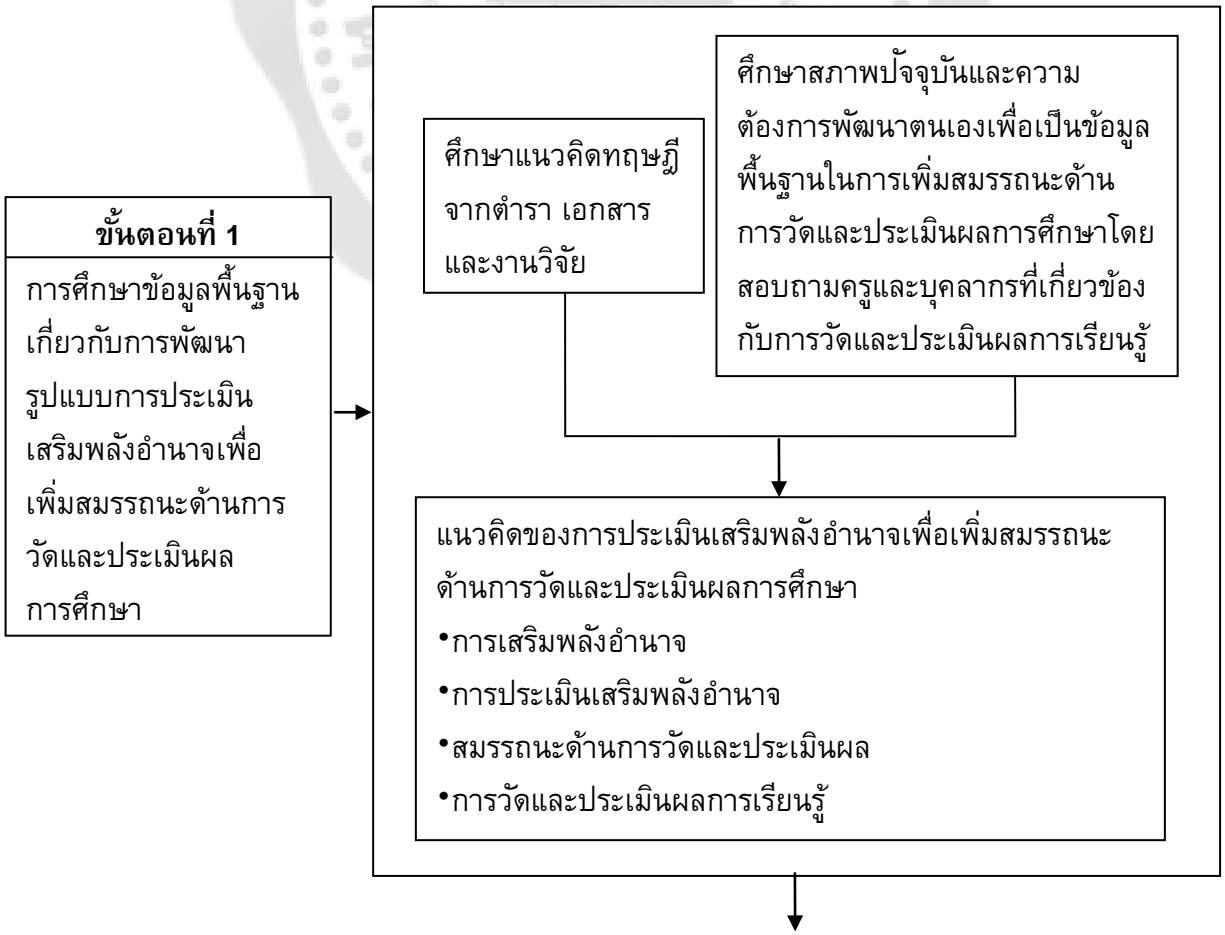
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

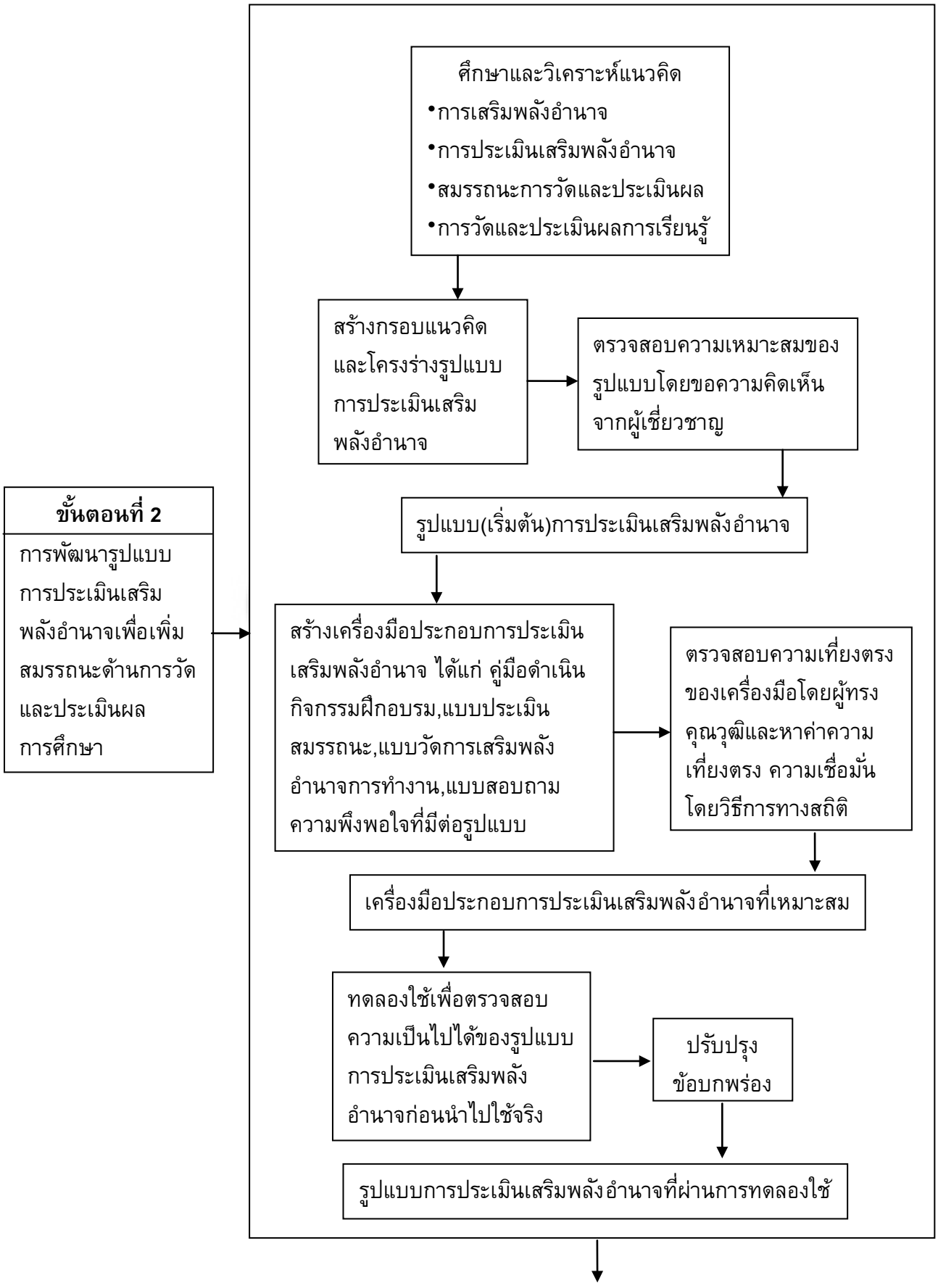
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

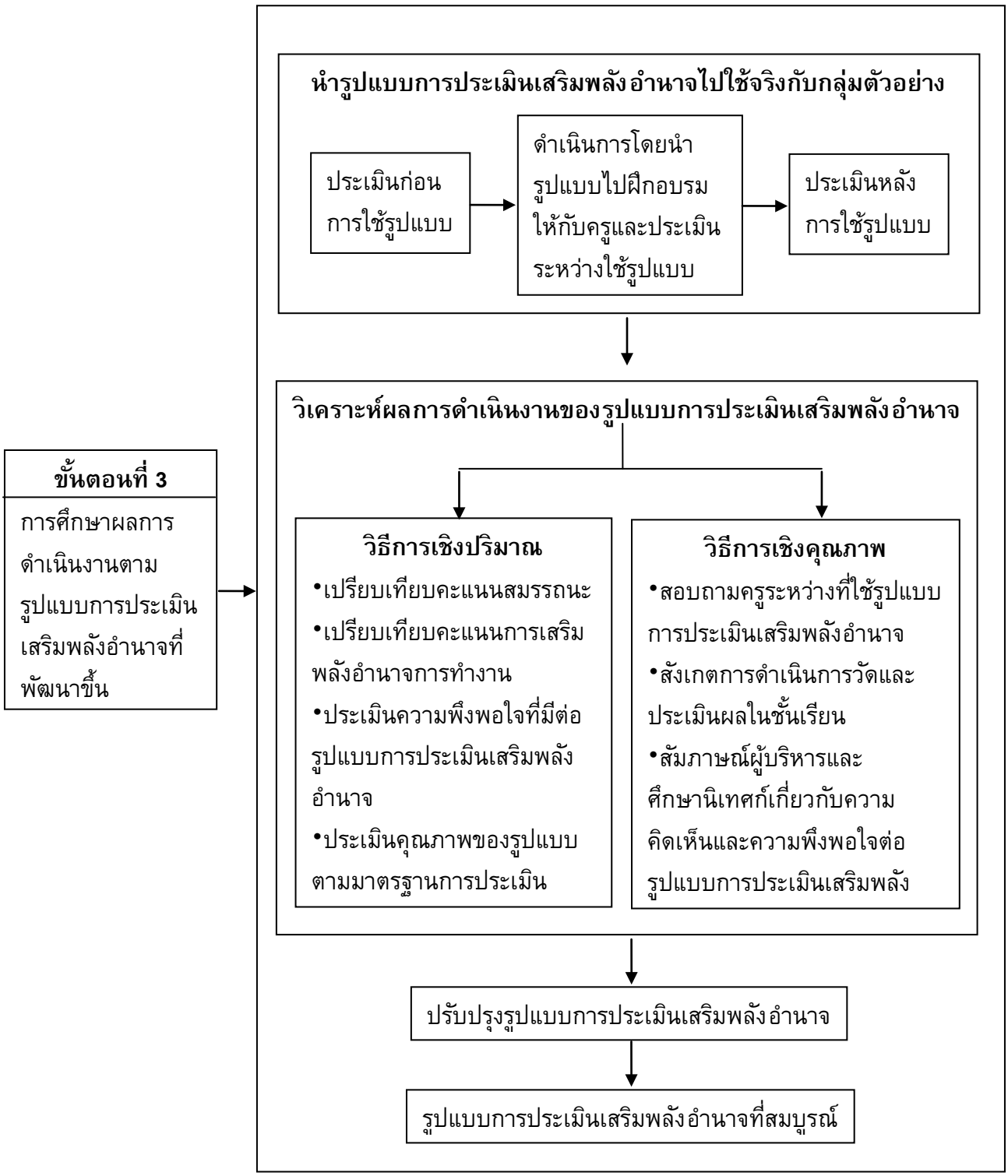
ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

กระบวนการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในครั้งนี้มีขั้นตอนดังแสดงในภาพประกอบ 4

รายละเอียดของการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้




ขั้นตอนที่ 2
การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด
•การเสริมพลังอำนาจ
•การประเมินเสริมพลังอำนาจ
•สมรรถนะการวัดและประเมินผล
•การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
สร้างกรอบแนวคิดและโครงร่างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
รูปแบบ(เริ่มต้น)การประเมินเสริมพลังอำนาจ
สร้างเครื่องมือประกอบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ คู่มือดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม,แบบประเมินสมรรถนะ,แบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงาน,แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิและหาค่าความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นโดยวิธีการทางสถิติ
เครื่องมือประกอบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่เหมาะสม
ทดลองใช้เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจก่อนนำไปใช้จริง
ปรับปรุงข้อบกพร่อง
รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่ผ่านการทดลองใช้



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการ ประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง การประเมินเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1) การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามแนวคิดของบล็อก (Block's Theory on Empowerment; Block.1987) การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง คือ การส่งเสริมให้บุคคลค้นพบศักยภาพที่ตนมี และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น มโนทัศน์การเสริมพลังการทำงาน ได้แก่ การแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality)

2) การประเมินเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดเฟ็ดเธอแมน (Empowerment Model; Fetterman. 2001) การประเมินเสริมพลังอำนาจมีรากฐานมาจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการให้บุคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เป็นการใช้แนวคิด เทคนิคการประเมินและข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง กำกับตนเอง มี 3 ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ (1) การกำหนดภารกิจ (Mission) (2) การตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock) และ (3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planing For the Future)

3) สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาไว้ 2 สมรรถนะ คือ (1)ครูสามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง (2)ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน และต้องสอดคล้องครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้การวัดประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในขั้นตอนต่อไป

1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของสภาพการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.2.1 นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1.1 นำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถามและประเด็นในการสัมภาษณ์

1.2.2 สำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม

1.2.3 สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มีประเด็นคำถามกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

1.2.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1.2.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 จำนวน 1,033 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2554) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษามา 50% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด 515 คน รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

อำเภอ/ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนครู	ร้อยละ	จำนวนครู	ร้อยละ
อำเภอนาดี	281	27	141	27.27
ประถมศึกษาขนาดเล็ก	61	5.91	31	5.99
ประถมศึกษาขนาดกลาง	189	18.30	95	18.37
ประถมศึกษาขนาดใหญ่	31	3.00	16	3.09
อำเภอกบินทร์บุรี	752	72.80	376	72.72
ประถมศึกษาขนาดเล็ก	196	18.97	98	18.85
ประถมศึกษาขนาดกลาง	524	50.73	262	50.67
ประถมศึกษาขนาดใหญ่	32	3.10	16	3.09
รวม	**1,033**	**100.00**	**517**	**100.00**

1.2.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน

2) บุคลากรภายในสถานศึกษา (ครูวิชาการฝ่ายงานวัดและประเมินผล) 6 คน

3) ผู้รับผิดชอบของต้นสังกัด(ศึกษานิเทศก์) 3 คน

1.2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1.2.5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา มีสาระครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ (1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของครูและสถานศึกษา (2) มโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (3) สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ(4) ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของครูและสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิดแบบเลือกตอบและปลายเปิดแบบเติมคำตอบเพื่อสอบถามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับชั้นที่สอน ภาระงานสอนต่อสัปดาห์ ประสบการณ์การณ์การฝึกอบรม ประสบการณ์การวัดและประเมินผลการศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และปัญหาที่พบในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ตอนที่ 2 มโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นแบบทดสอบประเภทถูกผิดจำนวน 12 ข้อ เพื่อวัดความรู้ความสามารถของครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสมรรถนะที่คุรุสภากำหนดและตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

ตัวอย่างคำถาม

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ต่อไปนี้ หากเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นหลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ใช่” หากเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่าไม่ใช่หรือไม่เป็นหลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่ใช่”

ข้อ	รายการ	ใช่	ไม่ใช่
0.	หลักการของการวัดและประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เป็นการประเมินที่มาแทนที่การทดสอบ		
00.	หลักการของการวัดและประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เป็นการประเมินที่ใช้วิธีการสังเกตเป็นส่วนใหญ่		

ตอนที่ 3 สภาพการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิดแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 18 ข้อ เพื่อสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ครอบคลุมประเด็น (1) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (2) การกำหนดภาระงานตามสภาพจริง (3) การกำหนดวิธีการ/เครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (4) การประเมินการปฏิบัติภาระงานของผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ และ (5) การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ตัวอย่างคำถาม

การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา ท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้ในระดับใด โดย

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น***ทุกครั้ง*** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง (4)
ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น***เป็นส่วนมาก*** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง (3)
ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น***บางครั้ง*** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง (2)
ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น***น้อยครั้ง*** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง (1)

ข้อ	กิจกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		ทุกครั้ง (4)	เป็นส่วนมาก (3)	บางครั้ง (2)	น้อยครั้ง (1)
0.	กำหนดจุดประสงค์สอดคล้องกับตัวชี้วัด				
00.	กำหนดจุดประสงค์ครอบคลุมความรู้ ความคิด ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
000.	กำหนดภาระงานเพื่อเป็นกิจกรรมในการสอนและการประเมินไปพร้อมกัน				

ตอนที่ 4 ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิดแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ เพื่อสอบถามระดับการปฏิบัติที่ จำเป็นต้องมีและระดับการปฏิบัติที่ครูทำได้ในประเด็น (1)การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (2)การกำหนดภาระงานตามสภาพจริง (3)การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน (4)การกำหนดวิธีการ/เครื่องมือและเกณฑ์การประเมิน (5)การประเมินการปฏิบัติภาระงานของผู้เรียน และ(6)การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ตัวอย่างคำถาม

ท่านคิดว่าครูที่จะวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้นจำเป็นต้องมีการปฏิบัติต่อไปนี้อยู่ในระดับใดและการปฏิบัติของท่านในข้อนั้นๆ ขณะนี้อยู่ในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดทั้งระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี และระดับการปฏิบัติที่ท่านทำได้ในขณะนี้

มาก ◄——► น้อย มาก ◄——► น้อย

ข้อ	ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล	ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี					ระดับการปฏิบัติที่ท่านทำได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0.	การกำหนดจุดประสงค์จากตัวชี้วัด										
00.	การกำหนดภาระงานตามสภาพจริง										
000.	การประเมินภาคปฏิบัติ										

1.2.5.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบที่มีประเด็นคำถามกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ตัวอย่างคำถาม

1. สภาพปัจจุบันของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูประจำการในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร และโดยภาพรวมทั้งเขตพื้นที่เป็นอย่างไร

2. มีวิธีการช่วยเหลือครูให้มีสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลอย่างไร

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาเพื่อให้ได้สาระสำคัญที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

1.3 แนวการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.1 การวิเคราะห์การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างอำนาจการประเมินเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1.3.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของครูและสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ความถี่ แล้วหาร้อยละ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

1.3.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษา ทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย แล ะส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละองค์ประกอบ 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

1.3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการศึกษา ทำการวิเคราะห์ผลรวม แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ 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

1.3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็น ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นด้วยการทดสอบค่าที (*t – test*) และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย โดยการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น PNI แบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index) (สุวิมล ว่องวาณิช. 2550: 123 - 142)

1.3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวัดและประเมินผลการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ (Significant Statements) จากนั้นนำมาจัดกลุ่ม (Categories) เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ (Themes)

1.3.3 การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง(Validity) และค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลประจันตคามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลจากการทดลองใช้นำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbrach’s Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9428

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ การประเมินเสริมพลังอำนาจ การเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ผลของการศึกษาทั้งหมดนำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและโครงร่างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ในครั้งนี้

2.2 สร้างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจตามกรอบแนวคิดในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งผลของการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีในเบื้องต้น ทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผลลัพธ์ที่คาดหวังของรูปแบบ เนื้อหากิจกรรม กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินผล

2.3 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ จากการขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

2.3.1 แหล่งข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการเลือก คือ(1)เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวัดและประเมินผลที่มีบทบาทหน้าที่กำหนดนโยบายระดับชาติ จำนวน 3 คน (2)เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการสอนการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน

2.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ได้รับการพิจารณาความเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่จะนำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะฯให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.4 นำรูปแบบเริ่มต้นที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และที่ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจากขั้นตอนที่ 2.3 มาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินเสริมพลังอำนาจให้สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ออกแบบหลักสูตรไว้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างโครงร่างหลักสูตร ขั้นการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร และขั้นการปรับปรุงหลักสูตร

2.4.1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1.1 องค์ประกอบชองหลักสูตร ประกอบด้วย

(1) จุดมุ่งหมาย

(2) เนื้อหาวิชา

(3) กิจกรรมการอบรม

(4) การวัดและประเมินผล

2.4.1.2 กำหนดเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) การกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดโดยพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และจากการสอบถามครูประจำการ(การสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยขั้นตอนที่ 1)

(2) เนื้อหาวิชา กำหนดโดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการวิจัยที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยเน้นให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสมรรถนะตามที่คุรุสภากำหนดไว้และตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2551 และนำวิธีวิทยาการประเมินเสริมพลังอำนาจและเทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในเนื้อหาหลักสูตร ได้ทั้งหมด 4 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การรู้คุณค่าแห่งตน

เนื้อหาประกอบด้วย

1. การสร้างความตระหนักให้ครูได้รู้จักและเข้าใจตนเอง
2. ให้ครูได้มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ให้ครูได้สร้างเป้าหมายในชีวิตตนเอง

หน่วยที่ 2 การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

เนื้อหาประกอบด้วย

1. สร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง
2. การรับรู้ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เนื้อหาประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ตัวชี้วัด
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้

เนื้อหาประกอบด้วย

1. วางแผนประเมินผล
2. ออกแบบการประเมิน
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

(3) กิจกรรมการอบรม กำหนดเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

(3.1) ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้เนื้อหาวิชาตามสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตามแนวทางของคุรุสภาและตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และผู้เข้าอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรม

(3.2) ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้การปฏิบัติงานจริงจากการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนและจากการนิเทศกำกับติดตาม โดยมีกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัยเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำชี้แนะ อำนวยความสะดวกและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

(4) การวัดและประเมินผล กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระของกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

(4.1) การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ประกอบด้วย

(4.1.1) การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ทักษะการวัดและประเมินผล และความพึงพอใจที่ดีต่อการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้การวัดและประเมินผล แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติการวัดและประเมินผล และแบบวัดความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

<u>แบบทดสอบวัดความรู้การวัดและประเมินผล</u>

แบบทดสอบวัดความรู้การวัดและประเมินผล เป็นแบบทดสอบที่ใช้สำหรับวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระความรู้ตามสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2549 : 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

<u>แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติการวัดและประเมินผล</u>

แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติการวัดและประเมินผล เป็นแบบประเมินสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู ซึ่งผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ของ กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) และแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ของ สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2548) ลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตัวอย่างคำถาม

การประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของท่านท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้ในระดับใด โดย

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น**<u>เป็นประจำ</u>** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 5

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น**<u>บ่อย ๆ</u>** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 4

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น**<u>เป็นบางครั้ง</u>** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 3

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น**<u>น้อยครั้ง</u>** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 2

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น**<u>นาน ๆทีหรือไม่ได้ทำเลย</u>** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 1

ข้อ	กิจกรรม	5	4	3	2	1
0.	เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน					
00.	ประเมินเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าเพื่อพัฒนาการของนักเรียน					

<u>แบบวัดความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผล</u>

แบบวัดความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นแบบประเมินที่สอบถามความรู้สึกของครูที่มีต่อการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่างคำถาม

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	มาก ◄——► น้อย				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
0.	การวัดและประเมินผลตามสมรรถนะวิชาชีพครูสะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริง					
00.	การวัดและประเมินผลตามสมรรถนะวิชาชีพครูเป็นการเพิ่มภาระให้กับครู					

(4.1.2) การประเมินการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง เป็นการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการอบรมถึงความสามารถในการเสริมพลัง อำนาจการทำงานในตนเอง ซึ่งผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ของ จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548) เป็นการให้น้ำหนักคะแนน 6 อันดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่างคำถาม

โปรดให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อความตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ให้น้ำหนักคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
ให้น้ำหนักคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ให้น้ำหนักคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
ให้น้ำหนักคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
ให้น้ำหนักคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
ให้น้ำหนักคะแนน 0 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อที่	ข้อความ	0	1	2	3	4	5
0	ฉันกล้าเสี่ยงและทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้องทำในชั้นเรียนของฉัน						
00	ฉันลังเลใจที่จะเสี่ยงทำในเรื่องที่ฉันคิดว่าต้องทำในชั้นเรียนของฉัน						
000	ฉันหวังว่าจะได้รับรางวัลต่าง ๆเมื่อฉันได้ทำงานสำเร็จลงด้วยดี						

(4.2) การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินตามสภาพจริงระหว่างที่ครูทำกิจกรรมในห้องฝึกอบรมและการทำกิจกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการสังเกตการณ์มีส่วนร่วมของผู้เข้ารับอบรมขณะทำกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมรายบุคคลประเมินโดยกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัย เช่นวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรประจำกลุ่มเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

(4.3) การประเมินผลหลังการฝึกอบรม ประกอบด้วยการประเมินดังต่อไปนี้

(4.3.1) การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ในการประเมินผลก่อนอบรม

(4.3.2) การประเมินการเสริมพลังในตนเอง เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ในการประเมินผลก่อนอบรม

(4.3.3) การประเมินผลผลงานของผู้เข้าอบร ม ประกอบด้วยการประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้ ประเมินผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน และประเมินกิจกรรมจากการนิเทศ กำกับติดตาม

(4.3.4) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ

2.4.2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร

หลังจากเขียนโครงร่างหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักสูตรเพื่อศึกษาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย (1)เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวัดและประเมินผลที่มีบทบาทหน้าที่กำหนดนโยบายระดับชาติ จำนวน 2 คน (2)เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการสอนการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน และ(3)ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน รายละเอียด ดังนี้

2.4.2.1 จุดประสงค์ของการตรวจสอบ

เพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรและเนื้อหาสาระในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ จุดหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการอบรมและการวัดและประเมินผลกับความเหมาะสมของผู้อบรม

2.4.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร ใช้เครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การตรวจสอบความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความเหมาะสม คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย เหมาะสมน้อยที่สุด

2) การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง

2.4.2.3 การประเมินโครงร่างหลักสูตร

นำโครงร่างหลักสูตรและเครื่องมือประเมินไปให้ผู้ทรงวุฒิประเมินผล

2.4.3 การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรจากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นหลักเกณฑ์ในการปรับปรุงหลักสูตร โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรเมื่อเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมมาก ผู้วิจัยให้คงไว้ในหลักสูตร

2) ถ้ามีข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒินอกเหนือจากข้อคำถามตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยพิจารณาเพิ่มเติมไว้ในหลักสูตร โดยคำนึงถึงพื้นฐานของผู้อบรม

2.5 การทดลองใช้รูปแบบเป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้ก่อนนำไปใช้จริงอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคระหว่างดำเนินการเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีวิธีการดำเนินการดังนี้

2.5.1 กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต2 ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนบ้านบุสูง จำนวน 21 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทดลองจริงมากที่สุด เนื่องจากเป็นครูสังกัดเดียวกัน อยู่ในขอบเขตอำเภอเดียวกัน มีขนาดครูและนักเรียนใกล้เคียงกัน

2.5.2 การทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยเลือกหน่วยการฝึกอบรมบางหน่วยที่มีความสำคัญครอบคลุมการเพิ่มสรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาให้แก่ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา แล้วประเมินความพึงพอใจของครู โดยจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบ

2.6 สรุปผลการศึกษานำร่องเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมการฝึกอบรมและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

2.7 แนวการวิเคราะห์ข้อมูล

2.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกบันทึกไว้ในเครื่องบันทึกเสียง และนำมาถอดเทปคำสัมภาษณ์ เพื่อค้นหาความหมาย กระบวนการในการวิเคราะห์คำสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

2.7.1.1 คำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับการอ่านทบทวนจนกระทั่งสามารถที่จะทำความเข้าใจได้ถึงความหมาย

2.7.1.2 คำสัมภาษณ์จะได้รับการตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ จากนั้นนำมาจัดกลุ่ม เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ

2.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒินำมาวิเคราะห์ผล ดังนี้

2.7.2.1 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

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

2.7.2.2 การตรวจสอบความสอดคล้อง โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 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

2.7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวัดและประเมินผล ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้การวัดและประเมินผล แบบประเมินร่องรอยการปฏิบัติการวัดและประเมินผล แบบวัดเจคติต่อการวัดและประเมินผล และแบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง เป็นการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง(Validity) และค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยนำ

เครื่องมือการวัดและประเมินผลทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(Try Out) กับครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน30 คน ผลจากการทดลองใช้นำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbrach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับ 0.9661

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดดังนี้

3.1 นำรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่ปรับปรุงแล้วจากการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษานำร่องไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาการทดลองระหว่างภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ถึงภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 ดำเนินการดังนี้

3.1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาส ที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึง มัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 30 โรงเรียน จำนวน 298 คน

(2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านโปร่งสะเดา และ โรงเรียนบ้านเขาด้วน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติดังนี้

- เป็นโรงเรียนที่มีคะแนนจากการประเมินสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาน้อยที่สุด 2 อันดับ และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลสูง
- เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 500 คน
- มีจำนวนบุคลากรครูน้อยกว่า 20 คน
- เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาและมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาครู และครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในวิชาชีพของตนและเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มครูผู้เข้าอบรม (ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ) คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านโปร่งสะเดาและโรงเรียนบ้านเขาด้วน และกลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการด้านการวัดและประเมินผล และผู้วิจัย เป็นผู้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับความรู้ ขวัญกำลังใจ งบประมาณ และสถานที่การฝึกอบรมเพื่อเอื้อให้ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

3.1.2 แบบแผนการทดลอง กระบวนการวิจัยในขั้นตอนนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แผนแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Designs) แบบหนึ่งกลุ่มมีการวัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest - Posttest) ซึ่งเป็นแบบแผนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ง่ายเหมาะกับการวิจัยที่มีตัวอย่างผู้รับการทดลองมีจำนวนจำกัด (องอาจ นัยพัฒน์. 2551: 124 - 125) แผนแบบการทดลองที่กำหนดไว้ แสดงดังภาพประกอบ 5

	E O_1	X_1	O_2
เมื่อ	*E คือ กลุ่มทดลอง(ครูผู้เข้าอบรม)*		*O_1 คือ การวัดก่อนการใช้รูปแบบ*
	X คือ การฝึกอบรมตามรูปแบบ		*O_2 คือ การวัดหลังการใช้รูปแบบ*

ภาพประกอบ 5 แผนแบบการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

3.1.3.1 คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการศึกษานำร่องแล้ว และคู่มือวิทยากรเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

3.1.3.2 เครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่

(1) แบบประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

(2) แบบวัดการเสริมพลังในตนเอง

(3) แบบบันทึกการปฏิบัติงาน

(4) แบบบันทึกคะแนนสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

(5) แบบประเมินการนิเทศกำกับติดตาม

(6) แบบสังเกตการปฏิบัติการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน

3.2 การดำเนินการทดลอง ดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรมให้แก่ครูต ามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยจัดทำโครงการฝึกอบรม เสนอต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองโดยการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้แก่ครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต2 พร้อมเสนอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยที่ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.2.2 เตรียมความพร้อมกลุ่มผู้ฝึกอบรม คือ บุคลากรการศึกษา ครู ลูกจ้าง พนักงานราชการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย และเตรียมสื่ออุปกรณ์ต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมการอบรมและการวัดประเมินผล

3.2.3 เตรียมความพร้อมกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัย มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยวิทยากร วิทยากรกลุ่ม อำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศติดตามและการวัดและประเมินผล

3.2.4 ดำเนินการทดลองตามแผนการฝึกอบรม ระหว่างภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 (พฤษภาคม - ตุลาคม 2555) ถึง ช่วงต้นภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 (พฤศจิกายน 2555 - มกราคม 2556) มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.4.1 วิธีฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศกำกับติดตาม โดยในเดือนกันยายน ผู้วิจัยเข้าไปพบคุณครูเพื่อทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคย นำแบบการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล และการการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ไปให้คุณครูได้ทำ ซึ่งใช้เวลาสัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 4 สัปดาห์

ในช่วงเดือนตุลาคม – เดือนธันวาคม 2555 ผู้วิจัยได้เข้าไปพบคุณครูเพื่อทำกิจกรรมการฝึกอบรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมการปฏิบัติในสภาพจริงเป็นการนำกิจกรรมจากการฝึกอบรมไปใช้ในชั้นเรียนของผู้เข้าอบรม โดยเข้าไปสัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 3 ชั่วโมง

เดือนมกราคม 2556 ผู้วิจัยและกลุ่มผู้สนับสนุน ได้เข้าไปทำกิจกรรมการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ และสะท้อนผลการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู โดยเข้าไปพบคุณครูในสัปดาห์ที่ 3 และสัปดาห์ที่ 4 ไปทุกวัน วันละ 1 ชั่วโมง

เดือนกุมภาพันธ์ 2556 ในสัปดาห์ที่ 4 ผู้วิจัยได้ทำการประเมินหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการประเมินการเสริมพลังในตนเอง

3.2.4.2 วิทยากร ผู้วิจัยเป็นวิทยากรและเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่ตรงกับหัวข้อการอบรมมาเป็นวิทยากร

3.2.4.3 แผนปฏิบัติการฝึกอบรม แสดงดังรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แผนปฏิบัติการดำเนินการฝึกอบรม

กิจกรรม	ช่วงเวลา ปี 2555 – 2556					
	กันยายน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์
ประเมินก่อนอบรม	O_1					
กิจกรรมฝึกอบรม		X_1	X_1	X_1		
การนิเทศติดตาม					X_2	
ประเมินหลังอบรม						O_2

โดย O_1 หมายถึง การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล และการประเมินการเสริมพลังในตนเอง

X_1 หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม กิจกรรมการปฏิบัติในสภาพจริงเป็นการนำกิจกรรมจากการฝึกอบรมไปใช้ในชั้นเรียนของผู้เข้าอบรม และกิจกรรมการนิเทศกำกับติดตาม

X_2 หมายถึง กิจกรรมการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือและสะท้อนผลการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูหลังจากอบรมเสร็จแล้ว

O_2 หมายถึง การประเมินหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการประเมินการเสริมพลังในตนเอง

3.3 วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตลอดจนประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การประเมินการเสริมพลังในตนเอง การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินคุณภาพของรูปแบบตามมาตรฐานการประเมินและหลักการประเมินเสริมพลังอำนาจ และวิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสอบถามพูดคุยกับครูผู้เข้าอบรมระหว่างที่ใช้รูปแบบ การสังเกตการดำเนินการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนของครูผู้เข้าอบรม และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้สนับสนุน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยการการสะท้อนผลการ

ประเมินเสริมพลังอำนาจของการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อยืนยันกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจและผลของกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจที่ใช้ในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

3.4 ปรับปรุงรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยนำผลจากการวิเคราะห์กระบวนการและผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาตลอดจนประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ทั้งจากวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์

3.5 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การประเมินการเสริมพลังในตนเอง การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินคุณภาพของรูปแบบตามมาตรฐานการประเมินและหลักการประเมินเสริมพลังอำนาจ มีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3.5.1.2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการเสริมพลังในตนเอง ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ด้วยค่า *t – test* นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบความเรียง

3.5.1.3 การวิเคราะห์คุณภาพรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบความเรียงโดยแปลผลการพิจารณา ดังนี้

<u>การประเมินรูปแบบตามมาตรฐานการประเมิน</u>

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.51 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.51 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง รูปแบบมีความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ความเหมาะสม/ความถูกต้อง ในระดับน้อยที่สุด

<u>การประเมินรูปแบบหลักการประเมินเสริมพลังอำนาจ</u>

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครูผู้เข้าอบรมระหว่างที่ใช้รูปแบบ การสังเกตการดำเนินการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนของครูผู้ เข้าอบรม การสัมภาษณ์กลุ่มผู้สนับสนุนเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อรูปแบบ นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ จากนั้นนำมาจัดกลุ่ม เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็น ข้อค้นพบ ซึ่งการตีความหมายของข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการเขียนบรรยายของผู้เข้าอบรมจะอยู่บนพื้นฐานโครงสร้างของเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE(M)	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที *(t - distribution)*
df	แทน	ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ *(degree of freedom)*
p	แทน	ความน่าจะเป็นของการมีนัยสำคัญทางสถิติ
PNI	แทน	ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
Mdn.	แทน	ค่ามัธยฐาน
IR	แทน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ 1 และควอไทล์ที่ 3
$\overline{D}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่
$S_{\overline{D}}$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่
**	แทน	ความน่าจะเป็นของการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการ ประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการวิเคราะห์แนวคิดจากเอกสาร (Documentary Study and Analyses) เกี่ยวกับการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ การประเมินเสริมพลังอำนาจ การวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประชากรที่ใช้ศึกษาในขั้นตอน นี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ก.)

รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาที่ใช้ในสถานขั้นพื้นฐาน ด้วยการสำรวจความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบ สอบถาม แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน สภาพการวัดและประเมินผลในสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนนี้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเริ่มต้น (Tentative Model) การประเมินเสริม พลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาใน ขั้นตอนที่ 2

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ แนวคิดการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน และหลักการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ที่เชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน ผลของการศึกษานำมาสังเคราะห์กรอบแนวคิด และพัฒนาโครงร่างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ตรวจสอบความเหมาะสมโดยขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ไปศึกษานำร่องกับครูผู้สอนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ ได้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่มีคุณภาพสำหรับนำไปทดลองใช้จริงกับ

ตอนที่ 3 การผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการนำรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจไปทดลองใช้กับกลุ่มครูผู้ร่วมวิจัย(ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ) คือครูผู้สอนในเขตคุณภาพกบินทร์บุรี 7 ได้แก่ โรงเรียนบ้านโปร่งสะเดา โรงเรียนบ้านเขาด้วน จำนวน 30 คน และกลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ประจำเขตคุณภาพ จำนวน 3 คน ในระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2555 ถึงวันที่ 30 ธันวาคม 2555 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Designs) แล้วศึกษาผลการดำเนินงานของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการวัดและประเมินผลการศึกษา คะแนนการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจของครูผู้เข้าร่วมวิจัย และกลุ่มผู้สนับสนุน ผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์นำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ มีรายละเอียดของผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดหลัก จากเอกสารเกี่ยวกับการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง การประเมินเสริมพลังอำนาจ การวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเริ่มต้นการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา สรุปสาระสำคัญได้ดังในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์แนวคิดหลักของการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
1.การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง 1.1 ความหมาย	กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการมีส่วนร่วม ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลค้นพบศักยภาพการทำงานภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้พัฒนาตนเอง พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเองซึ่งช่วยให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น
1.2 หลักการสำคัญ	ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ **1. การแบ่งปัน (Sharing)** เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในกลุ่ม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายวิธีการทำงานและเกณฑ์การประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน **2. การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration)** เป็นการร่วมร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานโดยสร้างทีมการทำงาน และทำงานเป็นทีม **3. การเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality)** เป็นการสร้างความไว้วางใจ การยอมรับนับถือการพึ่งพา และการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน

ตาราง 6 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
1.3 ขั้นตอน/กระบวนการ	ประกอบด้วยขั้นตอน 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1. กำหนดมาตรฐานหรือกลยุทธ์การทำงาน 2. มอบหมายหน้าที่ 3. ฝึกอบรมและพัฒนาโดยให้ให้ความรู้และสารสนเทศ 4. ให้ข้อมูลย้อนกลับ 5. ให้การยกย่องหรือยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงาน 6. ประเมินผลการทำงาน 7. ปรับปรุงผล 8. สรุปสะท้อนผล
2. การประเมินเสริมพลังอำนาจ 2.1 ความหมาย	การใช้แนวคิด เทคนิควิธีการและข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินผลในการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยเพิ่มความสามารถให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในการวางแผน การดำเนินงาน และทำการประเมินผลด้วยตนเองเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น
2.2 หลักการสำคัญ	ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ **1. การฝึกอบรม (Training)** การฝึกอบรมได้นำมาใช้ในการกำหนดขอบเขตสร้างหรือเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ และใช้ในการประเมินสภาพเบื้องต้นขององค์กร ช่วยสร้างความต้องการในการสร้างเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของการทำให้ประสบผลสำเร็จ และการจัดทำเอกสารที่จะแสดงความก้าวหน้าของโครงการ **2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation)** ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ จะทำงานเหมือนกับเป็นโค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกในการทำงาน การคลี่คลายปัญหา ความกระจ่างในการสื่อสารที่ไม่ตรงกันให้เข้าใจได้ตรงกัน โดยช่วยให้เกิดการประชุมปรึกษาหารือกัน การเตรียมข้อคำอธิบาย ข้อแนะนำ และคำแนะนำต่างๆที่จะช่วยรับประกันการประสบผลสำเร็จ เป็นต้น **3. การสนับสนุน (Advocacy)** เป็นการให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ให้ทุนได้มีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ และทำการออกแบบประเมินที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ จะทำให้การประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานสามารถเชื่อมต่อไปถึงผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่มหรือระดับโครงการในอนาคตได้

ตาราง 6 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
2.2 หลักการสำคัญ(ต่อ)	**4. การสร้างความชัดเจน (Illumination)** การสร้างความชัดเจนจะนำมาใช้พัฒนาในกระบวนการตัดสินคุณค่า และการปรับปรุงโครงการ บทบาทนี้จะเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสิ่งใหม่หรือการสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น **5. การให้เสรีภาพในการทำงาน (Liberation)** เป็นกิจกรรมที่จะทำให้เห็นตนเองจากบทบาทที่ถูกกำหนด ทำให้เห็นข้อจำกัดต่างๆ และมักจะต้องเกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนความคิดรวบยอดจากที่หนึ่งและไปสู่ที่อื่นๆ
2.3 ขั้นตอน/กระบวนการ	ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ **1. การสร้างพันธกิจ (Mission)** เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในโครงการ ได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะต้องอำนวยความสะดวกในการเปิดประเด็นกับบุคลากรของโครงการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และผู้ที่มีส่วนร่วมจะต้องได้รับการกระตุ้นโดยการถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมนำเสนอถึงพันธกิจของโครงการหรืองานที่จะทำ **2. การกำหนดจุดยืน (Taking Stock)** เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการสนทนา จะนำไปสู่การอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งนั่นคือการตรวจสอบข้อมูลและทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 2 กระบวนการคือ 2.1 การกำหนดกิจกรรม ซึ่งผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เปิดประเด็นถามให้บุคลากรโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญที่สุด หรือกิจกรรมที่มีส่วนสัมพันธ์กับโครงการ 2.2 การกำหนดความสำคัญของกิจกรรม โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินความสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการคัดเลือกมาจากการกำหนดกิจกรรมในโครงการ **3. การวางแผนเพื่ออนาคต (Planning for the Future)** เป็นการให้บุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วม จะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจและจุดยืน โดยอาศัยกระบวนการระดมพลังสมอง การวิเคราะห์และการสรุปร่วมกัน

ตาราง 6 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
3. การวัดและประเมินผล 3.1 ความหมาย	กระบวนการรวบรวมตีความ บันทึก และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ แล้วพิจารณาตัดสินคุณค่า (Value judgment) ของสิ่งต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน
3.2 หลักการสำคัญ	ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ **1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย** การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการตรวจสอบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้จัดให้กับผู้เรียนนั้น ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลแต่ละครั้งจึงต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการวัด และในการสอนครูก็ต้องยึดหลักสูตรเป็นหลักโดยการวิเคราะห์หลักสูตร แล้วตั้งจุดมุ่งหมายและวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย **2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ** แม้ว่าเราจะมีจุดประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน เลือกเครื่องมือวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์แล้วก็ตาม แต่หากเครื่องมือขาดคุณภาพ ผลการวัดก็ขาดคุณภาพไปด้วย และเมื่อนำผลการวัดไปประเมินผล ผลการประเมินย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้ ดังนั้นเพื่อให้ผลของการวัดมีความเชื่อถือได้จึงควรเลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ **3. คำนึงถึงความยุติธรรม** ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล เป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึงทุกครั้งที่ทำการวัดและการประเมินผลกล่าวคือต้องวัดและประเมินผลด้วยใจเป็นกลางไม่ลำเอียงหรืออคติ ตัดสินตามหลักวิชา **4. การแปลผลให้ถูกต้อง** การวัดผลและประเมินผลการศึกษามีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้อธิบายหรือเปรียบเทียบกันในคุณลักษณะนั้นๆ ดังนั้นการแปลผลที่ได้จะต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะลงสรุปโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ พิจารณาตามหลักตรรกวิทยา ความสมเหตุสมผล ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของการประเมิน

ตาราง 6 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
3.3 ขั้นตอน/กระบวนการ	ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1. กำหนดจุดมุ่งหมายองการวัดและประเมิน 2. วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่มุ่งวัดและประเมิน 3. สร้างเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมิน 4. เก็บรวบรวมข้อมูล 5. วิเคราะห์ข้อมูล 6. ตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ 7. รายงานผลและนำผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนรู้
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน 4.1 ความหมาย	กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และมีความสอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด นำผลที่ได้มาตีค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
4.2 หลักการสำคัญ	ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ **1. หลักการประเมินเพื่อจัดวางตำแหน่ง** (Placement Assessment) เป็นการประเมินก่อนเริ่มเรียนเพื่อหาข้อมูลที่แสดงความพร้อม ความสนใจ ระดับความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน **2. หลักการประเมินเพื่อวินิจฉัย** (Diagnostic Assessment) เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อค้นหาว่าผู้เรียนรู้อะไรมาบ้างเกี่ยวกับสิ่งที่จะเรียน สิ่งที่รู้มาก่อนนี้ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล **3. หลักการประเมินเพื่อการพัฒนา** (Formative Assessment) เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามมาตรฐาน/ตัวชี้วัด

ตาราง 6 (ต่อ)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์
4.2 หลักการสำคัญ(ต่อ)	**4. หลักการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้** (Summative Assessment) เพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามตัวชี้วัด และยังใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับการประเมินก่อนเรียน ทำให้ทราบพัฒนาการของผู้เรียน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย
4.3 ขั้นตอน/กระบวนการ	ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1.แจ้งให้ผู้เรียนรู้เป้าหมายการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องไปให้ถึง 2.ระดมสมองร่วมกัน กำหนดเกณฑ์ที่แสดงความสำเร็จตามเป้าหมาย (คุณภาพผู้เรียน) แสดงในที่สาธารณะ 3.จัดหาตัวอย่างงานที่ดีที่สุดและที่มีคุณภาพลดหลั่นลงมาเพื่อให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่างและเป็นหลักฐานให้ผู้เรียนเปรียบเทียบงานของตนเห็นแนวทางในการพัฒนา 4.ผู้เกี่ยวข้องให้ข้อมูลย้อนกลับผู้เรียนตามเกณฑ์ด้วยคำพูดโดยการกระตุ้น เสริมแรง ให้เกิดแรงเสริมภายในที่จะพัฒนาตนเอง 5.ให้ผู้เรียนฝึกถามตนเองนำไปสู่การปรับปรุง/พัฒนา 6.ประเมินตนเอง/สะท้อนตนเอง ผู้เกี่ยวข้องประเมิน/สะท้อนผู้เรียน

ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์เนื้อหาของแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาพบว่าการประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยเพิ่มสมรรถนะให้ครูมีความรู้ความเข้าในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ โดยครูได้เกิดความรู้สึกมั่นใจและแนวคิดเชิงบวกกับการประเมินผลในชั้นเรียนของตนยิ่งขึ้น

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจพฤติกรรมที่แสดงออกของครูผู้สอนในด้านมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สภาพการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน และความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

2.1 การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กับครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 30 โรงเรียน จำนวนครู 263 คน ผลการศึกษาข้อมูลปรากฏดังตาราง 7 – 9

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนจำแนกตามองค์ประกอบและกลุ่มที่มีมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สูง ปานกลาง ต่ำ

โนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	จำนวน (ร้อยละ)		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
1. เป็นการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลและตรวจสอบผลการประเมิน	100(38.02)	125 (47.53)	38(14.45)
2. เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน	92(28.52)	96(36.50)	75(34.98)
3. เป็นการประเมินที่สอดคล้องและครอบ คลุมสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	208(79.09)	28(10.65)	27(10.27)
4. เป็นการประเมินที่ควบคู่ไปในกระบวน การเรียนการสอน โดยใช้การประเมินรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ และดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย	107(40.68)	122(46.39)	34(12.93)
รวม	29(11.03)	136(51.71)	98(37.26)

ตาราง 7 แสดงมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนมีมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน136 คน คิดเป็นร้อยละ 51.71 เมื่อดูรายละเอียด พบว่า ครูผู้สอนมีมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินที่สอดคล้องและครอบ คลุมสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในระดับสูง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 79.09 และครูผู้สอนมีมโนทัศน์เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนรู้ในระดับต่ำ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.98

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ที่	สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	*M*	*SD*	ระดับการปฏิบัติ
1.	ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา	3.05	0.67	เป็นส่วนมาก
2.	วิเคราะห์ตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้	1.96	1.07	บางครั้ง
3.	จัดกลุ่มตัวชี้วัดเพื่อให้สะดวกต่อการจัดหน่วยการเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้/การประเมินผลการเรียนรู้	3.00	0.64	เป็นส่วนมาก
4.	กำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด	3.21	0.64	เป็นส่วนมาก
5.	กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด	3.21	0.66	เป็นส่วนมาก
6.	กำหนดสิ่งที่ประเมินได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด	3.05	0.62	เป็นส่วนมาก
7.	กำหนดสิ่งที่ประเมินได้ครอบคลุมพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย	2.95	0.67	เป็นส่วนมาก
8.	กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด	2.97	0.64	เป็นส่วนมาก
9.	กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือที่หลากหลาย	1.76	0.78	เป็นส่วนมาก
10.	สร้างเครื่องมือและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน	1.26	0.68	น้อยครั้ง
11.	ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1.26	0.72	น้อยครั้ง
12.	ใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่หลากหลายประเมินผู้เรียน	2.19	0.97	บางครั้ง
13.	ประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน	2.91	0.70	เป็นส่วนมาก
14.	ประเมินเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียน	1.85	0.98	บางครั้ง
15.	นำเสนอผลการประเมินเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ	2.81	0.66	เป็นส่วนมาก
16.	นำเสนอผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองรับทราบอย่างต่อเนื่อง	3.00	0.67	เป็นส่วนมาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	*M*	*SD*	ระดับการปฏิบัติ
17.	นำเสนอผลการประเมินที่สะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียน	3.03	0.65	เป็นส่วนมาก
18.	นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.09	0.65	เป็นส่วนมาก
	รวม	2.57	0.43	เป็นส่วนมาก

ตาราง 8 แสดงสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนมีดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนอยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนมาก (*M* = 2.57, *SD* = 0.43) มีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนมาก (*M* = 3.21, *SD* = 0.64)และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนมาก (*M* = 3.21, *SD* = 0.66) น้อยครั้งสร้างเครื่องมือและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน (*M* = 1.26, *SD* = 0.68) และน้อยครั้งดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (*M* = 1.26, *SD* = 0.72)

ตาราง 9 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ที่	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการวัดและประเมินผล	คาดหวัง		สภาพจริง		*M*	*SD*	*SE(M)*	*t*	*df*	*p*	*PNI*	อันดับ
		M	*SD*	*M*	*SD*								
1.	การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.67	3.22	1.13	1.10	1.24	0.08	14.03	249	0.00	0.339	2
2.	การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด	4.32	0.69	3.26	1.16	1.07	1.27	0.08	13.41	250	0.00	0.325	5
3.	การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด	4.25	0.71	3.30	1.07	0.97	1.15	0.07	13.45	254	0.00	0.288	11
4.	การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย	4.25	0.73	3.25	1.04	1.00	1.18	0.07	13.60	254	0.00	0.308	9
5.	การกำหนดวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด	4.31	0.71	3.31	1.10	1.02	1.14	0.07	14.12	252	0.00	0.302	10
6.	การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.30	0.75	3.22	1.05	1.10	1.13	0.07	15.40	252	0.00	0.335	3
7.	การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.30	0.74	3.27	1.05	1.03	1.16	0.07	14.20	254	0.00	0.315	7
8.	การใช้วิธีการที่หลากหลายประเมินผู้เรียน	4.34	0.72	3.31	1.08	1.04	1.20	0.08	13.83	254	0.00	0.311	8
9.	การใช้เครื่องมือที่หลากหลายประเมินผู้เรียน	4.31	0.71	3.23	1.06	1.10	1.19	0.08	14.69	252	0.00	0.334	4
10.	การนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้	4.33	0.68	3.28	1.08	1.06	1.20	0.08	14.12	254	0.00	0.320	6
11.	การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด	4.35	0.68	3.24	1.08	1.12	1.19	0.07	15.10	254	0.00	0.343	1

จากตาราง 9 แสดงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดประเภทของเนื้อหาที่ครูจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้จำนวน 11 ข้อ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

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)

2.2 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สอบถามพูดคุยตลอดจนสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ครูวิชาการฝ่ายวัดและประเมินผลโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบงานวัดและประเมินผลการศึกษา เกี่ยวกับ มโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สภาพการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน และความต้องการพัฒนาเกี่ยวกั บการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์สาระสำคัญจากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพมีดังต่อไปนี้

2.2.1 มโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ และศึกษานิเทศก์

ผู้บริหาร : ความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญกับครู จะทำให้ครูประเมินผลได้ถูกต้องตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อมีการสอนต้องมีการประเมินผล

ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลใจใส *“มโนทัศน์การวัดผล คือ แนวคิดสำคัญของการประเมินนักเรียนให้ถูกต้องตามหลักสูตรแกนกลาง”*

ผู้บริหารโรงเรียนสุขสบาย *“ความเข้าใจเรื่องวัดผลประเมินผลในชั้นเรียนทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น”*

ผู้บริหารโรงเรียนจิตแจ่มใส *“ถ้าครูรู้เรื่องงานวัดผลก็จะไม่มีปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์เลย แต่สำคัญคือครูไม่รู้ไม่เข้าใจ และงานสอนมีมาก มัวแต่สอนไปจนจบภาคเรียนแล้วสอบปลายภาคอย่างเดียวเลย”*

ผู้บริหารโรงเรียนบ้านเมตตา “มโนทัศน์การวัดและประเมินผล คือ ความรู้เรื่องการประเมินนักเรียน รู้ว่าจะใช้เครื่องมืออะไรประเมินนักเรียน”

ผู้บริหารโรงเรียนอุเบกขา *“ความคิดสำคัญของการเรียนการสอนต้องคู่กับการประเมินนักเรียน”*

ผู้บริหารโรงเรียนเกื้อกรุณา *“การประเมินผลเป็นการตรวจสอบความรู้ที่ครูสอนมาว่านักเรียนมีความรู้ไหม”*

ครูวิชาการ : การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องใช้ให้ถูกต้องตามแนวการประเมินการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งต้องวัดผลประเมินผลทั้ง 8 กลุ่มสาระหลัก ประเมินการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์

ครูโรงเรียนอนุบาลใจใส *“วัดผลปลายภาคด้วยข้อสอบแบบ ก ข ค ง”*

ครูโรงเรียนสุขสบาย *“เรามีระเบียบการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนแล้ว ครูคนไหนอยากใช้ก็มาหยิบไป ขอครูวิชาการก็ได้”*

ครูโรงเรียนจิตแจ่มใส *“ระหว่างเราสอนเราก็เก็บคะแนนเด็กไป ใช้ข้อสอบก่อนเรียนหลังเรียน”*

ครูโรงเรียนบ้านเมตตา *“โรงเรียนเราใช้ข้อสอบทุกหน่วยการเรียนรู้ค่ะ มีข้อสอบจาก internet ให้เลือกเยอะเลย เครื่องมืออื่นๆก็เพียบ”*

ครูโรงเรียนอุเบกขา *“วัดความรู้ วัดการทำงาน และวัดความคิดเห็นของนักเรียนพี่ใช้ตามแบบวิเคราะห์ของบลูมมาตลอด”*

ครูโรงเรียนเกื้อกรุณา *“มโนทัศน์การวัดผล คือ ความคิดรวบยอดของการประเมินผลนักเรียน”*

ศึกษานิเทศก์ : การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องยึดตามแนวทางหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามระเบียบการวัดและประเมินผลการศึกษาใช้การประเมินตามสภาพจริง สอนไปประเมินไป

ศึกษานิเทศก์ดาวเรือง *“การประเมินต้องครอบคลุมพุทธพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย”*

ศึกษานิเทศก์มะลิ *“เริ่มจากมาตรฐานการเรียนรู้ แล้วมาดูตัวบ่งชี้ ประเมินตามตัวบ่งชี้ ประเมินการอ่าน เขียนสื่อความ วิเคราะห์”*

ศึกษานิเทศก์ซ่อนกลิ่น *“ประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลาย เครื่องมือที่หลากหลาย”*

2.2.2 สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ และศึกษานิเทศก์

ผู้บริหาร : การดำเนินการวัดและประเมินผลของครูใช้ตามแผนการสอนสำเร็จรูป ระหว่างสอนมีการเก็บคะแนนจากใบงาน แบบฝึกหัด และแฟ้มสะสมงาน ปลายปี ปลายภาค ใช้ข้อสอบของทางโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลใจใส *"ครูยังไม่ได้วัดผลระหว่างสอน ส่วนใหญ่วัดปลายภาคด้วยข้อสอบ"*

ผู้บริหารโรงเรียนสุขสบาย *"ครูมีการเก็บคะแนนเป็นระยะๆมีใบงานไปให้นักเรียนทำที่บ้าน"*

ผู้บริหารโรงเรียนจิตแจ่มใส *"เขาก็มีข้อสอบเมื่อถึงเวลาปลายปีเราก็สอบกัน ดูแผนของครูเขาก็copy ของสำนักพิมพ์มาส่งกันนะ แม้เขาประจำชั้น ผมให้ส่งแค่คนละหนึ่งสาระการเรียนรู้"*

ผู้บริหารโรงเรียนบ้านเมตตา *"เอาความจริงนะ ครูไม่ค่อยได้วัดผลประเมินผลตามแบบที่ให้มาหรอกครับ อาศัยประสบการณ์เดิมมากกว่า"*

ผู้บริหารโรงเรียนอุเบกขา *"ใช้ข้อสอบ O – NET ,NT จากปีที่ผ่านมาสอบกัน ก่อนสอบก็มีการติวกันก่อน"*

ผู้บริหารโรงเรียนเกื้อกรุณา *"โรงเรียนให้เก็บคะแนนระหว่างเรียน จากใบงาน แฟ้มสะสมงาน ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย"*

ครูวิชาการ : การประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ยังมีน้อย ใช้เครื่องมือตามแนวของแผนการสอนที่ซื้อมา และมีความชำนาญในการสอนมาหลายปี ใช้วิธีการสอบในการประเมิน

ครูโรงเรียนอนุบาลใจใส *"มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด แล้วกำหนดเป็นหน่วยการเรียนรู้ เขียนแผนการสอน"*

ครูโรงเรียนสุขสบาย *"พวกเราปรับแผนการสอนของเราในแต่ละปี การประเมินผลในแผนก็ใช้ได้ ยกเว้นบางแผนเครื่องมือมันเยอะเกิน ประเมินไม่ไหว"*

ครูโรงเรียนจิตแจ่มใส *"คะแนนเก็บจากการสอบปลายภาคเลย"*

ครูโรงเรียนบ้านเมตตา *"มีคะแนนเก็บจากการทำแบบฝึกหัด ทำใบงาน"*

ครูโรงเรียนอุเบกขา *"หลักสูตรอยู่ไหนยังน้อยครั้งเห็นเลย พี่สอนมาหลายปีก็ใช้แผนเดิม รู้จักเด็กหมดแล้ว ดูด้วยตาก็รู้แล้ว ดูจากการทำแบบฝึกหัดก็รู้แล้วว่าคนไหนจะตกจะเลื่อนชั้น"*

ครูโรงเรียนเกื้อกรุณา *"แบบสังเกตไม่มีหรอก ใช้สังเกตแบบธรรมชาตินี่แหล่ะ"*

ศึกษานิเทศก์ : การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน แก้ไขจุดบกพร่องของนักเรียน และมีการรายงานให้ผู้ปกครอง ให้ชุมชนได้ทราบ

ศึกษานิเทศก์ดาวเรือง *"ส่วนใหญ่ใช้การสอบปลายภาคเลย ไปตรวจดูแผนการสอนไม่เห็นร่องรอยของการเก็บคะแนน"*

ศึกษานิเทศก์มะลิ "บางคนใช้การประเมินที่หลากหลาย มีใบงาน มีเกณฑ์การให้คะแนน มีข้อสอบ แผนการสอนจากสำนักพิมพ์หลายๆที่เขาทำดีนะมีครบทุกอย่าง อยู่ที่ครูเลือกใช้มากกว่า"

ศึกษานิเทศก์ซ่อนกลิ่น *"ครูสอนหลายวิชาไม่มีเวลามานั่งสร้างเครื่องมือเอง ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจว่าจะทำอย่างไร"*

2.2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ และศึกษานิเทศก์

ผู้บริหาร : การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมิน รูปแบบการวัดและประเมิน การทำเอกสารแสดงหลักฐานการเรียนรู้

ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลใจใส *"อยากให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำหลักฐานต่างๆ อย่าง ปพ. การจบชั้น ม.3"*

ผู้บริหารโรงเรียนสุขสบาย *"ขอให้อบรมการสร้างข้อสอบแบบ O – NET"*

ผู้บริหารโรงเรียนจิตแจ่มใส *"ดีมากเลยอยากให้ครูได้พัฒนาความรู้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลประเมินผล"*

ผู้บริหารโรงเรียนบ้านเมตตา *"อยากให้มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ แผนการสอน ไปสู่วิธีการวัดและประเมินผล"*

ผู้บริหารโรงเรียนอุเบกขา *"อยากให้อบรมก่อนเปิดเทอมทุกเทอมเลย ครูจะได้นำไปใช้ตอนเปิดเทอม ปิดเทอมก็ทำแผนการสอนของตัวไป"*

ผู้บริหารโรงเรียนเกื้อกรุณา *"อบรมการสร้างเครื่องมือประเมินตามสภาพจริง"*

ครูวิชาการ : มีความต้องการอบรมให้ความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือที่หลากหลาย การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสร้างเครื่องมือวัดการคิดวิเคราะห์นักเรียน

ครูโรงเรียนอนุบาลใจใส *"ขอวิทยากรมืออาชีพมาอบรมให้ความรู้แนวการวัดผลตามหลักสูตรใหม่ การสร้างข้อสอบ"*

ครูโรงเรียนสุขสบาย *"มีการอบรมขอจองด้วย ครูวิชาการต้องการรู้เรื่องวัดผลแนวใหม่มาก"*

ครูโรงเรียนจิตแจ่มใส *"อยากให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ อบรมแล้วได้เครื่องมือมาใช้เลย"*

ครูโรงเรียนบ้านเมตตา *"อยากให้อบรมเรื่องวิเคราะห์ตัวชี้วัด มาตรฐานการเรียนรู้ และการสร้างเครื่องมือวัดการคิดต่าง ๆ"*

ครูโรงเรียนอุเบกขา *"อบรมเกี่ยวกับการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล"*

ครูโรงเรียนเกื้อกรุณา *"ต้องการสร้างข้อสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต เกณฑ์การให้คะแนน การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อสอบ"*

ศึกษานิเทศก์ : จัดอบรมเชิงปฏิบัติการตั้งแต่พื้นฐาน เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การวัดทักษะความรู้ การประเมินตามสภาพจริง จนถึงการแสดงหลักฐาน ปพ. การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลการวัดและประเมินผลครบวงจร

ศึกษานิเทศก์ดาวเรือง *"อบรมให้ความรู้พื้นฐานตั้งแต่ความหมายไปเลย เน้นการสร้างเครื่องมือ อย่างข้อสอบ การวิเคราะห์ข้อสอบ"*

ศึกษานิเทศก์มะลิ *"ให้ความรู้เรื่องวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ การแยกตัวชี้วัด แล้วมาสู่การสร้างเครื่องมือ"*

ศึกษานิเทศก์ซ่อนกลิ่น *"อบรมการวัดและประเมินผลเกิดประโยชน์กับครูมาก เพราะคุณครูหลายท่านที่ไปเยี่ยมโรงเรียนมายังสร้างเครื่องมือไม่เป็นเลย"*

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูวิชาการ และศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน แต่ขาดการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวทางที่ได้รับรู้มา และมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้กับตนเองในด้านการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสร้างเครื่องมือต่าง ๆสำหรับใช้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้มีดังนี้

1. การออกแบบและพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ แนวคิดการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน และหลักการเสริมพลังอำนาจที่เชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืนเพื่อให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self - Empowerment Working) การประเมินเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Modern

Adult Learning Theory) โดยใช้การเรียนรู้แบบนำตนเอง(Self – Directing) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) การอบรมแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On The Job Training) และการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ได้โครงสร้างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังสรุปสาระสำคัญในตาราง 10

ตาราง 10 โครงสร้างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ

องค์ประกอบของรูปแบบ	**สาระสำคัญขององค์ประกอบ**
1.แนวคิดและหลักการของรูปแบบ	นำแนวคิดการเสริมพลังการทำงาน การประเมินเสริมพลังอำนาจ ร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบนำตนเอง การอบรมแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง(On the Job Training) และการวิจัยปฏิบัติการ(Action Research) มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
1.1 แนวคิดรูปแบบ	การจัดกิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะมุ่งเน้นที่การฝึกอบรมให้ครูมีการแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในการหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และครูผู้สอนได้ค้นพบศักยภาพที่ตนมี และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีการแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality)ให้แก่เพื่อนครูผู้ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจยังให้ความสำคัญกับคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพและมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาตัวเอง ช่วยให้ครูผู้สอนมีพลังการทำงานภายในตนเองอย่างยั่งยืน และมีการประเมินเสริมพลังอำนาจให้แก่นักเรียนในชั้นเรียนของตน
1.2 หลักการพื้นฐานของรูปแบบ	1. กระบวนการเสริมพลังอำนาจให้บุคคลสามารถเสริมพลังอำนาจการทำงานภายในตนเอง (Self – Empowerment Working) ได้แก่ ความกล้าเสี่ยงพูดหรือทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
1.2 หลักการพื้นฐานของรูปแบบ (ต่อ)	และรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีการสะท้อนกลับและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง เต็มใจที่จะเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากตนเอง และมีความรู้สึกเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง 2. การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการที่บุคคลคิดริเริ่มเองในการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ กำหนดจุดมุ่งหมาย เลือกวิธีการเรียนจนถึงการประเมินความก้าวหน้า ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3.การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential Learning) กับกระบวนการกลุ่ม (Group Process) หัวใจสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวทางที่กล่าวมาคือ ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ ควรมีทัศนคติความเชื่อมั่นในศักยภาพของคน เคารพและเห็นคุณค่าของความเป็นคนอย่างจริงใจทำให้มีท่าทีการแสดงออกต่อผู้อื่นอย่างอ่อนน้อม พร้อมจะเปิดโอกาสกว้างรับฟังผู้อื่นและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเป็นกัลยาณมิตร 4. การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นการประเมินเพื่อช่วยทำให้เกิดความสำเร็จของงาน โดยเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม และเน้นการสร้างวัฒนธรรมการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานเพื่อความเจริญที่ยั่งยืน โดยยึดแนวคิด การประเมินแบบร่วมมือและการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Collaborative and Participatory Evaluation), การกำหนดตนเอง (Self Determination) เป็นความสามารถในการพิจารณาตนเอง ในการทำงานต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน และ การประเมินตนเองและการสะท้อนกลับ(Self – Evaluation and Reflection)

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
1.2 หลักการพื้นฐานของรูปแบบ (ต่อ)	5. การอบรมแบบการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง เป็นรูปแบบของการเรียนรู้โดยตรงกับปรากฏการณ์ที่กำลังเป็นอยู่ในขณะนั้น และเป็นการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อทำให้มโนทัศน์หรือทฤษฎีมีความเป็นเหตุเป็นผลและตรวจสอบได้ นักวิชาการหลายคนต่างให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดของบุคคลว่าไม่สามารถแบ่งแยกออกจากประสบการณ์ได้ บุคคลต้องมีการเชื่อมโยงการเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตของตนเองในปัจจุบัน เพื่อที่จะเรียนรู้ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต 6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการดำเนินการศึกษาโดยคนในกลุ่มที่ปฏิบัติงานตามปกติในสถานการณ์ทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะปรับปรุงวิธี และลักษณะการปฏิบัติงานให้ชอบด้วยหลักการเหตุผล และมีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในงานที่ตนกาลังปฏิบัติงาน ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ตามวงจร PAOR ซึ่งสอดคล้องกับการสอนของครู กล่าวคือ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการกำหนดปัญหาที่ต้องการศึกษา (Plan) 2) การดำเนินการวิจัยตามแผนที่กำหนดไว้ (Do) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการวิจัย (Observe) และ 4) การสะท้อนผลหลังจากการดาเนินการวิจัยเสร็จสิ้นแล้วเพื่อให้เกิดการวิพากษ์ของเพื่อนร่วมงาน (Reflect)
2.วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	เพื่อปลูกฝังให้ครูผู้สอนได้เสริมพลังการทำงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง คือ การสร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังการทำงานของตนเอง ตลอดจนการรับรู้ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้ได้ถูกต้องตรงตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวังของรูปแบบ	1. ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ตระหนักในคุณค่าแห่งตนและคุณค่าของผู้อื่น สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 2. ครูมีแรงจูงใจในการเสริมพลังการทำงานในตนเอง และใช้กระบวนการเสริมพลังในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงการนำผลการการเสริมพลังไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน 3. ครูมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นครูมืออาชีพ 4. ครูมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สูงขึ้น
4. เนื้อหากิจกรรมรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ	สาระสำคัญในกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจที่เกิดขึ้นแก่ครูผู้เข้าอบรม ได้แก่ 1. การรู้คุณค่าแห่งตน 2. การเสริมพลังในตนเอง 3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4. การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้
5. กระบวนการจัดกิจกรรมของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ	ประกอบด้วย 3 ส่วนหลักคือ 1. การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ “การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวครูผู้สอน ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ2 ประการ คือ 1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล บทบาทของผู้วิจัย บทบาทของครูผู้เข้าอบรม และตารางเวลาการอบรม 1.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร 2. การดำเนินการฝึกอบรม(Training) ประกอบด้วย5 ขั้นตอน คือ

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
5. กระบวนการจัดกิจกรรมของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ(ต่อ)	2.1 ขั้นเตรียมการ หรือ “การเสริมพลังความพร้อม” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างๆเป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น 2.2 ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟัง การพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ 2.3 ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การเสริมพลังการทำงาน” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจโดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต 2.4 ขั้นจุดประกาย หรือ “การเสริมพลังความคิด” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พูดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของตนออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 2.5 ขั้นขยายความคิด หรือ “การเสริมพลังการสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง(Reflective Practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมี การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	สาระสำคัญขององค์ประกอบ
5. กระบวนการจัดกิจกรรมของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ(ต่อ)	3. การติดตามการดำเนินการของประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรมโดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกจากครูหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว
6. การประเมินผลของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ	การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีดังนี้ 1. การทดสอบ 2. การประเมินผลงาน 3. การสอบถามความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรม 4. การประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรม 5. การประเมินจากผลบันทึกการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม 6. การประเมินสมรรถนะการวัดและประเมินผลก่อน – หลังการอบรม 7. การประเมินจากแบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองก่อน – หลังการอบรม

1. การตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ

ผู้วิจัยได้นำโครงร่างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ได้พิจารณาประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผลการตรวจสอบดังแสดงไว้ในตาราง 11 – 12 ดังนี้

ตาราง 11 ความสอดคล้องของเอกสารประกอบกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนีความสอดคล้อง
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
1.	ความสอดคล้องระหว่างความเป็นมาของรูปแบบกับแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน	5	0	0	1.00
2.	ความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานกับองค์ประกอบของรูปแบบ	5	0	0	1.00
3.	ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบรูปแบบกับหลักการของรูปแบบ	5	0	0	1.00
4.	ความสอดคล้องระหว่างหลักการของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4	1	0	0.80
5.	ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของรูปแบบกับกระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ระยะเวลาเนื้อหา สื่อ และการประเมินผล				
	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
	กิจกรรม 3.1 การวางแผนการประเมิน	2	3	0	0.40
	กิจกรรม 3.2 ออกแบบการประเมิน	3	2	0	0.60
	กิจกรรม 3.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ	3	2	0	0.60
	กิจกรรม 4.1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัด	4	1	0	0.80
	กิจกรรม 4.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	4	1	0	0.80

ตาราง 11 พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเอกสารประกอบกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

ตาราง 12 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ที่	ข้อความ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความชัดเจน		ความง่ายต่อการนำไปใช้	
		Mdn.	*IR*	*Mdn.*	*IR*	*Mdn.*	*IR*	*Mdn.*	*IR*
1.	หลักการและแนวคิดของรูปแบบ	5.00	0.50	5.00	1.00	4.00	1.50	4.00	1.50
2.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	5.00	1.00	5.00	1.00	4.00	2.00	5.00	1.50
3.	ผลลัพธ์ที่คาดหวังของรูปแบบ	5.00	0.50	5.00	1.00	4.00	2.50	5.00	1.00
4.	การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ	4.00	0.50	5.00	0.50	4.00	2.00	5.00	1.50
5.	ลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน	4.00	1.00	4.00	1.50	4.00	3.00	4.00	2.00
6.	หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.50	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00	2.50
7.	เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล	4.00	0.50	4.00	1.00	4.00	0.50	4.00	1.50
8.	เอกสารประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม	4.00	1.00	5.00	1.00	3.00	1.00	3.00	1.50
9.	กิจกรรมการฝึกอบรมครอบคลุมการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล	3.00	1.00	4.00	1.50	4.00	1.50	4.00	2.00
10.	กิจกรรมการฝึกอบรมสะท้อนให้เห็นหลักการ และลักษณะสำคัญของรูปแบบ	4.00	1.50	4.00	1.50	3.00	1.50	3.00	1.00
11.	แบบประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล	4.00	1.00	4.00	1.00	4.00	2.00	4.00	1.00
12.	แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของครูผู้เข้าอบรม	4.00	0.50	4.00	1.00	4.00	1.50	4.00	0.50

ตาราง 12 ผลการตรวจสอบความความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ของรูปแบบ พบว่า ในด้านความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของรูปแบบผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกประเด็น แต่ในด้านความชัดเจนของรูปแบบโดยส่วนใหญ่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันโดยเฉพาะประเด็นลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมการฝึกอบรมครอบคลุมการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

2. การศึกษานำร่องเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบ

การศึกษานำร่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และประเมินความเข้าใจรวมทั้งความคิดเห็นต่อกิจกรรมการอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านบุสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เนื่องจากเป็นครูโรงเรียนขยายโอกาสเหมือนกัน มีประสบการณ์การสอนในระยะเวลาใกล้เคียงกัน อยู่ในเขตคุณภาพเดียวกันและมีจำนวนครูใกล้เคียงกัน กับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 21 คน ทำการทดลองนำร่องเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ คือ ระหว่างวันที่ 26 สิงหาคม ถึงวันที่ 8 กันยายน 2555 โดยเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ 2 หน่วย มาทดลองฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1.1 การรู้จักและเข้าใจตนเองกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3.1 กระบวนทัศน์การประเมินการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3.2 การสกัดคำสำคัญในตัวชี้วัด หลังทดลองเสร็จได้ให้ครูผู้เข้าอบรมประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรม โดยจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ครูผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรม สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรม ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมจากการศึกษานำร่อง

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
1.ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรม	1.1 มีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ ครูต้องวัดผลประเมินผลผู้เรียนเป็นประจำ สรุปคือเมื่อการเรียนการสอนต้องมีการวัดและประเมินผล

ตาราง 13 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
1. ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรม (ต่อ)	1.2 มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากได้นำหลักการ แนวทาง และวิธีการที่ได้รับรู้มาไปใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน 1.3 มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา เมื่อครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนมีแนวการปฏิบัติการประเมินผลที่ตรงกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น
2. กระบวนการฝึกอบรม	2.1 การนำเข้าสู่กระบวนการอบรม เตรียมความพร้อมของผู้เข้าอบรม วิทยากรอธิบายหลักการ วัตถุประสงค์ และซักถามความรู้เดิมของผู้เข้าอบรม เป็นเหมือนการนำเข้าสู่บทเรียน เป็นการอุ่นเครื่องที่ดีมาก 2.2 เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมในกิจกรรมที่ได้นำร่องมีประโยชน์ แต่เรื่องวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด ต้องใช้เวลามากกว่านี้ และหาตัวอย่างมาให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ได้เลย จึงจะทำให้ครูผู้เข้าอบรมเข้าใจ และอยากให้อบรมอย่างต่อเนื่อง 2.3 กิจกรรมที่ให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันวิเคราะห์ทางเลือก คิดเป้าหมายกันเอง และทำงานเริ่มจากตัวเอง เป็นคู่ และเป็นกลุ่ม มีการสะท้อนกลับให้ข้อมูลสารสนเทศย้อนกลับ กัน และวิทยากรช่วยเสริม ปรับแต่งให้เข้าที่ มีประโยชน์ และได้ความรู้ความเข้าใจชัดเจน 2.4 เอกสารประกอบการฝึกอบรม(คู่มือ ใบงาน ใบความรู้) เหมาะสม สามารถเข้าใจกิจกรรมได้ชัดเจน 2.5 สื่อประกอบการฝึกอบรม ควรมีสื่อประกอบการฝึกอบรมที่หลากหลาย มีสีสันสวยงาม ที่เคลื่อนไหวได้ นำ มัลติมิเดียมาใช้ จะกระตุ้นความสนใจได้มาก 2.6 วิธีการประเมินผล มีความหลากหลายและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน ได้ประเมินตนเอง ให้เพื่อนประเมิน ให้ผู้บริหารประเมิน และประเมินเป็นกลุ่ม และได้เขียนบันทึกการเรียนรู้

ตาราง 13 ผลจากการศึกษานำร่อง พบว่า ครูผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการอบรม เนื่องจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนากิจกรรมการประเมินผลในชั้นเรียนของตน ในสาระการเรียนรู้ที่ตนสอน โดยเฉพาะวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย ไม่ใช่ข้อสอบ ครูผู้เข้าอบรมได้ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อน และมีการสะท้อนกลับทันที แต่ให้ปรับปรุงเรื่องสื่อประกอบการฝึกอบรมที่มีน้อยและไม่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยนำผลจากการศึกษานำร่องนี้ไปปรับปรุงในส่วนของกิจกรรมแต่ละหน่วยเรียนรู้ก่อนนำไปทดลองใช้จริง

ตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

3.1 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนก่อนและหลังการอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของครูมาหาค่าเฉลี่ย(*M*) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(*SD*) แล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ *t – test* ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม

สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	*M*	*SD*	$\overline{D}$	$S_{\overline{D}}$	*t*	*p*
ด้านความรู้ความเข้าใจ						
ก่อนฝึกอบรม	10.40	2.81	5.53	4.70	6.44	.00**
หลังฝึกอบรม	15.93	3.43				
ด้านทักษะ						
ก่อนฝึกอบรม	43.17	8.12	15.77	9.96	8.67	.00**
หลังฝึกอบรม	58.93	4.78				
ด้านความพึงพอใจ						
ก่อนฝึกอบรม	44.50	5.39	7.90	6.69	6.47	.00**
หลังฝึกอบรม	52.40	6.07				

**$p < .01$

ตาราง 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของครูมาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ *t– test* ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

การเสริมพลังการทำงานในตนเอง	*M*	*SD*	$\overline{D}$	$S_{\overline{D}}$	*t*	*p*
ก่อนฝึกอบรม	67.53	9.36	20.37	10.49	10.63	.00**
หลังฝึกอบรม	87.90	8.11				

**p < .01

ตาราง 15 พบว่า การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมต่อรูปแบบการอบรมเพิ่มสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้

ภายหลังการทดลอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้เข้าอบรม โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และนำผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแปลความหมายของระดับคะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ได้ผลดังแสดงในตาราง 16 และ ตาราง 17

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้

ที่	ข้อความ	*M*	*SD*	ระดับ
ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ				
1.	การอบรมนี้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	4.10	0.76	มาก
2.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านเข้าใจวิธีการประเมินผลการเรียนรู้	3.90	0.48	มาก
3.	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านเห็นความสำคัญจำเป็นที่ต้องประเมินผล	4.00	0.59	มาก
4.	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผล	3.80	0.71	มาก
5.	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดความมั่นใจในการประเมินผลการเรียนรู้	4.20	0.61	มาก
6.	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.23	0.43	มาก
	รวม	**4.04**	**0.41**	**มาก**
ความเป็นไปได้ของรูปแบบ				
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**
ความถูกต้องของรูปแบบ				
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**

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	*M*	*SD*	ระดับ
ความเหมาะสมของรูปแบบ				
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**

ตาราง 16 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M=4.23, SD=0.43) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M= 4.37, SD=0.67) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมากในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินการเรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M= 4.20, SD=0.41) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด M= 4.07, SD=0.69)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้สนับสนุน

ที่	ข้อความ	*M*	*SD*	ระดับ
การอำนวยความสะดวก				
1.	ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางการประเมินการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.93	0.52	มาก
2.	ท่านได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาอุปสรรคและได้รับข้อเสนอแนะในการประเมินผลการเรียนรู้	4.03	0.76	มาก
	รวม	**3.98**	**0.58**	**มาก**

ตาราง 17 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	*M*	*SD*	ระดับ
การสนับสนุน				
3.	ท่านได้รับการเสริมแรงในการดำเนินการจากผู้บริหาร	4.20	0.61	มาก
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้	4.00	0.45	มาก
	รวม	**4.10**	**0.44**	**มาก**
การสร้างความกระจ่างชัด				
5.	ท่านได้รับความชัดเจนเกี่ยวกับการประเมินที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.00	0.37	มาก
6.	ท่านได้เรียนรู้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.07	0.64	มาก
	รวม	**4.03**	**0.43**	**มาก**
การมีเสรีภาพทางการคิด				
7.	ท่านมีความมั่นใจในการประเมินผลการเรียนรู้	4.10	0.66	มาก
8.	ท่านสามารถออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	4.03	0.76	มาก
	รวม	**4.07**	**0.65**	**มาก**
การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง				
9.	ท่านกล้าเสี่ยงทำและทำในสิ่งที่ท่านคิดว่าต้องทำในโรงเรียนนี้	3.40	0.67	มาก
10.	ท่านกล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของท่านกับผู้บริหารโรงเรียน	3.97	0.76	มาก
11.	ท่านเสี่ยงทำ แม้ว่าท่านจะไม่แน่ใจว่าผู้อื่นจะสนับสนุนการกระทำของท่าน	3.30	0.88	มาก
	รวม	**3.56**	**0.43**	**มาก**
การเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				
12.	การวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านพัฒนาตนเอง	3.83	0.79	มาก
13.	ท่านพร้อมที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริง แม้ว่าจะมีผลที่ไม่น่าพึงพอใจติดตามมา	3.73	1.08	มาก
14.	ท่านไม่รังเกียจที่จะร่วมการอภิปรายในเรื่องตึงเครียดกับผู้ร่วมงาน	3.80	0.89	มาก
	รวม	**3.79**	**0.56**	**มาก**

ตาราง 17 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	*M*	*SD*	ระดับ
การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง				
15.	ท่านบอกให้ครูคนอื่นๆทราบว่าเขาอยู่ในฐานะใดและท่านอยู่ในฐานะใด	3.83	0.87	มาก
16.	ที่รวมแห่งอำนาจที่สำคัญที่สุดมาจากตัวท่านเอง	3.53	0.90	มาก
17.	ท่านเชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง แม้ว่ามันจะแตกต่างจากที่ผู้อื่นคิดและรู้สึก	3.63	0.93	มาก
	รวม	**3.67**	**0.57**	**มาก**

ตาราง 17 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจ บทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน (M=4.10, SD=0.44) การมีเสรีภาพทางการคิด (M=4.07,SD=0.65) และการสร้างความกระจ่างชัด(M=4.03, SD=0.43) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง (M=3.56,SD=0.43) และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง (M=3.67,SD=0.57)

2. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสอบถามพูดคุยกับครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ มีผลการศึกษาดังนี้

โดยภาพรวมแล้วครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ได้รับการอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกสนับสนุนเสริมแรงเสริมพลังอำนาจให้ครูมีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ เนื่องจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจะนำตัวอย่างวิธีการอบรม กิจกรรมต่างๆไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผลของตนเอง ใน 3 ประเด็น ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ การอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน รู้วิธีการสร้างเครื่องมือที่หลากหลาย

"จากการได้เข้าอบรมกับ ศน. ทำให้ได้ความรู้ แนวทาง การนำมาใช้กับผู้เรียนในเรื่องของการวัดผล ประเมินผล ให้ครอบคลุมครบถ้วนหลากหลาย ลึกซึ้ง ถึงจิตใจ และอยากให้ท่าน ศน.นำแบบฝึกสำหรับผู้เรียนเพื่อครูจะได้นำมาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติความรู้สึกของตนเอง"

ครูจันทรา

"กิจกรรมการอบรมทำให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูในโรงเรียนรู้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายมากขึ้น มีประโยชน์มาก"

ครูดวงดาว

"ศน.มาจัดกิจกรรมที่โรงเรียน ผมอยากให้มาแบบนี้บ่อยๆ อยากเห็นการอบรมแบบนี้ให้ครูได้ปฏิบัติ ผมว่าได้ประโยชน์มากกว่าให้ครูไปนั่งฟังในห้องประชุม และอยากขยายผลไปให้คุณครูท่านอื่นๆในเขตคุณภาพนี้ด้วย ผมว่าปีการศึกษาหน้าโรงเรียนผมต้องได้แนวการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ผมเองก็มีแนวทางได้นิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู"

ผอ. ดวงจันทร์

"เป็นกิจกรรมที่ดีมาก ครูจะได้เข้าใจการประเมินผล เพราะในปัจจุบันนี้ครูไม่ค่อยได้สร้างเครื่องมืออะไรเลย ผมอยากให้ ศน.มากระตุ้นครูโรงเรียนผม การเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จะทำให้เห็นสภาพความเป็นจริงของครู ของเด็กนักเรียนได้ ศน.มาอบรมทำให้ผมได้รับความรู้เรื่องการสร้างเครื่องมือและการออกแบบเครื่องมือในการประเมินผลด้วย อบรมเสร็จแล้ว ผมก็จะต่อยอดงานนี้ต่อเลย เทอมหน้าผมเชิญ ศน.มาดูด้วยนะครับ"

ผอ. อาทิตย์

"จากที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดว่า เป็นสิ่งที่ดีน่าจะมีการนำเสนอต่อเขตพื้นที่ เพื่อจะได้เอาไปอบรมกับครูทุกคน ทุกเขตคุณภาพ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จะได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน และมีการดำเนินการติดตามอย่างต่อเนื่อง"

ศึกษานิเทศก์วันเพ็ญ

2.2 ด้านประโยชน์และการประยุกต์ใช้ ขยายผลการอบรม การอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และควรมีการต่อยอดขยายผลการอบรมให้แก่สถานศึกษาอื่นๆ โดยจัดการอบรมให้ครบทุกโรงเรียนเพื่อให้ครูผู้สอนมีแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ที่ถูกต้องตรงตามระเบียบการวัดและประเมินผลของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

“เป็นการอบรมที่มีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และอยากให้มาอบรมเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริง”

ครูสุริยา

“มีความรู้สึกดีมากที่ได้เข้ารับการอบรมครั้งนี้ เพราะจะได้นำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการอบรมที่มีประโยชน์ต่อผู้สอนโดยตรง อยากให้ปรับปรุงช่วงเวลาในการอบรมที่ไม่ใช่ตอนเย็น เพราะเครียดกับงานมาทั้งวันแล้ว”

ครูดวงเดือน

“ผมดีใจมากเมื่อรู้ว่ามีการเข้ามาให้ความรู้การวัดผล การอบรมครั้งนี้ได้รับความรู้เพิ่มเติม สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง ผมประทับใจความเป็นกันเองของวิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรม ทำให้พวกเรามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และอยากให้ปรับปรุงเรื่องสื่อการอบรมและระยะเวลาการอบรม ไม่อยากให้เวลาหลังเลิกเรียน”

ครูสุริยัน

3.4 การปรับปรุงรูปแบบจากผลของการนำไปทดลองใช้

หลังการประเมินประสิทธิผล ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจให้มีความสมบูรณ์ ดังนี้

3.4.1 ปรับปรุงในส่วนของหลักการพื้นฐาน บทบาทของวิทยากรผู้สนับสนุนและบทบาทของครูผู้ได้รับการเสริมพลัง ในคู่มือการจัดกิจกรรมการอบรมให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากที่สุด เพื่อให้วิทยากรผู้สนับสนุนและครูผู้ได้รับการเสริมพลัง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในโอกาสต่อไป

3.4.2 ปรับปรุงแผนการอบรมในแต่ละกิจกรรมให้มีรายละเอียดและขั้นตอนที่ชัดเจน และปรับกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ให้เคร่งเครียดหรือเต็มไปด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์มากเกินไป แต่จัดกิจกรรมให้สนุก เป็นกันเอง ให้ผู้เข้าอบรมรู้สึกมั่นใจและเชื่อในพลังการทำงานของตนเอง และเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.4.3 ปรับระยะเวลาในแต่ละกิจกรรมไม่ให้มากเกินไป และปรับจำนวนกิจกรรมให้เหมาะสมที่ส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบ การประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัด และประเมินผลการศึกษา โดยใช้เทคนิคเชิงคุณภาพผสมผสานเทคนิคเชิงปริมาณ (Mixed Methods Approach) การเสริมพลังอำนาจครูตามทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองของบล็อก (Block. 1987) แนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจของเฟ็ดเธอแมน(Fetterman. 2001, 2005) และการมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ และผู้สนับสนุนการเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยผ่านกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของเคมมิสและแมคทาการ์ท (Kemmis; & McTaggart. 1990) ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการประเมินเสริมพลังอำนาจบนรากฐานความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวั ดและประเมินผลการศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการวิเคราะห์แนวคิดหลักของการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง การประเมินเสริมพลังอำนาจ การวัดและประเมินผลการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประชากรที่ใช้ศึกษาในขั้นตอนนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก (รายการหนังสืออยู่ในภาคผนวก ก.) รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาที่ใช้ในสถานขั้นพื้นฐานด้วยการสำรวจความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน สภาพการวัดและประเมินผลในสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์

ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอน นี้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเริ่มต้น (Tentative Model) การประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดแล ะประเมินผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ แนวคิดการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน และหลักการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ที่เชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน เพื่อให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะการวัดและปร ะเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผลของการศึกษานำมาสังเคราะห์กรอบแนวคิด และพัฒนาโครงร่างรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ตรวจสอบความเหมาะสมโดยขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำรูปแบบไปศึกษานำร่องกับครูผู้สอนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เพื่ อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ ได้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่มีคุณภาพสำหรับนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบ การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการนำรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจไปทดลองใช้กับกลุ่มครูผู้ร่วมวิจัย (ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ) คือครูผู้สอนในเขตคุณภาพกบินทร์บุรี 7 ได้แก่ โรงเรียนบ้านโปร่งสะเดา โรงเรียนบ้านเขาด้วน จำนวน 30 คน และกลุ่มผู้สนับสนุน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ประจำเขตคุณภาพ จำนวน 3 คน ในระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2555 ถึงวันที่ 30 ธันวาคม 2555 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Designs) แล้วศึกษาผลการดำเนินงานของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการวัดและประเมินผลการศึกษา คะแนนการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจของครูผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ และกลุ่มผู้สนับสนุน ผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์นำไปปรับปรุงรูปแบบ การประเมินเสริมพลังอำนาจให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปตามขั้นตอนของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลกาศึกษา จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ พบว่าการประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยเพิ่มสมรรถนะให้ครูมีความรู้ความเข้าในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ โดยครูได้เกิดความรู้สึกมั่นใจและมีแนวคิดเชิงบวกกับการประเมินผลในชั้นเรียนของตนยิ่งขึ้น

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนมีมโนทัศน์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 51.71 เมื่อดูรายละเอียดพบว่าครูผู้สอนมีมโนทัศน์เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินการเรียนรู้ต่ำสุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.98 ในส่วนของการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนอยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนมาก(*M* = 2.57, *SD* = 0.43) มีการกำหนดหน่วยการเรี ยนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ /ตัวชี้วัด ในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนมาก (*M* = 3.21, *SD* = 0.64) และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดในระดับการปฏิบัติเป็นส่วนมาก (*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 ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้พอสมควร แต่ขาดการดำเนินการตามแนวทางที่ได้รับรู้มา และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านการเพิ่มสมรรถนะตัวเองให้มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสร้างเครื่องมือต่าง ๆได้สำหรับใช้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้ผลดังต่อไปนี้

2.1 รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ซึ่งสังเคราะห์มาจากข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดและหลักการพื้นฐาน วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เนื้อหากิจกรรมฝึกอบรม กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม และการประเมินผลของรูปแบบ

2.2 กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมหรือ“การเตรียมการ” เป็นการเตรียมตัวครูผู้สอนก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 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” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2) ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟัง การพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.3) ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การประเมินเสริมพลังอำนาจ” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.4) ขั้นเสริมพลังทีม หรือ “การนำไปใช้” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พูดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของตนออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.5) ขั้นเสริมพลังความคิดรวบยอด หรือ “การสรุปสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง(Reflective Practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

3) การติดตามการดำเนินการของประเมินเสริมพลัง เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกจากครูหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบ การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จากการนำรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ที่ได้ตรวจสอบคุณภาพและมีการศึกษานำร่องแล้วไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M=4.23, SD=0.43) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M= 4.37, SD=0.67) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินการเรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด(M= 4.20, SD=0.41) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M= 4.07, SD=0.69)

3.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจบทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน (M = 4.10, SD=0.44) การมีเสรีภาพทางการคิด (M=4.07,SD=0.65) และการสร้างความกระจ่างชัด(M=4.03,SD=0.43) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง (M=3.56,SD=0.43) และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง (M=3.67,SD=0.57)

3.5 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสอบถามพูดคุยกับ ครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ พบว่าครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มผู้ได้รับการอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มผู้สนับสนุนเสริมแรงเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ครูมีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ เนื่องจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจะนำตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผลของตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ

1. แนวคิดของการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่ครู

2. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่ครู

3. ผลการดำเนินงานของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ โดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรมที่บูรณาการหลักการเสริมพลังงานอำนาจการทำงานในตนเอง และขั้นตอนการประเมินเสริมพลังอำนาจ

มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดของการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

1.1 จากผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่ครูผู้สอน พบว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยเพิ่มสมรรถนะให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการประเมินผลแบบเสริมพลังเป็นวิธีการประเมินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสหรือความเป็นไปได้ที่โครงการจะบรรลุเป้าหมาย โดยเพิ่มความสามารถให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการในการวางแผนดำเนินงาน และทำการประเมินโครงการด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันเดอร์แมน และคณะ(Wandersman; et al. 2005) ที่กล่าวว่า การประเมินแนวนี้ไม่มีสิ่งใดแอบแฝง หรือไม่มีความกำกวมในเรื่อง “คุณค่า” แต่อย่างใด เพราะจริงๆแล้วคุณค่าของการประเมินผลแนวนี้ หรือสิ่งที่การประเมินแนวนี้ให้คุณค่าอย่างชัดเจน หรือได้รับออกแบบไว้อย่างชัดเจนก็คือ ความต้องการที่จะช่วยประชาชนหรือบุคคลให้สมารถช่วยตนเองได้ และนำไปสู่การปรับปรุงแผนงานต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประเมินผลแบบเสริมพลัง หรืออาจเรียกว่า การประเมินผลเพื่อเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพในการทำงานก็ได้ (อรทัย อาจอ่ำ. 2550: 1 – 20)

แม้ว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจจะเป็นวิถีแห่งการเพิ่มสมรรถนะหรือศักยภาพการทำงานให้กับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากยังไม่มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน ซึ่งภาระงานสอนของครูนั้นอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับและเงื่อนไขภายใต้นโยบายของหน่วยงานของรัฐเป็นส่วนใหญ่ แม้หน่วยงานต้นสังกัด คือ กระทรวงศึกษาการนั้นจะมีการพัฒนาครูด้วยการจัดประชุมปฏิบัติการและจัดอบรมให้กับครูในแต่ละปี และใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพผู้สอนและคุณภาพผู้เรียนยังต่ำและไม่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 9 – 11) ที่พบปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การขาดระบบและกลไกการพัฒนา

คุณภาพการจัดการเรียนการสอน การขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ครูมีการวัดผลประเมินผลไม่เหมาะสม การขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน การขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการขาดระบบและกลไกการบริหารจัดการที่ดี

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อให้มีการนำแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจมาใช้ในการเพิ่มสมรรถนะให้ครูสามารถทำการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้ครูผู้สอนและเพิ่มกลไกการทำงานพัฒนาครูให้มีคุณภาพได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

1.2 ผลการศึกษาสภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

1.2.1 ครูผู้สอนมีมโนทัศน์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ตามแนวปฏิบัติของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช2551 ต่ำสุด ร้อยละ 34.98 และจากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้วยการสอบถามพูดคุยกับครูวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ พบว่า ครูผู้สอนยังมีความเข้าใจที่คาดเคลื่อนในการวัดผล โดยส่วนใหญ่ครูจะใช้การสอบปลายภาคเป็นการตัดสินผู้เรียนว่าได้เลื่อนชั้น หรือตกซ้ำชั้น ไม่ได้มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนเมื่อนักเรียนสอบตกหรือสอบไม่ผ่าน ก็จะมีการแก้ไขโดยให้นักเรียนทำงานมาส่งแล้วเปลี่ยนเกรดให้เพื่อให้นักเรียนได้เลื่อนชั้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545: 47) ที่พบว่า ครูไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ ทั้งนี้เนื่องจากภาระงานสอนของครูค่อนข้างมาก และมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน ทั้งงานโครงการพิเศษที่เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร ภาระงานจากชุมชน ภาระงานจากหน่วยงานอื่น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พูดคุยกับครูในเรื่องการจัดทำแผนการเรียนรู้ พบว่า ครูไม่ได้จัดทำแผนการเรียนรู้ มักใช้แผนสำเร็จรูปที่มีขายตามท้องตลาดทั่วไปทำแผนการเรียนรู้เพราะถูกบังคับจากผู้บริหาร ทำเพื่อมีส่งเท่านั้นเอง จึงไม่พบร่องรอยการบันทึกผลการสอน หรือร่องรอยการประเมินผลผู้เรียนในระหว่างที่สอน จึงละเลยที่จะนำผลการประเมินไปวิเคราะห์และวางแผนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.2.2 ผลการศึกษาทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนไม่เคยสร้างเครื่องมือ และประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน ครูผู้สอนไม่เคยดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งข้อมูลนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงลึกที่ผู้วิจัยได้สอบถามสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบดูแลโรงเรียน พบว่า ทางหน่วยงานตันสังกัด คือเขตพื้นที่ได้จัดอบรมให้ความรู้ครูในเรื่องแนวทางการวัดและประเมินผล และทางผู้บริหารโรงเรียนเองก็ส่งครูเข้ารับอบรม แต่ครูผู้สอนขาดการดำเนินการตามแนวทางที่ได้รับรู้มา ทั้งนี้เนื่องจากได้รับการอบรมแค่ครั้งเดียว ขาดความต่อเนื่อง และขาดการนิเทศติดตามผลการอบรม จึงทำให้ครู

ไม่สามารถสร้างเครื่องมือสำหรับวัด และประเมินผลผู้เรียนได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้ล้วนสอดคล้องกับผลการวิจัยในข้างต้นทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่องกัน เนื่องจากครูมีมโนทัศน์ต่ำในเรื่องความรู้ความเข้าใจในหลักการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรื อ ที่เรียกว่า “สอนไปประเมินไป ” เพื่อจะได้รู้ว่าสอนไปแล้วผู้เรียนรู้เรื่องหรือไม่ มีข้อปรับปรุงแก้ไขต้องไหน แล้วทำการแก้ไขพัฒนาผู้เรียนทันที ซึ่งสอดคล้องกับบทความเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของ องอาจ นัยพัฒน์ (2553: 1 – 12) ที่พบว่า การวัดและประเมินการเรียนรู้มักกระทำในลักษณะแยกส่วนกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จะเห็นได้จากการวัดและประเมินมักกระทำอย่างเป็นทางการภายหลังการสอน จึงเป็นผลให้ต้องใช้เวลาในการวัดประเมินมาก แทนที่จะใช้ในการสอนของครูและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และไม่สอดคล้องกลมกลืนกับบริบทที่เกิดขึ้นใน ชั้นเรียน

1.2.3 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด (2) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา (3) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (4)การใช้เครื่องมือที่หลากหลายประเมินผู้เรียน (5) การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด (6) การนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ (7) การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (8) การใช้วิธีการที่หลากหลายประเมินผู้เรียน (9) การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย (10) การกำหนดวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด และ (11) การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

โดยค่าดัชนีบ่งบอกอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของแต่ละอันดับไม่ได้แตกต่างกันมากนัก เป็นที่น่าสังเกตว่าใน 5 อันดับแรกของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้น มีประเด็นที่เกี่ยวเนื่องกันจากผลการวิจัยเบื้องต้น คือ ประเด็นในเรื่องการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินการเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผู้เรียน

2. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล มีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่สร้างขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบแผนโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดและหลักการพื้นฐาน เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เนื้อหาสาระกิจกรรม กระบวนการ และการประเมินผล โดยใช้การฝึกอบรม(Training)แบบเสริมพลังการทำงานในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอน เนื่องจากแง่มุมหนึ่งของการประเมินเสริมพลังอำนาจก็คือ นักประเมินผลสอนหรือชี้แนะให้ผู้ ดำเนินโครงการ แผนงาน หรือประชาชนสามารถทำการประเมินผล หรือดำเนินการ

ประเมินผลได้ด้วยตนเอง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยการฝึกอบรมจะถูกนำมาใช้เพื่อวางแผน กำหนดขอบเขตแผนงาน อรทัย อาจอ่ำ (2550) ซึ่งสอดคล้องกับเทคนิควิธีการพัฒนาบุคคลของหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546) ที่พบว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่นๆ เพราะสามารถทำเป็นโครงการที่ชัดเจน มีกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน สามารถดำเนินการได้กับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมากในครั้งเดียวกัน

การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองทั้งที่เป็นกระบวนการและผลลัพธ์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของการฝึกอบรม ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ หรือเจตคติของผู้เข้าอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

2.2 การบูรณาการเทคนิคการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ในการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูในครั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ครูได้เสริมพลังอำนาจการทำงานให้กับตนเอง ตลอดจนมีศักยภาพในการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเองได้อย่างภาคภูมิใจ โดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความต้องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีไม้แข็ง(Theory X) และทฤษฎีไม้แข็ง(Theory Y) ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor. 1960) ที่กล่าวว่า Theory X เป็นแบบเผด็จการ เป็นคนประเภทเกียจคร้าน ควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบ กฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก ส่วน Theory Y หรือการมีส่วนร่วมเป็นคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และมีส่วนร่วมในการบริหารงานฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อให้ครูผู้สอนได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงบวก โดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับให้อบรมเหมือนที่เคยปฏิบัติกันมา

ซึ่งกระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

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” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2) ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้” เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟัง การพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.3) ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การเสริมพลังการทำงาน” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.4) ขั้นจุดประกาย หรือ “การเสริมพลังความคิด” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พูดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของตนออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.5) ขั้นขยายความคิด หรือ “การเสริมพลังการสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Reflective Practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

3) การติดตามการดำเนินการของประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกจากครูหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ดังนั้นรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอนนั้น จึงเป็นการส่งเสริมให้ครูความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ทักษะในการวัดและประเมินผล และ เจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผล และมุ่งหวังให้ครูเกิดคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถประเมินเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง 4 ประการ ได้แก่การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง การเป็นผู้คิดทบทวน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผย จริงใจ ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบงำ ตลอดจนสามารถการประเมินตนเองและการสะท้อนคิดที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานต่างๆของตน

3. ผลการดำเนินงานของรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะและด้านเจตคติในการวัดและประเมินผลของครูผู้เข้าอบรม ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มสมรรถนะด้าน

การวัดและประเมินผลให้กับครูผู้เข้าอบรม เนื่องจากการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้เน้นให้ครูผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาในงานของตนอย่างแท้จริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าเราจะต้องเรียนรู้อะไร โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในงานกระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานจะเป็นที่จำลองสถานการณ์ในการเรียนรู้ นอกจากนั้นเนื้อหาในการฝึกอบรมยังเกิดจากความต้องการของครูผู้เข้าอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้เข้าอบรมเพื่อนำข้อมูลมาจัดกิจกรรมสำหรับฝึกอบรม ให้ความรู้แก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไอเรียตี้ (Iriarte. 2009) ที่กล่าวถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า “การที่เราจะจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่ได้ดีนั้น เราต้องเข้าใจเสียก่อนว่าเขาต้องการอะไร” โดยจะเห็นว่า การเรียนรู้นับว่าเป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการเรียนรู้ในองค์กรมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่เป็นทางการ (Formal Education) เพราะเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองให้กับครูผู้เข้าอบรม เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้จัดกิจรรมที่ให้ครูผู้เข้าอบรมได้เห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อในความสามารถของตนเอง(Self – Efficacy) เมื่อเกิดความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว ก็จะทำให้ครูผู้เข้าอบรมมีพลังในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ แบนดูรา (Bandura. 1993) ที่ได้เสนอว่า ความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวการณ์นั้นๆนั่นเอง นั่นคือถ้าเรามีความเชื่อว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ คอนโก และ โคนันโก(Conger; & Kanungo. 1998) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจจะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคล คือ 1) มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง 2) มีความพึงพอใจในงาน 3) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 4) สามารถแก้ปัญหาจัดการกับสถานการณ์ต่างๆได้ และ5) สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ จะเห็นว่าเมื่อครูผู้เข้าอบรมได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจตามหลักสูตรฝึกอบรมแล้วจึงมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ ในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M=4.23, SD=0.43) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M= 4.37, SD=0.67) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ครูเห็นด้วยในระดับมาก ในประเด็นการอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินการเรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M= 4.20, SD=0.41) และด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ในประเด็นรูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ ยสูงที่สุด (M= 4.07, SD=0.69) แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม โดยครูผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านความเป็นไปได้ในประเด็นการอบรมนี้มีการจัดการอย่า งเป็นระบบมากเป็นอันดับ 1

เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมนี้ได้ประยุกต์ใช้เทคนิคการประเมินเสริมพลังอำนาจและการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลอมรวมเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผลลัพธ์นำเข้าสู่งาน กิจวัตร ปลูกฝังไว้ใน “ความทรงจำ” ขององค์กร และเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งหลายของผู้เรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตลอดจนเกิดความยั่งยืน โดยที่ครูผู้เข้าอบรมได้กำหนดตนเอง และเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินผลตนเอง และประเมินผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับหรือถูกควบคุมโดยคนอื่น นอกจากนี้ยังมีพี่เลี้ยงซึ่งเป็นกลุ่มผู้สนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และผู้วิจัยที่เป็นวิทยากรอำนวยความสะดวกด้านความรู้ให้แก่ครูผู้เข้าอบรมอย่างเป็นกัลยาณมิตร ดังเสียงสะท้อนเชิงบวกจากครูผู้เข้าอบรมที่ได้กล่าวความรู้สึกของตนเองว่า

“การอบรมครั้งนี้ได้รับความรู้เพิ่มเติม สามารถนำไปใช้ในการวัดผลในชั้นเรียนได้จริง ผมประทับใจความเป็นกันเองของวิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรม ทำให้พวกเรามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน.....” (ครูสุริยัน)

จากข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณค่าต่อการจัดการกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อให้ครูผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ และมีขั้นตอนกิจกรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ จะเป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นกระบวนการไม่ใช่รูปแบบที่เป็นเนื้อหาล้วนๆ ดังนั้นผู้สอนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ให้คำปรึกษา หรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และ การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม(Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจเตรียมรับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงาน และมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์ที่เข้มแข็ง

3.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้เข้าอบรมที่มีต่อการประเมินเสริมพลังอำนาจบทบาทของตนเอง และบทบาทของผู้วิจัย พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การสนับสนุน(M = 4.10, SD=0.44) การมีเสรีภาพทางการคิด (M=4.07,SD=0.65) และการสร้างความกระจ่างชัด (M=4.03,SD=0.43) ประเด็น

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง (M=3.56,SD=0.43) และ การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง (M=3.67,SD=0.57) แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจมีประสิทธิภาพต่อบทบาทของครูผู้เข้าอบรมซึ่งได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจ และบทบาทของผู้วิจัย ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นกลุ่มผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเสริมพลังครูผู้เข้าอบรม โดยครูผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนในประเด็นการได้รับการเสริมอำนาจในการดำเนินการจากผู้บริหาร มากเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสริมพลังอำนาจซึ่งกันและกัน นอกจากครูเป็นผู้ได้รับการประเมินเสริมพลังอำนาจจากคนอื่นแล้ว ครูผู้เข้าอบรมต้องเสริมพลังอำนาจให้ตัวเองด้วย โดยกลุ่มผู้สนับสนุนต้องเสริมพลังอำนาจด้วยคำพูดที่ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้สะท้อนความคิดของตนออกมา พร้อมให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดกับครูผู้เข้าอบรม เพื่อให้ครูผู้เข้าอบรมได้ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเองได้อย่างเต็มความรู้เต็มความสามารถที่ตนได้เรียนรู้มา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลาสชิงเจอร์ และเฮฟเว็นส์ (Laschinger; & Havens. 1996) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องยึดหลักของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 8 ประการด้วยกันคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร 2) การให้ความรู้ความสามารถเพื่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง 3) สามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้ 4) มีการสื่อสารที่ดี เปิดเผย 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ 7) มีการประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงาน และ 8) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า สามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งคุกคาม และโอกาสของหน่วยงานได้ โดยเฉพาะความสำเร็จของงาน

ดังนั้นครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มผู้ได้รับการอบรมการประเมินเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มผู้สนับสนุนเสริมแรงเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ครูมีสมรรถนะการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ เนื่องจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และตัวอย่าง วิธีการอบรม กิจกรรมต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตน ซึ่งช่วยสะท้อนแนวคิดและวิธีการประเมินผลของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู หรือโรงเรียนที่ต้องการนำรูปแบบนี้ไปใช้ ควรพิจารณาถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร บุคคลในองค์กร และบริบทขององค์กร ทั้งนี้องค์กรหรือโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครู ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลังอำนาจให้ครูได้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีคำพูดเชิงบวกให้แก่ครู

2. ควรพิจารณาถึงฐานคิดของผู้บริหารที่เป็นผู้นำองค์กรด้วย ว่ามีภาวะผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรให้การเรียนรู้โดยไม่ได้บีบบังคับ หรือใช้อำนาจที่ตนมีบังคับให้ครูได้เข้าฝึกอบรม และต้องเป็นคนใจกว้างพร้อมที่จะยอมรับข้อเสนอแนะหรือข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ควรสนับสนุนให้ครูทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนา และขยายผลไปสู่องค์กรอื่นเพื่อให้ได้ผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

4. สืบเนื่องจากข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ ด้านช่วงเวลาการจัดอบรม ซึ่งหากจัดในช่วงโรงเรียนเปิดเทอมซึ่งจัดในช่วงหลังเลิกเรียนนั้นครูผู้เข้าอบรมจะมีความกังวลและขาดสมาธิเนื่องจากมีความล้าจากการสอนมาทั้งวัน จึงส่งผลต่อการเรียนรู้ของครู ทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะนำ รูปแบบไปใช้จึงอาจจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้เป็นโปรแกรมระยะยาว ที่มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน และขอความร่วมมือจากวิทยากรเป็นผู้เข้าไปให้ความรู้แทนการให้ครูต้องเดินทางไปเข้ารับการอบรม เน้นการสร้างทีมที่เข้มแข็ง และเกิดจากควา มต้องการของครูเอง โดยไม่มีการบังคับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เนื่องจากการฝึกอบรมแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ มีจุดเน้นประการหนึ่ง คือ ลักษณะการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด วิธีการจัดกิจกรรมมุ่งส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด การประเมินตนเอง การประเมินผู้อื่น และการสะท้อนคิดให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามบริบทของสังคมไทย

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถแห่งตนของครูผู้สอนว่ายั่งยืนหรือไม่ และมีปัจจัยอื่นใดบ้างที่ทำให้เกิดความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจทำให้ครูมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลเพิ่มขึ้น ดังนั้นควรมีการนำแนวคิด การประเ มินเสริมพลังอำนาจ ไปพัฒนาสมรรถนะด้านอื่นของครู

2. การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอยู่เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นควรทำการวิจัยกับครูสังกัดเอกชน หรือครูสังกัดองค์กรส่วนบริหารท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่กว้างขวางขึ้น

3. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อติดตาม และประเมินความคงทนของการครูที่ผ่านการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองตามรูปแบบนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การประเมินผลจากสภาพจริง*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

----------. (2554). *๒๕๕๔ ปีคุณภาพครู*. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2554, จาก http://www.moe-news.net/index.php.

กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). *รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. ปริญญานิพนธ์ คด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

กฤษณา คิดดี (2547). *การพัฒนารูปแบบประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ* ปริญญานิพนธ์ คด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร

คณิต เขียววิชัย. (2551). *(การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์).* ปริญญานิพนธ์ คด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร.

จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). *การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค. (2542). *พลังอำนาจในการปฏิบัติงานและรูปแบบการตันสินใจของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พยาบาลศาสตร์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์ (2549). *การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประเมินแบบเสริมพลัง* ปริญญานิพนธ์ คด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชินภัทร ภูมิรัตน์. (2538). *การพัฒนาดัชนีทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: 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 สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญานิพนธ์ คด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

ทวีศิลป์ กุลนภาดล. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ.* ปริญญานิพนธ์ คด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.* กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

ทิวารักษ์ เสรีภาพ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวะเอกชนโดยวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอาชีวะศึกษาเอกชน.* ปริญญานิพนธ์ คด. (การวิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทิศนา แขมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ธวัช เติมญวน. (2548). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมศิลปากร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2549). *การวิจัยปฏิบัติการ.* อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซทการพิมพ์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). *สถิติการศึกษาและแนวโน้ม.* กรุงเทพมหานคร: การวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา.* กรุงเทพมหานคร ธารอักษร.

นภาภรณ์ หะวานนท์. (2536). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นาตยา ปิลันธนานนท์. (2542). *การศึกษาตามมาตรฐาน: แนวคิดสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: แม็ก.

นิตยา เพ็ญศิรินภา. (2542). *รายงานการวิจัย เรื่อง ผลของการศึกษาเพื่อการสร้างพลังในโปรแกรมป้องกันการสูบบุหรี่สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดสุพรรณบุรี.* นนทบุรี: สถาบันควบคุมการบริโภคยาสูบ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

เนาวรัตน์ พลายน้อย และ ธีรเดช ฉายอรุณ. (2549). *การพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลัง* กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

บัณฑูร อ่อนดำ, และ สามารถ ศรีจำนงค์ (2544). *การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม.* เชียงใหม่: บีเอส การพิมพ์

บุญชม ศรีสะอาด. (2540). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2545). *การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายการวางแผน: หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

ประวิต เอราวรรณ์ (2545). *การวิจัยปฏิบัติการ: การเรียนรู้ของครูและการสร้างพลังร่วมในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้าวิชาการ.

ประสาน กันตัง. (2551). *การศึกษาปัญหาในการประเมินตามสภาพจริงของครูคณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปิยะธิดา วรญาโนปกรณ์. (2546). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีวิจัย). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หมวดวิชาพัฒนาทักษะชีวิต 1 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักศึกษานอกโรงเรียนในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร เฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์

พูลสุข หิงคานนท์. (2540). *การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ คด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญพิชชา รัตนบำรุง. (2548). *การพัฒนารูปแบบพอตโฟลิโอ (portfolio) สำหรับการวัดประเมินเพื่อยอมรับความรู้และประสบการณ์*ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาทักษะชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: อนุสารการพิมพ์.

เยาวดี รางชัยกุล. (2549). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เยาวดี รางชัยกุล. (2552). *การวัดผลและการสร้างแบบผลสัมฤทธิ์* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2540). *การประเมินผลโครงการวิจัยเชิงประเมิน*. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อแกรมมี่.

----------. (2548). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน*. นครสวรรค์: สวรรค์วิถีการพิมพ์.

----------. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งนภา นุตราวงศ์. (2547). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบอิงมาตรฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล*ปริญญานิพนธ์ คด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

วิจารณ์ พานิช. (2546). *การจัดการเครือข่ายวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์; และ โยธิน แสวงดี. (2536). *การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณรัตน์ ใจซื่อกุล. (2547). *การพัฒนารูปแบบการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอนของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี; และ สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. (2546). *แนวทางการจัดทำและพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด พรหมจุ้ย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: จตุพร การพิมพ์.

สมจิตร สวธนไพบูลย์. (2545). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาคณาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ฉบับสรุป*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2531). *การประเมินโครงการ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ม.ป.พ.

สมบูรณ์ ชิตพงษ์. (ม.ป.ป.). หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา. ใน *เอกสารประกอบการอบรมการวัดและประเมินทางการศึกษา*. หน้า 1-6. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพงษ์ ปั้นหุ่น. (2548). *การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน.* ปริญญานิพนธ์ คด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์. (2544). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.

สมศักดิ์ สินธุรเวชญ์. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา* กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร. (2549). *การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *ความเคลื่อนไหวการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ที.พี.พริ้นท์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานเลขาธิการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพมหานคร: เพลินสตูดิโอ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำราญ มีแจ้ง. (2544). *การประเมินโครงสร้างทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: นิชินแอดเวอร์ไท.

สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา; และ ยุพา บัวธรา. (2545). คน : Competency ความท้าทายขององค์การยุคใหม่. *Productivity World.* 7(41): 15 – 27.

สุเมธ งามกนก. (2549). *หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2545, ตุลาคม). การจัดการพฤติกรรมบางประการของนักเรียนในห้องเรียน. *วารสารวิชาการ*. 5(10): 31 – 34.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2543). *การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

----------. (2550). *"การประเมินการปฏิบัติงาน"*. การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่ (สุวิมล ว่องวาณิช บรรณาธิการ). (213 – 240). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

----------. (2550). "การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น." กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสรี ชัดแช้ม. (2538). *แบบจำลอง*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

องอาจ นัยพัฒน์. (ม.ป.ป.). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ : วิวัฒนาการบทบาทและแนวคิดสำคัญ. ใน *เอกสารประกอบการอบรมการวัดและประเมินทางการศึกษา*. หน้า 7-19. กรุงเทพมหานคร:สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

----------. (2551). *การออกแบบการวิจัย: วิธีวิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2553, มกราคม – มิถุนายน). การวัดประเมินในชั้นเรียน : วิวัฒนาการและแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 2(3): 1 - 11 .

อติพร ทองหล่อ. (2546). *รูปแบบการเสริมพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ (อุดมศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหามหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อมรา เขียวรักษา. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อรทัย อาจอ่ำ. (2550). *การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ :ทางออกที่ท้าทาย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุทัย ดุลยเกษม. (2549). *แนวทางบรรยายในการประชุมเรื่องสถานภาพด้านการติดตามประเมินผลและการจัดการความรู้จากการติดตามประเมินผลภายใน : กรณีโครงการวิจัยและพัฒนาชีวิตสาธารณะท้องถิ่นน่าอยู่*. เอกสารอัดสำเนา.

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.

Bandora, 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 Implemention*. Washington DC. : The World Bank.

Block, P. (1987). *The empowerment manager*. San Fancisco, 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.

Bufored, 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 Educatio*n. 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, 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.

----------. (2001). *Foundation of Empowerment Evaluation*. London: SAGE Publications.

----------. (2005). *Empowerment Evaluation : Collaboration, Action Research, and a Case Example*. [online]. Available : http://imprint/conference/Fetterman. Htm.

Fetterman, D.M.,Wandersman.; & Abraham. (2005). *Empowerment Evaluation Principles in Practice.* New York: The Guilford press.

Foyster, J. (1990). *Getting to Grips with Competency – Based Training and Assessment*. Australia: 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.* Unpublished doctoral dissertation. Boston : Boston College.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education.* (3rd 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*. (3rd 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: Pergamon Press.

Kemmis, S.; & McTaggart, R. (1990). *The action research reader*. (3rd ed.). Geelong, VIC: Deakin University Press.

Kerlinger, F.N. (1986). *Foundations of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.

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.* (2nd ed.) Houston: Gulf Publishing Company.

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. Dale.; & Dobbins,Thomas R. (2002). Inservice Needs and Perceived Competencies of South Carolina Agriultural 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 Hvman Side of Enferprise*. 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. October). *Empowerment: What is it?(Online)*. Available http://www.joe.org/joe/1999october/comm1.php.Retrieved December 24,2013.

Provus, M. (1971). *Discrepency Evaluation for Education Program Improvement and Assessment.* Berkerkeley,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*. United States : Wadsworth Publishing Company Inc.

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 psycsological empowerment. *Pers Rev*. 29(6): 703-723.

Smith, E.W. (1980). *The Education˙s Encyclopedia*. New York: Prenctice–Hall.

Smith,R.R. (2008). *Lesson Study : Professional Development for Teachers and Improving Classroom Practice.* U.S.A.,MI : ProQuest LLC.

Spencer, L.M.; & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance.* New York: Wiley.

Stake, R.E. (1967). *The Countenannce of Education Evaluation*. Teacher Colege Record.

Stufflebeam, D.L. (1999). *Foundational Models for 21st Century Program Evaluation.* Mi : The Occasional Paper Series.

----------. (2001). *Evaluation Models*. San Francisco: Jossey–Bass.

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*. TAFE National Center for Research and Development: Leabrook, Australia.

Torsten, H.; & Neville, T.P. (1994). *The International Encyclopedia of Education.* Great Britain: BPC Wheatons.

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, Abraham,; & 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*. Monograph Series, Technology University : Sydney, Australia.

Willer, D. (1986). *Scientific Sociology : Theory and Method.* Englewood Cliff, N.J.: Prentice – Hall.

William, M.A. (1978). *Measurement and Evaluation in Education and Psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.

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, 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.

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.

----------. (1996). Integrity in teaching: Merging the moral with knowledge. *American Educational Research Journal. 33*(1): 155-192.

Yeo, Michael. (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
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงและโปรดตอบให้ครบทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์กับการวางแผนพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต่อไป
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง

นางสาวมณีรัตนา โนนหัวรอ
นิสิตปริญญาเอก สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ หรือเติมคำตอบในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานศึกษาและตัวท่าน

1. ท่านเคยอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของคุรุสภา หรือ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หรือไม่ อาทิ การประเมินการปฏิบัติ การประเมินตามสภาพจริง การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

☐ 1. เคย จากหน่วยงาน.....จำนวนเวลาที่อบรม.....ชม.

☐ 2. ไม่เคย และท่านต้องการอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หรือไม่

☐ 2.1 ต้องการฝึกอบรมเรื่อง.....

☐ 2.2 ไม่ต้องการ เพราะ.....

2. ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในรอบปีที่ผ่านมา ท่านประเมินจากคุณลักษณะใดต่อไปนี้

☐ 1. ความรู้ความเข้าใจ

☐ 2. ความรู้เข้าใจ และทักษะ/กระบวนการ

☐ 3. ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

☐ 4. อื่นๆ(โปรดระบุ).....

3. ท่านวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงเวลาใด

☐ 1. หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จบในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษา

☐ 2. ระหว่างและหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จบในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษา

☐ 3. ก่อน/ระหว่าง/และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จบในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษา

☐ 4. อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดให้

● หากเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่า***เป็นหลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง(.....)

● หากเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่า***ไม่ใช่หรือไม่เป็นหลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*** ให้ทำเครื่องหมาย ✕ ลงในช่องว่าง(.....)

(.....) 1. ครูควรเป็นผู้ประเมินผู้เรียนเท่านั้นเพื่อป้องกันการเกิดความลำเอียง

(.....) 2.หากผู้เรียนยังไม่พอใจผลการประเมินคุณภาพของชิ้นงาน/ภาระงานระหว่างเรียน สามารถขอแก้ไขปรับปรุงได้

(.....) 3.ผู้สอนต้องสะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบ

(.....) 4.ผู้สอนต้องสรุปและแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

(.....) 5.เป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินผลการเรียน

(.....) 6.เป็นการประเมินเพื่อให้เห็นความก้าว หน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียน

(.....) 7.เป็นการประเมินเพื่อให้รู้ว่าผู้เรียนบรรลุตามตัวชี้วัดแล้วหรือยัง

(.....) 8.เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบว่าผู้เรียนคนใดเก่ง ปานกลาง และอ่อน

(.....) 9.ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัดและผ่านตัวชี้วัดตามเกณฑ์ที่กำหนด

(.....) 10.การวัดและประเมินผลควรใช้วิธีการที่หลากหลายเพราะจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุม

(.....) 11.เป็นการประเมินที่ครอบคลุมพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

(.....) 12.การประเมินต้องทำควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน

ตอนที่ 3 สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา ท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้ในระดับใด ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น***ทุกครั้ง*** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง (4)

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น***เป็นส่วนมาก*** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง (3)

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น***บางครั้ง*** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง (2)

ถ้า***ไม่เคย***ปฏิบัติกิจกรรมนั้นเลย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง (1)

ข้อ	กิจกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		ทุกครั้ง (4)	เป็นส่วนมาก(3)	บางครั้ง (2)	ไม่เคย (1)
1.	ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา				
2.	วิเคราะห์ตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐานการเรียนรู้				
3.	จัดกลุ่มตัวชี้วัดเพื่อให้สะดวกต่อการจัดหน่วยการเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้/การประเมินผลการเรียนรู้				
4.	กำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด				
5.	กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด				
6.	กำหนดสิ่งที่ประเมินได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด				
7.	กำหนดสิ่งที่ประเมินได้ครอบคลุมพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย				
8.	กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด				
9.	กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือที่หลากหลาย				
10.	สร้างเครื่องมือและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน				
11.	ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
12.	ใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่หลากหลายประเมินผู้เรียน				
13.	ประเมินวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน				
14.	ประเมินเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียน				

ข้อ	กิจกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		ทุกครั้ง (4)	เป็นส่วนมาก(3)	บางครั้ง (2)	ไม่เคย (1)
15.	นำเสนอผลการประเมินเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ				
16.	นำเสนอผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองรับทราบอย่างต่อเนื่อง				
17.	นำเสนอผลการประเมินที่สะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของผู้เรียน				
18.	นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน				

ตอนที่ 4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ท่านคิดว่า ครูที่จะวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถต่อไปนี้อยู่ในระดับใด และความรู้ความสามารถของท่านในข้อนั้นๆ ขณะนี้อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดทั้งในระดับความรู้ที่จำเป็นต้องมี และระดับความรู้ที่ท่านมีในขณะนี้ โดยถ้าท่านมี/จำเป็นต้องมีในระดับมากที่สุด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 5

ถ้าท่านมี/จำเป็นต้องมีในระดับมาก โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 4

ถ้าท่านมี/จำเป็นต้องมีในระดับปานกลาง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 3

ถ้าท่านมี/จำเป็นต้องมีในระดับน้อย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 2

ถ้าท่านมี/จำเป็นต้องมีในระดับน้อยที่สุด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ช่อง 1

ข้อ	ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความรู้ที่จำเป็นต้องมี					ระดับความรู้ที่ท่านมี				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากหลักสูตรสถานศึกษา										
2.	การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด										
3.	การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด										

ข้อ	ความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความรู้ที่จำเป็นต้องมี					ระดับความรู้ที่ท่านมี				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.	การกำหนดสิ่งที่ประเมินได้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย										
5.	การกำหนดวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด										
6.	การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
7.	การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
8.	การใช้วิธีการที่หลากหลายประเมินผู้เรียน										
9.	การใช้เครื่องมือที่หลากหลายประเมินผู้เรียน										
10.	การนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้										
11.	การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด										

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครู ตามแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจและแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งจะมีการพัฒนาครูทั้งความรู้ เจตคติ รวมทั้งมีกระบวนการสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นให้ครูสามารถทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นการเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครู ได้อย่างยั่งยืน

● ท่านต้องการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

☐ 1. ต้องการ เพราะ.....

☐ 2. ไม่ต้องการ เพราะ.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

เครื่องมือนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำผลไปศึกษาวิจัยเรื่อง *“การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2”* คำตอบของท่าน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของท่านและวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยส่วนรวมและไม่มีผลกระทบใด ๆต่อการทำงานของท่าน เพราะผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

นางสาวมณีรัตนา โนนหัวรอ
นิสิตปริญญาเอก สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ให้เลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุด

1. ข้อใดกล่าวถูกต้องของความหมายการประเมินทางการศึกษา
   ก. การประเมินเพื่อวินิจฉัยเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่อง ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน
   ข. การประเมินเพื่อจัดวางตำแหน่งเป็นการประเมินเพื่อต้องการข้อมูลไปใช้กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ วางแผน และออกแบบการจัดการเรียนการสอน
   ค. การประเมินเพื่อปรับปรุงเป็นการปรับปรุงระหว่างการดำเนินงานโดยพิจารณาว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ตรงกับความต้องการและเป็นที่ยอมรับหรือไม่
   ง. การประเมินเพื่อตัดสินเป็นการประเมินการดำเนินงานว่าการดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่
   จ. ทุกข้อที่กล่าวมาเป็นจริงและถูกต้อง
2. ข้อใดเป็นความสำคัญของการประเมินทางการศึกษา
   ก. ช่วยชี้ให้เห็นว่าการดำเนินงานเหมาะสมเพียงใด
   ข. ทำให้ทราบว่าการดำเนินงานบรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่
   ค. ช่วยกระตุ้นให้มีการเร่งรัด ปรับปรุง และการดำเนินงาน
   ง. ช่วยสะท้อนผลการดำเนินการจัดการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ
   จ. ถูกทุกข้อ
3. กระบวนการที่เราทำและได้ตัวเลขหรือสัมพันธ์กับตัวเลข เช่น น้ำหนัก ส่วนสูง มีความหมายตรงกับคำศัพท์ข้อใด
   ก. การวัด ข. การประเมิน ค. การตัดสิน ง. การประเมินค่า จ. การศึกษา
4. การวัดและประเมินผลมีวัตถุประสงค์ตามข้อใด
   ก. ตัดสินผลการเรียน
   ข. การปรับปรุงการเรียนการสอน
   ค. ตรวจสอบพัฒนาการตามจุดประสงค์
   ง. ตัดสินผลการเรียนและปรับปรุงผลการเรียน
   จ. ตัดสินผลการเรียนและตรวจสอบพัฒนาการตามจุดประสงค์
5. ข้อใดกล่าวถูกต้อง
   ก. การประเมินผลมาก่อนการวัดผล ข.การวัดผลมาก่อนการประเมินผล
   ค. การวัดผลเป็นการตัดสินใจ
   ง. การวัดผลเป็นการกำหนดตัวเลขแทนการตัดสินใจ
   จ. การวัดผลและประเมินผลเป็นสิ่งเดียวกัน

6. ข้อใดเป็นหลักการของการประเมินผลทางการศึกษา
   ก. กำหนดสิ่งที่จะประเมินให้ชัดเจนและวัดได้
   ข. วางแผนการประเมินให้รัดกุม
   ค. สร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับสิ่งที่ประเมิน
   ง. เลือกใช้เครื่องมือในการประเมินที่มีคุณภาพ
   จ. ถูกทุกข้อ
7. การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลกี่ระดับ
   ก. 1 ระดับ ข. 2 ระดับ ค. 3 ระดับ ง. 4 ระดับ จ. 5 ระดับ
8. การดำเนินการประเมินผลในกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรรู้ข้อใด
   ก. มาตรฐาน/ตัวชี้วัด ข. เครื่องมือการประเมิน ค. เทคนิคการประเมิน
   ง. กระบวนการประเมิน จ. คะแนนการเรียนรู้
9. การวัดผลนักเรียนจากพฤติกรรมการแสดงออกคือข้อใด
   ก. การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข. การวัดผลการสอบระหว่างภาค
   ค. การวัดผลการสอบปลายภาค ง. การวัดความกตัญญูของนักเรียน
   จ. การวัดผลการทำแบบฝึกหัด
10. การวัดผลต้องใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับสิ่งที่วัด ผลที่ได้จากการวัด คือ ข้อใด
   ก. ระดับคุณภาพ ข. เกณฑ์การให้คะแนน ค. คะแนน
   ง. ระดับพัฒนาการ จ. ผ่านกับไม่ผ่าน
11. การทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน นำผลการประเมินมาเปรียบเทียบดูความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนสอดคล้องกับการประเมินข้อใด
   ก. ประเมินความก้าวหน้า ข. ประเมินเพื่อปรับปรุง ค. ประเมินผลสัมฤทธิ์
   ง. ประเมินความพึงพอใจ จ. ประเมินจุดเด่น จุดด้อย

ให้ใช้ตัวเลือกต่อไปนี้ตอบคำถามข้อ 12 – 15

   ก. การประเมินเพื่อจัดวางตำแหน่ง ข. การประเมินเพื่อวินิจฉัย
   ค. การประเมินผลย่อย ง. การประเมินสรุปผลการเรียนรู้
   จ. การประเมินการปฏิบัติ

12. การประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดด้อยจุดที่ต้องปรับปรุงและนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา (.....)
13. การประเมินเพื่อเก็บคะแนนของหน่วยการเรียนรู้ เป็นการตรวจสอบผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (.....)
14. เป็นการประเมินก่อนเริ่มเรียนเพื่อต้องการข้อมูลที่แสดงความพร้อมความสนใจระดับความรู้ (.....)

16. เครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยคือข้อใด
    ก. แบบทดสอบ ข. แบบสังเกต ค. แบบตรวจสอบรายการ
    ง. แบบสอบถาม จ. แบบสัมภาษณ์
17. ข้อใดไม่ใช่เครื่องมือวัดผลด้านจิตพิสัย
    ก. แบบทดสอบถูก – ผิด ข. แบบมาตรประมาณค่า ค. แบบตรวจสอบรายการ
    ง. แบบบันทึกพฤติกรรม จ. แบบรายงานพฤติกรรมตนเอง
18. การวัดและประเมินผลด้านทักษะกระบวนการควรใช้วิธีการใด
    ก. การทดสอบ ข. การสัมภาษณ์ ค. การพูดคุย ง. การปฏิบัติ จ. การสังเกต
19. การสังเกต หมายถึงข้อใด
    ก. การวัดความรู้ของนักเรียน ข. การวัดความสำเร็จในการร่วมกิจกรรมของนักเรียน
    ค. การวัดพฤติกรรมนักเรียนด้านทักษะพิสัยและจิตพิสัย
    ง. การวัดความสามารถของนักเรียน
    จ. การวัดการรับรู้ของนักเรียน
20. การวัดคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของนักเรียนทั้งชั้นควรวัดในข้อใดมากที่สุด
    ก. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ข. ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์
    ค. ทำงานตามรูปแบบที่กำหนด ง. คิดหาวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน
    จ. ถูกทุกข้อ

ตอนที่ 2 เมื่อท่านอ่านข้อความนี้แล้ว ให้พิจารณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน

1 = ไม่ปฏิบัติเลย 2 = ปฏิบัติน้อย 3 = ปฏิบัติเป็นครั้งคราว
4 = ปฏิบัติบ่อยๆ 5 = ปฏิบัติเป็นประจำ

ข้อ	รายการปฏิบัติ	5	4	3	2	1
1.	มีการวางแผนการประเมินผู้เรียน					
2.	เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมประเมิน					
3.	สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้					
4.	เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน					
5.	ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
6.	นำผลการประเมินพัฒนาผู้เรียน					
7.	นำผลการประเมินปรับปรุงการเรียนการสอน					

ข้อ	รายการปฏิบัติ	5	4	3	2	1
8.	การสอบปากเปล่าเพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติ					
9.	การตรวจแบบฝึกหัดพร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ					
10.	มีการชี้แจงเรื่องการประเมินผลการเรียนรู้กับผู้ปกครอง					
11.	การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้สู่การประเมินผล					
12.	ปรับปรุงวิธีการประเมินผลอยู่เสมอ					
13.	มีการวางแผนการประเมินและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้					
14.	บันทึกผลการประเมินผู้เรียนหลังการสอน					
15.	ใช้แบบทดสอบในการประเมินผู้เรียน					

ตอนที่ 3 ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ในช่องที่กำหนดให้

ข้อ	**ข้อความ**	มาก ◄——► น้อย				
		5	4	3	2	1
1.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริงของนักเรียนได้					
2.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางเป็นการเพิ่มภาระให้ครู					
3.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางเป็นการประเมินที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีเป้าหมายในการเรียน					
4.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางเป็นการประเมินที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการประเมินตนเอง					
5.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางที่ต้องประเมินพร้อมกับการสอนทำให้เสียเวลาการสอนเนื้อหา					
6.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินทำให้ผลการประเมินมีความลำเอียง					
7.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางเป็นการประเมินที่เอื้อประโยชน์ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
8.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนไม่น่าจะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					

ข้อ	ข้อความ	มาก ◄——► น้อย				
		5	4	3	2	1
9.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินทำให้ผลการประเมินไม่น่าเชื่อถือ					
10.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางเป็นการประเมินที่ช่วยให้เข้าใจคุณภาพ ความต้องการ และจุดเด่นของนักเรียนได้ดีกว่าการใช้แบบทดสอบเพียงอย่างเดียว					
11.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
12.	วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางเป็นการประเมินที่ขาดความเป็นปรนัยผลการประเมินจึงไม่น่าเชื่อถือ					
13.	การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางเป็นการประเมินที่ช่วยเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับชีวิตจริง					
14.	ถึงเวลาแล้วที่ครูทุกคนควรประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
15.	การประเมินเป็นกิจกรรมหนึ่งในการจัดการเรียนรู้					

ตอนที่ 4 โปรดให้น้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อความตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ให้น้ำหนักคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
ให้น้ำหนักคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ให้น้ำหนักคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
ให้น้ำหนักคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
ให้น้ำหนักคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
ให้น้ำหนักคะแนน 0 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อที่	ข้อความ	0	1	2	3	4	5
1.	ฉันกล้าเสี่ยงและทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้องทำในชั้นเรียนของฉัน						
2.	ฉันลังเลใจที่จะเสี่ยงทำในเรื่องที่ฉันคิดว่าต้องทำในชั้นเรียนของฉัน						

ข้อที่	ข้อความ	0	1	2	3	4	5
3.	ฉันหวังว่าจะได้รับรางวัลต่าง ๆเมื่อฉันได้ทำงานสำเร็จลงด้วยดี						
4.	ฉันพึงพอใจกับความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จลงด้วยดี						
5.	ฉันเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับเพื่อนร่วมงาน						
6.	ฉันไม่เปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับเพื่อนร่วมงาน						
7.	ฉันระมัดระวังในสิ่งที่จะพูดกับนักเรียน เพื่อจะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น						
8.	ฉันบอกให้นักเรียนได้ทราบว่าเขาอยู่ฐานะใดและฉันอยู่ในฐานะใด						
9.	มันเป็นการดีที่จะระมัดระวังเกี่ยวกับสิ่งที่จะลงมือทำ และควรรอคำแนะนำก่อน						
10.	มันเป็นการดีที่จะดำเนินงานต่อไปกับสิ่งที่ฉันคิดว่าถูกต้องดีกว่าการรอคำแนะนำ						
11.	เพียงแค่รู้ว่าฉันได้ทำในสิ่งที่มีคุณค่าต่อการศึกษาก็ถือว่าเป็นรางวัลที่เพียงพอแล้วสำหรับฉัน						
12.	การได้รับคำชมและเป็นที่ยอมรับกับสิ่งที่ได้ทำสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับฉัน						
13.	ฉันเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของฉันกับผู้บริหารโรงเรียน						
14.	ฉันไม่เปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของฉันกับผู้บริหารโรงเรียน						
15.	ฉันระมัดระวังในสิ่งที่จะพูดกับผู้ปกครอง เพื่อจะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น						
16.	ฉันพูดกับผู้ปกครองทุกเรื่องที่พวกเขาอยากรู้						
17.	ฉันกล้าเสี่ยงทำและทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้องทำในโรงเรียนแห่งนี้						
18.	ฉันไม่เสี่ยงที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้องทำในโรงเรียนแห่งนี้						
19.	ฉันไม่รังเกียจที่จะเข้าร่วมการอภิปรายในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้ร่วมงาน						
20.	ฉันไม่ชอบที่จะเข้าร่วมการอภิปรายในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้ร่วมงาน						

ข้อที่	ข้อความ	0	1	2	3	4	5
21.	การพวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานไม่ได้ช่วยให้ฉันพัฒนาตนเองได้						
22.	การวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานได้ช่วยให้ฉันพัฒนาตนเองได้						
23.	ฉันระมัดระวังในสิ่งที่จะพูดกับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อจะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น						
24.	ฉันบอกให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของเขาและบทบาทหน้าที่ของฉัน						
25.	ฉันพร้อมที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริง แม้ว่าจะมีผลที่ไม่น่าพึงพอใจติดตามมา						
26.	ฉันไม่พร้อมที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริง ถ้าสิ่งนั้นจะมีผลที่ไม่น่าพึงพอใจติดตามมา						
27.	ฉันระมัดระวังในสิ่งที่จะพูดกับครูคนอื่นๆเพื่อจะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น						
28.	ฉันบอกให้ครูคนอื่นๆทราบว่าเขาอยู่ในฐานะใดและฉันอยู่ในฐานะใด						
29.	ที่รวมแห่งอำนาจที่สำคัญที่สุดมาจากตนเอง						
30.	ที่รวมอำนาจที่สำคัญที่สุดมาจากผู้อื่น						
31.	ฉันเชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง แม้ว่ามันจะแตกต่างจากที่ผู้อื่นคิดและรู้สึก						
32.	ฉันไม่เชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง ถ้าสิ่งนั้นแตกต่างจากที่ผู้อื่นคิดและรู้สึก						
33.	ฉันเสี่ยงทำ แม้ว่าฉันจะไม่แน่ใจว่าผู้อื่นจะสนับสนุนการกระทำขอฉัน						
34.	ฉันเสี่ยงทำ เฉพาะในสิ่งที่ผู้อื่นสนับสนุนการกระทำของฉัน						
35.	พลังของฉันเกิดจากภายใน จากการที่รู้ว่าฉันคือใคร						
36.	พลังของฉันเกิดจากบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน						
37.	ฉันไม่รังเกียจที่จะเข้าร่วมการอภิปรายในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้บริหารโรงเรียน						

ข้อที่	ข้อความ	0	1	2	3	4	5
38.	ฉันไม่ชอบที่จะเข้าร่วมการอภิปรายในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้บริหารโรงเรียน						
39.	ฉันพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นที่ดูเหมือนว่าจะมีความคิดแตกต่างจากที่ฉันคิด						
40.	เป็นการยากสำหรับฉันที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากที่ฉันคิด						
41.	มันเป็นการง่ายสำหรับฉันที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเองกับผู้ร่วมงาน						
42.	มันเป็นการยากสำหรับฉันที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเองกับผู้ร่วมงาน						
43.	ฉันมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเฉพาะในบทบาทหน้าที่และตำแหน่งทางการงานของเขา						
44.	ฉันมีความสัมพันธ์กับผู้ผู้อื่นในฐานะที่เท่าเทียมกันไม่ได้คำนึงถึงบทบาทหน้าที่และตำแหน่งทางการงานของเขา						
45.	ฉันพยายามหลีกเลี่ยงที่จะไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนที่ดูเหมือนว่าเขามีความคิดที่แตกต่างจากฉัน						
46.	ฉันไม่รังเกียจที่จะยุ่งเกี่ยวกับคนที่ดูเหมือนว่าเขามีความคิดแตกต่างจากฉัน						
47.	การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้บริหารโรงเรียนช่วยให้ฉันพัฒนาตนเองได้						
48.	การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ช่วยให้ฉันพัฒนาตนเองได้						
49.	มันเป็นการง่ายสำหรับฉันที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเองกับผู้บริหารโรงเรียน						
50.	มันเป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเองกับผู้บริหารโรงเรียน						

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการอบรมเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพภาพของรูปแบบการอบรมเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอน ตามแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจ ที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ขอให้ท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์กับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้อย่างดียิ่ง

นางสาวมณีรัตนา โนนหัวรอ
นิสิตปริญญาเอก สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพของรูปแบบการอบรมเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิชาชีพครูของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มาก◄ - - - - - - - - - - ►น้อย				
		5	4	3	2	1
1.	การอบรมนี้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
2.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านเข้าใจวิธีการประเมินผลการเรียนรู้					
3.	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านเห็นความจำเป็นที่ต้องประเมินผลการเรียนรู้					
4.	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลการเรียนรู้					
5.	การอบรมครั้งนี้ทำให้เกิดความมั่นใจในการประเมินผลการเรียนรู้					
6.	การอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
7.	การอบรมนี้สามารถนำไปใช้ได้จริงในชั้นเรียนของท่าน					
8.	การอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการ/วิธีการอย่างชัดเจน					
9.	การอบรมนี้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ					
10.	การอบรมครั้งนี้มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ					
11.	ผลที่ได้จากการอบรมครั้งนี้มีความคุ้มค่า					

ข้อ	ข้อความ	มาก◄ - - - - - - - - - - ►น้อย				
		5	4	3	2	1
12.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ได้ผลการประเมินการเรียนรู้ที่ถูกต้อง					
13.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินผลการเรียนรู้ได้ถูกต้องตรงกับสภาพผู้เรียน					
14.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ครูประเมินการเรียนรู้ได้อย่างน่าเชื่อถือ					
15.	รูปแบบการอบรมนี้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของท่าน					
16.	รูปแบบการอบรมครั้งนี้ทำให้ไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน					
17.	รูปแบบการอบรมครั้งนี้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน					
18.	กระบวนการอบรมนี้ ทำให้เกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าความรู้					
19.	ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางการประเมินการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ					
20.	ท่านได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาอุปสรรคและได้รับข้อเสนอแนะในการประเมินผลการเรียนรู้					
21.	ท่านได้รับการเสริมแรงในการดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้จากผู้บริหาร					
22.	ท่านได้รับความชัดเจนเกี่ยวกับการประเมินที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
23.	ท่านได้เรียนรู้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
24.	ท่านมีความมั่นใจในการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของท่าน					
25.	ท่านสามารถออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้					
26.	ท่านกล้าเสี่ยงทำและทำในสิ่งที่ท่านคิดว่าต้องทำในโรงเรียนนี้					
27.	ท่านกล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของท่านกับผู้บริหารโรงเรียน					
28.	ท่านเสี่ยงทำ แม้ว่าท่านจะไม่แน่ใจว่าผู้อื่นจะสนับสนุนการกระทำของท่าน					
29.	การวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านพัฒนาตนเอง					
30.	ท่านพร้อมที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริง แม้ว่าจะมีผลที่ไม่น่าพึงพอใจติดตามมา					
31.	ท่านไม่รังเกียจที่จะร่วมการอภิปรายในเรื่องตึงเครียดกับผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	มาก◄ - - - - - - - - - - ►น้อย				
		5	4	3	2	1
32.	ท่านบอกให้ครูคนอื่นๆทราบว่าเขาอยู่ในฐานะใดและท่านอยู่ในฐานะใด					
33.	ที่รวมแห่งอำนาจที่สำคัญที่สุดมาจากตัวท่านเอง					
34.	ท่านเชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง แม้ว่ามันจะแตกต่างจากที่ผู้อื่นคิดและรู้สึก					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการอบรมเพิ่มสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้

ขอให้ท่านแสดงความรู้สึก ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการประเมินผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา และโปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากท่านไปพัฒนา การจัดกิจกรรมการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูต่อไป

1) ความรู้สึกของท่านที่มีต่อการจัดกิจกรรมการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการประเมินผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา(ขอให้คุณครูแสดงความรู้สึกที่แท้จริง)

.....

.....

.....

.....

2) จากการจัดกิจกรรมการอบรมฯที่ผ่านมาท่านคิดว่ามีส่วนดีหรือส่วนเด่นในเรื่องใด

.....

.....

.....

.....

3) จากการจัดกิจกรรมการอบรมฯที่ผ่านมาท่านคิดว่า ควรปรับปรุงในเรื่องใด

.....

.....

.....

.....

4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินคุณภาพเอกสารประกอบการอบรม
การเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาส

คำชี้แจง

แบบประเมินคุณภาพเอกสารประกอบการอบรมเรื่องการเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาส มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบต่างๆของเอกสารประกอบการอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการฝึกอบรมการเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบประเมินมี 2 ส่วน คือ แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการอบรม และแบบประเมินความสอดคล้องของเอกสารประกอบการอบรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการอบรม

<u>คำชี้แจง</u> : ขอให้ท่านพิจารณาว่าส่วนประกอบต่างๆ ของเอกสารประกอบการอบรม มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มีเกณฑ์ การพิจารณา ดังนี้

เหมาะสมที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5
เหมาะสมมาก	ให้คะแนนเป็น	4
เหมาะสมปานกลาง	ให้คะแนนเป็น	3
เหมาะสมน้อย	ให้คะแนนเป็น	2
เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น	1

รายการประเมิน	คะแนน					ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.ความเป็นมาและความสำคัญ						
1.1 มีความสมเหตุสมผล						
1.2 ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน						
1.3 มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเอกสารประกอบการอบรม						

ส่วนที่ 1 (ต่อ)

รายการประเมิน	คะแนน					ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
2.หลักการฝึกอบรม						
2.1 มีความเป็นไปได้						
2.2 สามารถนำไปใช้ได้จริง						
2.3 มีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานรองรับ						
3.เป้าหมายของการอบรม						
3.1 มีความชัดเจน						
3.2 มีความครอบคลุมทุกเนื้อหาสาระ						
3.3 มีความเป็นไปได้						
3.4 เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม						
4. เนื้อหาของเอกสารประกอบการอบรม						
4.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์						
4.2 ครอบคลุมสาระที่จำเป็นต้องใช้ปฏิบัติการ						
4.3 การจัดเรียงเนื้อหา						
5. กิจกรรมการฝึกอบรม						
5.1 มีความเป็นไปได้						
5.2 มีลำดับขั้นตอน						
5.3 ไปสู่การบรรลุจุดประสงค์						
5.4 เหมาะสมกับเวลา						
6.สื่อประกอบการอบรม						
6.1 ช่วยส่งเสริมให้บรรลุจุดประสงค์ของเอกสารประกอบการอบรม						
6.2 เหมาะสมกับการนำไปใช้						
7.การประเมินผล						
7.1 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องประเมิน						
7.2 มีความเป็นไปได้						
7.3 ตรวจสอบการบรรลุจุดประสงค์ของเอกสารประกอบการอบรม						

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของเอกสารประกอบการอบรม

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1
มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0
มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

ที่	รายการประเมิน	(1)	(0)	(-1)	ข้อเสนอแนะ
1.	ปัญหาและความสำคัญกับหลักการของหลักสูตรฝึกอบรม				
2.	ปัญหาและความสำคัญกับเป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม				
3.	ปัญหาและความสำคัญกับจุดประสงค์ของหลักสูตร				
4.	หลักการกับจุดประสงค์ของหลักสูตร				
5.	หลักการกับกิจกรรมการอบรม				
6.	หลักการกับการวัดและประเมินผล				
7.	จุดประสงค์กับเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม				
8.	จุดประสงค์กับกิจกรรมการอบรม				
9.	เนื้อหากับกิจกรรมการอบรม				
10.	เนื้อหากับสื่อการอบรม				
11.	กิจกรรมการอบรมกับสื่อประกอบการอบรม				
12.	กิจกรรมการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

รายชื่อเอกสารเพื่อการวิเคราะห์เอกสาร

เอกสารหลักสูตรและการสอน สมรรถนะวิชาชีพครู

1. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
2. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
3. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
4. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
5. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
6. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
7. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
9. คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
10. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
11. เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
12. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบอิงมาตรฐาน
13. แนวทางการจัดทำและพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติ
14. รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาคณาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
15. การจัดการเครือข่ายวิชาการ
16. Dictionary of Education
17. Assessing Quality in Future and Higher Education
18. Human resource management in local government : Concepts and applications for students and practitioners.
19. School Leadership for the 21st Century
20. Basic Skills Education in Business and Industry : Factors For Success or Failure.
21. A Follow – up study of Agricultural Education Program Graduates on Teaching Competencies
22. Alternative model of Competence in vocational education and training
23. Educational Administration Theory, Research and Practice.

เอกสารการวัดและประเมินผล

1. หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา
2. เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้
3. การประเมินผลจากสภาพจริง
4. การพัฒนารูปแบบประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
6. การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล
7. หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา
8. การพัฒนารูปแบบพอตโฟลิโอ (Portfolio) สำหรับการวัดประเมินเพื่อยอมรับความรู้และประสบการณ์
9. การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ
10. การวัดผลและการสร้างแบบผลสัมฤทธิ์
11. การประเมินผลโครงการวิจัยเชิงประเมิน
12. ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน
13. เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้
14. ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม
15. ทฤษฎีการประเมิน
16. การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา
17. การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่
18. เทคนิคการประเมินโครงการ
19. การประเมินโครงการ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ
20. หลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
21. เอกสารประกอบการอบรมการวัดและประเมินทางการศึกษา
22. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ : วิวัฒนาการบทบาทและแนวคิดสำคัญ
23. การวัดประเมินในชั้นเรียน : วิวัฒนาการและแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้
24. เอกสารประกอบการอบรมการวัดและประเมินทางการศึกษา
25. Evaluation Theory Development
26. Essential of Educational Measurement
27. Assessing the inservice needs of entry – phase agriculture teachers in Texas : A discrepancy model versus direct assessment
28. Getting to Grips with Competency – Based Training and Assessment
29. Fourth Generation Evaluation

30. Outcomes, NVQs and the Emerging Model of Education and Training
31. Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbooks.
32. Evaluation In-House Training Program ” Training and Development Journal
33. The Measurement Interrater Agreement for Categorical Data,” *Biometrics*
34. Measurement and Evaluation in Education and Psychology. 2nd ed.
35. Discrepency Evaluation for Education Program Improvement and Assessment
36. Measurement and Evaluation in Teaching.

เอกสารการเสริมพลังอำนาจ

1. แนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังจิตในสถานศึกษา
2. คู่มือการเสริมสร้างพลังจิตสำหรับสถานศึกษา
3. คู่มืออบรมและจัดกิจกรรมการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตในสถานประกอบการ
4. คู่มือการจัดกิจกรรมการเสริมสร้าง พลังอึด ฮึด สู้ ในชุมชน
5. การถอดบทเรียนโครงการพัฒนาเครือข่ายชุมชนและประชาสังคมเพื่อการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย
6. เอกสารประกอบการฝึกอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐาน
7. การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
8. การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
9. การพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลัง
10. นโยบายการวางแผน: หลักการและทฤษฎี
11. การวิจัยปฏิบัติการ : การเรียนรู้ของครูและการสร้างพลังร่วมในโรงเรียน.
12. การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ
14. การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน
15. การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ :ทางออกที่ท้าทาย
16. Empowerment Evaluation Principles in Practice
17. Foundation of Empowerment Evaluation
18. Empowerment Evaluation: Collaboration, Action

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความร่วมมือการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ที่	ชื่อ – สกุล	วุฒิการศึกษา/ตำแหน่ง
1.	อ.ดร.สุวิมล กฤชคฤหาสน์	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต(การวัดและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2.	อ.ดร.รณิดา เชยชุ่ม	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต(การวัดและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3.	อ.ดร.อรอุมา เจริญสุข	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต(การวัดและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4.	นายสมพงศ์ ชินสร้อย	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
5.	นายธัญญา เรืองแก้ว	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาและส่งเสริมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
6.	นางศิริลักษณ์ นิลประพัฒน์	ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โรงเรียนประจันตราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
7.	นางวารินทร์ บุญเกิด	ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับดำเนินการวิจัย

ที่	ชื่อ – สกุล	วุฒิการศึกษา/ตำแหน่ง
1.	รศ.ดร.สุนีย์ เหมะประสิทธิ์	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต(วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) อาจารย์ประจำสาขาวิชาการมัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2.	อ.ดร.ละเอียด รักษ์เผ่า	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต(วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3.	อ.ดร.สุวิมล กฤชคฤหาสน์	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต(การวัดและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4.	อ.ดร.ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต(การทดสอบและวัดผลการศึกษา) อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดผลและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
5.	ดร.อิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต(การวัดและประเมินผลการศึกษา) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ที่ ศธ 0519.12/ว 995

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ซอยสุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวมณีรัตนา ไนนาหัวรอ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวัดผลการประเมินและวิจัยผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินเจริญพลังเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน บัวศัลย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ และ อาจารย์ ดร.ฐนิกานต์ ชัยภลิชิต เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายธัญญา เรืองแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวมณีรัตนา ไนนาหัวรอ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ลิ้มสถิรธนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อมินิต โทรศัพท์ 085 – 070 – 4329

ที่ ศธ 0519.12/ 5119

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

27 กันยายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจันตคาม

เนื่องด้วย นางสาวมณีรัตน์ ในนหัวรอ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการมัธยมศึกษาและวิจัยผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเชิงบริบทครั้งเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กมลวัลย์ มัยพิสุทธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์ และ อาจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ขันทอง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ห้องเรียนเพื่อให้ผู้บริหารและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 2 คน ครูจากครูและพนักงานราชการ จำนวน 35 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวมณีรัตน์ ในนหัวรอ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สัตย์วิสุทธิกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 085 – 070 – 4329

ที่ ศธ 0519.12/จ๖ ๖๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถนนราชดำเนิน กรุงเทพฯ 10110

๒๙ ตุลาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินเทิน

เนื่องด้วย นางสาวนลินีรัตน์ ในนหัวรบ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2" โดยมี รองศาสตราจารย์ดร.ชวลิต ชูกำแพง รองศาสตราจารย์ดร.ประวิต เอราวรรณ์ และ อาจารย์ดร.ชูศักดิ์ ขันหลีบัล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา กับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ครูผู้สอนตั้งแต่ชั้น ป.1 – ม.3) ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนลินีรัตน์ ในนหัวรบ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

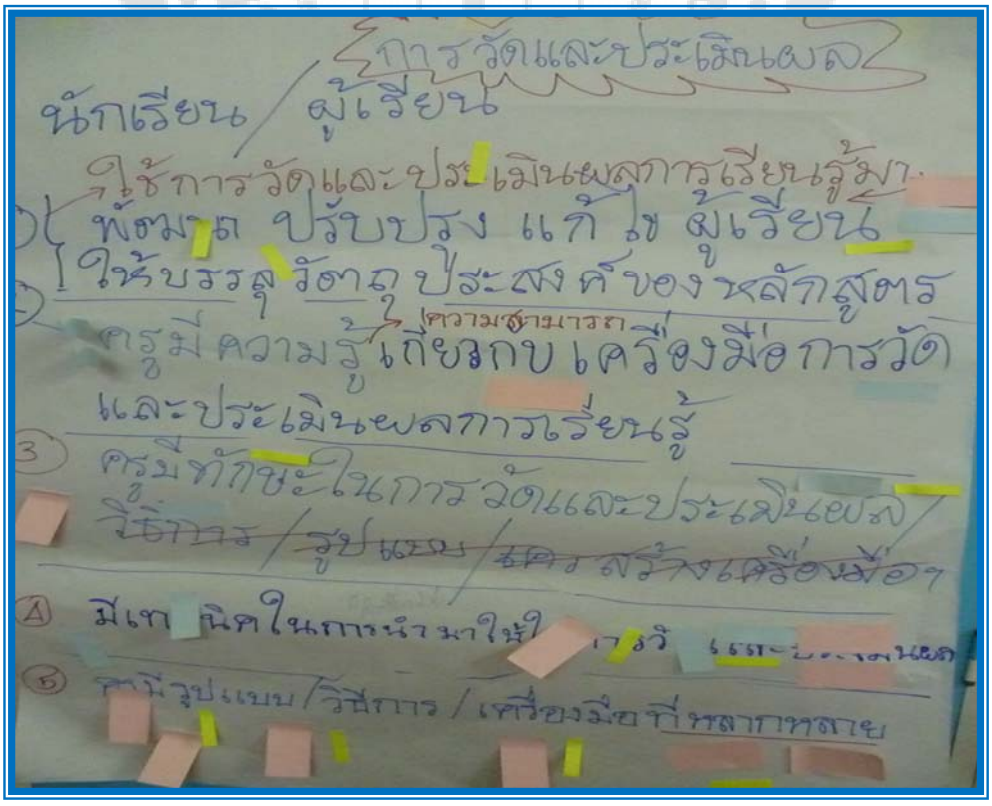
(รองศาสตราจารย์ดร.สมชาย ชัยสิริสมบูรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5064
หมายเหตุ : ขอความกรุณาส่งสำเนาหนังสือตอบกลับทางโทรสาร 0-2649-5065

ภาคผนวก ค

รูปภาพประกอบการดำเนินการวิจัย

ทำงานเป็นทีมโดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา/ผลงาน



นำเสนอผลงานกลุ่มที่ได้จากการจัดอันดับของสมาชิกในกลุ่ม

ดำเนินการรวมคะแนนจัดอันดับความสำคัญและสรุปสะท้อนคิด

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างคู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม

คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ

โครงการเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส

โดย นางสาวมณีรัตนา โนนหัวรอ
นิสิตปริญญาเอก การทดสอบและวัดผลการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

คำนำ

คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจโครงการเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต เรื่องการพัฒนารูป แบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ(Empowerment)ให้เกิดขึ้นกับครู โดยจัดทำเป็นคู่มือการประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อใช้ในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self – Empowerment Working) ตลอดจนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวางแผนการประเมินผลเรียนรู้ และการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับแนวการดำเนินการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้จริง กิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเน้นหลักการแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจ การเป็นกัลยาณมิตร ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้แก่ครูตามแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจ

คู่มือการประเมินเสริมพลังอำนาจฉบับนี้ แบ่งการนำเสนอเนื้อหาเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 บทนำ ประกอบไปด้วย ความเป็นมา หลักการ เป้าหมาย เนื้อหา ระยะเวลา ผู้เข้ารับการอบรม สื่อการฝึกอบรม ตอนที่ 2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย คำแนะนำสำหรับผู้ใช้คู่มือ กระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจ เนื้อหาการประเมินเสริมพลังอำนาจ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม และตอนที่ 3 กิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจ

นางสาวมณีรัตนา โนนหัวรอ
นิสิตปริญญาเอก สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1
หลักสูตรการฝึกอบรม

ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองระหว่างปี พุทธศักราช 2552 – 2561 โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ใหม่ และระบบบริหารจัดการใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการดำเนินการพัฒนาในกระบวนการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันทั้งกระบวนการด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ซึ่งเน้นในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และสืบเนื่องจากผลการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA และ TIMSS พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนไทยมีแนวโน้มต่ำลงในทุกด้านและในทุกปี และผลสัมฤทธิ์วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และการอ่านต่ำกว่านานาชาติ ซึ่งโครงการประเมินดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาและได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล และเมื่อพิจารณาจากคะแนนผลการประเมินระดับชาติ (O-NET) พบว่าคะแนนเฉลี่ย 4 ปี คือ พ.ศ. 2549 – 2553 ใน 5 วิชา คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ต่ำกว่าร้อยละ 50 จากผลการประเมินทั้งในระดับนานาชาติ และระดับชาติสะท้อนให้เห็นสภาพการวัดและประเมินผลต้องเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วน

การประเมินที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนเป็นนวัตกรรมด้านวิธีวิทยาทางการประเมินหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การประเมินคุณภาพการศึกษาบรรลุเป้าหมายสำคัญ คือ การประเมินเพื่อช่วยเหลือนักเรียนและครูตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เหตุผลสำคัญในการประเมิน คือ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน(Improve Student Learning) โดยครูต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง งทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการเสร็จสิ้นการเรียนการสอน นั่นหมายความว่าครูควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียน ตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน และประเมินผลระหว่างเรียน และควรทำการศึกษาค้นคว้าหาสาเหตุว่านักเรียนบกพร่องหรือมีจุดอ่อนในเรื่องใด จึงสามารถแก้ไขจุดบกพร่องหรือมีจุดอ่อนในเรื่องใดได้ตรงจุด ปัญหานักเรียนมีข้อบกพร่องหรือความยุ่งยากในการเรียนส่งผลต่อความล้มเหลวในการเรียน การที่จะทราบว่าผู้เรียนบกพร่องในเรื่องใดนั้น ผู้สอนต้องมีการประเมินทุกระยะ เพราะผลที่ได้เป็นข้อมูลที่บ่งบอกสาเหตุและข้อบกพร่องของการเรียนการสอนในแต่ละเนื้อหา ทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสอนซ่อมเสริมให้ตรงจุด และเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคลที่มีอิทธิพลอาจทำให้มีความเสี่ยง ที่จะเกิดความล้มเหลวจากการออกแบบการเรียนการสอนให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความเข้าใจผิดที่ฝังรากลึกอย่างถาวรของนักเรียนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ครูกำหนดไว้ รวมทั้งเป็นการประเมินผลที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่เกี่ยวกับความรอบรู้ในเรื่องความรู้ และทักษะในขอบเขตที่กำหนดไว้ และครูใช้สารสนเทศไปใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนนำไปสู่การแก้ไขข้อบกพร่องได้ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นมโนทัศน์หนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุว่า *"จะต้องมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการประเมินผลด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลาย สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้"* ในมาตรา 26 ระบุว่า ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ (อมรา เขียวรักษา. 2548: 324) และสอดคล้องกับแนวโน้มของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยมุ่งให้ครูเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553) ซึ่งต้องยอมรับว่าการปฏิรูปการศึกษาที่ประเทศไทยได้ดำเนินการมาหรือการปฏิรูปการศึกษาในประเทศต่างๆ ทั่วโลก เป็นที่ทราบและเข้าใจกันดีว่า *"ปัจจัยชี้ขาดความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษานั้นอยู่ที่ครู ดังนั้นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียน คือ คุณภาพครู"* ไม่ว่าครูจะอยู่ที่ไหนในโรงเรียนที่พร้อมสมบูรณ์หรือไม่ หากครูมีความสามารถก็จะสามารถทำให้เด็กมีคุณภาพที่ดีได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554: ออนไลน์)

การปรับเปลี่ยนสถานะและบทบาทของครูอย่างรวดเร็ว ตามกระแสการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว ประกอบกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันนี้ก่อให้เกิดวิกฤติคุณภาพครู และวิกฤติการพัฒนาครู ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญของวิกฤติการศึกษาไทย ตามรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546: 10) เรื่องการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตอนหนึ่งกล่าวไว้ว่า ในด้านการพัฒนาครูนั้น แม้จะมีการจัดโครงการพัฒนาเป็นจำนวนมาก และจัดกันหลายหน่วยงาน ปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลายและขาดประสิทธิภาพ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่ม ครูบางส่วนไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนา ในขณะที่ครูบางส่วนได้รับการพัฒนามาก ครูจำนวนมากได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนามาจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่เท่าที่ควร และไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้ (จารุวรรณ ศิลปรัตน์. 2548: 208)

ดังนั้น การสร้างความเข้มแข็งให้กับครูในระบบของการวัดและประเมินผลระดับโรงเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพของนักเรียนเป็นไปตามจุดเน้นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ในการนี้ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการส่งเสริมสนับสนุนให้กับครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีสมรรถนะ

ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยการพัฒนากิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่จะช่วยให้บุคลากรครูให้มีความเข้มแข็งในการประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้จากการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่าครูมีความต้องการเข้ารับการพัฒนาในเรื่องดังกล่าว อีกทั้งขาดความมั่นใจในการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน อีกทั้งขาดความรู้ในแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552) โดยส่วนใหญ่ครูใช้เครื่องมือประเมินผลตามแผนการสอนสำเร็จรูป การพัฒนากิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจทุกขั้นตอน ผู้วิจัยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของครูและสภาพจริงของโรงเรียนให้มากที่สุด โดยเน้นการเสริมพลังการทำงานของครู ให้มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเห็นคุณค่าของตนเองว่าสามารถทำได้ ตลอดจนการเสริมพลังจากคนอื่น การทำงานเป็นทีม จนกระทั่งสามารถทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเองได้

การเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอน ตามแนวทางของรูปแบบที่จะพัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดผสมผสาน 2 ประการ ได้แก่ 1) การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self – Empowerment Working) เป็นการส่งเสริมให้บุคคลค้นพบความสามารถที่ตนมีและใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น ประกอบด้วย การแบ่งปัน (Sharing) เป็นการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงาน การร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) เป็นการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ การพึ่งพาการยอมรับนับถือและการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน (Block. 1987) และ 2) แนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) เป็นแนวคิดการประเมินที่เสนอแฟ็คเธอแมน (Fetterman.2001) เป็นการใช้ทั้งแนวคิด เทคนิควิธีและข้อค้นพบจากการประเมินผลในการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือเกิดการตัดสินการกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ(Self - Determination) โดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเองกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานจึงประกอบด้วยบุคลากรภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และบุคคลภายนอกที่ทำหน้าที่แล้วชี้แนะหรือผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) สิ่งสำคัญในการประเมินเสริมพลังอำนาจ ก็คือการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาท หรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543; เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ. 2549; และอรทัย อาจอ่ำ. 2550) สรุปแล้วประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมและอาศัยหลักการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง เป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พัฒนาคู่มือการประเมินเสริมพลังอำนาจโครงการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขึ้น เพื่อให้ครูได้เสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สามารถออกแบบและสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้และนำเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ดังกล่าวไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้จริงในชั้นเรียนของตนเอง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาคู่มือการประเมินเสริมพลังอำนาจโครงการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส มีหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

พลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึงศักยภาพ หรือความสามารถจากภายใน (Inner Strength) ของบุคคล ที่มีอิทธิพลหรือควบคุมการตัดสินใจในการกระทำของตนภายใต้สถานการณ์ต่างๆ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมพลัง อำนาจการทำงานในตนเอง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วม และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวการณ์หรือวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง (Wilson. 1996)

วิธีเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ

1. หลักการแบ่งปัน (Sharing) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในกลุ่ม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงานและเกณฑ์การประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน

2. หลักการร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) เป็นการร่วมร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานโดยสร้างทีมการทำงาน และทำงานเป็นทีม

3. หลักการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการสร้างความไว้วางใจ การยอมรับนับถือการพึ่งพา และการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน

แนวทางการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองของบุคคลในองค์กร เป็นการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยองค์ประกอบ 3 ประการคือจิตสำนึก ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และโครงสร้างองค์กร

1. จิตสำนึก การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองต้องเกิดจากทัศนคติของสมาชิกในองค์กรในการจัดการด้วยตนเอง และมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองจะบรรลุผลเมื่อมีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. โครงสร้างองค์กร ต้องเอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างให้บุคคลพัฒนาตนเอง เช่นการมีความสัมพันธ์เชิงแนวนอน และเปลี่ยนจากการสั่งงานมาเป็นการให้ปฏิบัติจัดการกับตนเอง เป็นต้น

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองที่บรรลุผลสำเร็จ คือ ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถและสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้น

2. การประเมินเสริมพลังอำนาจ

การประเมินเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) หรืออาจเรียกว่า *"การประเมินผลเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และ ศักยภาพในการทำงาน"* เป็นการประเมินเพื่อช่วยทำให้เกิดความสำเร็จของงาน เป็นวิธีหนึ่งทำให้งานยากๆ สำเร็จได้ง่ายขึ้นหรือว่าล้มเหลวน้อยลง และเป็นแนวทางหนึ่งที่สนับสนุนให้เกิดการประเมินตนเอง เพื่อพัฒนางานให้มีความยั่งยืนอยู่ใน โรงเรียนได้อย่างจริงจัง ซึ่งเน้นไปที่การค้นหายุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดการสื่อสารกับกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง

พื้นฐานการทำงานของการประเมินเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วยแนวคิด การร่วมมือ (Collaboration) เป็นการร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มประโยชน์ของผลการประเมิน, การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนในการประเมิน, การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) โดยจุดเน้นของการประเมินเสริมพลังอำนาจเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม และเน้นการสร้างวัฒนธรรมการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานเพื่อความเจริญที่ยั่งยืน โดยยึดแนวคิด การประเมินแบบร่วมมือและการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Collaborative and Participatory Evaluation), การกำหนดตนเอง (Self - Determination) เป็นความสามารถในการพิจารณาตนเอง ในการทำงานต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน และการประเมินตนเองและการสะท้อนกลับ (Self – Evaluation and Reflection)

ขั้นตอนของการประเมินเสริมพลังอำนาจ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้างพันธกิจ (Mission) เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในโครงการ ได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ โดยผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะต้องอำนวยความสะดวกในการเปิดประเด็นกับบุคลากรของโครงการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และผู้ที่มีส่วนร่วมจะต้องได้รับการกระตุ้นโดยการถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมนำเสนอถึงพันธกิจของโครงการหรืองานที่จะทำ

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

2.1 การกำหนดกิจกรรมในโครงการ ซึ่งผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกเปิดประเด็นถามให้บุคลากรโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญที่สุด หรือกิจกรรมที่มีส่วนสัมพันธ์กับโครงการ

2.2 การกำหนดความสำคัญของกิจกรรมในโครงการ โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินความสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการคัดเลือกมาจากการกำหนดกิจกรรมในโครงการ

3. การวางแผนเพื่ออนาคต (Planning for the Future) เป็นการให้บุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วม จะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจและจุดยืน โดยอาศัยกระบวนการระดมพลังสมอง การวิเคราะห์และการสรุปร่วมกัน

บทบาทของการประเมินเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมได้นำมาใช้ในการกำหนดขอบเขตสร้างหรือเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ และใช้ในการประเมินสภาพเบื้องต้นขององค์กร ช่วยสร้างความต้องการในการสร้างเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของการทำให้ประสบผลสำเร็จ และการจัดทำเอกสารที่จะแสดงความก้าวหน้าของโครงการ

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ จะทำงานเหมือนกับเป็นโค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกในการทำงาน การคลี่คลายปัญหา ความกระจ่างในการสื่อสารที่ไม่ตรงกันให้เข้าใจได้ตรงกัน โดยช่วยให้เกิดการประชุมปรึกษาหารือกัน การเตรียมข้อคำอธิบาย ข้อแนะนำ และคำแนะนำต่างๆ ที่จะช่วยรับประกันการประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

3. การสนับสนุน (Advocacy) เป็นการให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ให้ทุนได้มีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ และทำการออกแบบประเมินที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ จะทำให้การประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานสามารถเชื่อมต่อไปถึงผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่มหรือระดับโครงการในอนาคตได้

4. การสร้างความชัดเจน (Illumination) การสร้างความชัดเจน จะนำมาใช้พัฒนาในกระบวนการตัดสินคุณค่า และการปรับปรุงโครงการ บทบาทนี้จะเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสิ่งใหม่ หรือการสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น การเข้าใจบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงของโครงการ เป็นต้น

5. การให้เสรีภาพในการทำงาน (Liberation) เป็นกิจกรรมที่จะทำให้เห็นตนเองจากบทบาทที่ถูกกำหนด ทำให้เห็นข้อจำกัดต่างๆ และมักจะต้องเกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนความคิดรวบยอดจากที่หนึ่งและไปสู่ที่อื่นๆ

สรุปได้ว่า การประเมินเสริมพลังอำนาจ เป็นส่วนที่ทำได้ง่ายๆและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การดำเนินการประเมินดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ในขณะที่ปล่อยให้การประเมินเป็นงานของบุคลากรในโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วม บทบาทและขั้นตอนต่างๆ ของการประเมินเสริมพลังอำนาจนี้จะช่วยให้ผู้ประเมินและผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการได้มองเห็นจุดวิกฤตต่างๆ

3. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

โนลล์ (Knowles.1978: 31)ได้สรุปพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ซึ่งมีสาระสำคัญต่อไปนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมาเขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situation) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life - Centered) ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ยึดที่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการหลักสำคัญของการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self - Directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอน และประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน

หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ปัจจัยที่จะมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และเป็นการช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วยดี ประกอบไปด้วย

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน

2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ต้องมีความสะดวก สบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. ควรคำนึงถึง ความต้องการในการเรียน ของแต่ละบุคคล และ รูปแบบของการเรียนรู้

4. ต้องคำนึงถึง ความรู้เดิมและประสบการณ์อันมีคุณค่า

5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแล และให้ความสำคัญกับ เนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้

6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problem) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา

7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้าน สติปัญญา และทางด้านร่างกาย ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

8. ควรให้มี เวลาอย่างเพียงพอ ในการเรียนรู้โดยเฉพาะ การเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

9. ให้โอกาสในการ ฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือ การนำความรู้ไปประยุกต์ได้

10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าว่า สามารถบรรลุเป้าหมาย ได้

หลักการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ มีดังนี้

1. ผู้ใหญ่ไม่ต้องการถูกปฏิบัติเหมือนกับตนเองเป็นเด็ก เพราะผู้ใหญ่สามารถที่จะรับผิดชอบได้ เคารพตนเอง และกำหนดวิถีของตนเอง

2. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่างที่สามารถจะนำเอามาใช้ได้ในการอบรม

3. ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหามากๆ หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริงหรือตัวเลขที่มากมาย หรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ใหญ่จะต้องแสวงหาสิ่งที่แท้จริงและคุณค่าในด้านอื่นๆ ด้วย

4. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่น่ารื่นรมย์

5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วกว่า หากได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในการอบรม โดยเฉพาะหากมีการทำจริงปฏิบัติจริง แทนที่จะเป็นการนั่งฟังการบรรยายเพียงอย่างเดียว

6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่จะเรียน

7. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วที่สุดโดยหลัก ?ความเกี่ยวพันธ์กัน? ซึ่งหมายถึง ทุกข้อเท็จจริง ทุกแนวคิด และความคิดรวบยอดทั้งหลายนั้นจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อสิ่งเหล่านี้เกี่ยวโยงกับสิ่งที่เคยรู้หรือมีประสบการณ์มาแล้ว

8. การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบตัวเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบด้วยตัวเอง ในสัดส่วนเวลาของตนเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้คอยแนะนำ ซึ่งการเรียนโดยวิธีนี้ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดี

9. ผู้ใหญ่แต่ละคนเรียนรู้ได้เร็วหรือช้าในอัตราก้าวกระโดดที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและทางด้านร่างกาย เป็นตัวกำหนดขีดความสามารถทางด้านการเรียนรู้

10. สำหรับผู้ใหญ่แล้ว การเรียนรู้คือกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด ผู้ใหญ่จึงมีความรู้มาก ซึ่งจะมีความหมายว่าบางคนอาจจะมีประสบการณ์มากกว่าวิทยากรหรือผู้สอน หรืออาจจะมีความรู้ในบางเรื่องมากกว่าผู้สอนก็ได้ รวมทั้งอาจจะมีความรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมอบรมในกลุ่มเดียวกัน

11. ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ขณะที่การใช้ภาษาท่าทาง และสื่อทัศนูปกรณ์ที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน

12. ถึงแม้ว่าผู้ใหญ่จะมีความรู้สึกทางด้านเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีค่อนข้างมาก แต่ผู้ใหญ่ก็ยังมีความพอใจและความอบอุ่นใจที่ได้รับการยกย่องเช่นเดียวกับเด็กๆ

13. กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้นั้นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานปัจจุบันได้

14. กระบวนการอบรมให้ผู้ใหญ่ ควรเริ่มต้นจากภาพรวมก่อน ต่อจากนั้นจึงระบุทีละส่วนทีละขั้นตอน จากนั้นจึงตามด้วยการแสดงให้เห็นภาพรวมอีกครั้ง

15. นอกจากความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคนจะแตกต่างกันแล้ว ความต้องการที่แท้จริงของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันด้วย ทั้งในเรื่องของทักษะเฉพาะ ความรู้ เทคนิค ทัศนคติ และประสบการณ์

16. อัตราการหลงลืมของผู้ใหญ่ อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและในทันทีหลังการอบรมได้

17. ทุกสิ่งทุกอย่างอาจง่ายต่อการเรียนรู้และการยอมรับของผู้ใหญ่ ถ้าหากการกระทำนั้นหรือสิ่งนั้นไม่ขัดกับสิ่งที่ได้เคยเรียนรู้ หรือเคยมีประสบการณ์มาก่อน

4. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างกระบวนการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ กับกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีหลักการสำคัญ 5 ประการคือ

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

กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจึงควรประกอบด้วย

1. เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคล
2. กิจกรรมการวิเคราะห์ปัญหาและการวางแผน
3. กิจกรรมเสริม/นันทนาการเพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้

หัวใจสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวทางที่กล่าวมาคือ ผู้จัด กระบวนการเรียนรู้ ควรมีทัศนคติความเชื่อมั่นในศักยภาพของคน เคารพและเห็นคุณค่าของความเป็นคนอย่างจริงใจทำให้มีท่าทีการแสดงออกต่อผู้อื่นอย่างอ่อนน้อม พร้อมจะเปิดโอกาสกว้างรับฟังผู้อื่นและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเป็นกัลยาณมิตร (จารุวรรณ ศิลปรัตน์. 2548: 216)

5. การอบรมแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

การอบรมแบบการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง (On the job Training) เป็นรูปแบบของการเรียนรู้โดยตรงกับปรากฏการณ์ที่กำลังเป็นอยู่ในขณะนั้น และเป็นการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อทำให้มโนทัศน์หรือทฤษฎีมีความเป็นเหตุเป็นผลและตรวจสอบได้ นักวิชาการหลายคนต่างให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดของบุคคลว่าไม่สามารถแบ่งแยกออกจากประสบการณ์ได้ บุคคลต้องมีการเชื่อมโยงการเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตของตนเองในปัจจุบัน เพื่อที่จะเรียนรู้ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต (Bound,Cohen; & Walker. 1993: 234) และเดวีย์ (Dewey. 1938: 174 – 200) ได้เน้นให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์และการจัดการเรียนรู้ โดยย้ำว่าการที่บุคคลจะมีประสบการณ์ บุคคลต้องพบกับเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต และการที่บุคคลจะเกิดความรู้ได้นั้นจำเป็นต้องมีการตีความกับเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านั้น ประสบการณ์การเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นมาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการวางแผนอย่างมีความหมาย และผู้เรียนต้องมีการตรวจสอบยืนยันกับประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ เหล่านั้นอีกด้วย

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้โดยเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ พบว่าวิธีการจัดการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่มีการใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ การฝึกอบรมซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีก็ต่อเมื่อได้รับประสบการณ์ตรงหรือลงมือทำด้วยตนเอง ได้มีส่วนร่วมในการสร้างที่มีความหมายกับตนเอง ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงผสมผสานความรู้ระหว่างความรู้ใหม่กับความรู้ที่มีอยู่เดิม และสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา การลงมือทำด้วยตนเองโดยการได้ทำสิ่งที่ตนเองชอบหรือสนใจ ซึ่งในขณะที่ทำสิ่งที่ตนเองสนใจหรือชอบก็จะได้ความรู้จากกระบวนการที่ทำไปพร้อมๆกัน ซึ่งตรงกับการเรียนรู้ตามทฤษฎีคอนสตัคชั่นนิสซึ่ม (Constructionism) คือ เราได้เรียนรู้โดยการลงมือทำด้วยตนเอง เราทำสิ่งที่เราสนใจอยากจะทำและทำในสิ่งที่เราเป็นผู้คิดเองว่าจะทำอะไร ไม่มีใครบังคับ ในขณะที่ทำเราก็จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เป็นความรู้ไปพร้อมๆ กัน และอยู่ภายใต้เงื่อนไข 3 ประการ ได้แก่

1. ผู้เรียนได้ลงมือประกอบกิจกรรมด้วยตนเองได้สร้างงานตามความสนใจ ตามความชอบหรือความถนัดของแต่ละบุคคล

2. ผู้เรียนได้อยู่ในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ดี มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมสำหรับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อย่างมีความสุข

3. มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยเครื่องมือนั้นจะต้องใช้สร้างงานอย่างสอดคล้องกับ 2 ข้อที่กล่าวมา คือ 1) มีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลาย และ 2) การได้สร้างสิ่งที่มีความหมายกับตนเองอันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

6. การอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจมีความสอดคล้องกับแนวคิดของการฝึกอบรม โดยมีเป้าหมายสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถหรือเจตคติของผู้เข้าอบรม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ ด้วยเหตุนี้การเสริมพลังการทำงานจึงสามารถนำมาใช้ในลักษณะของการฝึกอบรมมีลักษณะดังนี้

ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ

วอลเลอร์สเต็น และ เบอร์สเต็น (Wallerstein; & Berstein. 1998) กล่าวถึง วิธีการเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคคล ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในบริบทของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูมองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าตนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ชุมชน และสังคมได้

2. การเรียนรู้เริ่มต้นจากประสบการณ์ของครู แล้วให้ครูได้คิดวิเคราะห์โดยใช้วิจารณญาณเพื่อโยงปัญหาต่างๆ ของตนเข้ากับปัจจัยที่เป็นสาเหตุ การเกิดความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูให้มีความถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. การให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง ในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ตั้งแต่การเลือกประเด็นที่สนใจและมีความสำคัญต่อตนเอง การวางแผนกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการสนทนาการจัดกิจกรรมการสอนของครูให้มีความถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

4. ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยวิทยากรมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้หรือผู้ประสานงาน ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากจะทำให้แต่ละคนได้เกิดความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแล้ว ยังช่วยให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าพลังสนับสนุนมากพอที่จะแก้ไขปัญหา หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

5. การเรียนรู้ก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ ความรู้สึกและทักษะ ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทันที หรือมีการเปลี่ยนแปลงภายหลัง เมื่อได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้จะนำไปสู่การกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยวิทยากรต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนร่วมกันสำหรับการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

6. การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น และเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง วิทยากรมีการปรับเนื้อหา วิธีการ และสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคนและของทีม การเรียนรู้ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน เนื่องจากใช้วิธีให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

7. การเรียนการสอนในการฝึกอบรมต้องสนุกสนานไม่น่าเบื่อ

สำหรับเทคนิคที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน ส่วนมากเป็นวิธีการส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริง และเป็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ เป็นเทคนิคที่ส่งเสริมให้ทีมได้ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังศึกษาร่วมกัน เทคนิคเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ศิลปะ ดนตรี และการประดิษฐ์สิ่งต่างๆ ที่ทำให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ได้รับการยอมรับ เกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง นำไปสู่ความรู้สึกมีพลัง และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้ในที่สุด (นิตยา เพ็ญศิรินภา. 2542: 293)

บทบาทของวิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ

วิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจมีหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องเอื้ออำนวย กระตุ้น สร้างโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้นำประสบการณ์ ความคิดเห็น ความเชื่อ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและสังคม

ข้อควรคำนึงในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ จากความคิดเห็นของบัณฑูร อ่อนดำ และ สามารถ ศรีจำนงค์ (2544) และ นิตยา เพ็ญศิรินภา (2542) สรุปได้ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ

1.1 ควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีอารมณ์ขัน สื่อสารกับผู้อื่นได้ชัดเจนทั้งการพูด การเคลื่อนไหว และการใช้สายตา

1.2 เป็นผู้รักการเรียนรู้ กระตือรือร้น เปิดเผย จริงใจ พร้อมจะเรียนรู้ไปกับผู้เข้าอบรมอยู่เสมอ

1.3 มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดไว้ล่วงหน้าได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

1.4 มีความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้อื่น ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึกและความพร้อมในการเรียนรู้ ตลอดจนสถานการณ์ในกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อาจเกิดการครอบงำทางความคิด หรือการเกิดความขัดแย้งในกลุ่ม ซึ่งวิทยากรต้องสามารถสังเกตให้ได้อย่างรวดเร็ว และแก้ไขสถานการณ์ได้ทันต่อเหตุการณ์

1.5 เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ทำตนเหนือผู้อื่น ไม่แสดงท่าทางเบื่อหน่ายหรือหมดพลัง

2. ด้านความเชื่อ

2.1 มีความเชื่อในศักดิ์ศรีของมนุษย์ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นพื้นฐานไปสู่การให้อิสระแก่ผู้อื่นในการจัดการเรียนรู้

2.2 มีจิตสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.3 เชื่อมั่นในการมีส่วนร่วม และการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ด้านความรู้และทักษะ

3.1 มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่จำเป็นในการจัดการฝึกอบรมเป็นอย่างดี รวมถึงเนื้อหาอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อเนื้อหาสาระของการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 มีทักษะในการฟัง และตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน การระดมความคิดเห็นและการสร้างการมีส่วนร่วม

3.3 มีทักษะในการจับประเด็น และควบคุมประเด็น

3.4 มีทักษะในการวิเคราะห์ ความสามารถในการแยกแยะ เชื่อมโยง และรวบรวมประเด็นต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปได้

3.5 มีทักษะการพูดและการนำเสนอที่ดี มีทักษะการใช้สื่อและเทคนิคที่หลากหลาย

การจัดการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้ช่วยวิทยากรในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพราะการจัดการฝึกอบรมแบบเสริมพลังอำนาจ ผู้เข้าอบรมต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่เสมอในการระดมความเห็น และการนำเสนอผลงานแต่ละครั้งต้องมีการจับประเด็น ติดบัตรคำ ช่วยแจกเอกสาร จัดวางสื่อ อุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งวิทยากรไม่สามารถจัดทำได้ด้วยตนเองตามลำพัง จึงควรมีการจัดเตรียมผู้ช่วยวิทยากรทำหน้าที่ดังกล่าว รวมถึงควรมีบทบาทในการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ และกระตุ้นการเรียนรู้ในกิจกรรมบางช่วง คอยเก็บประเด็นสำคัญที่ต้องการตรวจสอบ จดบันทึกการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ข้อคิดเห็นและเนื้อหาในแต่ละวัน เพื่อนำมาจัดทำเอกสาร รายงานสรุปการจัดการกระบวนการเรียนรู้

หลักการจัดกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นแนวคิดหลัก จำแนกได้ 2 ประเด็น ได้แก่

1. หลักการจัดกิจกรรม เป็นการฝึกอบรมครูประจำการ (Preservice Teacher Training) ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ ดังนี้

1.1. เน้นบรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

1.2. สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสูงสุดเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การนำความรู้จากกัลยาณมิตรไปปฏิบัติจริง

1.3. เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเพื่อการค้นพบด้วยตนเอง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตัวบุคคลและภายในกลุ่ม

1.4. ใช้การเสริมพลังอำนาจ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมและทางอารมณ์ของผู้เข้าอบรม การสะท้อนผลการเรียนรู้ การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรให้ความช่วยเหลือแนะนำ และร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้

1.5. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยมีทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย เน้นการปฏิบัติที่ต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เน้นกระบวนการเรียนรู้ ไม่ทิ้งโรงเรียน ร่วมคิดร่วมทำ สร้างความไว้วางใจ การเรียนรู้เชิงสถานการณ์ในชั้นเรียน

1.6. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมต้องสนุกสนานไม่น่าเบื่อ เน้นการสร้างความรู้สึกของผู้เข้าอบรมให้มีความสุข และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง และมองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเชื่อว่าตนเองสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองและสังคมได้

1.7. รูปแบบแล ะกระบวนการฝึกอบรมเป็นไปตามสภาพและความต้องการ เน้นกระบวนการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ และพัฒนาการทำงานร่วมกัน จึงเน้นการถ่ายทอดทฤษฎีหรือเนื้อหาความรู้น้อยที่สุด แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบก ารณ์ของตนเอง และการอำนวยความสะดวกจากผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.8. การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม บทบาทของวิทยากรจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การอบรมตามรูปแบบเกิดประสิทธิภาพ รูปแบบนี้จึงต้องการวิทยากรที่เป็นผู้มีพลังการทำงา นในตนเอง สามารถอำนวยความสะดวกและท้าทายให้ผู้เข้าอบรมสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการมองโลกอย่างเป็นอิสระ และสามารถเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.9. ใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผลผู้เข้าอบรม คือให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อให้รู้จุดดี และจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดยใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลาย

2. กระบวนการจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้ครูและเสริมสร้างทักษะและกระบวนการเรียนรู้ ให้ครู โดยใช้กระบวน การกลุ่มตอบสนองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน เน้นทักษะการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอน และใช้ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ของเคมมิส และแม คทากา ร์ท (Kemmis; & McTaggart. 1990) ประกอบด้วย

1. การวางแผน เป็นความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการรวบรวมข้อมูล การสำรวจปัญหา กำหนดแนวคิดและแผนการดำเนินงาน โดยอาศัยประสบการณ์ แนวคิด หรือทฤษฎีเป็นตัวกำหนดกิจกรรมที่จะปฏิบัติ เพื่อความมั่นใจในประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้น

2. การปฏิบัติ เป็นการนำแผนที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ และเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติ อาจต้องมีการยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบ กิจกรรมหรือวิธีการบ้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการบันทึกข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติ

4. การสะท้อนผล เป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าผลการปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับแนวทาง กิจกรรมหรือวิธีการ หรือช่วยในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

เป้าหมาย

1. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self – Awareness) คือ การรู้จักและเข้าใจตนเอง มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง การรู้คุณค่าของตนเอง

2. สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รู้คุณค่ามองหาจุดดีของตนเองเห็นความสามารถของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต

3. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เสริมพลังอำนาจให้แก่ตนเอง คือ การสร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังอำนาจการทำงานใตตนเอง ตลอดจนการรับรู้ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน

4. ครูผู้สอนที่เข้าอบรมทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

5. ครูผู้สอนที่เ ข้าอบรมทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน

6. ครูผู้สอนสามารถวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้

7. ครูผู้สอนสามารถออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้

8. ครูผู้สอนสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับและบันทึกผลการประเมินได้

ขั้นตอนในการจัดกิจกรรม

เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมโครงการเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส ใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Training : PAT) และการประเมินเสริมพลังอำนาจ (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” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมรมเกิดความพร้อม กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่างๆ เป็นการเตรียมความพร้อมและการทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม โดยวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นเสริมการเรียนรู้ ใช้การพูดคุย ซักถาม ด้วยความเป็นกันเอง และการแบ่งปันความคิดเห็น

2.2.) ขั้นนำเสนอเนื้อหา หรือ “การเสริมพลังความรู้ เป็นขั้นที่วิทยากรผู้ประเมินเสริมพลังให้ความรู้สอนเนื้อหาเพื่อเป็นตัวอย่าง ผู้เข้าอบรมจะคอยสังเกตและเรียนรู้จากการฟัง การพูด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้

2.3.) ขั้นฝึกปฏิบัติ หรือ “การเสริมพลังการทำงาน” เป็นขั้นที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ การประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยให้ผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการทำงาน การระบุกิจกรรมสำคัญ การประเมินตนเอง และการวางแผนอนาคต

2.4.) ขั้นจุดประกาย หรือ “การเสริมพลังความคิด” เป็นขั้นที่วิทยากรหรือกลุ่มผู้สนับสนุนได้ชี้แนะ นำเสนอแนวคิด พูดกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความคิดของตนออกมาสู่เพื่อนผู้ร่วมอบรม เป็นการแบ่งปันแนวคิดที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2.5.) ขั้นขยายความคิด หรือ “การเสริมพลังการสะท้อนคิด” เป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้วยการคิดสะท้อนกลับ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Reflective Practice) ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนจะคอยอำนวยความสะดวกด้วยการพูดคุยนำทางให้ผู้เข้าอบรมได้พูดแสดงความรู้สึกหรือบรรยายประสบการณ์ที่ตนมี การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินและวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดหรือวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของการอบรม

3) การติดตามการดำเนินการของประเมินเสริมพลัง เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและกลุ่มผู้สนับสนุนไปติดตามผลการฝึกอบรม โดยไปรับฟังเสียงสะท้อนความรู้สึกจากครูหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม

เนื้อหาการฝึกอบรม เรื่อง การเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การรู้คุณค่าแห่งตน

เนื้อหาประกอบด้วย

1. การสร้างความตระหนักให้ครูได้รู้จักและเข้าใจตนเอง
2. ให้ครูได้มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ให้ครูได้สร้างเป้าหมายในชีวิตตนเอง

หน่วยที่ 2 การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

เนื้อหาประกอบด้วย

1. สร้างความพร้อมและความต้องการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง
2. การรับรู้ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เนื้อหาประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ตัวชี้วัด
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้

เนื้อหาประกอบด้วย

1. วางแผนประเมินผล
2. ออกแบบการประเมิน
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.3 กิจกรรมการฝึกอบรม

- บรรยาย
- อภิปราย
- ฝึกปฏิบัติ
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการนำเสนอผลงานและให้ข้อมูลสะท้อนกลับ

2.4 ผู้เข้ารับการอบรม

ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ป.1 – ม. 3) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ที่เข้าร่วมด้วยความสมัครใจจำนวน 30 คน จากโรงเรียนบ้านโปร่งสะเดา 13 คน และโรงเรียนบ้านเขาด้วน 17 คน

2.5 สื่อ/แหล่งเรียนรู้ในการอบรม

- เอกสารฝึกอบรม (ใบความรู้/กิจกรรม/เอกสารประกอบการบรรยาย/ใบกิจกรรม)
- หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
- เอกสารและPowerPoint ประกอบการบรรยาย
- แบบประเมินสมรรถนะการวัดและประเมินผล
- แบบประเมินการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

2.6 การวัดและประเมินผล

- ทดสอบ
- ประเมินผลงาน
- สอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรม

- ประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
- ประเมินจากผลบันทึกการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม
- ประเมินสมรรถนะการวัดและประเมินผลก่อน – หลังการอบรม
- ประเมินจากแบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองก่อน – หลังการอบรม

2.7 ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม รวม 20 ชั่วโมง

ตอนที่ 2
แนวทางการฝึกอบรม

คำแนะนำสำหรับวิทยากร

เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินการไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ วิทยากรควรดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมการก่อนฝึกอบรม

1.1.ประชุมคณะทำงานเพื่อศึกษา และทำความเข้าใจหลักสูตรฝึกอบรม เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมให้ชัดเจน

1.2.วางแผนดำเนินงานระหว่างการอบรมให้เหมาะสม ได้แก่

- ศึกษาพื้นที่และสภาพโรงเรียนที่จะใช้การฝึกอบรม
- กำหนดบทบาทหน้าที่และเตรียมตัวของวิทยากรและผู้เข้าอบรม
- เตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- เตรียมเครื่องมือในการประเมินภาคปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม

2. ระหว่างฝึกอบรม

2.1 ให้ความรู้เรื่องการเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้าอบรม ฝึกการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผล ให้คำแนะนำในการวางแผนการประเมินผล การออกแบบการประเมินผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับและการบันทึกผลการประเมิน

2.3 ให้การเสริมพลังอำนาจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอน

2.4 สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เป็นกันเอง และก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรม และร่วมชื่นชมผลงานให้มากที่สุด

2.5 ร่วมประเมินผลงานของผู้เข้าอบรม และให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสประเมินผลงานของเพื่อน

2.6 ร่วมประเมินสรุปผลการประชุมปฏิบัติการ และแนวทางการนำไปใช้ในชั้นเรียน

2.7 วางแผนการนิเทศติดตามผลการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3. หลังการฝึกอบรม

3.1 วิทยากรต้องประสานความร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีหน้าที่ในการนิเทศครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบโรงเรียนของผู้เข้าอบรม ให้ร่วมกันนิเทศครูผู้เข้าอบรมขณะนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ วิทยากรจะต้องเป็นผู้นิเทศหลัก และดำเนินการนิเทศในสัปดาห์ที่ 2 และสัปดาห์ที่ 4 ของนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ในช่วงนี้วิทยากรควรจะต้องรับทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำหลักสูตรไปใช้ของครูผู้เข้าอบรมแต่ละคน พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และประเมินผลการใช้หลักสูตรไปพร้อมกัน

3.2 ประสานงานกับครูผู้เข้าอบรม ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีการประเมินผลงาน และพฤติกรรมของครูผู้เข้าอบรม

3.3 จัดสัมมนา เพื่อสรุปผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

3.4 รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

วิธีการฝึกอบรม

วิธีการหรือกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎี หรือเนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือแนะนำร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และจัดทำเนื้อหาส่วนที่สำคัญและจำเป็นไว้ในเอกสารเพื่อการอ่านเพิ่มเติมในคู่มือผู้เข้าอบรมได้ศึกษาด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในห้องฝึกอบรม จำนวน 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน

การปฏิบัติในสภาพจริง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมต้องกลับไปปฏิบัติในสภาพจริงที่ห้องเรียนของตน หลังจากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมเสร็จสิ้นครบทั้ง 4 ครั้งแล้ว ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความสังเกต คิดไตร่ตรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และเพื่อนครูผู้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติในสภาพจริง จำนวน 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 – 2 วัน หรือใช้เวลาที่ว่าง ในขั้นตอนนี้เป็นการทำงานโดยอิสระของผู้เข้าอบรม

การนิเทศติดตาม เป็นกิจกรรมที่วิทยากรไปให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติงานที่โรงเรียน โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ระยะเวลาที่ใช้ในการนิเทศติดตาม โรงเรียนละ 3 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน ครั้งที่ 1 นิเทศหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ครั้งที่ 2 นิเทศระหว่างการปฏิบัติในสภาพจริง และครั้งที่ 3 นิเทศหลังจากการปฏิบัติในสภาพจริงเสร็จสิ้นแล้ว

หัวข้อการฝึกอบรม

หัวข้อการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 หน่วย คือ

หน่วยที่ 1 ชื่อหน่วย **การรู้คุณค่าแห่งตน**มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างความเชื่อมั่นในตนเองในการเพิ่มสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และสร้างเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 1.1 การรู้จักและเข้าใจตนเอง

กิจกรรมที่ 1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง

กิจกรรมที่ 1.3 เกียรติบัตรความสำเร็จ

หน่วยที่ 2 ชื่อหน่วย **การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง** มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ความพร้อมและความต้องการในการเสริมพลังอำนาจการทำงานของตนเองและการรับรู้ศักยภาพของตนเองในการประเมินผลการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 2.1 กำหนดเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 2.2 ตรวจสอบต้นทุน

กิจกรรมที่ 2.3 พวกเราทำได้ดีเพียงใด

กิจกรรมที่ 2.4 แผนการในอนาคต

หน่วยที่ 3 ชื่อหน่วย **การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้**

มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจในสภาพการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เข้าอบรมสามารถการกำหนดวิธีการ/แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องประเมินผลการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถสร้างและพัฒนาเครื่องประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 3.1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัด

กิจกรรมที่ 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 ชื่อหน่วย **การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้** มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมสามารถวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผู้เข้าอบรมออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับและการบันทึกผลการประเมินได้ ประกอบด้วย3 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 ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ก่อนและหลังการอบรม

1.4 วัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม

2. การประเมินการปฏิบัติ

2.1 ประเมินจากแบบบันทึกการปฏิบัติงานเพื่อประเมินตนเองของผู้เข้าอบรม

2.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในกิจกรรมการปฏิบัติ

2.3 ประเมินผลงาน การทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของผู้เข้าอบรมโดยทำเป็นทีม ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอนระดับชั้นเดียวกัน ให้ใช้แผนเดียวกัน แผนละ 1 หน่วยการเรียนรู้ โดยเลือกมาตรฐานการเรียนรู้ที่มีปัญหาที่สุดมาจัดทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. การประเมินกิจกรรมการนิเทศติดตาม

ประเมินจากความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่ได้รับการนิเทศติดตาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูรู้จักและเข้าใจตนเองตระหนักในคุณค่าแห่งตนและคุณค่าของผู้อื่นสามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ครูมีแรงจูงใจในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง และใช้กระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงการนำผลการประเมินสริมพลังอำนาจไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน เห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีการทำงานปกติ

3. ครูมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นครูมืออาชีพ

4. ครูมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สูงขึ้น

การดำเนินการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

ตารางที่ 1 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	1สัปดาห์	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์
3. การนิเทศติดตาม	-	-	1 วัน*	-	1วัน	-	1 วัน

* เป็นการเสริมพลังอำนาจให้คำแนะนำทำการนิเทศทางไกล เช่น ทางโทรศัพท์, e – mail, facebook

ตารางที่ 2 แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	กิจกรรม	ระยะเวลา
	กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม	-ครูทำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะการวัดและประเมินผล -ครูทำแบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเอง	1 ชั่วโมง 30 นาที
1.	การรู้คุณค่าแห่งตน	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * สันทนาการ 1.1 การรู้จักและเข้าใจตนเอง 1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง 1.3 เกียรติบัตรความสำเร็จ * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	1 วัน
2.	การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * สันทนาการ 2.1 กำหนดเป้าหมาย 2.2 ตรวจสอบต้นทุน 2.3 พวกเราทำได้ดีเพียงใด 2.4 แผนการในอนาคต * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	1 วัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	กิจกรรม	ระยะเวลา
3.	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	* แลกเปลี่ยนแบ่ง * สันทนาการ 3.1 การวิเคราะห์ตัวชี้วัด 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	1 วัน
4.	การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้	* สะท้อนความคิด(ความรู้เดิม) * สันทนาการ 3.1 การวางแผนการประเมิน 3.2 การออกแบบการประเมิน 3.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับ	1 วัน

*** หมายถึง** กิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำทุกครั้งในการฝึกอบรม

ตารางที่ 3 การปฏิบัติในสภาพจริงสำหรับครู

สัปดาห์ที่	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
1	1)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถทำความรู้จักและเข้าใจตนเองยิ่งขึ้น 2)ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินการทำงานของตนเองและพัฒนาตนเองได้	- ผู้เข้าอบรมสำรวจตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เดิมได้แก่ การจัดกระบวนการการเรียนรู้ การทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อตอบคำถามว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เดิมครอบคลุมการเป็นครูที่ดีหรือยัง ถ้ายังไม่ครอบคลุมครบถ้วนต้องการทำอะไรอีกบ้าง บันทึกไว้ในสมุดบันทึกการเรียนรู้
2	1)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนดตนเองในการวางแผนการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนถนัด 1 สาระการเรียนรู้ 2)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูที่สอนสาระการเรียนรู้เดียวกัน 3)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	-ผู้เข้าอบรมทำปฏิทินการทำงานของตนเองและจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู -ทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ -ทีมการทำงาน จัดเวลาพบปะกัน(เช่น ทาง facebook,ประชุมสายทางโทรศัพท์,e-mail หรือ นัดเจอกัน ฯลฯ) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนการทำงาน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สัปดาห์ที่	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
3	1)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนรายงานผลการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนได้อย่างมั่นใจ	- ผู้เข้าอบรมดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตน โดยเลือกมา 1 หน่วยการเรียนรู้จากแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม และเลือกมาตรฐานการเรียนรู้ที่มีปัญหาที่สุด มาปรับในส่วนของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้ร่วมกับเพื่อนครูที่เข้าอบรมด้วยกัน
4	1)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอผลการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2)เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน	-ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และแสดงนิทรรศการผลงานของตนเองและผลงานของผู้เรียน

ตารางที่ 4 การนิเทศติดตาม

ครั้งที่	วัตถุประสงค์	การปฏิบัติของผู้นิเทศ
1	1)เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้เข้าอบรมดำเนินการออกแบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2)เพื่อสะท้อนกลับการรับความรู้จากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม	-สอบถามพูดคุยแบบกัลยาณมิตรแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพกับผู้เข้าอบรม -รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้เข้าอบรม
2	1) ชี้แจงเกี่ยวกับผลการฝึกอบรมและขอความร่วมมือในการนิเทศ 2)สัมภาษณ์ผู้บริหารและครู เกี่ยวกับความพึงพอใจในการร่วมโครงการฝึกอบรม 3)เพื่อไปศึกษาสภาพจริงในการทำงานของครูที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว 4)เพื่อรับฟังปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา	-พบปะสนทนากับผู้บริหารและคณะครูที่ผ่านการฝึกอบรม -สังเกตการณ์สอนในห้องเรียน -บันทึกการนิเทศ -สนทนาแสดงความคิดเห็นร่วมกับครูหลังการนิเทศเกี่ยวกับประเด็นที่พบว่าเป็นจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้ -รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู คนละ 1 หน่วยการเรียนรู้
3	1)เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของครู 2)เพื่อให้กำลังใจครู ให้เกิดความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	-พบปะและสนทนากับคณะครู -สังเกตการณ์สอนในห้องเรียน -ติดตามความก้าวหน้าในการทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูที่ทำร่วมกัน และให้คำปรึกษา พร้อมนัดหมายวันส่งงาน

ตอนที่ 3
แผนการฝึกอบรม

แผนการฝึกอบรม

ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยให้ผู้เข้าอบรม มีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎี หรือเนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 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 นิเทศหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ครั้งที่ 2 นิเทศระหว่างการปฏิบัติในสภาพจริง และครั้งที่ 3 นิเทศหลังจากการปฏิบัติในสภาพจริงเสร็จสิ้นแล้ว

รายละเอียดของแผนการฝึกอบรมมีดังนี้

แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 1
การรู้คุณค่าแห่งตน

สาระสำคัญ

การรู้คุณค่าแห่งตน (Self – Esteem) หมายถึง บุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง มีความซื่อสัตย์ มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน บุคคลซึ่งมีความคิดริเริ่ม และมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหา และรับผิดชอบปัญหาที่จะเกิดตามมา เป็นคนที่คนอื่นรักและรักคนอื่น เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานโดยสรุปแล้วคนที่มี self – Esteemประกอบด้วยความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self – Respect) คือ มีความเชื่อว่า ตนเองมีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมคนอื่น มีสิทธิ มีโอกาสที่จะสำเร็จ ได้รับสิ่งที่มุ่งหวัง มีสุขได้ เช่นเดียวกับผู้อื่น ชีวิตมีค่า สมควรได้รับการดูแลปกป้องให้ดี การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) คือ มีความเชื่อว่า ตนเองสามารถคิด เข้าใจ เรียนรู้ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเผชิญหน้ากับความท้าทาย หรืออุปสรรคต่าง ๆในชีวิตได้ ไว้วางใจตนเองว่ามีความสามารถ มีพลังอำนาจ มีประสิทธิภาพ และพึ่งพาตนเองได้

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้สร้างเป้าหมายในชีวิตของตนเอง

เนื้อหา

การสร้างเสริมสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน และผู้เข้าอบรมกับวิทยากรเพื่อให้สามารถเรียนรู้อย่างมีความสุขและมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ตลอดจนรู้คุณค่าแห่งตน

กิจกรรม

1. ทดสอบก่อนการอบรม
2. วิทยากรแนะนำวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครู
3. วิทยากรบรรยายสภาพการประเมินผลระดับสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่
4. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 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. Power Point เรื่อง สภาพปัจจุบันและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
3. ใบกิจกรรมที่ 1.1 “รู้และเข้าใจตนเอง”
4. ใบกิจกรรมที่ 1.2 “ความเชื่อมั่นในตนเอง”
5. ใบกิจกรรมที่ 1.3 “เกียรติบัตรความสำเร็จ”

การประเมิน

1. สังเกตพฤติกรรมการรับรู้
2. สังเกตการณ์ปฏิบัติกิจกรรม
3. สังเกตการนำเสนอผลงานและการสะท้อนคิด
4. ประเมินจากการบันทึกผลการเรียนรู้

โครงสร้างเนื้อหากิจกรรม

หน่วยที่ 1 การรู้คุณค่าแห่งตน

ที่	ชื่อกิจกรรม	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์	บทบาทวิทยากร	บทบาทผู้เข้ารับการอบรม	สื่อ
1.	ทดสอบก่อนอบรม	30 นาที	-เพื่อประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของผู้เข้าอบรม -เพื่อประเมินการเสริมพลังในตนเองของผู้เข้าอบรม	ชี้แจงวัตถุประสงค์การทดสอบ	ทำแบบทดสอบก่อนอบรม	-แบบประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล -แบบประเมินการเสริมพลังในตนเอง
2.	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผล	15 นาที	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการอบรมเพิ่มสมรรถนะฯ	ชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม	ฟังคำชี้แจง	Power Point
3.	การบรรยายสภาพการประเมินผลระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่ และระดับชาติ	30 นาที	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการประเมินระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ และระดับชาติ	บรรยาย	ฟังบรรยาย	Power Point

ที่	ชื่อกิจกรรม	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์	บทบาทวิทยากร	บทบาทผู้เข้ารับการอบรม	สื่อ
4.	การทำกิจกรรมที่ 1.1 “รู้และเข้าใจตนเอง”	60 นาที	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักและเข้าใจตนเอง	ชี้แจงการทำกิจกรรม 1.1	ปฏิบัติกิจกรรม 1.1	เอกสารหมายเลข1 – 2
5.	การทำกิจกรรมที่1.2“ความเชื่อมั่นในตนเอง”	60 นาที	เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองให้แก่ผู้เข้าอบรม	ชี้แจงการทำกิจกรรม 1.2	ปฏิบัติกิจกรรม 1.2	กรณีตัวอย่าง ใบงาน
6.	การทำกิจกรรมที่ 1.3“ เกียรติบัตรความสำเร็จ”	60 นาที	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสร้างแนวทางในการพัฒนาตนเอง	ชี้แจงการทำกิจกรรม 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. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ขั้นเสริมพลังความคิด

7. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

8. ผู้เข้าอบรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมในสมุดบันทึกการเรียนรู้

ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

9. วิทยากร ผู้บริหาร และผู้เข้าอบรมช่วยกันสะท้อนผลการทำกิจกรรม

สื่ออุปกรณ์

1. แบบประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

2. แบบประเมินการเสริมพลังในตนเอง

3. Power Point 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. พูดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
6. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

เวลาในการทำกิจกรรม 60 นาที

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นเสริมพลังความพร้อม

1. วิทยากรกล่าวทักทายและทบทวนกิจกรรมครั้งที่แล้วกับผู้เข้าอบรม
2. วิทยากรพูดคุยซักถามผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการรู้จักตนเองและเข้าใจตนเอง เช่น ในที่นี่คุณครูท่านไหนคิดว่าเรารู้จักตัวของเราเองดีที่สุด

ขั้นเสริมพลังความรู้

3. วิทยากรแสดงแบบประเมิน มารู้จักตัวเองให้มากขึ้นอีกนิดกันเถอะ (เอกสารหมายเลข 1) และเอกสารหมายเลข 2) และให้ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมิน

ขั้นเสริมพลังการทำงาน

4. ผู้เข้าอบรมเลือกตัวเลือกและเขียนเหตุผลว่าเหตุใดถึงเลือกตัวเลือกนี้
5. วิทยากรถามผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับคำตอบที่เลือก
6. ให้ผู้เข้าอบรมที่เลือกคำตอบเดียวกันยืนขึ้นรวมกลุ่มกัน

ขั้นเสริมความคิด

7. วิทยากรเฉลยคำตอบให้ผู้เข้าอบรมฟัง
8. ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์คำตอบว่าตรงกับตัวตนของเราหรือไม่
9. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมนี้ว่าได้รับประโยชน์อะไรจากกิจกรรมที่ 1.1 และออกมานำเสนอให้กลุ่มใหญ่ฟัง

ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

10. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปกิจกรรมนี้ว่าเพื่อให้ผู้เข้าอบรมหันมามองตัวเองว่า มีจุดดี จุดเสีย อะไรบ้าง ไม่ได้ตัดสินว่าจะต้องเป็นเหมือนคำตอบ

11. คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องรู้จักวิเคราะห์ตนเองเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

12. การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ต้องยอมรับความแตกต่าง รู้จักมองคนในแง่ดีและเราต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจคนอยู่ตลอดเวลา

สื่ออุปกรณ์

1. แบบวัดและประเมินตนเองเกี่ยวกับการรู้จักและเข้าใจตนเอง
2. แบบเฉลยคำตอบ
3. กระดาษA4
4. กระดาษกาว

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

เอกสารหมายเลข 1

โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับใจของท่านมากที่สุด

1. ในวันหยุด คุณเดินทางโดยเครื่องบินไปยังสถานที่ ที่คุณอยากจะไปพักผ่อน ขณะนี้เดินทา ได้ครึ่งทางแล้ว คุณคิดว่าด้านล่างของเครื่องบินเป็นอะไร
   ก. อาคารบ้านเรือน ข.ทะเล ค. ป่าไม้ ง. ทุ่งหญ้า
2. เมื่อคุณติดจะตกแต่ง สวนหน้าบ้าน คุณจะให้ความสำคัญกับสิ่งใดเป็นอย่างแรก
   ก. ต้นไม้ที่ให้ความร่มเงา ข. บ่อน้ำ ค. ดอกไม้สีสันต่างๆ ง. ลานหญ้า
3. ในบริเวณหลังบ้านของคุณ .. คุณจะให้ความสำคัญกับสิ่งไหนมากที่สุด?
   ก. ต้นไม้ที่ให้ความร่มเงา ข. บ่อน้ำ ค. ดอกไม้สีสันต่าง ๆ ง. สัตว์เลี้ยงต่าง ๆ
4. คุณอยากเห็นวิวที่มองออกจากหน้าต่างห้องนอนคุณจะเป็นอย่างไร?
   ก. เห็นท้องฟ้า ข. เห็นทะเล ค. เห็นต้นไม้หรือสวนสาธารณะ ง. เห็นอาคารบ้านเรือน
5. วันนี้ต้องไปซื้อของที่ศูนย์การค้า ของที่จะต้องซื้อคือ รองเท้า, เสื้อผ้า, หนังสือ และนาฬิกาข้อมือ คุณคิดว่าจะใช้ เวลาเลือกซื้อของชิ้นใดนานที่สุด?
   ก. รองเท้า ข. เสื้อผ้า ค. หนังสือ ง. นาฬิกาข้อมือ
6. ผ้าเช็ดหน้าที่คุณพกติดตัวมีลวดลายแบบไหน
   ก. ผ้าเช็ดหน้าสีสดใส ข. ผ้าเช็ดหน้าสีอ่อน
   ค. ผ้าเช็ดหน้าลายดอกไม้หรือลายจุด ง. ผ้าเช็ดหน้าลายสก๊อต
7. คุณสามารถช่วยชีวิตสัตว์ได้หนึ่งชนิด หากโลกจะแตกคุณจะเลือกช่วยอะไร
   ก. กระต่าย ข. แกะ ค. กวาง ง. ม้า
8. หากคุณได้เดินทางเพื่อไปเยี่ยมชมเผ่าพื้นเมืองแห่งหนึ่งในแอฟริกาขากลับเขาจะให้สัตว์อย่างหนึ่ง เพื่อเป็นที่ระลึกคุณจะเลือกตัวอะไร
   ก. ลิง ข. สิงโต ค. งู ง. ยีราฟ
9. ถ้าคุณได้ทำผิดแล้วถูกพระเจ้าลงโทษสาปให้เป็นสัตว์คุณจะเลือกเป็นตัวอะไร
   ก. สุนัข ข. แมว ค. ม้า ง. งู
10. ถ้าคุณมีอำนาจคุณอยากจะเสกให้สัตว์ชนิดใดหายสาบสูญไปจากโลกตลอดกาล
   ก. สิงโต ข. งู ค. จระเข้ ง. ฉลาม

เอกสารหมายเลข 2

1. คุณอยากจะให้สัตว์ชนิดใดพูดภาษาคนได้มากที่สุด

   ก. แกะ ข. ม้า ค. กระต่าย ง. นก

2. หากต้องติดอยู่บนเกาะร้างกลางมหาสมุทร คุณอยากจะให้ใครไปอยู่เป็นเพื่อน

   ก. มนุษย์ ข. หมู ค. วัว ง. นก

3. ถ้ามีเวทมนต์คุณอยากจะเสกให้สัตว์ชนิดใดเป็นสัตว์เลี้ยง ?

   ก. ไดโนเสาร์ ข. เสือขาว ค. หมีขั้วโลก ง. เสือดาว

4. คุณจะเลือกเป็นตัวอะไรถ้าหากสามารถแปลงเป็นสัตว์ได้ 5 นาที

   ก. สิงโต ข. แมว ค. ม้า ง. นกพิราบ

5. มีเหตุการณ์ฆาตกรรมเกิดขึ้นในหมู่บ้านของคุณ ตำรวจควบคุมผู้ต้องหาไว้ 4 คน ตอนนี้ยังไม่มีหลักฐานและการอ้างที่อยู่ขณะเกิดเหตุ แต่ในความรู้สึกของคุณแล้วคุณคิดว่าใครที่น่าสงสัยที่สุด

   ก. ศาตราจารย์ในมหาวิทยาลัย ค. นักเขียนการ์ตูน

   ข. นักร้องวัยรุ่นยอดนิยม ง. คุณป้าที่ทำงานพาร์ทไทม์

6. วันหนึ่งในช่วงปิดเทอม คุณออกไปเที่ยวต่างจังหวัด แต่พอขึ้นรถไฟไปแล้ว คุณเพิ่งนึกได้ว่าลืมของใส่กระเป๋าไปอย่างหนึ่ง คุณคิดว่าของสิ่งนั้นเป็นอะไรหยิบ

   ก. ขนม ข. แปรงสีฟัน ค. ร่ม ง. เกม

7. ถ้าได้รับพรวิเศษหนึ่งข้อ คุณจะเลือกอะไร

   ก. ยาเปลี่ยนเพศ ข. พรมวิเศษ ค. ยาที่ทำให้ไม่แก่ ไม่ตาย ง. กระจกที่มองเห็นอนาคต

8. สุดสัปดาห์นี้คุณวางแผนไปเที่ยวทะเลเพื่อไปเล่น Sky Driving (เครื่องร่อนแบบไม่มีเครื่องจักร) ซึ่งเมื่อเครื่องลอยอยู่บนฟ้า คุณคิดว่าเครื่องจะพาไปลงที่ไหน

   ก. ทุ่งหญ้า ข. ยอดเขา ค. ทะเล ง. บนตึกสูงในเมือง

9. ลองนึกถึงทะเล แล้วเลือกว่าทะเลในความคิดของคุณเป็นอย่างไร

   ก. สีน้ำเงินเข้ม ข. ใส สะอาด ค. สีเขียว ง. ขุ่น

10. แก้วกาแฟที่คุณชอบเป็นแบบไหน เลือกมา 1 แบบค่ะ

   ☐ แก้วกาแฟลายการ์ตูน ☐ แก้วกาแฟที่มีถ้อยคำเปี่ยมความหมาย

   ☐ แก้วกาแฟสีสันสดใส ☐ แก้วกาแฟรูปทรงแปลกๆ

   ☐ แก้วกาแฟลายดอกไม้ ☐ แก้วกาแฟไม่มีลวดลาย

   ☐ แก้วกาแฟเดือนเกิด-วันเกิด ☐ แก้วกาแฟดินเผา

เฉลยเอกสาร 1

1. ข้อนี้สื่อถึง...ปัญหาในชีวิตที่คุณอยากหนีไปให้พ้น
    ก. อาคารบ้านเรือน สื่อถึง...ปัญหาที่เกิดจากที่ทำงาน การเรียน หรือความสัมพันธ์ของคุณกับเพื่อนร่วมงาน
    ข. ทะเล สื่อถึง...ปัญหาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดจากตัวคุณเอง
    ค. ป่าไม้ สื่อถึง...ปัญหาในครอบครัว หรือเรื่องราวความรักของคุณ
    ง. ทุ่งหญ้า สื่อถึง...ปัญหาที่เกิดจากเพื่อนหรือความสัมพันธ์ของคุณกับคนรอบข้าง
2. ข้อนี้สื่อถึง...บุคคลแรกที่คุณจะนึกถึงเมื่อประสบความสำเร็จในชีวิต
    ก. ต้นไม้ที่ให้ความร่มเงา สื่อถึง...พ่อ แม่ หรือผู้ใหญ่ที่คุณให้ความนับถือ
    ข. บ่อน้ำ สื่อถึง...ตัวคุณเอง
    ค. ดอกไม้สีสันต่าง ๆ สื่อถึง...คนรัก
    ง. ลานหญ้า สื่อถึง...เพื่อน ๆ
3. ข้อนี้สื่อถึง...คนที่คุณอยากจะระบายความรู้สึก เมื่อคุณรู้สึกผิดหวังกับชีวิต หรือสิ่งที่คุณทำผิดพลาดลงไป
    ก. ต้นไม้ที่ให้ความร่มเงา สื่อถึง...พ่อ แม่ หรือผู้ใหญ่ที่คุณเคารพนับถือ ..
    ข. บ่อน้ำ สื่อถึง...ตัวคุณเอง หรือคุณอยากอยู่คนเดียวลำพัง
    ค. ดอกไม้สีสันต่าง ๆ สื่อถึง...คนรัก
    ง. สัตว์เลี้ยง สื่อถึง...เพื่อน ๆ
4. ข้อนี้สื่อถึง...อาชีพที่คุณอยากจะทำในอนาคต
    ก. เห็นท้องฟ้า สื่อถึง...อาชีพที่มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง หรืออาชีพอะไรก็ได้ที่ใช้ความสามารถในตัวคุณพิเศษ
    ข. เห็นทะเล สื่อถึง...อาชีพที่ต้องใช้อารมณ์ จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ของคุณ
    ค. เห็นต้นไม้หรือสวนสาธารณะสื่อถึง...คุณอยากทำธุรกิจในครัวเรือนมีผู้ร่วมงานหรือหุ้นส่วนเป็นบุคคลในครอบครัว
    ง. เห็นอาคารบ้านเรือน สื่อถึง...คุณอยากมีอาชีพที่ทำงานร่วมกับคนหมู่มาก หรือทำงานเพื่อสังคม
5. ข้อนี้สื่อถึง...สิ่งที่คุณเปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุด ซึ่งคุณอาจจะรู้ว่า การเปลี่ยนแปลงในสิ่งนั้นจะทำให้ชีวิตของคุณดีขึ้น
    ก. รองเท้า สื่อถึง...นิสัย หรือพฤติกรรมบางอย่างในตัวคุณ
    ข. เสื้อผ้า สื่อถึง...คนรัก หรือความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิด
    ค. หนังสือ สื่อถึง...ความคิดของคุณเอง
    ง. นาฬิกาข้อมือ สื่อถึง...ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่คุณกำหนดไว้ให้ตัวเอง

6. ข้อนี้สื่อถึง...เรื่องราวในชีวิตที่ทำให้คุณเสียน้ำตา
   ก. ผ้าเช็ดหน้าสีสดใส สื่อถึง...เรื่องราวเกี่ยวกับเพื่อน ๆ ของคุณ บางครั้งเพื่อน ๆ อาจจะไม่เข้าใจสิ่งที่คุณคิดหรือทำลงไป จึงทำให้คุณต้องเสียน้ำตากับคำพูดของเพื่อน ๆ
   ข. ผ้าเช็ดหน้าสีอ่อน สื่อถึง...คุณเป็นคนขี้เหงา เวลาต้องอยู่คนเดียว โดยไม่มีคนรัก เพื่อนหรือญาติพี่น้อง จะทำให้รู้สึกว้าเหว่ จนบางครั้งแอบเสียน้ำตาโดยลำพัง
   ค. ผ้าเช็ดหน้าลายดอกไม้หรือลายจุด สื่อถึง...คุณมักเสียน้ำตากับเรื่องความรัก เช่นไม่ประสบความสำเร็จในความรักหรือสิ่งที่คุณคาดหวังบางอย่างในความรักแต่มันไม่เป็นไปตามที่คุณคิดไว้
   ง. ผ้าเช็ดหน้าลายสก๊อตหรือลายเส้น สื่อถึง...การเรียนหรือการทำงานที่คุณมักตั้งความหวังไว้เมื่อไม่ได้อย่างที่หวังคุณจึงมักเสียน้ำตากับสิ่งที่เกิดขึ้น
7. ความหมายแฝงเป็นนัยๆ ของคำถามข้อนี้คือ คนที่มีบุคลิกแบบใดที่ดึงดูดใจคุณมากที่สุด
   ก. กระต่าย คุณชอบคนที่รักสันโดษ มองภายนอกเป็นคนสงบนิ่ง ซึ่งต่างจากภายในที่ร้อนเหมือนไฟ
   ข. แกะ คุณชอบคนที่ดูอบอุ่นและเชื่อฟังคุณ
   ค. กวาง คุณชอบคนบุคลิกดี สง่างามและดูภูมิฐาน
   ง. ม้า คุณชอบคนที่รักอิสระเสรี ไม่ชอบทำอะไรตามกฎเกณฑ์และเป็นตัวของตัวเอง
8. ความหมายแฝงเป็นนัยๆ ของคำถามข้อนี้คือ การจีบแบบใดที่โดนใจคุณมากที่สุด?
   ก. ลิง คุณชอบการจีบแบบสร้างสรรค์มีอะไรแปลกใหม่มาให้คุณประหลาดใจอยู่เสมอ เพราะนั่นจะทำให้คุณไม่รู้สึกเบื่อ
   ข. สิงโต คุณชอบการจีบแบบตรงไปตรงมา หากรักก็บอกว่ารักกันไปเลย
   ค. งู คุณชอบการจีบแบบที่ดูโลเลไม่แน่นอน บางครั้งเขาทำเหมือน รักคุณมากมายแต่บางครั้งก็แกล้งทำเหมือนไม่ใส่ใจคุณเลยเพราะนั่นจะทำให้คุณรู้สึกตื่นเต้นและท้าทายตลอดเวลา
   ง. ยีราฟ คุณชอบการจีบแบบที่แสดงถึงความอดทน จริงใจและพร้อมที่จะให้อภัยคุณ
9. ความหมายแฝงเป็นนัยๆ ของคำถามข้อนี้คือ สิ่งใดที่ทำให้คุณรู้สึกประทับใจในตัวเขา?
   ก. สุนัข ความซื่อสัตย์ ความมั่นคงและจริงใจที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลง
   ข. แมว ความโก้เก๋ ความมีรสนิยมในตัวเขา
   ค. ม้า การมองโลกในแง่ดีของเขา
   ง. งู ความเป็นคนง่ายๆ สบายๆ และไม่เรื่องมากของเขา
10. ความหมายแฝงเป็นนัยๆ ของคำถามข้อนี้คือ สิ่งใดที่คุณทนไม่ได้เลยหากคนรักของคุณทำนิสัยแบบนี้
   ก. สิงโต การถือตัว ยิ่งยโสและชอบดูถูกคน ข. งู อารมณ์ขึ้นๆ ลงๆ เดี๋ยวดีเดี๋ยวร้าย
   ค. จระเข้ ความก้าวร้าว หยาบกระด้าง ง. ฉลาม อาการขี้ตกกังวลและความไม่มั่นใจ

เฉลยเอกสาร 2

1. ความหมายแฝงเป็นนัยของคำถามข้อนี้คือ คุณอยากให้ความสัมพันธ์ของคุณกับคนรักดำเนินไปแบบไหน

   ก. แกะ สามารถเข้าอกเข้าใจกันได้ และสื่อสารกันด้วยสายตาโดยจำเป็นต้องพูดออกมาและดำเนินความสัมพันธ์ ไปเหมือนที่คนรุ่นพ่อแม่เคยปฏิบัติ

   ข. ม้า สามารถเปิดอกพูดคุยกันได้ทุกเรื่องโดยไม่มีความลับต่อกัน

   ค. กระต่าย มีสัมพันธภาพที่อบอุ่นและรักกันหวานชื่นตลอดเวลา

   ง. นก มีความสัมพันธ์ที่มั่นคงยาวนานเพราะคุณมองไปถึงการสร้างอนาคตร่วมกันด้วย

2. ความหมายแฝงเป็นนัยๆ ของคำถามข้อนี้คือ คุณมีแนวโน้มแค่ไหน เรื่องการนอกใจ

   ก. มนุษย์ คุณเป็นคนแคร์สังคมและศีลธรรม คุณจะไม่คิดนอกใจหลังจากแต่งงานแล้วเด็ดขาด

   ข. หมู คุณทนต่อการยั่วยุไม่ค่อยได้ดังนั้นมีแนวโน้มที่คุณจะคิดนอกใจ

   ค. วัว คุณมีความอดทนอดกลั้นดีเยี่ยมคุณพยายามที่จะไม่ให้เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น

   ง. นก คุณไม่มีความอดทน ดังนั้นมีโอกาสที่จะกระทำสิ่งที่ไม่เหมาะสมหากมีแรงยั่วยุ

3. ความหมายแฝงเป็นนัยๆของคำถามข้อนี้คือคุณคิดอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องการแต่งงาน

   ก. ไดโนเสาร์ คุณเป็นคนมองโลกแง่ร้ายไม่อยากแต่งงาน

   ข. เสือขาว คุณคิดว่าการแต่งงานเป็นสิ่งที่มีค่าถ้าได้แต่งงานคุณจะประคับประคองชีวิตคู่ให้คงไว้ตลอดไป

   ค. หมีขั้วโลก คุณกลัวการแต่งงานเพราะคิดว่ามันอาจทำให้คุณหมดอิสระ

   ง. เสือดาว คุณอยากแต่งงาน ทั้งๆ ที่ความจริงแล้วคุณไม่รู้อะไรเกี่ยวกับเรื่องการใช้ชีวิตคู่เลย

4. ความหมายแฝงเป็นนัยๆ ของคำถามข้อนี้คือ คุณคิดอย่างไรเกี่ยวกับความรัก

   ก. สิงโต คุณมักจะเหนื่อยเสมอในเรื่องของความรักเพราะคุณยอมทำได้ทุกอย่างเพื่อคนที่รัก แต่ก็ใช่ว่าคุณจะตกหลุมรักใครง่ายๆ

   ข. แมว คุณรักตัวเองมากกว่าและคุณก็คิดว่าความรักเป็นแค่อารมณ์อะไรบางอย่างที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวเท่านั้น

   ค. ม้า คุณไม่ต้องการจะทุ่มเทอะไรมากมายเพื่อความรัก แต่สิ่งที่คุณทำไปทุกอย่างก็เพราะไม่อยากจะอยู่คนเดียวเพียงลำพังในโลกใบนี้เท่านั้น

   ง. นกพิราบ คุณคิดว่าความรักนั้น คือการเปิดใจยอมรับที่จะใช้ชีวิตคู่กับใครสักคน

5. ความหมายแฝงเป็นนัยๆของคำถามข้อนี้คือ ทัศนคติการมองคนของคุณ

ศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัย : คุณเป็นคนที่เชื่อสนิทใจว่าคนที่ยิ่งใหญ่มักเป็นผู้บริสุทธิ์ ดังนั้นคุณจึงเชื่อข่าวต่างๆ ทั้งข่าวดี ข่าวลือ ที่เขียนลงในหน้าหนังสือพิมพ์ เป็นคนที่มุ่งมั่นว่าจะต้องประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและหน้าที่การงาน

นักร้องวัยรุ่นยอดนิยม : เป็นสัญลักษณ์ของจินตนาการและเพศตรงข้าม ดังนั้นใจของคุณจึงมักไล่ตามจินตนาการ และคิดถึงเรื่องความรัก รู้สึกจริงจังทั้งเวลาที่อกหักและเวลาอยากมีความรัก เมื่อเหนื่อยก็จะหยุดพักแล้วกลับมามีความรักใหม่อีกครั้ง

นักเขียนการ์ตูน : คุณมักให้ความสำคัญกับความรู้สึก เป็นคนที่มีเพื่อนสนิทอยู่มาก ซึ่งสนใจในเรื่องเดียวกันและมีความฝันเหมือนกัน

คุณป้าที่ทำงานพาร์ทไทม์ : แสดงถึงชีวิตที่ราบเรียบ คุณคิดว่าเมื่อแต่งงานแล้วก็มีลูก สร้างครอบครัว มีชีวิตที่มีความสุข

6. ความหมายแฝงเป็นนัยๆของคำถามข้อนี้คือ จุดอ่อนในใจของคุณ

ขนม : แสดงถึงการร้องขอ การอยากถูกตามใจ จริงๆ แล้วคุณเป็นคนละเอียดรอบคอบ เมื่อทำอะไรก็หมกมุ่นอยู่กับสิ่งนั้น จนทำให้คนอื่นคิดว่าคุณเป็นคนไม่ค่อยสนใจเรื่องคนรอบข้างสักเท่าไหร่ เรียกว่าเอาแต่ใจอยู่เหมือนกัน ดังนั้นจึงอยากลองให้เอาใจเขามาใส่ใจดูบ้าง

ร่ม : แสดงถึงจิตใจที่ปกปิด มีนิสัยขี้ตกใจกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ของคนอื่น ดูภายนอกเหมือนเป็นคนกล้า แต่ความจริงแล้วต้องการปกปิดความอ่อนแอของตัวเอง แม้ว่าคนรอบข้างจะไม่ได้ว่าอะไร แต่คุณก็ชอบพูดเรื่องที่ทำไปแล้วว่ามันไม่ดี หรือน่าจะทำได้ดีกว่านี้ ดังนั้นจึงอยากให้คุณสงบจิตใจบ้าง แล้วรู้จักค่อยคิดค่อยทำบ้างสักนิด

แปรงสีฟัน : แสดงถึงความเข้าใจ แม้คุณจะเข้าใจในเรื่องต่างๆ แต่มักจะพูดไม่ตรง ดังนั้นจึงอยากให้คุณเข้มแข็งกว่านี้ให้มาก

เกม : แสดงถึงความรุนแรงในการแข่งขัน เป็นคนที่อยากจะเอาชนะคนอื่น แต่ส่วนใหญ่จะเก็บความรู้สึกไว้ไม่กระทำ แต่จะแสดงออกมาทางคำพูด เช่น การพูดเหน็บแนม เป็นต้น

7. ความหมายแฝงเป็นนัยๆของคำถามข้อนี้คือ ทัศนคติของคุณต่อเรื่องเงิน

ยาเปลี่ยนเพศ : เป็นคนขี้เหนียวกับเพศเดียวกัน แต่ใจกว้างกับเพศตรงข้าม ซึ่งนอกจากปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนเพศเดียวกันแล้ว คุณต้องระวังเรื่องการใช้เงินเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับเพศตรงข้ามด้วยนะจ๊ะ

พรมวิเศษ : คุณมักชอบที่จะลองทำนู่น ทำนี่ไปเรื่อย เพื่อเป็นการตอบความต้องการของตัวเอง แต่สำหรับเรื่องการจ่ายเงินซื้อสิ่งของต่างๆ คุณจะคิดแล้ว คิดอีก ดังนั้นจึงไม่รู้จักคำว่าฟุ่มเฟือยสักเท่าไหร่นัก

ยาที่ทำให้ไม่แก่ไม่ตาย : เป็นคนที่รู้สึกชื่นใจทุกครั้งที่เห็นตัวเลขในสมุดบัญชีธนาคารมีมากขึ้นไปเรื่อยๆ แต่ก็อยากให้คุณเอาเงินไปซื้อสิ่งต่างๆเพื่อแลกกับความสุขของชีวิต

กระจกที่มองเห็นอนาคต : คุณเป็นคนที่คิดก่อนใช้เงินกับเรื่องทั่วไป แต่ก็ยังเสียเงินให้กับเรื่องไม่เป็นเรื่องอยู่เยอะ ดังนั้นจะใช้เงินซื้ออะไร ก็อยากให้คิดหน้าคิดหลังให้ดีก่อนเสมอ

8. ความหมายแฝงเป็นนัยๆของคำถามข้อนี้คือทัศนคติเรื่องการแต่งงานและความรู้สึกที่มีต่ออนาคต

ทุ่งหญ้า : เป็นคนที่อยากติดต่อกับเพศตรงข้ามอย่างเท่าเทียมกันชอบการแต่งงานแบบเรียบง่าย มองเห็นภาพตนเองและคนรักดูแลกัน นั่งจิบน้ำชาเป็นเพื่อนกัน จนกระทั่งแก่เฒ่ากลายเป็นคุณตาคุณยาย

ยอดเขา : เป็นคนมีความทะเยอทะยาน ชอบคนที่มีการศึกษาสูง ฐานะดี การงานดี หน้าตาดีและแต่งตัวดี เรียกว่าชอบคนที่เพอร์เฟ็กต์นั่นเอง

ทะเล : เป็นคนที่มีความอดทนสูง ไม่คาดหวังในตัวคนรักมากจนเกินไป แต่อยากให้เลือกคนรักให้ดี อย่าเลือกเพราะแรงยุ เพราะถ้าเลือกผิดขึ้นมาตัวคุณเองที่จะลำบาก

บนตึกสูงในเมืองหลวง : เป็นคนที่วาดฝันไว้สูง ชอบทำงานมากกว่าคิดเรื่องการมีครอบครัว ถ้ามีคนรักก็จะให้ความสำคัญกับงานมาก่อน แต่ก็ยังให้ความสำคัญกับชีวิตแต่งงานอยู่

9. ความหมายแฝงเป็นนัยๆของคำถามข้อนี้คือ บุคลิกภาพของคุณ

ก. สีน้ำเงินเข้ม คุณมีบุคลิกภาพที่ซับซ้อนเข้าใจยาก ข. ใส สะอาด คุณเป็นคนเปิดเผย

ค. สีเขียว คุณเป็นคนง่ายๆ สบายๆ ไม่ค่อยเครียด ง. ขุ่น คุณเป็นคนสับสนในตัวเอง

10. ความหมายแฝงเป็นนัยๆของคำถามข้อนี้คือ

แก้วกาแฟลายการ์ตูนใครที่ถูกใจแก้วแบบนี้ไม่ว่าจะเป็นลายตัวการ์ตูนเดี่ยวๆหรือว่ามีตัวอักษรที่น่ารักๆประกอบอยู่ด้วยนั้น แสดงว่าเป็นคนที่ชอบความสนุกสนาน มีอารมณ์ขันอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดีถึงดีมากๆ จนบางครั้งอาจถูกหลอกโดยไม่รู้ตัวอีกด้วยมักจะเป็นคนนิสัยดี ใจอ่อน รักเด็ก รักสัตว์ และมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้คนรอบข้าง และติดจะเจ้าชู้นิดหน่อย

แก้วกาแฟที่มีถ้อยคำเปี่ยมความหมาย คนที่ชอบแก้วกาแฟซึ่งมีถ้อยคำที่มีความหมายไม่ว่าจะเป็นคำซึ้งๆอย่าง "I WAIT FOR YOU AGAIN" หรือคำกวนๆแบบ "ช่างมันฉันไม่แคร์อยู่แล้ว" หรือคำตลกๆก็ตามแสดงว่าเป็นคนช่างคิด และมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบทำในสิ่งที่แปลกๆใหม่ๆในความคิดเห็นของคนทั่วไปจะมีความเป็นตัวของตัวเองซึ่งเป็นลักษณะโดดเด่นเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง และชอบคบหากับเพื่อนฝูงที่สนใจในเรื่องเดียวกัน แต่ก็มักจะเป็นคนใจร้อนแต่ก็ไม่ได้ก้าวร้าวรุนแรง เมื่อเสียใจ มักจะให้กำลังใจตัวเอง มากกว่าจะแสวงหาจากคนอื่นๆ

แก้วกาแฟสีสันสดใส คนที่ชอบแก้วกาแฟแบบนี้ แสดงว่าเป็นคนกระฉับกระเฉง รักความก้าวหน้าในชีวิต ต้องการแต่สิ่งที่ดีๆให้ชีวิตและยังเป็นคนที่มีความพยายามสูง เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการนอกจากนี้ยังเป็นคนใจกว้าง ชอบเข้าสังคม แต่ในขณะเดียวกันก็มีโลกส่วนตัว และยังเป็นคนร่าเริง ยิ้มเก่ง หัวเราะง่าย

แก้วกาแฟรูปทรงแปลกๆ สำหรับคนที่ชอบแก้วกาแฟซึ่งทำเป็นรูปทรงแปลกๆ เช่น รูปรองเท้าบู๊ต รูปกระถางต้นไม้ หรือรูปการ์ตูนตัวโปรดแสดงว่าเป็นคนที่มีอารมณ์ร่าเริงเบิกบาน มีความเป็นเด็ก มนุษยสัมพันธ์ดี จะเข้ากับผู้คนได้ง่าย แต่ก็มีความดื้อรั้นแอบแฝงอยู่หากโกรธใครก็ไม่ผูกใจเจ็บนาน แต่จะนำไปบ่นกับเพื่อนฝูงที่สนิทกัน เพราะเป็นคนที่รักเพื่อนมากส่วนในด้านความรักจะเป็นคนที่โรแมนติกอย่างไม่น่าเชื่อ และยังรักใครได้ง่ายๆอีกด้วย

แก้วกาแฟลายดอกไม้ คนที่โปรดปรานแก้วกาแฟแบบนนี้ ไม่ว่าจะเป็นลายดอกไม้แบบไหนก็ตาม แสดงว่าเป็นคนที่อารมณ์อ่อนหวาน ใจดีแต่ก็เจ้าน้ำตา และจะเป็นคนที่มีอารมณ์ในเชิงรักใคร่สูงมาก รักใครก็จะคาดหวังในตัวเขาหรือเธออย่างมากมายพอผิดหวังก็แทบจะเป็นจะตาย คนรอบข้างต้องคอยให้กำลังใจเสมอเรียกได้ว่าไม่ค่อยเชื่อมั่นตัวเองนัก ต้องการผู้นำหรือคู่คิดตลอด มีเพิ่มเติมอีกนิดว่าหากชอบแก้วกาแฟที่มีลายดอกไม้สีสดๆ เป็นคนที่มีจิตใจร่าเริงกว่าคนที่ชอบลวดลายดอกไม้เล็กๆสีอ่อนๆซึ่งจะช่างฝันมากกว่า

แก้วกาแฟไม่มีลวดลาย ใครที่ชอบแก้วกาแฟเรียบที่สุด ไม่มีลวดลาย สีขาวสะอาดทั้งใบ แสดงว่าเป็นคนที่มีจิตใจเปราะบาง มีความละเอียดอ่อน เป็นคนรอบคอบ นิยมสิ่งที่สมบูรณ์พร้อมเกี่ยวกับความรัก มักจะเป็นคนที่คล้อยตามคนรักอยู่เสมอ จนบางครั้งก็ต้องเก็บความรู้สึกเอาไว้ ไม่ชอบก็ฝืนใจ เพื่อให้สถานการณ์เป็นไปอย่างราบรื่น เป็นคนที่ดูภายนอกจะเพียบพร้อมแต่ว่าในความเป็นจริงจะมีเรื่องเก็บกดลึกๆ

แก้วกาแฟเดือนเกิด-วันเกิด ส่วนใครที่โปรดปรานแก้วกาแฟเดือนเกิด-วันเกิดหรือสัญลักษณ์ต่างๆเกี่ยวกับตัวเองนั้น มักเป็นคนที่ชอบเกี่ยวกับงานศิลปะ เป็นคนมีความละเอียดอ่อนและจิตใจก็อ่อนไหวง่ายนอกจากนี้ยังเป็นคนที่มีเหตุผลหลักการ ชอบการคิดและค้นคว้า แต่ก็ต้องเป็นเฉพาะสิ่งเฉพาะเรื่องที่ตัวเองสนใจเท่านั้น และในบางครั้งกับบางเรื่องจะเป็นคนหัวโบราณนิดๆ มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ค่อนข้างปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้ช้ากว่าคนอื่นๆ

ชอบแก้วกาแฟดินเผา สำหรับคนที่ชอบแก้วกาแฟสีธรรมชาติ ประเภทเครื่องปั้นดินเผาสีน้ำตาล จะเป็นแบบเรียบๆหรือมีสีเอิร์ธโทนอื่นๆประดับ แสดงว่าเป็นคนมีน้ำใจ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นคนมีอุดมการณ์ รักโลก ชอบดูแลพิทักษ์สิ่งแวดล้อมบุคลิกที่เห็นได้ชัดก็คือมักจะเป็นคนเงียบๆ ไม่ค่อยเข้ากับใครก่อน แต่ก็จะยิ้มง่าย แต่มักใช้เวลาปรับตัวอยู่เงียบๆก่อนที่จะสนิทสนมกับใคร ทั้งนี้ก็เพราะลึกๆเป็นคนอ่อนไหว เปราะบาง สะเทือนใจง่ายนั่นเอง

กิจกรรมที่ 1.2
ความเชื่อมั่นในตนเอง

จุดประสงค์ ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

1. บอกความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองได้
2. ชี้บ่งลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองได้
3. กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง
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. เมื่อทำงานกลุ่มย่อยเสร็จแล้วให้ผู้เข้าอบรมเข้ารวมกลุ่มใหญ่
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. กระดาษA4
5. ปากกาเมจิก

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ผลการอภิปรายและแสดงข้อคิดเห็น
3. ผลจากคำตอบขณะทำกิจกรรม
4. การนำเสนอผลงานของกลุ่ม
5. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

กรณีตัวอย่างที่ 1 “ใจหนอใจ”

ณเดชน์เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ณเดชน์เรียนในสาขาวิชาชีพครูและเป็นนักศึกษาที่เรียบร้อย เรียนดี มองโลกในแง่ดี มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง รับผิดชอบตนเองและสังคม และรักความยุติธรรมเป็นชีวิตจิตใจ ด้วยลักษณะนิสัยของณเดชน์ ทำให้ณเดชน์เป็นคนกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ หรือกล้าแสดงออก ในขณะศึกษาในชั้นเรียน เมื่อไม่เข้าใจบทเรียนหรือมีข้อสงสัย หรือได้รับรู้เรื่องต่างๆ ที่อาจารย์สอนแล้วไม่เข้าใจ สุรชัยจะขอโอกาสซักถามอาจารย์เพื่อให้เข้าใจทันที การซักถามของณเดชน์ทำให้เพื่อนๆ ที่ไม่เข้าใจได้รับรู้เรื่องนั้นๆ ไปด้วย เวลาที่มหาวิทยาลัยมีกิจกรรม เช่น ชุมนุม ชมรม นันทนาการ หรือ กีฬา ฯลฯ ณเดชน์จะเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และณเดชน์ทำกิจกรรมนั้นๆได้ดี

สำหรับความเป็นอยู่โดยทั่วไปก็เช่นเดียวกัน ณเดชน์จะพึ่งตัวเอง ปกป้องสิทธิของตนเอง เคารพสิทธิของผู้อื่น และมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวคือ ไม่ว่าจะทำอะไร ณเดชน์จะไม่พึ่งพาใครง่ายๆ เขาจะทำด้วยตนเอง และมีความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้น ถ้าคนอื่นหรือคนส่วนมากยอมรับ ตนเองยอมรับ และไม่ขัดกับความถูกต้อง ณเดชน์จะมั่นใจที่จะทำสิ่งนั้นทุกครั้ง

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

กรณีตัวอย่างที่ 2 “ใครจะเหมือน”

ญาญ่าเป็นลูกคนสุดท้องของครอบครัวซึ่งมีพี่ชาย 2 คน ญาญ่าเรียนอยู่ชั้นปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยปกติญาญ่าจะเป็นคนที่พูดเก่ง อ่อนน้อมต่ออาจารย์หรือผู้ใหญ่เป็นอย่างดี รวมทั้งมีความสุภาพอ่อนโยนต่อเพื่อนๆ ทุกคน จนเป็นที่เอ็นดูของอาจารย์หรือผู้ใหญ่ที่ได้พบเห็น รวมทั้งเพื่อนๆ ของญาญ่าก็จะสนิทสนมกับญาญ่าเป็นอย่างดี แต่มีอยู่อย่างหนึ่งที่เพื่อนๆ และอาจารย์มักจะพบเสมอๆ ก็คือญาญ่าเป็นคนที่ตัดสินใจอะไรไม่ค่อยได้ แม้แต่เรื่องเล็กๆน้อยๆ ที่เป็นเรื่องส่วนตัวของตนเอง ก็มักจะมาขอความคิดเห็นจากเพื่อนๆ ว่าตนเองจะทำอย่างไรกับเรื่องนั้นเรื่องนี้ดี ทั้งที่ญาญ่าควรจะตัดสินใจได้เอง แต่ไม่กล้าเสียทุกครั้งไป เพราะญาญ่ากล่าวว่าตัดสินใจไปแล้วอาจเกิดความผิดพลาดได้และเป็นผลเสียต่อตนเอง หรือตัดสินใจไปแล้วมักไม่ถูกต้องเหมาะสม จนบางครั้งเพื่อนๆจะรำคาญ เมื่อญาญ่าเล่าเรื่องต่างๆ ให้เพื่อนฟัง และขอความเห็นจากเพื่อนๆ ว่าจะตัดสินใจอย่างไรดี แต่ด้วยความที่ญาญ่าเป็นคนที่น่ารักเพื่อนเลยตัดความรำคาญ โดยให้คำแนะนำหรือเสนอแนะไปตามความคิดเห็นของตนเอง เมื่อได้รับคำแนะนำจากเพื่อนๆ ญาญ่าจึงจะสามารถที่จะตัดสินใจได้ มีบางครั้งที่เพื่อนๆ ไม่มีความคิดเห็นใดๆ ญาญ่าก็จะไปปรึกษากับอาจารย์ที่ญาญ่าสนิทสนม อาจารย์จะบอกญาญ่าว่าชีวิตของเรา เราก็ต้องเลือกทางหรือตัดสินใจได้ด้วยตนเองจึงจะดีที่สุด อาจารย์ก็จะให้ข้อมูลว่า ทางเลือกต่างๆ ก็มีข้อดีข้อเสียอย่างไรและจะถามญาญ่าว่าจะตัดสินใจอย่างไร ญาญ่าก็มักจะลังเลตัดสินใจไม่ได้ และจะลงเอยด้วยการขอความคิดเห็นจากอาจารย์เสมอๆ ว่าจะทำอย่างไร

เมื่ออยู่บ้านก็เช่นกัน ญาญ่าเป็นคนที่ว่านอนสอนง่าย ไม่ดื้อรั้นกับพ่อแม่ แต่ก็มักจะทำตัวเป็นเด็กไม่รู้จักโต ทุกสิ่งทุกอย่างญาญ่าจะทำอะไร มักจะต้องขอความเห็นจากพี่ๆ หรือพ่อแม่เสมอ เช่น วันหนึ่งญาญ่ามาปรึกษาพี่ว่า มหาวิทยาลัยมีชมรมต่างๆ ให้เลือกมากมาย อาจารย์ชมรมต่างๆ ก็ได้แนะนำนักศึกษาว่า ให้เลือกชมรมที่เราสนใจ แต่ญาญ่าตัดสินใจไม่ได้ว่าจะอยู่ชมรมอะไร จึงได้มาสอบถามพี่ๆ ที่บ้าน พี่ก็ให้คำตอบกับญาญ่าว่าก็เลือกตามที่อาจารย์แนะนำนั้นแหล่ะดีที่สุด ว่าเราสนใจหรือชอบอะไรก็เลือกชมรมนั้น และในที่สุดญาญ่าก็เลือกชมรมตามที่เพื่อนๆแนะนำ ไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง

1. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับพฤติกรรมของญาญ่า
2. ถ้าท่านเป็นญาญ่า ท่านจะทำเช่นนั้นหรือไม่ ทำไม
3. ประเด็นสำคัญของเนื้อเรื่องต้องการเน้นเรื่องอะไร เพราะอะไร

กรณีตัวอย่างที่ 3 “กรรชัยคนใหม่”

เมื่อ กรรชัย วิศวกร อายุ 37 ปี และเคยหย่าร้างมาแล้วสองครั้ง ได้มาหาจิตแพทย์เป็นครั้งแรก เขาพูดว่า “ช่วยด้วยครับ! ตอนนี้ผมกำลังติดต่อกับผู้หญิงคนหนึ่งที่ผมอยากจะแต่งงานด้วย แต่ผมกลัวว่าจะล้มเหลวอีก” พิภพเป็นตัวอย่างอันดีของคนที่ไม่เป็นตัวของตัวเองเลย เขาเติบโตมาในครอบครัวที่ปกครองโดยผู้หญิง ซึ่งประกอบด้วยแม่ที่เข้มแข็ง พี่สาวน้องสาวอีกห้าคน และพ่อที่เงียบๆ และยอมจำนน ซึ่งไม่มีบทบาทอะไรในชีวิตของพิภพ เขาได้เรียนรู้ที่จะมีพฤติกรรมที่ยินยอมตามคนอื่นทุกอย่าง ตอนโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่เขาก็ไม่เคยเรียกร้องอะไรสำหรับตัวเองเลย ในที่ทำงานเขายอมตามใจนายจ้างทุกอย่าง ไม่ว่านายจ้างใช้งานที่ไม่มีเหตุผลก็ตาม พออายุได้ 22 ปี เขาก็แต่งงานกับผู้หญิง “จัดจ้าน” คนหนึ่ง พิภพเล่าให้ฟังว่า “หล่อนเหน็บแนมผมทุกอย่าง ผมก็ได้แต่ยอมทนอยู่เรื่อย หลังจากแต่งงานได้สองปีหล่อนก็ออกจากบ้านไป” เมื่อเขาแต่งงานใหม่ ภรรยาหมายเลขสองของเขาก็เริ่มเอาเปรียบเขาอีกอย่างโหดร้าย หลังจากที่ทำงานสัปดาห์ละห้าสิบชั่วโมงและเอางานมาทำเป็นพิเศษที่บ้านอีก พิภพก็ยังต้องทำความสะอาดพื้นบ้านและไปจ่ายตลาดอีก ทั้งๆ ที่ภรรยาของเขาไม่ได้ทำอะไรเลย ภรรยาเคยพูดว่า “ฉันพยายามที่จะปลุกให้มีแววของชีวิตขึ้นมาบ้าง แต่ก็ทำไม่สำเร็จ ไม่ว่าจะทำอะไรคุณ คุณก็ไม่เคยโกรธและต่อสู้เลย”

คำต่อว่าสุดท้ายนี้เป็นความจริง กรรชัยไม่เคยรู้จักแสดงความโกรธออกมาเลย เขาสร้างความกลัวการโกรธขึ้นมาซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมหลบเลี่ยง ความจำเป็นที่จะต้องหลีกเลี่ยงความโกรธของเขามีอยู่เป็นอย่างมากเสียจนกระทั่ง เขาไม่ยอมให้ตัวเองลองโกรธดูเลย เป็นผลให้เขาไม่ยอมให้ตัวเองรับรู้สถานการณ์ในเมื่อคนเอารัดเอาเปรียบหรือทำไม่ดีต่อเขา เนื่องจากว่าเขาไม่เคยสังเกตเห็นสถานการณ์เช่นนั้น เขาจึงไม่สามารถยืนหยัดเป็นตัวของตัวเองได้ ใครๆ จึงคอยเอาเปรียบเขาอยู่เรื่อย และหมดความนับถือในตัวเขาไปหมด

หลังจากที่ได้พบกรรชัยในห้องฝึกแล้ว จิตแพทย์ก็จะตัดสินใจที่จะทำการรักษาคนไข้เป็นกลุ่ม โดยตั้งจุดมุ่งหมายของการรักษาไว้ดังนี้ 1) เพื่อสอนให้เขารู้จักแสดงความโกรธออกมา 2) เพื่อสอนให้เขารับรู้สถานการณ์ที่มีผู้เอาเปรียบหรือประพฤติไม่ดีต่อเขา และเพื่อได้เรียนรู้ว่าเขาจะยืนหยัดเพื่อตนเองได้อย่างไรในสถานการณ์เหล่านั้น ในระหว่างการฝึกฝนประจำสัปดาห์ พิภพได้เล่นละครแสดงบทบาทของคนโกรธในสถานการณ์ที่แต่งขึ้นเองและจากเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันในชีวิตของเขาเองด้วย ในขณะที่เขาเรียนรู้จักความชำนาญในเรื่องนี้ ความกลัวความโกรธของเขาก็หมดสิ้นไป เขาจึงไม่จำเป็นต้องเก็บกดความรู้สึกโกรธเคืองของเขาอีกต่อไป เมื่อได้เรียนรู้ เขาก็นำเอาความสามารถที่จะยืนหยัดเพื่อตนเองไปใช้ในชีวิตจริงๆ ของเขา เขาลุกขึ้นยืนต่อต้านคนรักของเขา พี่น้องของเขาและนายจ้างของเขา

ในระหว่างนี้ กรรชัยได้แต่งงานใหม่และภายหลังเขาได้รายงานอย่างภาคภูมิใจว่า “เราทะเลาะกันอย่างรุนแรงและผมรู้สึกโกรธมาก” ต่อมาเขาก็เล่าให้ฟังว่า “การแต่งงานของผมคราวนี้ไม่เหมือนคราวก่อนๆ ผมมีส่วนร่วมอยู่ในนั้นด้วย”

ในการฝึกครั้งสุดท้าย กรรชัยได้นำเอาปัญหาเรื่องการยืนหยัดมาสองเรื่องด้วยกัน เรื่องหนึ่งคือการยืนหยัดต่อภรรยาของเขา และอีกเรื่องคือยืนหยัดต่อนายจ้าง กลุ่มผู้ฝึกต้องการจะแสดงบทแรก แต่พิภพประกาศขึ้นด้วยเสียงที่หนักแน่นว่า “แต่ผมเป็นห่วงปัญหาเรื่องงานมากกว่า เรามาแสดงเรื่องนั้นกันเถอะ” เขากล่าวออกมาอย่างเป็นธรรมชาติและหนักแน่นเสียจนคนทั้งกลุ่มต้องยอมทำตาม เมื่อกรรชัยรู้จักยืนหยัดเพื่อตัวเองได้ดีแล้ว สมาชิกในกลุ่มก็เงียบกริบไปครู่หนึ่ง แล้วก็ปรบมือกันกราวใหญ่

ในการรักษาตัวโดยการวิเคราะห์นั้น คนที่มีลักษณะอย่างกรรชัยมักจะก้าวหน้าไปช้า การวิเคราะห์เน้นอย่างหนักในเรื่องความรู้สึก ถ้าคนไข้ไม่มีความรู้สึกที่จะให้ทำงานด้วยแล้ว ความก้าวหน้าก็จะเป็นไปด้วยช้า ผมรู้สึกว่าปัญหาก็คือ ต้องแก้ไขพฤติกรรมที่ขาดไปของเขา และต้องสอนให้เขามีความรู้สึกไม่ใช่ด้วยการอภิปรายด้วยวาจา แต่ด้วยการจงใจฝึกและด้วยการกระทำจริงๆ เมื่อรู้จักยืนหยัดเพื่อตัวเองในเหตุการณ์เล็กๆน้อยๆ แล้ว เขาก็จะรู้สึกตัวเองเป็นคนที่เข้มแข็งขึ้น นี่ทำให้พิภพรู้ตัวว่าเมื่อเขาไม่ยืนหยัดเพื่อตัวเขาเอง เขาจะรู้สึกว่างเปล่าและสิ้นหวัง นั่นคือ ความรู้สึกเปลี่ยนไปตามความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม

ภายในเวลาแปดเดือน ความสัมพันธ์ของกรรชัยที่มีต่อผู้คน ความรู้สึกในอารมณ์และความคิดเกี่ยวกับตัวเองของกรรชัยก็เปลี่ยนไป นับแต่นั้นมาเขาก็ได้เลื่อนตำแหน่งและได้เลื่อนเงินเดือนเพิ่ม และสามารถควบคุมดูแลคนอื่นได้ด้วย การแต่งงานครั้งที่สามของเขาดำเนินไปด้วยดี พิภพยังต้องฝึกตัวเองอีกบ้าง แต่เขาก็กำลังเรียนรู้ที่จะใช้ความรู้ที่ได้มาในเหตุการณ์ของชีวิตจริงแทนที่จะใช้ในการรักษาตัวเท่านั้น

1. กรณีตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมอะไร
2. ตามเรื่องมีการฝึกพฤติกรรมดังกล่าวอย่างไร และได้ผลไหม
3. ท่านเป็น “กรรชัย” ท่านจะยอมทำตามผู้ฝึกหรือไม่ และยอมทำตามหรือไม่ยอมทำตาม เพราะอะไร

ใบงาน

1. ให้ผู้เข้าอบรมเขียนประเด็นที่ตรงกันกับที่ค้นพบจากกรณีตัวอย่างโดยเขียนเป็นข้อๆ ในกระดาษที่แจกให้

2. ให้กลุ่มเลือกประเด็นที่สำคัญที่สุดที่กรณีตัวอย่างต้องการนำเสนอเพียงประเด็นเดียว

3. ให้ผู้เข้าอบรมทุกคนเล่าเรื่องชีวิตจริงสนับสนุนประเด็นตรงข้ามที่สำคัญที่สุดเป็นตัวอย่าง

4. เขียนประเด็นสำคัญและตัวอย่างต่างๆ ลงกระดาษ นำเสนอผลงานของกลุ่มๆ ละไม่เกิน 5 นาที

กิจกรรมที่ 1.3
เกียรติบัตรความสำเร็จ

จุดประสงค์ ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

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

เวลาในการทำกิจกรรม 60 นาที

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นเสริมพลังความพร้อม

1. วิทยากรกล่าวนำ ชีวิตของคนเราที่ผ่านมา ย่อมประสบกับความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในชีวิต ทำให้เป็นฐานความคิดผลักดันให้ตั้งใจในการทำงานต่อไป

2. วิทยากรแนะนำหนังสือที่เป็นแรงบันดาลใจของนักสู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เรื่อง พลิกชีวิตจากหายนะสู่ความสำเร็จและ มึงสู้จริงหรือเปล่าของ สมคิด ลวางกูร ให้กับผู้เข้าอบรมและเล่าเนื้อเรื่องย่อๆ ให้ฟัง

ขั้นเสริมพลังความรู้

3. วิทยากรแจกกระดาษ ปากกา แผ่นเกียรติบัตรให้ผู้เข้าอบรม
4. ให้ผู้เข้าอบรมตอบคำถามลงในแต่ละช่องเกียรติบัตร ดังนี้
   - 4.1 เป้าหมายในชีวิตของท่านคืออะไร?
   - 4.2 ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตที่ผ่านมาคืออะไร(บอกมา 3 อย่าง)
   - 4.3 ความสามารถของตนที่ท่านภาคภูมิใจมีอะไรบ้าง(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 เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เขียนไว้ในเกียรติบัตรให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่ม

ขั้นเสริมพลังการทำงาน

8. เมื่อทำงานกลุ่มย่อยเสร็จแล้วให้ผู้เข้าอบรมเข้ารวมกลุ่มใหญ่
9. ให้กลุ่มย่อยส่งตัวแทนเสนอผลงานให้กลุ่มใหญ่ฟัง

ขั้นเสริมความคิด

10. วิทยากรร่วมกับผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ประสบการณ์ และความรู้สึกของสมาชิกเมื่อทำกิจกรรมนี้

ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

11. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปผลการทำกิจกรรมที่ 1.3

12. ให้สมาชิกทุกคนทำงานตามใบงาน และสรุปผลงาน

สื่ออุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ท
2. ปากกา
3. ใบงาน
4. แผ่นเกียรติบัตร

การประเมินผล

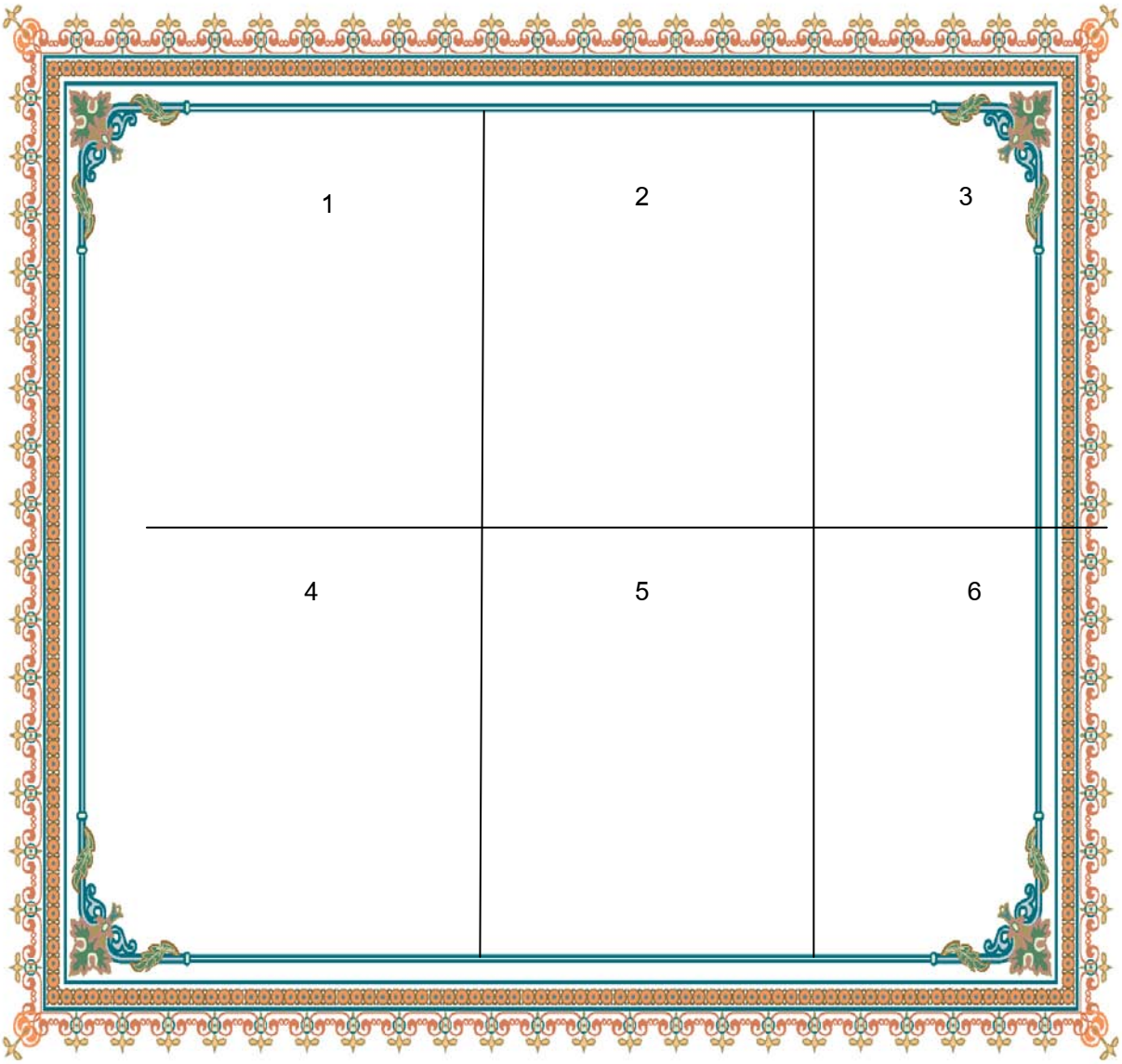
1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ผลการอภิปรายและแสดงข้อคิดเห็น
3. ผลจากคำตอบขณะทำกิจกรรม
4. การนำเสนอผลงานของกลุ่ม
5. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

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

เกียรติบัตร



แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 2
การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

สาระสำคัญ

การเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง (Self – Empowerment Working) หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วม และการเพิ่มพลังการทำงานบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมในสิ่งที่เป็นเหตุ ปัจจัย สภาวการณ์ หรือวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้นได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตน

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรับรู้ความพร้อมและความต้องการในการเสริมพลังการทำงานของตนเอง
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

เวลา

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 “เราทำได้ดีเพียงใด”
5. ใบกิจกรรมที่ 2.4 “วางแผนสำหรับอนาคต”

การประเมิน

1. สังเกตพฤติกรรมการรับรู้ 2.สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรม
3. สังเกตการณ์นำเสนอผลงานและการสะท้อนคิด 4.ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

กิจกรรม 2.1
กำหนดเป้าหมาย

จุดประสงค์ ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

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

เวลาในการทำกิจกรรม 90 นาที

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นเสริมพลังความพร้อม

1. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมดูผลการประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และผลการประเมินเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

2. ผู้เข้าอบรมจดคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และผลการประเมินเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเอง

3. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน

4. วิทยากรและผู้เข้าอบรมนำแบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองมาศึกษาร่วมกัน

5. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเข้ากลุ่มย่อย และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้

5.1 ผลการวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองนั้นตรงกับความจริงตามที่ตนเองรับรู้หรือไม่ เพราะเหตุใด

5.2 ร่วมกันหาข้อสรุปของกลุ่มว่าบุคคลที่มีพลังอำนาจการทำงานในตนเองสูงมีลักษณะอย่างไร

ขั้นเสริมพลังความรู้

6. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมในกลุ่มย่อยร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน

7. ผู้เข้าอบรมในกลุ่มอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระในการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นเสริมพลังการทำงาน

8. ตัวแทนกลุ่มนำความคิดเห็นเกี่ยวกับ “บุคคลที่มีพลังอำนาจการทำงานในตนเอง” และ “เป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้”

ขั้นเสริมพลังความคิด

9. วิทยากรกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

10. วิทยากรสรุปภารกิจหรือเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

11. บันทึกผลการเรียนรู้

สื่ออุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ท
2. ปากกาเมจิกสี
3. กระดาษกาว
4. กระดาษA4

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

กิจกรรม 2.2
ตรวจสอบต้นทุน

จุดประสงค์ ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

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

เวลาในการทำกิจกรรม 60 นาที

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นแสริมพลังความพร้อม

1. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมพิจารณาภารกิจหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันว่าสำคัญอย่างไร และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างไร

2. วิทยากรใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมคิดกิจกรรมที่จะทำให้ภารกิจหรือเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นี้สำเร็จ

ขั้นเสริมพลังความรู้

3. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมในกลุ่มย่อยร่วมกันระบุกิจกรรมที่เกี่ยวกับภารกิจที่กำหนดขึ้นในกิจกรรม 2.1 จำนวน 10 กิจกรรม

4. ผู้เข้าอบรมเขียนกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรมลงบนกระดาษ Fipchart

ขั้นเสริมพลังการทำงาน

5. วิทยากรแจกสติกเกอร์ดาวสีแดง สีน้ำเงิน และสีเขียว ให้ผู้เข้าอบรม โดยกำหนดคะแนนเป็น 3 คะแนน 2 คะแนน และ 1 คะแนน ตามลำดับ

6. ผู้เข้าอบรมนำสติกเกอร์ดาวสีไปติดตามชื่อของกิจกรรม

ขั้นเสริมความคิด

7. วิทยากรและผู้เข้าอบรมรวมคะแนนเพื่อให้เห็นถึงลำดับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม

8. ตัวแทนกลุ่มนำความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรม

9. วิทยากรกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมร่วมแสดงความคิดการให้ลำดับความสำคัญของกิจกรรม

ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

10. วิทยากรและผู้เข้าอบรมสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม

11. บันทึกผลการเรียนรู้

สื่ออุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ท
2. ปากกาเมจิกสี
3. กระดาษกาว
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
การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
การวัดคุณลักษณะผู้เรียนด้านความรู้, ความคิด
การวัดคุณลักษณะผู้เรียนด้านทักษะ, คุณลักษณะตามตัวชี้วัด

กิจกรรม

1. วิทยากรบรรยายความรู้เรื่อง “การจัดระดับพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด”
2. วิทยากรแนะนำวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน
3. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 3.1 “การวิเคราะห์ตัวชี้วัด”
4. ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมที่ 3.2 “การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้”

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 ตัวอย่างการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
4. ตัวอย่างการจัดกลุ่มตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้
5. แบบบันทึกกิจกรรมที่ 3.1
6. แบบบันทึกกิจกรรมที่ 3.2

การประเมิน

1. ตรวจผลงาน
2. สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานกลุ่ม
3. สังเกตการณ์นำเสนอผลงานและการสะท้อนคิด
4. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

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 และเอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ 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. ตรวจผลงานตามแบบบันทึกกิจกรรมที่ 3.1 2. สังเกตการณ์ปฏิบัติกิจกรรม

แผนการฝึกอบรมหน่วยที่ 4
การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้

สาระสำคัญ

การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เป็นการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ทักษะการคิดที่กำหนดอยู่ในตัวชี้วัดในหลักสูตร ซึ่งจะนำไปสู่การสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวางแผนการประเมินรายวิชาได้
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับอบรมสามารถตรวจสอบการใช้ตัวชี้วัดที่นำไปสู่การออกแบบการวัดและประเมินผลในหน่วยการเรียนรู้ได้
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับอบรมสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องได้

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. ตรวจผลงาน
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 และร่วมกันแลกเปลี่ยนกันสะท้อนผลงาน

ขั้นเสริมพลังความรู้

4. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาทำความเข้าใจตัวอย่างการกำหนดโครงสร้างรายวิชาและวางแผนการประเมิน 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 สามารถนำมาเสริมซ้ำในหน่วยการเรียนรู้อื่นโดยเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาได้หรือไม่

ขั้นเสริมพลังความคิด

8. ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติการตรวจสอบการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จากนั้นกรอกลงในแบบบันทึกกิจกรรมที่ 4.1.2

9. ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับเหตุผลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนภาระงาน/ชิ้นงาน สัดส่วนคะแนน และวิธีการที่ใช้ในการประเมินปลายปีหรือปลายภาค

ขั้นเสริมพลังการสะท้อนคิด

10. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปผลการทำกิจกรรม

11. ผู้เข้าอบรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม

สื่ออุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ 4.1.1 ตัวอย่างการกำหนดโครงสร้างรายวิชา

2. เอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ 4.1.2 ตัวอย่างการตรวจสอบการนำตัวชี้วัดมาใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

3. โครงสร้างรายวิชาที่ผู้เข้าอบรมรับผิดชอบ (ผู้เข้ารับการอบรมนำมา)

4. แบบบันทึกกิจกรรมที่ 4.1.1 และ 4.1.2

การประเมินผล

1. ตรวจผลงานแบบบันทึกกิจกรรมที่ 4.1.1 และ 4.1.2

2. สังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

3. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

รายการอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *๒๕๕๔ ปีคุณภาพครู.* สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2554, จาก http://www.moe-news.net/index.php.

จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). *การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิตยา เพ็ญศิรินภา. (2542). *รายงานการวิจัย เรื่อง ผลของการศึกษาเพื่อการสร้างพลังในโปรแกรมป้องกันการสูบบุหรี่สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดสุพรรณบุรี.* นนทบุรี: สถาบันควบคุมการบริโภคยาสูบ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

เนาวรัตน์ พลายน้อย และ ธีรเดช ฉายอรุณ. (2549). *การพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลัง* กรุงเทพมหานคร พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

บัณฑูร อ่อนดำ และ สามารถ ศรีจำนงค์. (2544). *การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม* เชียงใหม่ : บีเอส การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *ความเคลื่อนไหวการปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ที.พี.พริ้นท์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2543). *การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

อมรา เขียวรักษา. (2548). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อรทัย อาจอ่ำ. (2550). *การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ :ทางออกที่ท้าทาย.* พิมพ์ครั้งที่2. 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*. (3rd ed.). Geelong, VIC: Deakin University Press.

Knowles, M.S. (1978). *The Adult Learner : A Neglected Species.* (2nd ed.) Houston: Gulf Publishing Company.

Fetterman, D.M. (2001). *Foundation of Empowerment Evaluation*. London: SAGE Publication.

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.

----------. (1996). Integrity in teaching: Merging the moral with knowledge. *American Educational Research Journal*. *33*(1): 155-192.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวมณีรัตนา โนนหัวรอ
วันเดือนปีเกิด	28 ตุลาคม 2518
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	32 หมู่ 2 ตำบลทุ่งโพธิ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี 25220
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
	998 หมู่ 2 ตำบลกบินทร์ อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนปลาย
	จาก โรงเรียนกบินทร์วิทยา
พ.ศ. 2541	การศึกษาศาสตร์บัณฑิต(กศ.บ.)วิชาเอกการประถมศึกษา
	(โครงการเพชรในตม)
	จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2546	ครุศาสตรมหาบัณฑิต(คม.) สาขาวิชาวิจัยการศึกษา
	จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2557	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต(กศ.ด.) สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
	จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ