

ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถ  
ด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้



นางจิรวรรณ นาคพัฒน์

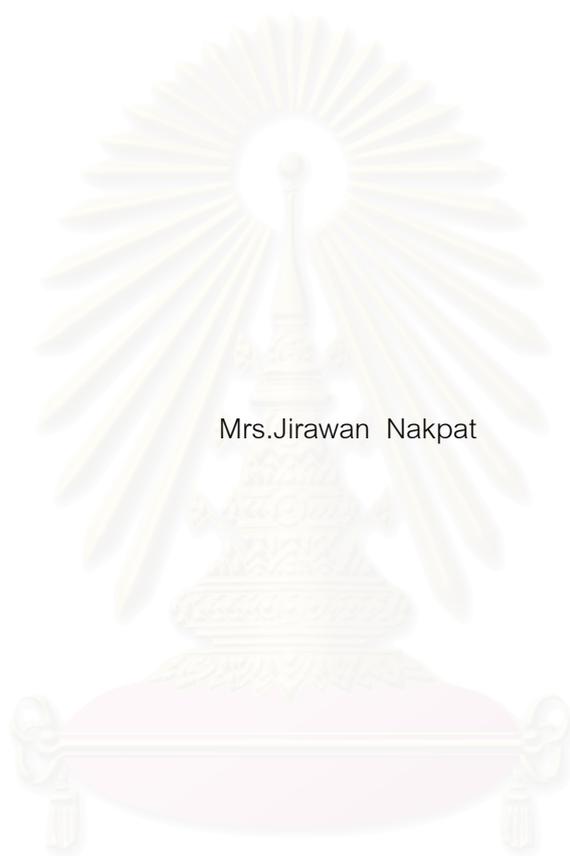
สถาบันวิทยบริการ  
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-17-6324-7

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE EFFECT OF TEACHER EMPOWERMENT  
THROUGH THE DEVELOPMENT OF TEACHER ABILITIES TO DESIGN  
AND MANAGE LEARNING



Mrs.Jirawan Nakpat

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education in Educational Research

Department of Research and Educational Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN 974-17-6324-7



จรรยาพร นาคพัฒน์ : ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ THE EFFECT OF TEACHER EMPOWERMENT THROUGH THE DEVELOPMENT OF TEACHER ABILITIES TO DESIGN AND MANAGE LEARNING  
 อ.ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม, 242 หน้า. ISBN 974-17-6324-7.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ กระบวนการวิจัยประกอบด้วยการสำรวจ สนามทดลอง การสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาพลังอำนาจครู การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพชุดฝึกอบรม การทดลองใช้และการศึกษาผลของการจัดอบรม สนามทดลองคือโรงเรียนประถมศึกษาศึกษา 4 โรง เป็นกลุ่มทดลอง 2 โรง กลุ่มควบคุม 2 โรง กลุ่มตัวอย่างในการทดลองคือ ครูประถมศึกษานับรวม 18 คน ใน 4 โรงเรียน จำแนกเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน กลุ่มควบคุม 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) เครื่องมือที่ใช้เพื่อการคัดเลือกสนามทดลอง (2) เครื่องมือที่ใช้เป็นตัวแปรจัดกระทำ (treatment) คือชุดฝึกอบรม (3) เครื่องมือที่ใช้วัดระดับพลังอำนาจการทำงานครู วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม และการศึกษาเอกสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA)

ผลการวิจัย 1) ลักษณะของชุดฝึกอบรมประกอบด้วยแผนการจัดอบรมเกี่ยวกับการออกแบบ และการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ชุด ใช้เวลาอบรมชุดละ 3 ชั่วโมง 2) ผลการใช้ชุดฝึกอบรมพบว่าครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในกิจกรรมและเนื้อหาความรู้ที่ได้รับจากการจัดอบรม 3) ครูกลุ่มทดลองมีระดับพลังอำนาจสูงกว่าครูในกลุ่มควบคุม

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา	วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา	ลายมือชื่อนิสิต
สาขาวิชา	วิจัยการศึกษา	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ปีการศึกษา	2547	

# # 4583668527 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEY WORD :TEACHER EMPOWERMENT/ DESIGNED AND MANAGED LEARNINGA

JIRAWAN NAKPAT : THE EFFECT OF TEACHER EMPOWERMENT THROUGH THE  
DEVELOPMENT OF TEACHER ABILITIES TO DESIGN AND MANAGE LEARNING

RESEARCH THESIS ADVISOR: ASST.PROF.SUWATANA SUWANKETNIKOM

Ph.D., pp. ISBN 974-17-6324-7.

The purposes of this research were to investigate the effect of teacher empowerment through the development of teacher abilities to design and manage learning. The research procedure composed of a survey to select experimental site, a constructions of the workshop manual, examination and improve of the manual, conducting the experiment and a study in the results. The experimental sites were 4 elementary schools. Two schools were in the experiment group while the other two schools were in the control group. The samples were 18 teachers: eight teachers were in the experimental group, and ten teachers were in the control group. Three groups of instruments were used in collecting data and in running the experiments. They were instruments for (1) selecting the experimental sites (2) running the treatment and (3) measuring teacher empowerment. Observation, interviewing, questionnaire and documentary study were employed to collect data before and after the experiment. Descriptive statistics and inferential statistics namely analysis of variance and analysis of covariance were used to analyzed the data.

Research findings :

- 1) The training package consisted of 8 learning units in designing and manage learning.
- 2) The majority of the teachers were satisfied by the content and activities in the training.
- 3) The empowerment level of teachers in the experimental groups were higher than the teachers in the control groups.

Department      Research and Educational Psychology

Student's signature

Field of study    Educational Research

Advisor's signature

Academic year 2004

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผศ.ดร.สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้แนวคิด ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ในการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเสร็จสิ้นซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเอาใจใส่และดูแล เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญในการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยเฉพาะ รศ.ดร.บุญมี เณรยอด อาจารย์สุพรรณีย์ มีเทศก์ อาจารย์ วิชา ตัณทุลพงษ์ อาจารย์ปรีชา ศรีสรากรณ์ และอาจารย์สุนทร ไคลมี ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชา วิจัยการศึกษาทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และข้อเสนอแนะด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณพี่น้องศึกษานิเทศก์และเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรีเขต 1 และเขต 2 ที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย อำนวย ความสะดวกในการจัดอบรม ร่วมเป็นวิทยากรในการจัดอบรม และโดยเฉพาะพี่ๆ ศึกษานิเทศก์ ในสพท.กาญจนบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้วิจัยในขณะลาศึกษาต่อ

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียนและผู้ปกครองจากในโรงเรียนที่ผู้วิจัยเข้าไป เก็บข้อมูลและทดลองใช้เครื่องมือทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนบ้านท่ามะไฟ โรงเรียนบ้านหนองโสน โรงเรียนช่างกลอนุสรณ์ โรงเรียนบ้านหนองกวาง ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยใช้เป็น หน่วยทดลอง และขอขอบคุณคณะครูและนักเรียนที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณคุณธิดาพร ไตสดี คุณกิตติยา งามรศล คุณบุญศิริ สุขพร้อมสรรพ คุณธารินี พลเยี่ยมคุณส่งสุข ไพละออบ คุณสุพัตรา ชมะบุรณ์ คุณสุพัตรา ทรัพย์เสถียร คุณรัชนา บุญปู คุณวรภากรณ์ บุญเยี่ยม คุณอัญชลี บุญยศรีสวัสดิ์ คุณมนัญญา งามแสง คุณก่อกเกียรติ เกินอาษา คุณสุภาพ จัตุล คุณจิรนนท์ อารีรอบ และคุณสมจิต สิงห์ทอง ที่ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือรวมถึง คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณคุณยายบุญชู สุขคันธรักษ์ คุณอาสมหมาย ชื่นชูใจ ที่อบรมสั่งสอน ดูแลห่วงใย ให้กำลังใจ และสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอขอบคุณคุณสมยศ นาคพัฒน์ และ เด็กชายเนติ นาคพัฒน์ ครอบครัวซึ่งเป็นกำลังใจเสมอมา

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบัน ที่ให้ความรู้ ความคิดและประสบการณ์ทางวิชาการ ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ที่ให้ โอกาสผู้วิจัยในการลาศึกษาต่อและขอขอบคุณตัวเองที่เข้มแข็งและบากบั่นในการสร้างและสะสมองค์ความรู้ ซึ่งเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>12</b>
ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับพลังอำนาจ.....	12
1.1 แนวคิดทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจการทำงาน.....	20
1.2 ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการเสริมพลังอำนาจการทำงาน.....	21
1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานครู.....	33
1.4 การวัดและประเมินพลังอำนาจการทำงานของครู.....	37
1.5 งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครู.....	40
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง.....	46
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถด้านการคิดสะท้อน.....	47
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานครู.....	50
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู.....	55
ตอนที่ 6 การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้.....	57

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
การคัดเลือกหน่วยทดลองและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การดำเนินการทดลอง.....	99
การศึกษากผลการทดลอง.....	104
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาชุดฝึกอบบรมครูเพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงาน โดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้.....	116
ตอนที่ 2 ผลการจัดอบรม.....	120
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาพลังอำนาจครู.....	122
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	130
สรุปผลการวิจัย.....	131
อภิปรายผลการวิจัย.....	134
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	135
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	136
รายการอ้างอิง.....	137
ภาคผนวก.....	144
ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....	145
ภาคผนวก ข ตัวอย่างชุดฝึกอบบรม.....	183
ภาคผนวก ค ผู้ทรงวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	217
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	219
ภาคผนวก จ ภาพการจัดการอบรม.....	224
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	227

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์นิยามการเสริมพลังอำนาจ.....	18
2.2 เปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นปัจจัย.....	23
2.3 สรุปวิเคราะห์แนวคิดลักษณะครูที่มีพลังอำนาจการทำงาน.....	36
2.4 สรุปแนวคิดการวัดและประเมินพลังอำนาจการทำงานครู.....	38
2.5 สรุปมโนทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง.....	46
2.6 สรุปมโนทัศน์เกี่ยวกับความสามารถด้านการคิดสะท้อน.....	41
2.7 สรุปมโนทัศน์ด้านการประเมินความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานครูด้านการเรียนการสอน....	47
2.8 สรุปมโนทัศน์เกี่ยวกับเจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู.....	55
3.1 เกณฑ์และเหตุผลประกอบเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกโรงเรียนเข้าสู่หน่วยทดลองในการวิจัย..	67
3.2 ข้อมูลโรงเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	68
3.3 โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครูเพื่อการคัดเลือกโรงเรียน เข้าสู่หน่วยทดลอง.....	70
3.4 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	72
3.5 โครงสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ.....	74
3.6 ลักษณะครูกลุ่มตัวอย่างในการอบรม.....	76
3.7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถครู ด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้.....	76
3.8 รูปการพัฒนาครูเปรียบเทียบกับหลักการพัฒนาและอบรมครูที่มีประสิทธิภาพ.....	80
3.9 ผลการตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในลักษณะ ภาพรวม.....	84
3.10 ผลการตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรมรายชุดด้านความสอดคล้องระหว่างชุดฝึกอบรมกับ จุดมุ่งหมาย.....	86
3.11 รายละเอียดการปรับปรุงคุณภาพชุดฝึกอบรม.....	87
3.12 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถามการประเมินผลการจัดอบรม.....	88
3.13 โครงสร้างกรอบการสังเกตและประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการจัดอบรม.....	88
3.14 สถานการณ์ข้อคำถามในแบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน.....	94

## สารบัญตาราง (ต่อ)

3.15 ตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดตามโครงสร้างของแบบประเมิน แผนการเรียนรู้.....	97
3.16 กรอบการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูตามเกณฑ์ มาตรฐานโรงเรียน.....	100
3.17 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานอาชีพครู.....	102
3.18 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
3.19 กำหนดการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบ และจัดการเรียนรู้.....	106
3.20 วิธีจัดตัวแปรแทรกซ้อนและลดภาวะคุกคามที่ส่งผลต่อความตรงประเภทต่าง ๆ .....	108
3.21 รูปแบบการศึกษาแบบการทดลองแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ไม่เท่าเทียมกัน วัดผลก่อนและหลังการทดลอง(NorEquivalentControlGroup,Pretest - Posttestdesign).....	110
3.22 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
3.23 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย.....	114
3.24 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	115
4.1 โครงสร้างชุดฝึกอบรม.....	119
4.2 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	123
4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับพลังอำนาจการทำงานครูระหว่างโรงเรียนในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการทดลอง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA).....	125
4.4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมและคะแนนเฉลี่ยของระดับพลังอำนาจการทำงานครูที่ ปรับแล้วของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	128

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
2.1 รูปแบบการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ Kinlaw, D.C.(1995).....	27
2.2 ปิรามิดพลังอำนาจของ Tracy.....	28
2.3 สรุปแนวคิดเรื่องการเสริมพลังอำนาจการทำงานตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา.....	31
2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ.....	32
2.5 สรุปการศึกษาเรื่องพลังอำนาจและการนำไปใช้.....	45
3.1 แผนภาพการคัดเลือกโรงเรียนเข้าสู่หน่วยทดลองในการวิจัย.....	68
3.2 แนวคิดการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ในการออกแบบชุดฝึกอบรม.....	77
3.3 โครงสร้างสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน.....	93
3.4 แนวคิดในการขจัดตัวแปรเกิน (Extraneous Variable) และควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน (Intervening Variable) ในการวิจัย.....	107
3.7 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	113
4.1 กรอบแนวคิดในการสร้างชุดฝึกอบรมครูเพื่อเสริมพลังอำนาจในการทำงาน.....	117

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษามีโจทย์สำคัญที่ต้องได้รับคำตอบที่มีความหมายและมีความชัดเจนว่าทำอย่างไรจึงจะพัฒนาผู้เรียนไปสู่คุณภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

*“มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”*

จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนด้วยข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (General Achievement Test) ในปี 2545 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนอยู่ในระดับ 15.56 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน (สำนักทดสอบ, 2547) อีกทั้งผลการทดสอบระดับชาติในชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 และประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำมาก โดยเฉพาะวิชาหลักคือ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทยกับประเทศอื่น โดยพิจารณาที่คุณภาพผู้เรียน พบว่าไทยได้รับการจัดอยู่ในอันดับที่ 60 ทั้งที่เด็กไทยใช้เวลาเรียนมากทั้งการเรียนในระบบและเรียนกวดวิชา นี่คือการปรากฏการณ์ด้านความสามารถทางการเรียนของเด็กไทย และหากพิจารณาปรากฏการณ์ด้านคุณภาพการใช้ชีวิต ซึ่งพิจารณาจากระดับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Quotient) พบว่าสภาพปัจจุบันมีปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนไทย โดยเฉพาะปัญหาทางพฤติกรรมไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงของเด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา จนถึงระดับอาชีวศึกษาตามข่าวที่ปรากฏ ปัญหาจากคดีอาชญากรรมที่นับวันจะพบผู้กระทำผิดเป็นเด็กและเยาวชนซึ่งมีอายุน้อยลง ปัญหายาเสพติด ปัญหาพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม

เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งบอกเหตุว่าคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยไม่สามารถจัดให้บรรลุเป้าหมายให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ นักการศึกษาหลายท่านตั้งสมมติฐานว่าปรากฏการณ์ดังกล่าวน่าจะมีสาเหตุ

จากปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ทั้งที่กระแสการปฏิรูปการศึกษาได้แผ่ขยายและมีอิทธิพลไปถึงการจัดการศึกษาทุกระดับ ซึ่งนักการศึกษาวิพากษ์ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่ยังไม่สมบูรณ์และไม่ได้เป็นการปฏิรูปที่หัวใจของการจัดการศึกษาที่แท้จริง แต่เป็นเพียงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ แม้ว่าจะมีส่วนที่เน้นเรื่องของการปฏิรูปการเรียนรู้ แต่ก็เป็นการจัดการเพื่อการปฏิรูปที่ไม่ครบวงจร เนื่องจากนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้เน้นที่การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ แต่ยังไม่ให้น้ำหนักที่การปฏิรูปคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจัง ทั้งที่ปัจจัยด้านครูเป็นตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนและสร้างเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์พบว่าในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนและปริมาณพบว่ามีแผนและโครงการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดอยู่ในอันดับท้ายสุด

ในท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในวงการศึกษา หัวใจของการปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นที่การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ด้วยฝีมือครูผู้เป็นบุคลากรสำคัญที่เปรียบเสมือนเสาหลักของระบบการศึกษาไทย การพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศให้เป็นพลเมืองที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ยังต้องอาศัยการทำงานของครู และการจะทำให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจในการทำงานในระดับสูง พลังของครูจะส่งผลต่อการสร้างภูมิปัญญาอันกล้าแข็งให้กับเด็กนับล้านๆ คน ให้เป็นกำลังที่มีความสามารถในการพินิจพิจารณา และเลือกสรรสิ่งที่ดีให้แก่ตนเอง ครอบครัวยุคและสังคมไทย (อมรรวิชัย นาคทรรพ์, 2542)

ดังนั้นครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่จะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่หลักคือจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปัจจุบันครูส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากขาดพลังในการทำงาน จากการสำรวจข้อมูลครูที่แสดงความจำนงขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (early retired) ตามโครงการปฏิรูปประสิทธิภาพข้าราชการไทยของสำนักงานข้าราชการพลเรือน เมื่อเดือนมีนาคม 2547 พบว่ามีครูจำนวน 24,955 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) ที่ยื่นความจำนงซึ่งมีจำนวนมากกว่าโควตาที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้และมีสัดส่วนมากกว่าข้าราชการกระทรวงอื่นที่สมัครเข้าโครงการเดียวกันหลายเท่าตัว ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันครูไทยมีขวัญและกำลังใจ ซึ่งอีกนัยหนึ่งคือพลังอำนาจการทำงาน

อยู่ในภาวะถดถอย หากไม่มีนโยบายพัฒนาในเรื่องนี้จริงจังก้องส่งผลในเชิงลบต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา

พลังอำนาจการทำงานของครูที่ต้องได้รับการพัฒนาในที่นี้หมายถึง พลังความสามารถในการคิดที่ปรากฏเป็นคุณภาพของผลงาน Fisher (1993 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกสัช, 2545) และส่งผลปรากฏเป็นพลังความสามารถในการปฏิบัติงานที่บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่หลักตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Dalton, Elias and Wandersman, 2001:347) ความสามารถในการนำตนเองเรียนรู้ที่จะพัฒนางาน (Page and Czuba.1995:5) ความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน (Lambert, 1996:70) เมื่อวิเคราะห์ความหมายของคำว่า “พลังอำนาจการทำงานของครู” ในที่นี้พบว่าเป็นพลังที่เกิดจากภายในตัวครูและปรากฏออกมาในลักษณะของผลงานที่บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญในการทำงานครูนั้นคือความเชี่ยวชาญในการสอนและการจะเป็นผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญย่อมต้องมีความสามารถในการสอนที่จะนำพาผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนดการจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอนต้องเกิดจากการเตรียมการสอนที่ดี นั่นคือครูที่ดีต้องเป็นนักวางแผนชั้นยอด นักคิดชั้นเยี่ยม ซึ่งพฤติกรรมกรรมการเตรียมการสอนจะปรากฏออกมาในรูปแบบการสอนหรือแผนการเรียนรู้ ซึ่งตัวแปรสำคัญที่ส่งผลถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพคือแผนการเรียนรู้ และแผนการเรียนรู้ที่ดีต้องสามารถตอบคำถามได้ว่าสอนใคร สอนอะไร เพื่ออะไร สอนอย่างไรและจะทราบผลการสอนได้ด้วยวิธีใด และต้องเป็นแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลักษณะกิจกรรมที่กำหนดให้ต้องมีความสอดคล้องกับแนวดำเนินการในหลักสูตรสถานศึกษา แผนการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องทำอย่างต่อเนื่อง (สุทธิพร คล้ายเมืองปัก, 2544) จึงจะสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการก้าวสู่ความเป็นครูผู้เชี่ยวชาญได้ ซึ่งความเชี่ยวชาญในการทำงานของครูนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของพลังอำนาจในการทำงานของครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 กำหนดให้มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีคุณภาพและมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

“มาตรา 42 กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ”

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้พลังอำนาจการทำงานของครู มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครูของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา เกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพครู (NTQ) ของคุรุสภา และเกณฑ์การพิจารณาครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 พบว่าในการประเมินทุกระบบ ให้ความสำคัญกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยพิจารณาที่แผนการเรียนรู้และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มากกว่ารายการประเมินด้านอื่นๆ จึงเป็นปรากฏการณ์ชี้ชัดว่าทิศทางการพัฒนาครูในทศวรรษนี้มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และพลังอำนาจการทำงานของครูอย่างเต็มตัว

ดังนั้นครูต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้มีพลังอำนาจในการทำงาน เพื่อพร้อมจะเป็นพลังสำคัญ ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายดังกล่าวได้คือครู เนื่องจากครูคือผู้นำพระราชบัญญัติการศึกษาฯ ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง

ความสำคัญของพลังอำนาจการทำงานของครูในยุคปัจจุบันหัวใจสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อศึกษาเพิ่มเติมและพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและธรรมชาติของวิชา ความเชี่ยวชาญในการนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ซึ่งพลังอำนาจการทำงานทั้งสามด้านดังกล่าวต้องเกิดจากการมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูหรือเมื่อเกิดพลังอำนาจการทำงานทั้งสามด้านแล้วจะนำไปสู่ความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และวัฒนธรรมการทำงานของครู ซึ่งการเสริมพลังอำนาจการทำงานครูในมิติดังกล่าวมีประเด็นที่มโนวิทย์หลายท่านได้ทำการศึกษาไว้โดยนำคำสำคัญ เช่นการปรับเปลี่ยนกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดเป้าหมายและยุทธวิธีในการทำงานของครูและนำตัวแปรเหล่านี้มาศึกษาโดยใช้ชื่อเรียกว่าพลังอำนาจครู จากผลการศึกษาเรื่องพลังอำนาจครูด้านการทำงานในช่วงปี

1991–1995พบว่าตัวแปรพลังอำนาจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพงานจะเน้นในมิติเรื่องพฤติกรรมองค์กร เช่น ความมีน้ำใจ ความร่วมแรงร่วมใจ การไว้ใจ การยอมรับและร่วมยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น และจากผลการศึกษาในระยะต่อมา คือช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1995 – 2000 พบว่า ตัวแปรพลังอำนาจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน จะเอนเอียงไปในมิติของความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลมากกว่าองค์กร เช่นความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรอบคอบ รักการทำงานและความเชี่ยวชาญในการทำงาน แต่มีตัวแปรหนึ่งที่เสริมเข้ามาคือ ความสุข สนุกกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องการสร้างเสริมพลังอำนาจของ Czuba (1999 อ้างถึงใน เทวี พรหมมินตะ, 2544) ที่กล่าวว่า การสร้างเสริมพลังอำนาจเป็นการทำทนายให้คนเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ว่าเขาสามารถทำได้ และกล้าหาญเพียงพอที่จะทำ โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือ การมีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลง มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย บุญศิริภักดิ์ (2545) เรื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูพบว่าตัวแปรด้านทักษะประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครูอธิบายถึงตัวแปรพลังอำนาจการทำงานของครูได้มากเป็นอันดับหนึ่ง จาก ตัวแปร 4 ด้านที่เหลือคือ ด้านอำนาจหน้าที่ของครู ด้านความมุ่งหวังของครู และด้านความรู้ของครู นอกจากนี้ เทวีพรหมมินตะ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน ตามแนวคิดการร่วมมือ ซึ่งเป็นการศึกษาในบริบทของความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการศึกษาพบว่าหลังการเสริมพลังอำนาจครูแล้ว มีครูทำการวิจัยเพิ่มขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ สุมาลี ขุนจันดี (2541) ศึกษาการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ของแนวคิดเพื่อการเสริมสร้างพลังในองค์กรและมุ่งหาแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดในการเสริมสร้างพลังในองค์กรทางการศึกษาโดยเน้นเรื่องการบริหารจัดการในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดการเสริมสร้างพลังเป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานและบริหารองค์กรและมีการทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้องค์กรมีผลงานและผลผลิตที่ดีขึ้น และยังพบอีกว่าคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครู มีทั้งหมด 9 ด้านเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักความสำคัญแต่ละองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังครูจากน้อยไปมาก ดังนี้คือ ด้านความสามารถในการชักนำผู้อื่น ด้านความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องาน ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มองผู้อื่นในแง่ดี ด้านความสามารถในการบริหารคนและบริหารงาน ด้านความปรารถนาจริงใจในเชิงความคิด และองค์ประกอบด้านที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดและมีความสำคัญที่สุดคือคุณลักษณะของครู

ด้านความ สามารถในการวางแผนงาน และจากผลการศึกษาของประวิต เอราวรณ (2539) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู : การสนทนากลุ่ม จากผลการศึกษาพบว่า สิ่งจูงใจในการทำงานของครู 2 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้านคือสิ่งจูงใจด้านการฝึกอบรม การพัฒนาเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ และสิ่งที่ครูต้องการคือ การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ เพื่อทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความเป็นครูมืออาชีพ ในมิติของการวัดพลังอำนาจ จากผลการศึกษาของ Klecker, Beverly J and Loadman, William E. (1998) ที่ได้ศึกษามิติของการวัดพลังอำนาจการทำงานครูพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์ประกอบด้านความเป็นครูมืออาชีพหรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความเติบโตในอาชีพครู เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดพลังอำนาจมากกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ

จากการศึกษาเรื่องพลังอำนาจการทำงานพบว่าส่วนใหญ่ทำการศึกษาดัวแปรพลังอำนาจในลักษณะตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดหรือเพิ่มพลังอำนาจในการทำงานซึ่งพบว่ามีทั้งปัจจัยภายนอกได้แก่การบริหารจัดการที่เอื้อให้เกิดความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน และปัจจัยภายในได้แก่ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการทำงาน การวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีต่องานของตน เมื่อศึกษาเฉพาะในบริบทของครูไทยจากงานวิจัยของของสมชาย บุญศิริภัสสร (2545) เทวี พรหมมินตะ (2544) สุมาลี ขุนจันดี (2541) และประวิต เอราวรณ (2539) พบสิ่งที่สอดคล้องกันคือตัวแปรพลังอำนาจการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพการทำงานของครูและการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถเสริมพลังอำนาจครูอย่างได้ผล อย่างไรก็ตามยังไม่ม้งานวิจัยที่ศึกษาประสิทธิผลของการใช้ยุทธวิธีเสริมพลังอำนาจครูโดยพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ซึ่งจัดว่าเป็นความสามารถที่เป็นหัวใจสำคัญของงานครูซึ่งประสิทธิภาพด้านการวางแผนที่ส่งผลต่อคุณภาพงานหลักและการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานตามหน้าที่ครู ซึ่งแสดงถึงความเป็น“ครูมืออาชีพ”นี้จะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพตรงตามแนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจจริงหรือไม่และการศึกษาในมิติเวลาของช่วงปีแรกในการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในโลกของการจัดเรียนการสอนของครูไทยคือการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ยังไม่ม้งานวิจัยใดที่ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ของครู

ดังนั้นหากมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู ในมิติของการพัฒนาให้ครูสามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะนำไปข้อค้นพบที่มีคุณค่าแลเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

การศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจครู โดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบ และจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลองภาคสนาม (Field - Experimental Study) โดยใช้แผนแบบการวิจัยแบบกึ่งการทดลอง (Quasi-Experimental Design) เนื่องจากเป็นการศึกษาผลของตัวแปรตามที่เกิดจากการจัดกระทำของตัวแปรอิสระเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการเข้าสู่การทดลอง โดยกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถได้รับการสุ่มแบบสมบูรณได้เนื่องจากเป็นการวิจัยที่จัดโปรแกรมการทดลองในโรงเรียน มีการจัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่างในสภาวะการทำงานปกติ (Craig, James Richard, 1986) การทดลองประกอบด้วยครูในโรงเรียนที่จัดเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยทำการวัดระดับพลังอำนาจในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังจากนั้นใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจการทำงาน โดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น นำไปจัดอบรมให้ครูกลุ่มทดลอง และวัดระดับพลังอำนาจการทำงานของครูทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงาน ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับพลังอำนาจการทำงานเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ที่ตัวแปรแทรกซ้อน ที่อาจเกิดขึ้นจากการคัดเลือก (selection) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้มาจากการสุ่มสมบูรณ (random assignment) นี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการจัดตัวแปรแทรกซ้อน โดยวิธีทำให้เป็นค่าคงที่ (holding constant) คือการคัดเลือกโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน และมีปัจจัยพื้นฐานใกล้เคียงกัน เป็นกรณีศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในกรอบแนวคิดที่เชื่อว่า พลังอำนาจการทำงานไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หรือผู้อื่นสร้างให้ไม่ได้ต้องเกิดจากบุคคลนั้นสร้างขึ้นเอง กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่ใช้ในการวิจัยเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้ช่องทางและวิธีการ หรือมีเครื่องมือที่จะดึงศักยภาพภายในตัวตนออกมาใช้ในการพัฒนางาน ครูที่มีพลังอำนาจการทำงานในระดับต่ำมิได้ขาดความสามารถในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยใช้วิธีการเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่ผู้วิจัยออกแบบและพัฒนาขึ้นจากแนวคิดและความเชื่อในมิติของพลังอำนาจการทำงานเกิดขึ้นจากการกระบวนปฏิบัติ (Performance) มากกว่าอิทธิพลที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก

กระบวนการเสริมพลังอำนาจการทำงานครูโดยใช้ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยออกแบบขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมพลังอำนาจ โดยส่งผ่านเนื้อหาด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ เนื้อหาดังกล่าว เป็นเรื่องที่เป็นหัวใจสำคัญของงานอาชีพครู กรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาระดับพลังอำนาจที่มีองค์ประกอบ4ด้านคือ ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ความสามารถด้านการคิดสะท้อน ความเชี่ยวชาญในการทำงานสอน และความพึงพอใจในอาชีพครู โดยผู้วิจัยใช้ขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดของ Tracy Model (1990) เป็นกรอบในการกำหนดบทบาท

การทำงานของผู้วิจัยและนวัตกรรมในการทดลองโดยมีขั้นตอนสำคัญคือทำให้ผู้รับการพัฒนากำหนดเป้าหมายของงาน มีกิจกรรมให้ความรู้ควบคู่ไปกับการร่วมฝึกปฏิบัติอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการติดตามผล ให้ข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน เป็นการสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนาอย่างมีความหมาย และกำหนดกระบวนการพัฒนาความสามารถโดยปรับจากแนวการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอนที่นำไปสู่เป้าหมายคือพลังอำนาจการทำงานครูแต่ละด้าน โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self Directed Learning) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ใช้แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการเผชิญสถานการณ์ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2533) เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติงานอาชีพ (นวลจิตต์ เทวเกียรติพงศ์, 2535) เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน และใช้แนวคิดกระบวนการพัฒนาเจตคติและค่านิยม (Bloom' Affective Learning) ในการพัฒนาเจตคติที่ดีในวิชาชีพ

### คำถามวิจัย

1. ครูที่มีพลังอำนาจต่ำ มีบริบทในการทำงานอย่างไร
2. ชุดฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถครูด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ควรมีเนื้อหาและกิจกรรมอย่างไร
3. เมื่อครูเข้ารับการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมที่พัฒนา ขึ้นเพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงาน ครูมีสภาพระดับพลังอำนาจที่เปลี่ยนไปหรือไม่
4. ครูมีความพึงพอใจในเนื้อหาและกิจกรรมในการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู โดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

### สมมุติฐานการวิจัย

หลังการทดลอง ครูในโรงเรียนที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจการทำงาน โดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้จากกระบวนการวิจัย มีระดับพลังอำนาจการทำงานสูงขึ้นกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่มีวิธีการทำงานแบบปกติ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระคือ กระบวนการเสริมพลังอำนาจในการทำงานครู ตัวแปรตามคือพลังอำนาจในการทำงานครู
2. ประชากรในการวิจัย คือครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างคือครูจากโรงเรียน 4 โรงเรียน โดยจัดเป็นกลุ่มทดลอง 2 โรงเรียน จำนวนครู 8 คน และกลุ่มควบคุม 2 โรงเรียน จำนวนครู 10 คน
3. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองภาคสนาม โดยใช้แผนแบบการวิจัยแบบกึ่งการทดลอง (Quasi-Experimental Design) ใช้ระยะเวลา 12 เดือน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พลังอำนาจครู หมายถึงพลังอำนาจในการทำงานของครูประกอบด้วย ความสามารถด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองความสามารถด้านคิดสะท้อนเพื่อแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้และออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเงื่อนไขสถานการณ์ ความสามารถด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ เจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู

การเสริมพลังอำนาจการทำงานครู หมายถึงกระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุน ครูในด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูนำความรู้ไปพัฒนาพลังความคิดและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

การพัฒนาความสามารถครูด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการ พัฒนาครูโดยการฝึกอบรมครูเรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ เป็นชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยออกแบบโดยอิงแนวคิดขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจของTracy Model (1990) เป็นกรอบในการกำหนดบทบาทการทำงานของผู้วิจัยและนวัตกรรมในการทดลอง โดยมีขั้นตอนสำคัญคือ

- 1) ให้ความชัดเจนในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่
- 3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน
- 4) ฝึกอบรมพัฒนา
- 5) ให้ความรู้และสารสนเทศ

6) ให้ข้อมูลย้อนกลับ

7) ยกย่องยอมรับ

โดยกำหนดกระบวนการพัฒนาความสามารถครูโดยปรับจากแนวการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอนที่นำไปสู่เป้าหมายคือพลังอำนาจการทำงานครูแต่ละด้าน โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self Directed Learning) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองให้แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการเผชิญสถานการณ์ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2533) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการคิด ใช้แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติงานอาชีพ (นวลจิตต์ เขาวีกรัตติพงศ์, 2535) เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน และใช้แนวคิดกระบวนการพัฒนาเจตคติและค่านิยม (Bloom' Affective Learning) ในการพัฒนาเจตคติที่ดีในวิชาชีพ

ความสามารถในการออกแบบแผนการเรียนรู้ หมายถึงความสามารถของครูในการเตรียมการสอนโดยการออกแบบและจัดทำบันทึกในรูปแบบของแผนจัดการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเป็นแผนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามองค์ประกอบและคุณลักษณะที่ดีของแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) มีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร

2) มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

3) มีการจัดทำกำหนดการสอน

4) มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ได้แก่ สาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ที่

คาดหวัง เนื้อหา กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อหรือแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

ความสามารถในการออกแบบแผนการเรียนรู้ในการวิจัยนี้วัดโดยใช้แบบประเมินคุณภาพแผนการเรียนรู้

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยพิจารณาจากการนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูออกแบบและจัดทำด้วยตนเอง ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างครบกระบวนการ ตั้งแต่ เตรียมการสอน สอน และ การวัดประเมินผล ซึ่งความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ในการวิจัยนี้ วัดโดยใช้แบบประเมินมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนของครูระดับประถมศึกษาซึ่งสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำขึ้น เพื่อใช้ประเมินครูทั่วประเทศ

ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความคิดริเริ่มด้วยตนเองในการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งตามความต้องการและความสนใจโดยมีการกำหนดวิธีการเรียนรู้ ค้นคว้าหาแหล่งเรียนรู้ และกำหนดแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง

ความสามารถในการคิดสะท้อน หมายถึงความสามารถในการคิดที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การรับรู้ปัญหา
- 2) การสะท้อนปัญหา
- 3) การตัดสินใจดำเนินการแก้ปัญหา โดยสถานการณ์ปัญหาซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการสร้างสถานการณ์ปัญหาขึ้นมาเป็นสิ่งเร้า ให้บุคคลได้รับรู้ สะท้อน ตัดสินใจ ซึ่งผลลัพธ์ของการคิดสะท้อนแบ่งเป็น 3 ระดับคือ สูง กลาง และต่ำ

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมและประถมศึกษา มีครูจำนวนไม่เกิน 8 คน นักเรียนไม่เกิน 100 คน มีทรัพยากรในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ

### ข้อจำกัดในการวิจัย

โรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผลมาจากการคัดเลือกโรงเรียนที่ครูมีพลังอำนาจการทำงานต่ำ ซึ่งปรากฏว่าทั้ง 4 แห่ง เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทั้งสิ้น ดังนั้นผลการศึกษาครั้งนี้จึงจำกัดอยู่ในบริบทเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนั้นหากจะมีการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในบริบทอื่น เช่นการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ควรจะมีการศึกษาและตรวจสอบก่อน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยนี้คือ 1) ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดรูปแบบเพื่อพัฒนาครู 2) ดัชนีชี้วัดบ่งชี้เรื่องการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการนำไปใช้เสริมพลังอำนาจครู 3) ได้รูปแบบการจัดการอบรมที่มีความเหมาะสมในการเสริมพลังอำนาจครู และ 4) ครูได้รับการเสริมพลังอำนาจโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและการจัดการเรียนรู้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู โดยพัฒนาความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจครูไว้ดังต่อไปนี้

1. มโนทัศน์เกี่ยวกับพลังอำนาจและการเสริมพลังอำนาจ
2. ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
3. ความสามารถด้านการคิดสะท้อน
4. ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานครู
5. เจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู
6. หลักการออกแบบการจัดการเรียนรู้

#### 1. ความหมายของพลังอำนาจและการเสริมพลังอำนาจ

คำว่า การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) มีรากศัพท์มาจากคำว่า Power ดังนั้นก่อนที่จะศึกษาความหมายของ การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ควรทำการศึกษาความหมายของคำว่า พลังอำนาจ (Power) ก่อน โดยความหมายจาก Longman Dictionary (1983)ให้ความหมาย โดยมีนัย กล่าวถึงความสามารถ (to be able) เป็นสิ่งที่จะบ่งบอกว่าทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ การสามารถควบคุม หรือมีสิทธิในการปฏิบัติ และความหมายในเชิงกลุ่มคนในองค์กรใดๆ ในขณะที่ Freier (1968 อ้างใน crum,1995 อ้างถึงใน สุมาลี ชุนจันดี,2541) กล่าวว่าพลังอยู่ภายในตัวบุคคลที่จะมีความสร้างสรรค์ในการทำสิ่งต่าง ๆ

พลังอำนาจ(power)ที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำต่าง ๆ ได้มีที่มา 2 แหล่ง (Schermerthorn Jr., Hunt and Osborn. 1977) ; Hoy and Miskel. 2001) ได้แก่ 1) พลังอำนาจที่มาจากตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) เป็นพลังอำนาจที่มาจากการกระทำในตำแหน่งหน้าที่ เช่นการให้รางวัล (Reward power) การบังคับ (Coercive Power) การใช้อำนาจหน้าที่ (Legitimate power) 2) พลังอำนาจที่มาจากคุณลักษณะของบุคคล (Personal Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงใดแขนงหนึ่ง (Expert power) หรือเกิดจากการที่บุคคลอาศัยการอ้างอิงแหล่งอำนาจที่คนเข้าถึง (Reference power)

แม้จะมีการกล่าวถึงแหล่งที่มาของพลังอำนาจของบุคคล แต่ในความเป็นจริงไม่มีใครสามารถให้พลังอำนาจที่แท้จริงแก่บุคคลได้ บุคคลนั่นเองที่จะทำให้เกิดพลังอำนาจที่แท้จริงขึ้นในตน โดยอาศัยเหตุปัจจัยต่าง ๆ ในแต่ละสถานการณ์ (Sergiovanni and Starratt, 1988 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกสัช, 2545) ธรรมชาติของพลังอำนาจ เป็นพลังจากภายใน (Intrinsic) ของบุคคล ซึ่งเป็นผลเชื่อมโยงจากความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและหน้าที่การงานในองค์กรเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของบุคคลากรใน 4 ด้าน (Dubrin, 1988; Konczak, Stelly and Trusty.2000; citing Thomas and Velthouse.1990, Academy of Management Review, อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกสัช, 2545) ได้แก่ 1) ด้านความหมาย (meaning) ทำให้บุคคลรู้คุณค่า ความหมาย เป้าหมายของงาน 2) ด้านสมรรถภาพ (competence) ทำให้บุคคลพัฒนาและเชื่อมั่นในความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ 3) ด้านการคิดตัดสินใจกำหนดตนเอง (self-determination) ทำให้บุคคลสามารถคิดริเริ่ม สร้างทางเลือก ควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง 4.) ด้านผลกระทบ (impact) ทำให้บุคคลเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดยุทธศาสตร์ การปฏิบัติบริหารจัดการ และควบคุมผลของการทำงานในองค์กร

กล่าวโดยสรุปพลังอำนาจ ที่เน้นในมิติด้านการปฏิบัติงาน หมายถึงสิ่งซึ่งอยู่ภายใน (intrinsic) ตัวบุคคล เป็นตัวกำหนดความรู้สึกนึกคิดการตัดสินใจและพฤติกรรมในการนำศักยภาพภายในมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลตามระดับเป้าหมายของตนและส่งผลไปสู่เป้าหมายขององค์การ

เมื่อพิจารณาความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Webster's Encyclopedia Unabridged Dictionary.1994: 468 ) ให้ความหมายไว้ 2 นัยดังนี้

นัยที่ 1 หมายถึงการให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ตนต้องการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่

นัยที่ 2 หมายถึง การทำให้สามารถหรือการให้พลัง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นสิ่งซับซ้อนเกินกว่าจะอธิบายด้วยความหมายในพจนานุกรมเท่านั้น (Kanpol,1990 อ้างถึงในประวัติ เอวารวรรณ์,2539) เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องพิจารณาจากหลายองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในภาพรวมขององค์กร ในตัวบุคคล กลุ่มหรือทีมงาน อีกทั้งยังมีความซับซ้อนและกว้างขวางมีขอบเขตครอบคลุมทั้งด้านจิตสังคม(Psychosocial) การเมือง (Political) และจริยธรรม(Ethical) (สุมาลี ชุนจันดี, 2541)

Gore (1988 อ้างถึงใน สุมาลี ชุมนันดี, 2541) ให้ความหมายของ Empower หมายถึงให้ อำนาจ ส่วนคำว่า empowering หมายถึง การนำไปสู่ความสามารถที่จะปฏิบัติ

Kieffer (1984) เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วม ตลอดจน ความสามารถของบุคคลในการที่จะจัดการกับสภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยตัดสินใจด้วยตนเอง มุ่งเน้นการหาทางออก ทางแก้ปัญหามากกว่าที่ตัวปัญหา เน้นที่ความแข็งแกร่ง สิทธิและ ความสามารถของบุคคลมากกว่าข้อจำกัดหรือจุดอ่อนของบุคคล

Chell (1985 อ้างถึงใน Mitchell, 1994) กล่าวว่า การเสริมพลัง คือ กลุ่มของบุคคลที่มี อิทธิพลในการตัดสินใจ

Lightfoot (1985 อ้างถึงใน Mitchell, 1994) ให้นิยามของคำว่า การเสริมสร้างพลัง เป็นโอกาสให้บุคคลได้รับความรับผิดชอบ ได้มีโอกาสเลือก มีอำนาจ มีอิสระในการตัดสินใจ

Steiner (1986 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง เป็นการช่วย ให้ผู้อื่นมีความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตตนเอง เป็นการยินยอมให้ผู้อื่นได้เติบโตและพัฒนา ความสามารถ

Neilsen (1986 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังในงานว่า เป็นการสนับสนุน หรือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และเพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับการ เห็นคุณค่าของตนเอง

Brown และ Hawkins (1988 อ้างถึงใน Mitchell, 1994) ให้นิยามของการเสริมสร้างพลัง หมายถึง การมอบหมายหน้าที่ให้ทำแทน

Webster (1988 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังว่า เป็นการการเพิ่มความสามารถในการในการกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างและร่วมมือกันทำงาน

Wallerstein and Bernstein (1988 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2540) กล่าวว่า การเสริมสร้าง พลัง เป็นการเพิ่มพูนความรู้สึกนึกคิดในคุณค่าของตน เป็นการพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น และเป็นการสร้าง ประสิทธิภาพของตนเองในการทำกิจการต่าง ๆ หรือเสริมสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมแต่ละบุคคล ตลอดจนปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมด้วย

Core (1989 อ้างถึงใน crum, 1995) กล่าวถึงความหมายของ empowerment ว่า หมายถึงการให้อำนาจ ส่วนคำว่า empowering หมายถึง การนำไปสู่ความสามารถที่จะปฏิบัติได้ การ ให้อำนาจ การนำไปสู่ความสามารถที่จะปฏิบัติได้

Simmon and Parson (1983 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง

เป็นกระบวนการทำให้บุคคลมีความสามารถในการใช้อำนาจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

Rappaport (1984 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง ส่วนใหญ่ใช้ในแง่เชิงบริหารว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลหรือองค์กรมีอำนาจควบคุมตนเอง มีการสร้างสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยน แบ่งปันแหล่งประโยชน์ และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

Keller (1991 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) ได้สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลัง อำนาจจากงานวิจัยว่า เป็นกระบวนการลักษณะพลวัต (dynamic) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างพลังที่แผ่ขยายจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง เป็นการช่วยให้บุคคลนั้นสามารถใช้อำนาจ ส่วนบุคคลที่จะกระทำการใด ๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนาตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น

Gibson (1991 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) ได้สรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นแนวคิดที่จะอธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงความยอมรับและชื่นชมการส่งเสริมการพัฒนา และการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

Chandler (1992 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง เป็นการช่วยให้ผู้อื่นรู้สึกมั่นคง มั่นใจในตนเองและงาน สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้ จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้

Beck (1992 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง มีลักษณะสำคัญ 3 มิติคือ

- 1) มีการพัฒนาการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และตระหนักถึงควมมีคุณค่าแห่งตน(Self Esteem)
- 2) พัฒนาความสามารถตนและกำหนดเป้าหมายร่วมกันสร้างจิตสำนึกทางการเมือง สังคม สภาพแวดล้อม

Clifford (1992 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง เป็นแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจในตัวเองให้มี ความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระและรู้สึกชีวิตมีคุณค่าและมีคุณภาพ

Baker (1992 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังว่า เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อม ซึ่งช่วยให้คนในองค์กร ได้รับอำนาจเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Bowen and Lawler (1992) อธิบายความหมายของการเสริมสร้างพลังว่า เป็นการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

- 1) ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์กร
- 2) การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน
- 3) การให้ความรู้ ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและปฏิบัติตามการดำเนินงานขององค์กร
- 4) ให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและแนวทางการปฏิบัติงาน

Tebbit (1993 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายการปกครองในองค์กร มีการควบคุม ดูแลองค์กร โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ร่วมงาน บุคลากรเหล่านี้จะมีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และบุคลากรจะรู้สึกยึดมั่นในองค์กร โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนบรรลุถึงจินตภาพ (vision) พันธกิจ(mission)ร่วมกันและใช้กลยุทธ์ ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Stewart (1994 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังเป็นการปฏิบัติการขั้นสูงที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพงาน พัฒนาการตัดสินใจ โดยการมอบหมายงานและใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน

Bishop (1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง หมายถึงกระบวนการเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลและกระบวนการของการให้อำนาจ มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการร่วมมือกัน มีโอกาสในการเลือกและตัดสินใจในการจัดเตรียมและนำไปปฏิบัติรู้จักให้และรู้จักรับการรับรู้เกี่ยวกับสภาพภาพของตน ความเชื่อมั่นในตน ชุมชน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งการเสริมสร้างพลังนี้ จะมองไปถึงความสามารถที่จะเป็นไปได้ตามสถานการณ์และประสบการณ์ที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ การเสริมสร้างพลังยังเป็นความสามารถของบุคคลที่จะทำความเข้าใจกับผลกระทบของปฏิกริยาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตในโรงเรียนกระบวนการเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล

Short (1994 อ้างถึงใน Fleming, 1996) ได้นิยามการเสริมพลังคือ กระบวนการในการพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ความสามารถที่จะรับภาระเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของตนเองและการแก้ปัญหาของตนเอง

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการ

ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม

Clutterbuck (1995) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บริหารสู่ผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้นและผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกทำทนายในงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตในหน้าที่การงาน (Scott and Jaffe, 1991; Zimmerman and Rappaport, 1988) กล่าวถึงความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงานกระตุ้นให้ทำงานโดยส่งถ่ายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทักษะ และความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงานและให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมองค์กร โดยการให้อำนาจ และโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการออกมา

จากการสังเคราะห์นิยามของคำว่า การเสริมพลังอำนาจจากแหล่งต่าง ๆ สามารถจำแนกประเด็นและนำมาสรุปเป็นนิยามของการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2.1 ดังนี้



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์นิยามการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)

ผู้นิยาม	คำนิยาม	สังเคราะห์ประเด็น		
		ความสามารถเฉพาะบุคคล	การบริหารจัดการในองค์กร	เหตุปัจจัยจากสภาพแวดล้อม
Webster's Encyclopedia (1975)	การให้พลังอำนาจในการควบคุมหรือสั่งการ		✓	
	การทำให้มีความสามารถที่สอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่	✓		
Kieffer (1984)	เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วม		✓	
Chell (1985)	กลุ่มของบุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ		✓	
Lightfoot (1985, )	เป็นโอกาสให้บุคคลได้รับผิดชอบได้มีโอกาสเลือก มีอำนาจ มีอิสระในการตัดสินใจ			✓
Steiner (1986)	เป็นการช่วยให้ผู้อื่นสามารถจัดการชีวิตตนเอง	✓		
Neilsen (1986)	สนับสนุนให้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ			✓
BrownและLawkins (1988)	การมอบหมายหน้าที่ให้ทำแทน		✓	
Webster (1988 )	การเพิ่มความสามารถในการทำอะไร ๆ ให้สำเร็จลุล่วง	✓		
Wallerstein & Bernstein (1988)	เป็นการเพิ่มความสำนึกในคุณค่าแห่งตน	✓		
Core (1989)	การให้อำนาจการนำไปสู่ความสามารถที่จะปฏิบัติได้	✓		
Simmon&Parson (1983)	เป็นกระบวนการทำให้บุคคลมีความสามารถในการให้อำนาจกับสิ่งรอบตัว	✓		
Rappaport (1984)	เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลหรือองค์กรมีอำนาจควบคุมตนเองสร้างสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓	✓
Keller (1991)	กระบวนการลักษณะพลวัต (dynamic) สัมพันธระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม			✓
Gibson (1991)	การเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการ	✓		
Chandler (1992)	เป็นการช่วยให้ผู้อื่นรู้สึกมั่นใจ มั่นใจในตนเองและงาน	✓		
Clifford (1992)	แนวพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ไม่มีอำนาจในตัวเองให้รู้สึกมั่นใจ อิสระ รู้สึกชีวิตมีคุณค่า	✓		

ผู้นิยาม	คำนิยาม	สังเคราะห์ประเด็น		
		ความสามารถเฉพาะบุคคล	การบริหารจัดการในองค์กร	เหตุปัจจัยจากสภาพแวดล้อม
Clifford (1992)	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจในตัวเองให้มี ความมั่นใจ มีอิสระ รู้สึกชีวิตมีคุณค่า	✓		
Baker (1992)	สร้างสิ่งแวดล้อมให้คนในองค์กรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ		✓	✓
Bowen & Lawfer (1992)	การทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในลักษณะ 1) ได้รับความรู้ 2) ให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน 3) ให้ความรู้ 4) ให้อำนาจตัดสินใจ	✓	✓ ✓	✓
Tebbit (1993)	การใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยใช้การมีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกมีอิสระในงาน		✓	
Stewart (1994)	การปฏิบัติการณ์สูงเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน	✓	✓	✓
Bishop (1994)	- กระบวนการเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล - กระบวนการเรียนรู้ - การมีโอกาสเลือก ตัดสินใจ นำไปปฏิบัติ	✓ ✓ ✓		
Short (1994)	- กระบวนการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมในโรงเรียน - ความสามารถที่พาดตนเองไปสู่ความเจริญ	✓	✓	
Kinlaw (1995)	กระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	✓		
Clutterbuck (1995)	- การถ่ายโอนอำนาจจากผู้บริหารสู่ระดับล่าง - หนทางให้คนนำศักยภาพมาพัฒนางานและองค์กร - พลังทางจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดกิจกรรม	✓	✓ ✓	

จากความหมายดังกล่าวอาจพิจารณาได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการ (process) ที่มีความเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร สภาวะการณ์แวดล้อม และเป็นกระบวนการที่ทำไปเพื่อปรับปรุง หรือเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการทำงานตามการรับรู้เป้าหมายของแต่ละบุคคลและองค์กร

กล่าวโดยสรุปนิยามของพลังอำนาจในการวิจัยนี้กำหนดขอบข่ายเฉพาะพลังอำนาจการทำงาน ซึ่งการเสริมพลังอำนาจหมายถึงกระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุน ในสิ่งที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสามารถบุคคล การบริหารจัดการในองค์กร และเหตุปัจจัย สถานการณ์และสภาวะแวดล้อมเพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาพลังความคิดพลังความสามารถของตน มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร

### 1.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน มีแนวคิดหลักดังนี้คือ

1) แนวความคิดในหลักประชาธิปไตย (Democratization) คือการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ทัศนคติ ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการทำงาน (blasé and Blasé, 1994 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริภัสส์, 2545) หลักการประชาธิปไตยในการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การที่บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีความเป็นภราดรภาพ มีความรักสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หลักการประชาธิปไตยมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร (Maxcy. 1991 : 169)

2) แนวความคิดในหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

คือการที่ครูได้รับการเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินใจได้ดีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ จึงได้รับมอบอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการปฏิบัติภาระหน้าที่ดังกล่าว การมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้ครูได้แสดงพลังอำนาจการทำงาน (Rue and Byars. 1995 : 230 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริภัสส์ , 2545)

3) แนวความคิดในหลักความสามารถ (Enablement)

คือเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น (Rue and Byars. 1995 : 230 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริภัสส์ , 2545) จึงมีความพยายามใช้เทคนิควิธีรูปแบบต่างๆ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง

#### 4) แนวความคิดในหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professionalization)

คือให้การยอมรับครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานของตนเอง สามารถแปรเปลี่ยนพลังอำนาจไปเป็นผลงานเป็นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (Maxcy, 1991)

#### 5) แนวความคิดหลักการปฏิรูป (Reform)

คือปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและองค์กรแบบต่อเนื่องให้สอดคล้องทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรและองค์กรในการทำงาน การปฏิรูปดังกล่าวต้องอาศัยการริเริ่มดำเนินการทั้งจากครูผู้บริหารและจากผู้บริหารผู้ครู ในลักษณะการประสานความร่วมมือ (blasé and Blasé, 1994 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกสัช, 2545)

ความคิดหลักในบริบทที่เกี่ยวกับเรื่องกับเรื่องพลังอำนาจการทำงานของครู ซึ่งเป็นเรื่องของการพัฒนาศักยภาพการทำงานในระดับบุคคลน่าจะให้ความสำคัญกับแนวคิดในหลักความสามารถและหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญมากกว่าแนวคิดอื่นเนื่องจากแนวคิดหลักทั้งสองด้านกล่าวถึงการปฏิบัติงานหลักที่เป็นความชำนาญการในวิชาชีพและเป็นวิถีการทำงานในสภาวะปกติของครู เป็นงานที่มีสัดส่วนมากที่สุดในงานภาระงานทั้งหมด นอกจากนี้แนวคิดทั้งสองด้านยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ต้องเริ่มมาจากตนเองมากกว่าปัจจัยจากภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับความเชื่อในเรื่องแหล่งที่มาของพลังอำนาจ ที่กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจที่มาจากคุณลักษณะบุคคล (Personal power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง (Expert power) (Sergiovanni and Starratt.1998 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกสัช, 2545) ดังนั้นแนวคิดหลักที่ผู้วิจัยให้ความสนใจคือแนวคิดเรื่องหลักความสามารถและหลักความชำนาญการ

### 1.2 ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการเสริมพลังอำนาจการทำงาน

การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการของปฏิสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลค้นพบและพัฒนาพลังอำนาจที่จะใช้ในวิถีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human Needs ) ความต้องการควบคุมและพัฒนาตนเอง (Self – control and self- development) เป็นกระบวนการที่ต้องมีการตัดสินใจกำหนดตนเอง (self - determination) และการลงมือปฏิบัติ (implementation) ของบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย (Gutierrez, arson and Cox.1998 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกสัช. 2545) ปัจจัยที่แปรสภาพมาเป็นพลังอำนาจที่ได้รับการเสริมสร้างมี 2 องค์ประกอบ คือ การจูงใจ (Motivation) และกระบวนการลง

มือปฏิบัติ (Performance) (Bredason Kasten and Fruth, 1983;Baxter and Lisburn;1994อ้างถึงในประวัติ เฮอร์วอร์ธ, 2539) ซึ่งแต่ละปัจจัยมีแนวคิดทฤษฎีในการอธิบายถึงหลักการเสริมพลังอำนาจ ดังนี้

### 1.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ(Motivation) หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะให้ผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงานในทางที่สอดคล้องกับต้องการขององค์กร(เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2537;สมยศ นาวิการ, 2538 อ้างถึงในประวัติ เฮอร์วอร์ธ ,2539)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจอยู่ 2 ลักษณะ คือทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ และ ทฤษฎีที่เน้นปัจจัย แต่ละทฤษฎีมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1) ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theory) หมายถึง ทฤษฎีของ Lawler and Potter ซึ่งจำแนกกระบวนการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรก การสร้างความคาดหวัง โดยทำให้บุคคลเชื่อว่าการปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จ ขั้นที่สองคือ การให้เห็นคุณค่าในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และขั้นสุดท้ายคือ ให้ทุกคนใช้การปฏิบัติเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ (Baxter and Lisburn, 1994)

2) ทฤษฎีที่เน้นปัจจัย (Content Theories) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคล เกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน (เอ็ด สารภูมิ, 2529; ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ , 2535; สมยศ นาวิการ,2538; เอกชัย กี่สุขพันธ์,2538; Baxter and Lisburn;1994) ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอยู่ 5 ทฤษฎี คือ

2.1) ทฤษฎีของ Abraham Maslow ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้นตอนของความ ต้องการ 5 ระดับ

2.2) ทฤษฎีของ Frederick Herberg กล่าวถึงการจูงใจ 2 แบบคือ องค์ประกอบที่เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจและองค์ประกอบที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (motivators and hygiene)

2.3) ทฤษฎีของ David C. McClelland ที่มุ่งการจูงใจทาง ความสำเร็จ (Achievement motivation)

2.4) ทฤษฎีของ Alderfer ที่จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ลักษณะ

2.5) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor ทฤษฎีแรงจูงใจใน

ด้านปัจจัยแต่ละทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น สามารถเปรียบเทียบให้เห็นแนวคิดในแต่ละทฤษฎี ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 2.2 ดังนี้

**ตารางที่ 2.2** เปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นปัจจัย

Maslow's	Herzberg's	McClelland's	Alderfer's	Theory X,Y
ความต้องการของร่างกายเช่นปัจจัย 4 สภาพแวดล้อมที่ดี	ปัจจัยอภารรักษา (Hygienes) สภาพการทำงาน  -นโยบายองค์กร -ความมั่นคง -ผลตอบแทน		-ความต้องการการดำรงอยู่	ทฤษฎี X ความต้องการในระดับต่ำ
ความต้องการความปลอดภัย เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต				-ความปลอดภัย -ต้องการคำแนะนำ ต้องการการคาด
ความต้องการทางสังคม การยกย่องยอมรับ มีส่วนร่วมในกิจกรรม มิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูล	-ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล -การนิเทศงาน	ความต้องการทางสังคม (need for Attiliation)	ความต้องการความสัมพันธ์กับชุมชน	โทษถ้าไม่ปฏิบัติงาน
ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่งหน้าที่และอำนาจ	ปัจจัยจูงใจ (Motivation) -การยกย่องยอมรับ -สถานภาพ -ความก้าวหน้า -ความรับผิดชอบ -ความสำเร็จในงาน	ความต้องการความมีอำนาจ (need for Power)	-ความต้องการความเติบโต เจริญก้าวหน้า	
ความต้องการความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายในชีวิต		ความต้องการความสำเร็จ (need for Achievement)		ทฤษฎี Y ความต้องการระดับสูง -พอใจต่อค่าชม ต้องการบรรลุผล -มีความรับผิดชอบ -มีความคิดสร้างสรรค์ -ควบคุมตนเองได้

ที่มา : ประวิต เอรารวรรณ์ (2539)

### 1.2.2) ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการลงมือปฏิบัติ

องค์ประกอบที่สองของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานคือการลงมือปฏิบัติ องค์ประกอบส่วนนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรที่จะทำการวิเคราะห์หว่าองค์กร จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในส่วนใดบ้างแล้วตั้งวัตถุประสงค์(goal)ที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนดกลยุทธ์(strategy)ที่นำไปสู่เป้าหมายและวางแผน (planning) ในการนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน ละเอียด รอบคอบ เพื่อให้การเสริมสร้างพลังอำนาจบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ในกระบวนการการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ มีผู้เสนอรูปแบบ (model) ไว้หลายรูปแบบ ซึ่งจะนำมากล่าวในที่นี้ 3 รูปแบบเนื่องจากเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมนำไปใช้ในการเสริมพลังอำนาจการทำงานของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ประกอบด้วย รูปแบบของ Scott และ Jeffe (1991) และรูปแบบของ Kinlaw (1995) และรูปแบบปิรามิดอำนาจของ Tracy(1990) ซึ่งแต่ละรูปแบบ มีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

#### 1) รูปแบบของ Scott และ Jeffe (1991)

Scott และ Jeffe (1991) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจใน องค์กรไว้ว่าต้องมีการให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน คือ 1) ให้ความถูกต้องยุติธรรม (validation) 2) ให้สารสนเทศ (information) และ 3) ให้มีส่วนร่วม (participation) ซึ่งทั้ง 3 ส่วนมีองค์ประกอบดังนี้คือ

1.1) การให้ความถูกต้องยุติธรรม(Validation)คือให้ความ  
เสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของ  
ผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจ ความสามารถ

1.2) การให้สารสนเทศ(information) คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้อง  
ปฏิบัติงานรวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

1.3) การให้มีส่วนร่วมคือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุมหรือตัดสินใจ  
ในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารคือผู้มี  
บทบาทสำคัญในส่วนนี้ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบต่อการทำงานตั้งแต่กระบวนการ  
ผลิตไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้นและต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการ  
แก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุม  
และตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเองรวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่าง

เหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

## 2) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kinlaw (1995)

Kinlaw(1995)ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ซึ่งประกอบด้วยสองส่วนคือ 1) ขั้นตอน (steps) และ 2) สารสนเทศนำเข้า (information inputs) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1) ขั้นตอน (steps)

รูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kinlaw (1995) มีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การเริ่มต้นดำเนินการ และการประเมินผล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังนี้

#### 1.1) กำหนดขอบเขตและเผยแพร่ (define and communicate)

ของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำเป็นที่จะต้องมีความชัดเจนในความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

#### 1.2) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (Set goal and Strategies) ใน

การทำงานทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

#### 1.3) ฝึกอบรม (Train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและปฏิบัติแบบใหม่

การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

#### 1.4) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Adjust the organizations

structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงานลดความเป็นทางการและสิ่งทีครอบงำการสร้างสรรค์คือของผู้ปฏิบัติงานโดยการพิจารณางานที่มีองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป แล้วรวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ จากนั้นวางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

#### 1.5) ปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร (Adjust the organization's

system) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ สิ่งสำคัญคือวัตถุประสงค์แต่ละระบบ ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่นระบบการวางแผน การให้รางวัลและการชมเชย หรือการฝึกอบรม เป็นต้น

1.6) ประเมินผลและปรับปรุง (Evaluate and improve) เป็นการประเมินขั้นตอนต่างๆดังที่กล่าวมาโดยวัดการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานให้สมบูรณ์ขึ้น

## 2) สารสนเทศนำเข้า (information inputs)

ในส่วนสารสนเทศนำเข้าของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจของ Kinlaw มีองค์ประกอบดังนี้

2.1) นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (meaning of empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย มีความยึดมั่นผูกพันมีความสามารถ และมีจริยธรรม

2.2) สิ่งตอบแทน (payoffs) ที่คาดหวังและเชื่อมั่นว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมี 3 ระดับคือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน นำไปสู่ระดับที่สองคือการเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์กร เช่น บรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพของผลลัพธ์ กระบวนการทำงาน เป็นต้น และระดับที่สามคือ องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

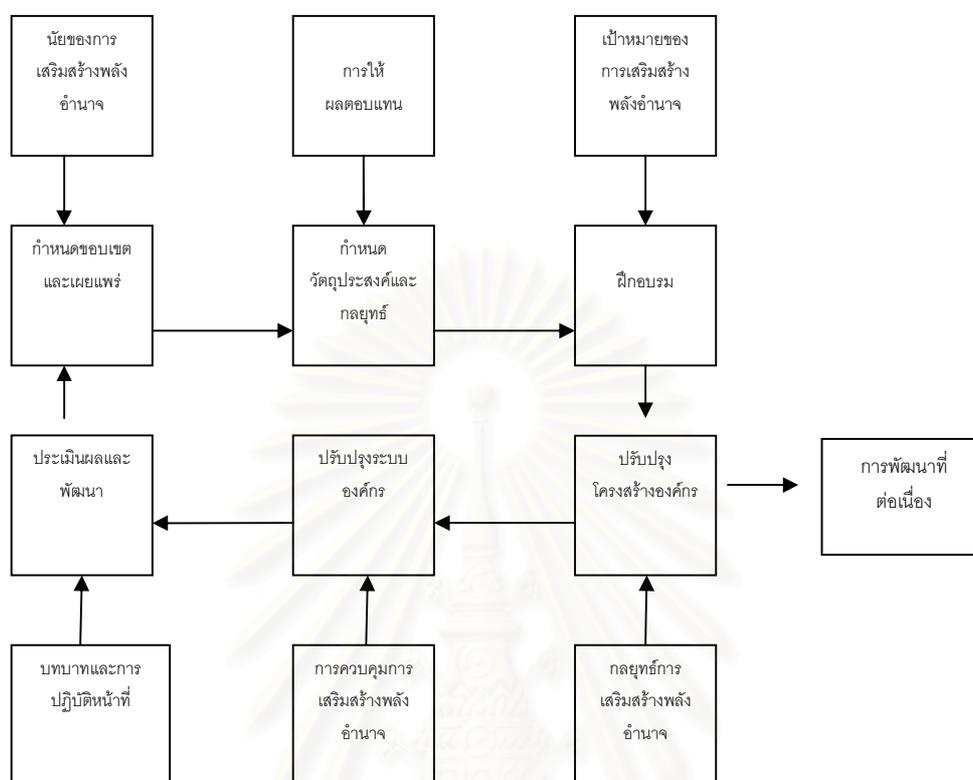
2.3) กลุ่มเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (target for empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และทีมงานในองค์กรโดยเสริมสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการจัดการงานในหน้าที่

2.4) กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ (strategies for empowerment) ที่สำคัญมี 3 ประการคือการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงานการสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ กล่าวคือ ในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงาน และระดับองค์กร

2.5) การควบคุมการเสริมสร้างพลังอำนาจ (controls for empowerment) แตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิมแต่ควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2.6) บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ (roles and functions) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาท การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูงขึ้น

รูปแบบการเสริมพลังอำนาจของ Kinlaw มีรายละเอียดดังแผนภาพ ที่ 2.1 ดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 รูปแบบของการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ Kinlaw,D.C.(1995)

ที่มา : Kinlaw,D.C.(1995) pp.24

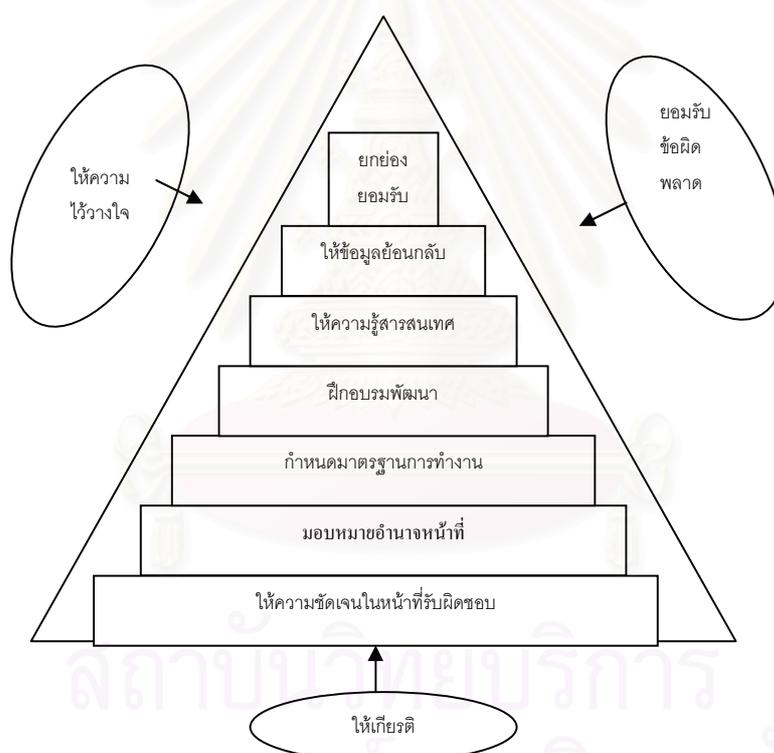
### 3. รูปแบบปิรามิดอำนาจของ Tracy (1990)

Tracy (1990) ได้กำหนดขั้นตอนของการสร้างเสริมพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร
- 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ (delegate authority) ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงาน
- 3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน (set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
- 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

- 5) ให้ความรู้และสารสนเทศ (provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
- 6) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน
- 7) ให้การยกย่องยอมรับ (recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
- 8) ให้ความไว้วางใจ (trust) ในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ
- 9) ยอมรับข้อผิดพลาด (permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ร่วมรับผิดชอบและร่วมกันแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน
- 10) ให้เกียรติ (respect)

ปิรามิดอำนาจของ Tracy สามารถอธิบายได้ด้วยแผนภาพที่ 2.2 ดังนี้



ที่มา : Tracy (1991)

แผนภาพที่ 2.2 ปิรามิดการเสริมพลังอำนาจของ Tracy

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการเสริมพลังอำนาจในการทำงานจากหลายแนวคิด ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy Model เนื่องจากมีความเหมาะสมกับประเด็นวิจัย และบริบทของงานวิจัยมากกว่ารูปแบบอื่น ๆ ด้วยเหตุผลหลายประการดังนี้

1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy Model เป็นรูปแบบที่มีขั้นตอนการดำเนินการที่สอดคล้องกับนัยของตัวแปรพลังอำนาจในการทำงานของครู ที่ใช้ในการวิจัย กล่าวคือ เป็นตัวแปรมีนัยด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะที่ปรากฏในตัวแปรพลังอำนาจการทำงานของครูดังกล่าว เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมาจากการได้รับความรู้ การพัฒนาโดยการอบรม และการให้อิสระ และความยอมรับในความสามารถ

2) การเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy Model เป็นรูปแบบที่มีขั้นตอนการดำเนินการที่สนับสนุนและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนา ให้ครูมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ประเมิน เลือทางเลือก ปฏิบัติ และคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำคุณลักษณะด้านนี้ไปใช้ออกแบบแผนการเรียนรู้ กระบวนการที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว คือการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการพัฒนาความคิดตามแนวคิดทางพุทธธรรม

3) ในกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยด้านการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ของครูนั้น ผู้วิจัยใช้แนวทางการพัฒนาครู ตามกรอบแนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (experiential Learning) ระบุว่าผู้ดำเนินการพัฒนาหรือให้ความรู้จะมีบทบาทในการเป็นผู้ให้ความร่วมมือ อำนวยความสะดวก ช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียน (ทีศนา แซมมณี, 2545)

ด้วยลักษณะแนวคิดและกระบวนการพัฒนาตามแนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจของ Tracy model ในขั้นตอนที่ 5 และ 6 โดยกำหนดบทบาทของผู้พัฒนาที่สอดคล้องกับ Tracy model ในขั้นตอนที่ 8 9 และ 10

4) ขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจของ Tracy model เป็นขั้นตอนที่มีความเหมาะสมกับบริบทในอำนาจหน้าที่ทั้งของของผู้วิจัยในบทบาทของศึกษานิเทศก์ คือบทบาทในการเป็นผู้พัฒนาและบทบาทของครูในการเป็นผู้รับการพัฒนา และขั้นตอนการดำเนินการไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดเรื่องขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจของ Tracy model เป็นรูปแบบและขั้นตอนแนวคิดหนึ่งในกระบวนการเสริมพลังอำนาจ โดยมีขั้นตอนสำคัญคือการให้ผู้รับการพัฒนากำหนดเป้าหมายของงาน ผู้วิจัยให้ความรู้ควบคู่ไปกับการร่วมฝึกปฏิบัติ อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการติดตามผล ให้ความรู้สารสนเทศที่ชัดเจน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาอย่างมีความหมาย

#### 4. แนวคิดตามหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา

รูปแบบการเสริมพลังอำนาจในประเภทแนวคิดด้านกระบวนการปฏิบัติ ทั้ง 3 แนวคิดดังกล่าวข้างต้น คือรูปแบบของ Scott & Jeffe (1991) Kinlaw (1995) และ Tracy (1990) ล้วนเป็นรูปแบบที่คิดขึ้นในบริบทของวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ และวิถีชีวิตการทำงานของประเทศในแถบโลกตะวันตก ในขณะที่เดียวกันในประเทศแถบโลกตะวันออก มีแนวคิด ความเชื่อ และมุมมองตามหลักคำสอนของศาสนาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในแถบเอเชียตะวันออกและเอเชียใต้ ศาสนาพุทธเป็นศาสนาที่ฝังรากลึกมาเนิ่นนาน ดังนั้นรูปแบบการเสริมพลังอำนาจการทำงานตามหลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนาจึงจัดว่าเป็นรูปแบบที่มีความสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรนำกล่าวถึงในที่นี้

รูปแบบการเสริมพลังอำนาจการทำงานตามหลักคำสอนของศาสนาพุทธ มักใช้คำว่า “การพัฒนาตน” ซึ่งเทียบได้กับความหมายของคำว่า “การเสริมพลังอำนาจการทำงาน” ในแนวคิดด้านการปฏิบัติเนื่องจากการพัฒนาตนเป็นกระบวนการที่เป็นกระทำ(action)ของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำศักยภาพภายใน (intrinsic) ของตน ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานภาพของตนและองค์กร และแผ่ขยายไปถึงชุมชนและสังคมโดยรวม เนื่องจากคำสอนตามหลักพุทธศาสนา เน้นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาวะปกติ (ศีล) และนำไปสู่สมาธิ และทำให้เกิดปัญญา ในท้ายที่สุด เห็นได้ว่าเป็นรูปแบบที่เน้นการปฏิบัติที่ตนเอง เมื่อปฏิบัติได้ตรงจุดนี้แล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยเกื้อหนุนด้านการบริหารจัดการที่เป็นองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจการทำงานจะตามมา

รูปแบบการเสริมพลังอำนาจการทำงาน หรือการพัฒนาตน ตามหลักธรรม (คำสอน) ในพุทธศาสนา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (พระธรรมปิฎก, 2530) ได้แก่ 1) ภาวนา 2) ทมะ 3) สิกขา ซึ่งมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

1) ภาวนา คำว่าภาวนาหมายถึง เจริญ (พระไตรปิฎก อังถึงใน พระธรรมปิฎก, 2530)ซึ่งมีความหมายตรงกับคำว่า “พัฒนา” ในปัจจุบัน ซึ่งถ้าอธิบายโดยวิเคราะห์คำ พบว่า ภาวนา หรือพัฒนาหมายถึง ทำให้มีขึ้น เกิดขึ้น ซึ่งเน้นเฉพาะการทำให้เกิดสิ่งที่ดีงาม (กุศลธรรม) ซึ่งสอดคล้องกับคำว่า “การฝึกอบรม” ซึ่งคำว่า ภาวนาในที่นี้ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ 1) กายภาวนา หมายถึงการทำให้ร่างกายและสุขภาพแข็งแรง 2) ศีลภาวนา หมายถึงทำให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นปกติสุข 3) จิตภาวนา หมายถึงทำจิตให้มีความเข้มแข็ง ตั้งมั่นในเป้าหมายมีความสดชื่นเบิกบาน และ 4) ปัญญาภาวนา หมายถึงทำให้เกิดความเข้าใจใสสะอาดที่เป็นจริงของโลก

2) ทมะ หมายถึง การฝึกฝน (พระไตรปิฎก อังถึงใน พระธรรมปิฎก, 2530) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ 1) สังวร หายถึงระวัง ปิดกั้น สิ่งที่เข้ามาก่อทวนทางกายและทางใจ 2) สัจญมมะ หมายถึง ควบคุม บังคับตนและ 3) ทมะ หมายถึง การฝึกฝนนำศักยภาพไปใช้ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าถึงที่สุด

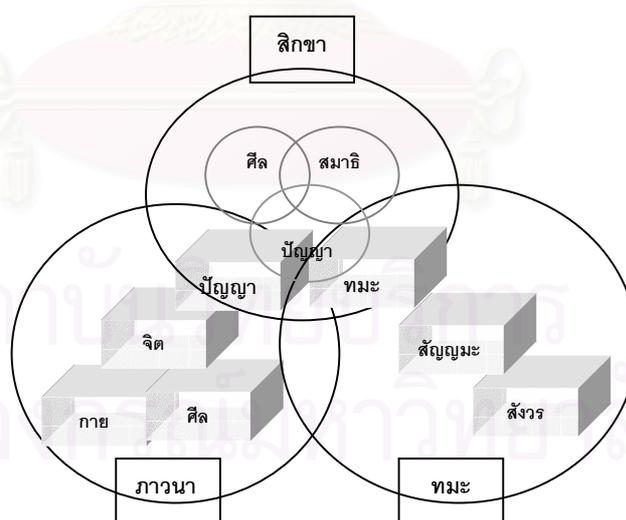
3) ลึกขา หมายถึง การศึกษา หรือการฝึกฝนอบรม (พระไตรปิฎก อังถึงในพระธรรมปิฎก, 2530)ซึ่งมีสาระสำคัญที่การรู้จักเลือกวิถีการที่จะนำมาฝึกฝนปรับปรุงตนเลือกข่าวสารสาระ ที่เป็นจริง เป็นประโยชน์ มีคุณค่าต่อการนำไปปรับใช้ในชีวิตของตน หลักการศึกษา ในหัวข้อนี้ มีหลักสำคัญ 3 ประการคือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ต่างกันดังนี้

3.1) ศีล มุ่งการพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขในการอยู่ร่วมกัน

3.2) สมาธิ มุ่งพัฒนาจิตใจ ในด้าน คุณภาพจิต คือจิตใจมีคุณธรรม สมรรถภาพจิต คือมีความอดทน จิตตั้งมั่น เข้มแข็งพร้อมที่จะทำงานได้และสุขภาพจิตคือสดชื่นผ่อนคลาย

3.3) ปัญญา มุ่งพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง

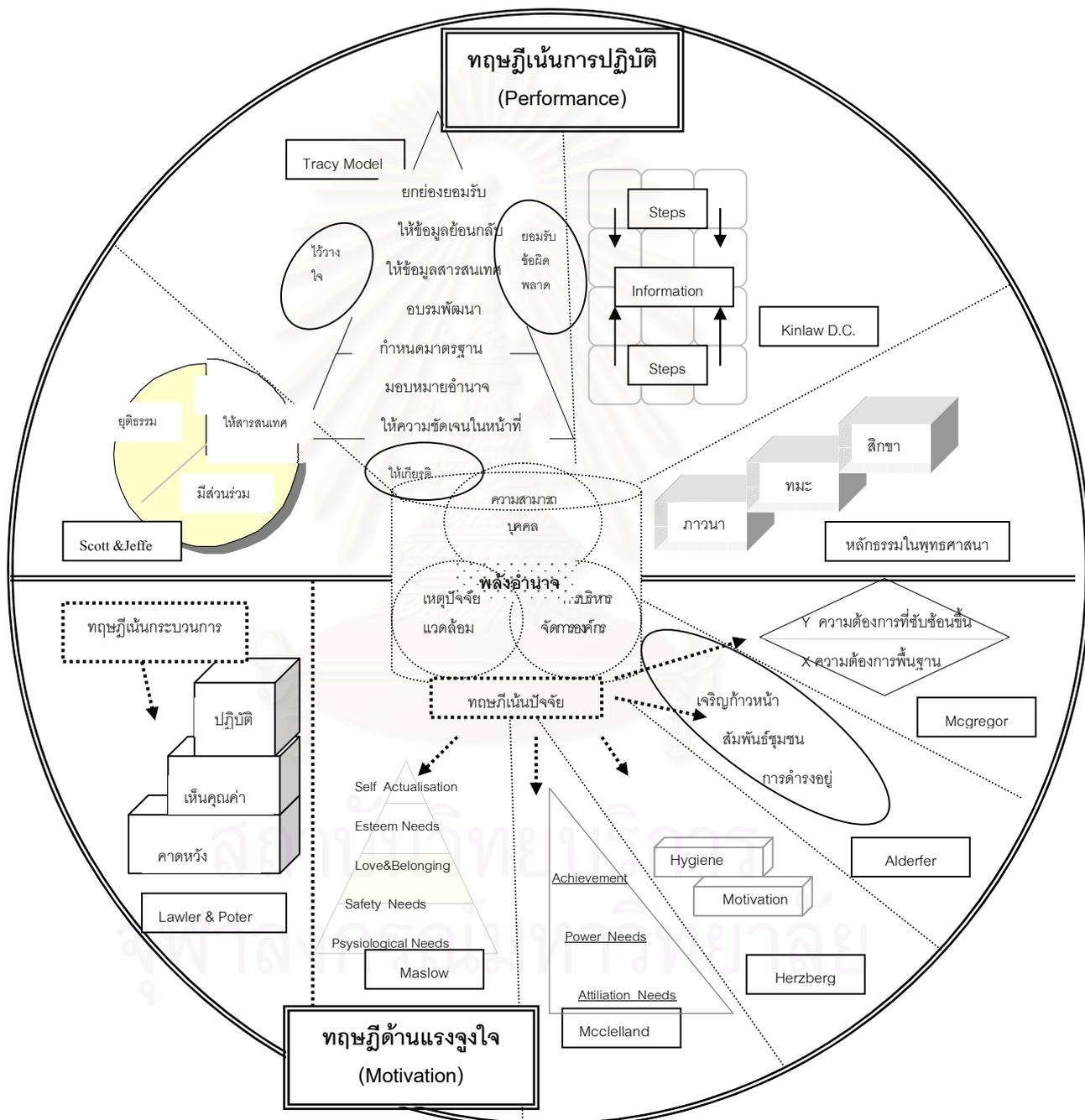
รูปแบบการเสริมพลังอำนาจการทำงานหรือการพัฒนาตนในมุมมองของหลักธรรมในพระพุทธศาสนา สามารถอธิบายสรุปด้วยแผนภาพที่ 2.3 ดังนี้



แผนภาพที่ 2.3

สรุปแนวคิดเรื่องการเสริมพลังอำนาจการทำงานตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

จากคำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพลังอำนาจการทำงานครู ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปให้เห็นองค์รวมของทฤษฎีที่นำมาอธิบายตัวแปรพลังอำนาจดังแผนภาพที่ 2.4



แผนภาพที่ 2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ

### 1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานครู

#### 1.3.1 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานครู

การให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ ความสามารถ มีอิสระทางความคิดและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการกระทำสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ความคิดให้เข้ากับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียนของชุมชนและสังคม ดังนั้นครูผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาจึงต้องมีความเชี่ยวชาญในงานของตน ต้องมีส่วนร่วมตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ต้องพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่วนตัวครูเองได้ก้าวสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นครูมืออาชีพ (Bolin.1988:82 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกษสข, 2545) จากภารกิจในงานการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรจึงมีความสำคัญเนื่องจากเหตุผล ดังนี้

- 1) ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ ก้าวรเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
- 2) เป็นการปลูกจิตสำนึกพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันในงาน
- 3) เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
- 4) เป็นการสร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงาน
- 5) เป็นการเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจบุคลากรในที่มงานในองค์กรกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเข้าสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
- 6) ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต่อการทำงาน
- 7) ช่วยกระตุ้นให้บุคคลากรใช้พลังอำนาจที่มีเพิ่มขึ้นสร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในองค์กร ให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

Blasé & Blasé(1994 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกษสข, 2545) กล่าวถึงผลของการเสริมพลังอำนาจการทำงาน ที่มีผลต่อครูในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีดังนี้

- 1) ช่วยขยายขอบเขตความรู้ความสามารถของครู
- 2) ทำให้ครูมีอิสระในการสะท้อนภาพความเป็นจริงของการทำงานให้ฝ่ายบริหารรับรู้

- 3) เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากต้องตัดสินใจและมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นครูต้องทำหน้าที่เป็นได้ทั้งcoachที่ให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นครูที่ให้การศึกษาวิทยาการเป็นผู้ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกเป็นตัวแทนในการเจรจา ประนีประนอม เป็นบุคลากรที่ต้องตื่นตัวปรับปรุงตนเองตลอดเวลา เข้าใจสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตระหนักในความสำคัญของตนในฐานะเป็นพลังขับเคลื่อนขององค์กรทางการศึกษา (George and Jones, 1999 )

### 1.3.2 คุณลักษณะของครูที่มีพลังอำนาจการทำงาน

ครูที่มีพลังอำนาจการทำงานจะรู้สึกว่ามีชีวิตชีวาขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนกระทำ เพราะเป็นผู้รับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองบุคคลที่มีพลังอำนาจการทำงานจะรับรู้ความหมายความสำคัญของงาน ทำงานเพื่อผลของงาน การก้าวไปให้ถึงจุดหมายถือเป็นพันธสัญญาที่ให้ไว้กับตัวเอง และรู้ว่าตนเองต้องทำอะไร อย่างไร (Goens and Clover. 1991:228) รางวัลที่ได้รับในความรู้สึกของบุคคลที่มีพลังอำนาจการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจที่ได้พัฒนาปัญญาทักษะความสามารถ ความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จร่วมกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ มีความอดทนต่อความผิดพลาด เกิดความอดทนและเพียรพยายามในการทำงาน

Clutterbuck & Kernighan (1994) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคล ที่มีพลังอำนาจการทำงานไว้ว่ามีคุณลักษณะดังนี้

- 1) สามารถรับการฝึกอบรมได้ดี
- 2) มีความเชื่อมั่นและพึ่งตนเองได้
- 3) กระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสูงและสำนึกในหน้าที่
- 4) สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาทักษะในการทำงานด้วยตนเอง
- 5) สามารถมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน
- 6) สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนความต้องการ ความสำเร็จ สิ่งที่เป็นปัญหา เป็นความคิด วิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจได้
- 7) สามารถที่จะทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม

- 8) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน พร้อมที่จะเผชิญและแก้ปัญหา
- 9) สามารถตัดสินใจเมื่อถึงเวลาต้องตัดสินใจ รู้กาลเทศะเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น
- 10) สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ
- 11) ยึดหลักความสามัคคี ความเป็นที่มงาน เป็นองค์กร
- 12) สบายใจที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของตนเองในองค์กร
- 13) เข้าใจบริบทแวดล้อมและผลที่จะเกิดตามมาจากการทำงาน สามารถแก้ปัญหาตนเองและช่วยแนะนำวิธีแก้ปัญหาให้ผู้อื่น
- 14) สามารถบริหารจัดการตนเองกำหนดได้ว่าอะไรสำคัญก่อนหลัง
- 15) สามารถควบคุมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น
- 16) สามารถสร้างกระบวนการการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่มไว้
- 17) มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองกำลังทำอยู่เป็นอย่างดี
- 18) รู้จักผู้เรียนรายบุคคลและรู้ว่าจะช่วยเหลือ ส่งเสริม หรือพัฒนาอย่างไร
- 19) รักการเรียนรู้ แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
- 20) ยินดีรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 21) ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากข้อมูลป้อนกลับ
- 22) สามารถพิจารณาสะท้อนภาพและเรียนรู้จากประสบการณ์

Garrison and Bly(1997 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกษสัช ,2545) กล่าวว่า การบรรลุความสำเร็จที่สมบูรณ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูจะสะท้อนผลออกมา ผ่านทางความสำเร็จของผู้รับการศึกษา

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะครูที่มีพลังอำนาจการทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.3  
ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.3 สรุปวิเคราะห์แนวคิดลักษณะครูที่มีพลังอำนาจการทำงาน

แนวคิด	ความสามารถ บุคคล	ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	การบริหารจัดการ ในองค์กร	ผลผลิตจาก การทำงาน
Clutterbuck & Kernighan (1994)				
1. สามารถรับการฝึกอบรมได้ดี	✓			
2. มีความเชื่อมั่นและพึ่งตนเองได้ กระตือรือร้นมุ่งมั่น	✓			
3. สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาทำงานด้วยตนเอง	✓			
4. สามารถมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน	✓			
3. สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทัศนให้ผู้อื่นรับรู้	✓			
4. สามารถที่จะทำงานตามลำพังหรือเป็นทีม		✓		
5. มีความยืดหยุ่นในการทำงานพร้อมเผชิญและแก้ปัญหา		✓		
6. ตัดสินใจเมื่อถึงเวลารู้กาลเทศะเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น		✓		
7. สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ		✓		
8. ยึดหลักความสามัคคี ความเป็นทีมงาน เป็นองค์กร		✓		
9. ความพึงพอใจในสถานภาพของตนในองค์กร			✓	
10. เข้าใจบริบทแวดล้อมและผลที่จากการทำงาน			✓	
11. สามารถบริหารและกำหนดได้ว่าอะไรสำคัญก่อนหลัง				
12. ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมได้เพิ่มมากขึ้น	✓			
13. สร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ	✓			
14. มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองกำลังทำอยู่เป็นอย่างดี	✓			
15. รู้จักผู้เรียนรายบุคคลว่าต้องช่วยเหลือและพัฒนาอะไร	✓			
16. รักการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองเสมอ	✓			
17. ยินดีรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	✓			
20. ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากข้อมูลป้อนกลับ	✓			
21. สามารถคิดพิจารณาสะท้อนภาพและเรียนรู้จากประสบการณ์	✓			
Garrison & Bly				✓
(Goens & Clover. 1991)				
1. รู้ลึกกว่าวิธีชีวิตขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนกระทำ	✓			
2. ได้รับความหมายความสำคัญของงาน	✓			
3. ทำงานเพื่อผลของงาน	✓			
4. ทำงานอย่างมีจุดหมายและมีวินัยในตนเอง	✓			
5. รู้ว่าตนเองต้องทำอะไร อย่างไร	✓			

#### 1.4 การวัดและประเมินผลอำนาจการทำงานของคน

Maeroff (1988) เสนอความคิดว่าพลังอำนาจคน เป็นวิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งในการนำไปสู่ความเป็นคนมีอาชีพ โดยการพัฒนาความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้(Bennis and Nanus,1985 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริภักษ์,2545) กล่าวว่า การประเมินพลังอำนาจการทำงานของคนควรเป็นการประเมินจากความรู้สึก พฤติกรรมการทำงาน และผลงานที่แปรเปลี่ยนได้ตามสภาวะการณ์ เวลาและภารกิจ จากงานวิจัยของ Bennis and Nanus,1985 ซึ่งศึกษาความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานโดยวิธีการสัมภาษณ์ พบว่าหน่วยงานที่มีกระบวนการเสริมพลังอำนาจการทำงานนั้น บุคลากรมีความรู้สึกในทางเชิงบวกด้วยสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ได้ทำในสิ่งที่ต้องการ
- 2) ได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน
- 3) รับรู้ว่าคุณค่าความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทุกคนต่างมีจุดมุ่งหมายของการทำงานร่วมกัน
- 4) มีความสุขกับการทำงาน สนุกในการทำงานกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำ

Clutterbuck and Kemaghan (1994)ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาประกอบการประเมินพลังอำนาจการทำงานของคน มีดังนี้

- 1) ระดับคุณภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคล ที่งานและองค์กร
- 2) ระดับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน
- 3) ความถี่ของพฤติกรรมที่แสดงถึง ความรักองค์กรโดยพิจารณาจากความรับผิดชอบในหน้าที่
- 4) ปริมาณผลงานที่แสดงถึงความความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 5) พฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงเพื่อผลในการ

พัฒนาตนเองและงาน

- 6) พฤติกรรมที่แสดงถึงความมีคุณธรรมน้ำใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน

Klecker & Loadman. 1996:10 ; citing Martin(1990 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริภักษ์, 2545) ได้เสนอแนะให้ประเมินพลังอำนาจการทำงานของคนจากสิ่งต่อไปนี้

- 1) ด้านความสามารถ ประเมินได้จากความรู้ ทักษะความสามารถที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน
- 2) ด้านภาวะผู้นำ ประเมินได้จากการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเมื่อมีหน้าที่ต้อง

รับผิดชอบ

3) ด้านการตัดสินใจ ประเมินได้จากความสามารถในการตัดสินใจนอกแบบ คัดเลือก และเตรียมจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวังหรือทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

Klecker and Loadman. 1996:10; citing Morris & Nunnery (1993 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกสัช ,2545) ได้เสนอแนะให้ศึกษาพลังอำนาจการทำงานของคุณจากพฤติกรรมความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- 1) ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำครูใหม่และเพื่อนครู เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน
- 2) ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
- 3) ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพครู
- 4) ความรู้ ทักษะความสามารถทั้งเนื้อหาวิชาและทักษะปฏิบัติในการทำงานร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหาร ในการพัฒนาการเรียนการสอนและงานในสถานศึกษา

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินพลังอำนาจการทำงานครู วิเคราะห์ตามนิยามของพลังอำนาจ ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 สรุปแนวคิดการวัดและประเมินพลังอำนาจการทำงานครู

แนวคิดการประเมินพลังอำนาจการทำงาน	ลักษณะนิสัยการพัฒนา	ความสามารถด้านการคิด	ความเชี่ยวชาญในการทำงาน	ความพึงพอใจในอาชีพและสถานภาพ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
Bennis&Nanus(1985) 1. ประเมินจากความรู้สึก 2. พฤติกรรมการทำงาน 3. ผลงาน			✓ ✓	✓	
Clutterbuck & Kernaghan(1994) 1. ระดับคุณภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร 2. ระดับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน 3. ความถี่ของพฤติกรรมที่แสดงถึงความรักองค์กรโดยพิจารณาจากความรับผิดชอบในหน้าที่	✓	✓	✓ ✓		

แนวคิดการประเมินพลังอำนาจ การทำงาน	ลักษณะนิสัย การพัฒนา	ความสามารถ ด้านการคิด	ความ เชี่ยวชาญใน การทำงาน	ความพึงพอใจ ในอาชีพและ สถานภาพ	ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน
2. ปริมาณผลงานที่แสดงถึงความ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 3. พฤติกรรมที่แสดงถึงความ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง เพื่อผลในการพัฒนาตนเองและงาน 4. พฤติกรรมที่แสดงถึงความมีคุณธรรม น้ำใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน	✓		✓		✓
Klecker and Loadman (1996) 1. ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำครูใหม่และเพื่อนครู เพื่อการพัฒนา ความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ ในการทำงาน 2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ 3. ความรู้ที่มั่นคงในงาน ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพครู 4. ความรู้ ทักษะความสามารถทั้ง เนื้อหาวิชาและทักษะปฏิบัติในการทำงาน ร่วมกันกับเพื่อนครูและผู้บริหารในการ พัฒนางานสอนและงานในโรงเรียน			✓  ✓	✓  ✓	

จากตารางที่ 2.4 พบว่า แนวคิดการวัดและประเมินพลังอำนาจในการทำงานของครู วัดได้โดย  
มีตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิเคราะห์ความถี่ของการแสดงความคิดที่อ้างอิงถึงอยู่ 4 ด้านคือ

- 1) การมีลักษณะนิสัยในการนำตนเองเพื่อเรียนรู้สิ่งที่สามารถนำไปใช้ในงงานครู
- 2) ความสามารถในการคิดเพื่อพัฒนางานครู
- 3) ความเชี่ยวชาญในการออกแบบและจัดการเรียนรู้
- 4) เจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจในอาชีพครู

## 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเสริมพลังอำนาจครู

Gonzales, Short, Paula Edwin (1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการรับรู้ระดับพลังอำนาจของครู โดยทำการศึกษากับครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน ในรัฐฟลอริดา เป็นครูประถม และมัธยมศึกษา วิธีการศึกษาใช้การสำรวจ โดยใช้แบบสำรวจ (SPES) The School Participan Empowerment Scale ซึ่งพัฒนาโดย Short and Rinehart (1992) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดการรับรู้ระดับพลังอำนาจครู ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ถามความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับพลังอำนาจ 6 ด้านคือ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านสถานภาพ ด้านความสามารถในเชิงทักษะปฏิบัติ ด้าน ความมีอิสระ และด้านผลกระทบ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับพลังอำนาจตาม การรับรู้ของครู ผลการศึกษาพบว่า ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อระดับพลังอำนาจตามการรับรู้ของครูมากกว่าปัจจัยอื่น

Wilson ,Sandra and Coolican,M and Meachem. (1996) ศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับครูโดยสนใจในความแตกต่างของพฤติกรรมของครูที่มีพลังสูงและพลังต่ำศึกษาประเด็น แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ในบริบทของการทำงานร่วมกันและการทำงานกับผู้บังคับบัญชา โดย ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยพัฒนาแบบวัดพลังอำนาจของ Wilson 1993 ซึ่งเป็นผู้สร้าง แบบวัดพลังอำนาจ ตามแนวคิดตามทฤษฎี (Maslows'1954) (SEISelf Empowerment Index)ซึ่งเป็น แบบวัดพลังอำนาจดังกล่าวเป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ และวัดค่าความเที่ยงได้ เท่ากับ .84 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูพลังสูงและพลังต่ำ ซึ่งได้จากการสำรวจด้วยแบบวัดพลังอำนาจ ที่ ผู้วิจัยออกแบบขึ้น(SEI)หลังจากนั้นทำการคัดเลือกครูที่มีพลังต่ำและพลังสูงกลุ่มละ3คน เพื่อศึกษา โดยวิธีการเชิงคุณภาพ (Multi-case study)

ผู้วิจัยทำการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดที่อธิบายเรื่องพลังอำนาจใน 3 ประเด็น คือ 1)ประเด็น ด้านเป้าหมายและการกำหนดภาระงาน 2)ประเด็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ให้สำเร็จและ3) ประเด็นด้านการตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติเพื่อที่จะบรรลุสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งเป็น กรอบแนวคิดในมิติของการใช้ทฤษฎีด้านแรงจูงใจภายในและเป็นตัวอธิบายถึงพลังอำนาจในการ ทำงาน เป็นกรอบในการศึกษาและวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีพลังสูงจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการรับรู้ตนเองในเชิงบวก คิดว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจสูง เนื่องจากได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บริหารในขณะที่ครูพลังต่ำจะมีลักษณะตรงกันข้าม

กล่าวคือ มักเก็บตัวไม่เข้าสังคมพบผู้บริหารยามจำเป็นและคิดว่าตนไม่มีความสามารถเพียงพอ ผู้วิจัยเสนอแนะว่าการจะเพิ่มพลังครูสำหรับที่มีพลังต่ำ ควรจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการให้ครูรับรู้ตนเองในเชิงบวก โดยเริ่มที่ผู้บริหารและปรับวัฒนธรรมองค์กร ให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันให้มากขึ้น

Klecker, Beverly J. and Loadman, William E.(1998) ศึกษาวิถีของการวัดพลังอำนาจการทำงานครู โดยศึกษาว่าองค์ประกอบด้านข้อมูลพื้นฐานครูด้านต่าง ๆ นั้น มีด้านใดที่ครูกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับระดับพลังอำนาจครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือครูประจำชั้น 10,544 คน โดยใช้แบบวัดพลังอำนาจ (SPES) The School Participan Empowerment Scale ซึ่งพัฒนาโดย Short and Rinehart (1992) อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคือ39% การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง Two-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่างค์ประกอบด้านความเป็นครูมืออาชีพหรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติ ความเติบโตในอาชีพครู เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดพลังอำนาจมากกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ

Davis,Joan. and Wilson,Sandra M. (2000) ทำการศึกษาเรื่องความพยายามของผู้บริหารในการเสริมพลังอำนาจครู ศึกษาผลของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความตึงเครียดในงาน โดยสนใจพลังจากภายในตัวครูเอง(intrinsic)ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความตึงเครียดในงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการเสริมพลังครู โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ พฤติกรรมการเสริมพลังครูของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครู ความพึงพอใจในงานของครู และความเครียดในงานของครูพลังอำนาจ ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจในองค์กร และการที่โรงเรียนใด จัดการเรื่องพลังอำนาจ เป็นเรื่องของกระบวนการแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจ

ในงานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิด Cognitive Model of Empowerment ของ Vogt and Murrell's (1990) ในการศึกษาและวิเคราะห์ตัวแปรในโมเดลการเสริมพลังอำนาจโดยให้ความรู้สี่ สเนใจตัวแปร 4 ด้านคือ (Impact) ระดับพฤติกรรมของบุคคลที่ใช้จัดการกับงานเช่นจะทำงานนั้นอย่างไร แคไหนโดยมองที่ผลกระทบที่ตามมาจากการทำงานนั้น (Competence) การรับรู้ความสามารถและศักยภาพในตนเอง (Meaningfulness)การให้คุณค่า หรือตัดสินใจมาตรฐานในการทำงานของตน (Choice) ทางเลือกในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานนั้น เช่น ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ หรือการต่อรอง ข้อบังคับในตน ฯลฯ วิธีการศึกษา ใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ถึงครูและผู้บริหาร ซึ่งมีอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 40-59 ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยคือตัวแปร พฤติกรรมการเสริมพลังครู โดยผู้บริหาร กับตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .38 และ

แรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับ ภาวะความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครูระดับปานกลางคือ .56 และ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในเชิงตรงกันข้ามคือ ความเครียดในการทำงานและ-.53 ตามลำดับ

การวิจัยของประวิต เอราวรณ (2539) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู : การสนทนากลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม ในการศึกษาสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในตัวครู และเพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ คือการสนทนากลุ่ม (focus group) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป The Ethnograph ผลการศึกษาที่สำคัญคือครูในโรงเรียนที่ทำการศึกษามีสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและเกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพลังอำนาจของครูคือ การมีอิสระในการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน การมีส่วนร่วม บรรยากาศที่ดีในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ การยกย่องยอมรับจากผู้บริหาร ขวัญกำลังใจและรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การให้เกียรติและไว้วางใจจากผู้บริหาร การยอมรับความผิดพลาด โดยครูและผู้บริหารร่วมกันรับผิดชอบ สิ่งจูงใจในการการทำงานของครูที่ส่งผลต่อพลังอำนาจในการทำงานมี 6 ด้านคือรางวัลการชมเชย การฝึกอบรมและการพัฒนา สถานภาพความเชี่ยวชาญในงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและเงินเดือนสวัสดิการ

สุมาลี ขุนจันดี (2541) ศึกษาการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ของแนวคิดการเสริมสร้างพลังในองค์กร แนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังในองค์กรทางการศึกษาโดยเน้นเรื่องการบริหารจัดการในองค์กร ในขั้นแรกสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ขั้นที่สองนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาเอกสารมาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครู โดยสอบถามผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด 76 คนและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น จำนวน 89 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัดองค์ประกอบแบบวิธีองค์ประกอบแกนमुखสำคัญ และหมุนแกนแบบออบลิควิน ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดการเสริมสร้างพลังเป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน/บริหารองค์กรและมีการทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้องค์กรมีผลงาน/ผลผลิตที่ดีขึ้นและแนวคิดการเสริมสร้างพลังนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา และควรมีการปรับโครงสร้างระบบบริหารในองค์กร โดยวางแผนงานแบบให้ทุกคนมี

ส่วนร่วมในทีมและควรเสริมพลังให้คนทุกระดับในองค์กร และพบว่าคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลัง มี 9 ด้านประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนงาน ด้านความปรารถนาในเชิงความคิด ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มองผู้อื่นในแง่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ด้านความสามารถในการบริหารคน/บริหารงาน ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องาน ด้านความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีและด้านความสามารถในการชักนำผู้อื่น

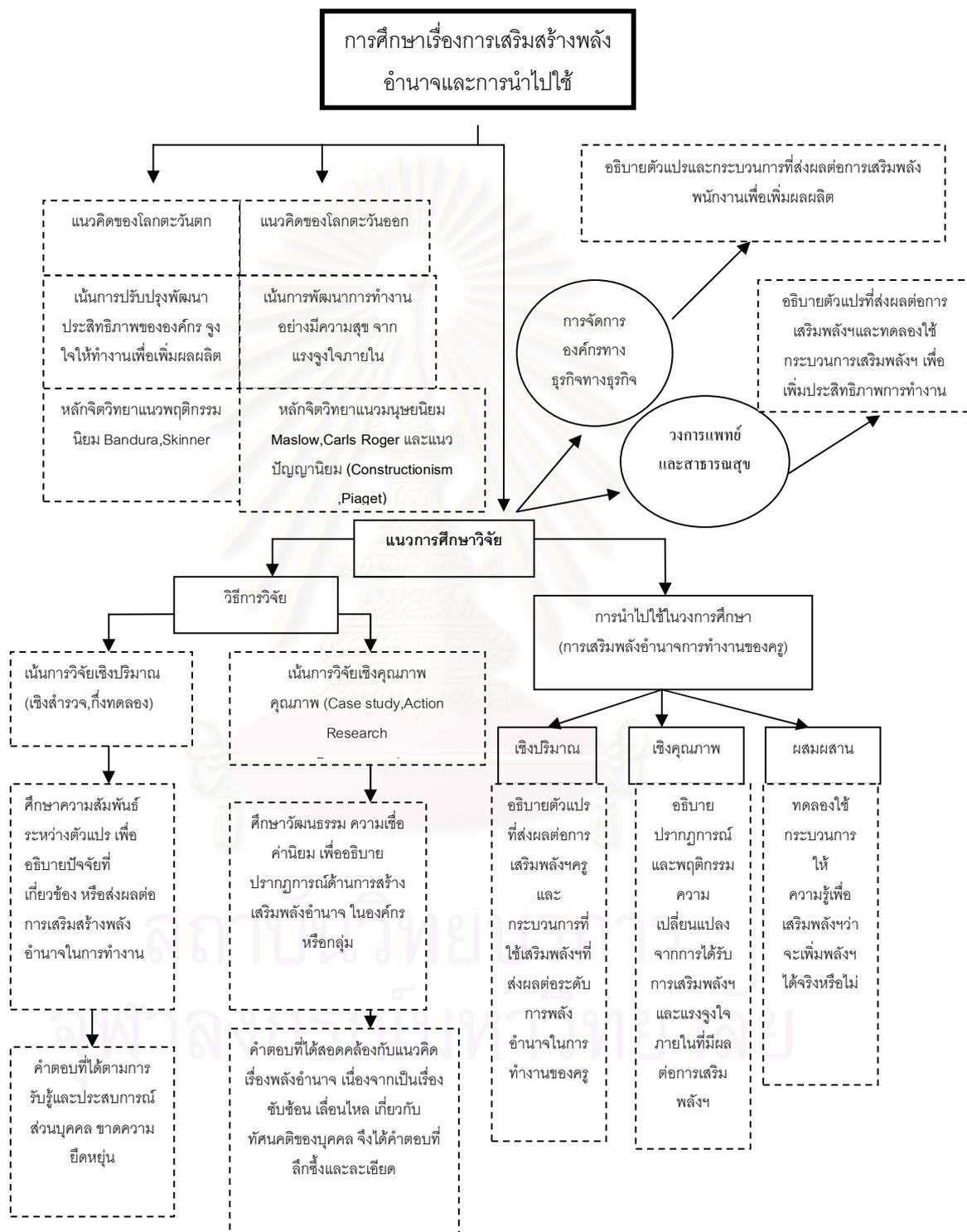
เทวี พรหมมินดี (2544) ทำการศึกษาเรื่องผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธีผสมผสานใช้วิธีการสำรวจสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามกลุ่มเขตพื้นที่ จำนวน 778 คนและทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 4 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน แบบบันทึกงานวิจัย และแนวคำถามในการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาผลการวิจัยพบว่าครูในกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำวิจัยร้อยละ 66.84 โดยครูที่เคยทำวิจัยเคยฝึกอบรมร้อยละ 81.98 มีความต้องการฝึกอบรมร้อยละ 56.57 รูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการร้อยละ 70.1 ลักษณะการทำวิจัยแบบรายบุคคลร้อยละ 78.1 โดยมีรูปแบบความร่วมมือระหว่างบุคคลภายในโรงเรียนมากที่สุด ในการนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจโดยให้ความรู้ สนับสนุน กระตุ้น ส่งเสริม

สมชาย บุญศิริภัสส์ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการสร้างเสริมพลังอำนาจการทำงานของคุณ โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ คือเพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยพื้นฐานของคุณในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ศึกษาผลของปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวที่ส่งผลกระทบต่อพลังอำนาจในการทำงานของคุณ และท้ายที่สุดศึกษาผลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อพลังอำนาจการทำงาน โดยมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการเสริมสร้างพลังอำนาจของคุณคือ ความมุ่งหวังของคุณ ความรู้ของคุณ ทักษะประสบการณ์ และอำนาจหน้าที่ของคุณ ตัวแปรในส่วนกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ได้แก่กระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน กระบวนการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบของคุณ ในส่วนของพลังอำนาจการทำงานพิจารณาโดยรวมจากคุณภาพผลงานของคุณ การแสดงออกซึ่งความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจและความเชี่ยวชาญในการทำงาน วิธีการที่ใช้ในการวิจัยคือการสำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับตัวแปรต่างดังกล่าวข้างต้นของกลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา รวมกลุ่มตัวอย่าง 450 คนใช้แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยสรุปว่า

ปัจจัยพื้นฐานในการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับดี พลังอำนาจการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทุกด้านปัจจัยพื้นฐานทุกด้านของครูส่งผลต่อพลังอำนาจในการทำงานมากและโรงเรียนในเขตเมืองปัจจัยด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบสามารถเพิ่มพลังอำนาจในการทำงาน ส่วนโรงเรียนในเขตรอบนอกพบว่าปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อพลังอำนาจในการทำงาน และสุดท้ายคือกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจทุกกระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ, กระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการประเมินตนเอง และกระบวนการพร้อมรับการตรวจสอบ ล้วนแต่ส่งผลต่อพลังอำนาจการทำงานของครูทั้งสิ้น

ผลการศึกษาในช่วงปีค.ศ. 1991 – 1995 ตัวแปรพลังอำนาจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพงานจะเน้นในมิติเรื่องพฤติกรรมองค์กร เช่น ความมีน้ำใจ ความร่วมแรงร่วมใจ การไว้ใจ การยอมรับและร่วมมือกับความสำเร็จของผู้อื่นและการศึกษาช่วงหลังคือ 1995 – 2000 พบว่า ตัวแปรพลังอำนาจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพงานจะเอนเอียงไปในมิติของความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลมากกว่าองค์กร เช่นความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรอบคอบ รักการทำงานและความเชี่ยวชาญในการทำงานแต่มีตัวแปรหนึ่งที่เสริมเข้ามาคือความสุขสนุกกับการทำงาน การศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจการทำงานและการนำความรู้เรื่องการเสริมพลังอำนาจไปใช้ สามารถอธิบายสรุปได้ด้วย แผนภูมิที่ 2.5 ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 2.5 แผนภูมิสรุปการศึกษาเรื่องพลังอำนาจและการนำไปใช้

## 2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self Directed Learning)

ตารางที่ 2.5 สรุปมโนทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ประเด็น	แหล่งที่มาของแนวคิด					
	คณาพร คมสัน (2540)	สมคิด อิศระวัฒน์ (2538)	สุรกุล เจนอบรม (2532)	นรินทร์ บุญชู (2532)	Griffin (1983)	สรุป
ความหมาย	ผู้เรียนควบคุมและปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเองการเรียนรู้	ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มที่จะเรียนเอง วิเคราะห์ความต้องการของตน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ แยกแยะ แจกแจง แหล่งข้อมูล คัดเลือกวิธีเรียนและประเมินผลการเรียนรู้นั้น	ผู้เรียนมีวัตถุประสงค์แน่ชัดว่าจะเรียนอะไรเพื่ออะไร เลือกวิธีเรียน ออกแบบกิจกรรม ดำเนินกิจกรรมตามแผน ค้นหาแหล่งความรู้ และประเมินตนเองได้	กระบวนการศึกษาที่เริ่มจากตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย วางแผนการเรียน มีทักษะศึกษาค้นคว้า วัดและประเมินตนเองตลอดเวลา	จัดประสบการณ์เรียนรู้เฉพาะคน เป้าหมายอยู่ที่การเรียนรู้ของตนเอง มีการวางแผนปฏิบัติ ประเมินผลการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล โดยมี การกำหนดเป้าหมาย วิธีเรียน วางแผน ดำเนินตามแผน และ ประเมินผลด้วยตนเอง
วิธีเรียน	Panland (1979) สังเกต อ่าน คอย ถาม คำถาม ฟัง ลองผิด ลองถูก	วิธีที่ตนเองมีส่วนร่วมและทำด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติจริงและรับผิดชอบด้วยตนเอง	1. วิเคราะห์ตนเอง 2. ทำสมุดบันทึกส่วนตัว 3. กำหนดโครงการเรียน 4. รวบรวมแหล่งข้อมูล 5. หาเพื่อนร่วมเรียน 6. เลือกเรียนสิ่งที่สนใจ 7. เรียนแล้วปฏิบัติจริง	Tough (1979) 1. รู้ว่าจะเรียนอะไร 2. รู้ว่าเรียนอย่างไร ที่ไหนและวางเป้าหมาย 3. วิเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไข อุปสรรค 4. หาจุดที่เหมาะสม	1. เรียนแบบคู่สัญญา 2. เรียนแบบโครงการ 3. เรียนด้วยบทเรียนสำเร็จรูป 4. เรียนแบบนอกระบบ 5. เรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต	1. วิเคราะห์ตนเอง 2. เลือกเรียนสิ่งที่สนใจ 3. วางแผน 4. แลกเปลี่ยนความรู้ 5. ปฏิบัติจริง

### 3. ความสามารถในการคิดสะท้อน (Reflective thinking)

ตารางที่ 2.6 สรุปมโนทัศน์เกี่ยวกับความสามารถด้านการคิดสะท้อน

ประเด็น	แนวคิดของไทย			แนวคิดของตะวันตก	
	นพ.ประเวศ วะสี	สำลี ทองธิว (2538)	พระเทพเวที(2533), สุมน อมรวิวัฒน์ (2531)	Dewey (1993)	Schon (1983)
จุดมุ่งหมาย/ความสำคัญ	พัฒนาทักษะการเรียนรู้และการคิด	เพื่อให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานครูละเอียดอ่อนซับซ้อน	เกิดศรัทธาในการเรียนรู้และมีความสามารถการคิด	ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมที่ตรงเป้าหมาย มีการสะท้อนความคิดก่อนแปลงเป็นพฤติกรรม	นำไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
ขั้นตอน/เนื้อหาการคิดสะท้อน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สุตมยปัญญา (ปัญญาจากการฟัง)</li> <li>2. จินตมยปัญญา (ปัญญาจากาคิด)</li> <li>3. ภาวนามยปัญญา (ปัญญาจากการภาวนา)</li> </ol>	เป็นกระบวนการทางปัญญามากกว่าทางเทคนิค การตั้งคำถามที่สามารถสรุปคำตอบได้หลากหลายตามสถานการณ์	<p>คิดแบบโยนิโสมนสิการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สืบสาวเหตุปัจจัย</li> <li>2. คิดวิเคราะห์</li> <li>3. คิดแบบสามัญลักษณ์</li> <li>4. คิดแก้ปัญหา</li> <li>5. คิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์</li> <li>6. คิดแบบคุณโทษและทางออก</li> <li>7. คิดแบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม</li> <li>8. คิดอุปายปลุกเร้าคุณธรรม</li> <li>9. คิดแบบปัจจุบัน</li> <li>10. คิดแบบวิภาษวาท</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ก่อนการสะท้อนเกิดขึ้นเมื่อมีความสงสัย</li> <li>2. ขั้นตอนการสะท้อนมี 5 ขั้นตอน <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 ให้ข้อเสนอแนะหรือทางเลือกในการแก้ปัญหา</li> <li>2.2 ใช้กระบวนการทางปัญญวิเคราะห์ทางเลือก</li> <li>2.3 ตั้งสมมติฐาน</li> <li>2.4 ใช้เหตุผลวิเคราะห์ความคิดหรือสมมติฐานอย่างละเอียดถี่ถ้วน</li> <li>2.5 ทดสอบสมมติฐานโดยกระทำอย่างเปิดเผย</li> </ol> </li> <li>3. หลังการสะท้อน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหา</li> <li>2. แก้ปัญหา</li> <li>3. ทำความเข้าใจซ้ำ</li> </ol>

ประเด็น	แนวคิดของไทย			แนวคิดของตะวันตก	
	นพ.ประเวศ วะสี	สำลี ทองธิว (2538)	สุนน อมรวิวัฒน์ (2531)	Zeichner (1986)	Sparks-Langer and Colton (1991)
กระบวนการพัฒนาการคิดสะท้อน	ฝึกสังเกต บันทึก นำเสนอ ฟัง ถาม-ตอบ ตั้งสมมติฐาน ตั้งคำถาม แสวงหาคำตอบ วิจัย เชื่อมโยงและเข้าใจตนเอง ฝึกเขียนบทความทางวิชาการ	1. ทำวิจัยในชั้นเรียน 2. ทำแบบฝึกคิดวิเคราะห์ เขียนเรียงความตามความคิดเปรียบเทียบกับทฤษฎี 3. ทำวิจัยแบบ ethnography 4. ทำ case study 5. ฝึกนิเทศ วิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร 6. ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 7. สอนแบบจุลภาค	ใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อฝึกการคิดเผชิญสถานการณ์ 1. รวบรวมข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ 2. ประเมินค่าของข่าวสาร หลักการ ความรู้ 3. เลือกและตัดสินใจ 4. ปฏิบัติ	1. ทำวิจัยในชั้นเรียน 2. เขียนเรียงความเปรียบเทียบกับทฤษฎี ทำแบบฝึกคิดการวิเคราะห์ 3. ทำวิจัยแบบ ethnography 4. ทำ case study 5. ฝึกนิเทศ วิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร 6. ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	1. ทำวิจัยในชั้นเรียน 2. ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ลักษณะครูที่มีการคิดสะท้อน	มีกระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	1. รู้จริง ถ่ายทอดได้ดี 2. ใช้เทคนิคการสอนที่ดี 3. เป็นนักวิจัยพฤติกรรม 4. เก่งออกแบบการสอน 5. กล้าคิดกล้าทำมีเหตุผล	1. ครูมีความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง 2. รู้แจ้ง รู้จริง 3/ มีการพัฒนากาย จิต วาจา ปัญญา ความรู้	1. เป็นผู้กระทำ (Active) 2. ใจกว้าง 3. มีความรับผิดชอบ	มีความคิดสร้างสรรค์และฉลาดในเชิงปฏิบัติ
ประเภทการคิดสะท้อน		1. แนววัฒนธรรมวิชาการ 2. แนววัฒนธรรมประสิทธิภาพการสอน 3. วัฒนธรรมพัฒนาการผู้เขียน 4. วัฒนธรรมปฏิรูปสังคม 5. วัฒนธรรมทั่วไป			

ประเด็น	Korthagan (1985)	สำลี ทองจิวิ (2538)	Sparks- Langer, Simmons, Pasch, Colton and Starko (1990)	Mckay (2002)	Schon (1983)
องค์ประกอบการวัดและ ประเมินผลการคิดสะท้อน	1. ดูความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียน ถ้า ความสัมพันธ์ดีผลสัมฤทธิ์ จะสูง 2. ดูการผลิตงานใหม่ ๆ ของครู ถ้ามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแสดงว่าครูมี ความคิดสะท้อน	สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ ครูคิดเรื่องอะไร / ทำไม ต้องคิด / มีจุดประสงค์ อะไรในการสะท้อน/ ธรรมชาติที่เขาใช้สะท้อน คืออะไรและดูพฤติกรรมการ สอนด้วย	วัดโดยการประเมินการใช้เหตุผล เกี่ยวกับเหตุการณ์ซึ่งแสดง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของการ สอน	1.การวางแผนการสอน - จะสอนอะไร - จัดลำดับบทเรียนอย่างไร - ใช้เวลาแต่ละส่วนอย่างไร - เริ่มต้นสอนอย่างไร - จบบทเรียนอย่างไร 2. ในขณะที่สอน อะไรที่จะนำไปสู่ - การเปลี่ยนลำดับกิจกรรม - ข้ามกิจกรรมที่วางแผนไว้ - ให้เวลาบางกิจกรรมมากกว่า ในแผน - ทำกิจกรรมที่ไม่กำหนดในแผน - เรียกชื่อนักเรียนบางคนในชั้น 3. หลังสอนและสะท้อนการสอน คิดว่ากิจกรรมนั้น - ประสบความสำเร็จ - ไม่ประสบความสำเร็จ	พบว่าถ้าครูทำงานประจำมากเท่าไร ยิ่ง ไม่ได้ใช้ความคิดในการทำงานมาก เท่านั้น เป็นการทำตามความเคยชิน แสดงถึงความเบื่อหน่าย หหมดไฟต่อ อาชีพ ถ้าครูที่ปรับปรุงการสอน ตลอดเวลา ใช้ความคิด สนุกกับการค้นพบ สิ่งแปลกใหม่ จะมีความพอใจกับงานที่ ทำอยู่
เครื่องมือวัดและประเมิน ความคิดสะท้อน	3. ดูความพึงพอใจใน อาชีพครู ถ้ามีความพึง พอใจเนื่องจากได้ สนุกสนานกับงาน จัดว่า มีความคิดสะท้อน  แบบสอบถามการรับรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียน (QTT) เพื่อ ตัดสินคุณภาพ ความสัมพันธ์ ซึ่งเป็น องค์ประกอบหนึ่งในการ วัดความคิดสะท้อน		แบบวัด(RPT) คำถามปลายเปิด ให้ครูเขียนทุกสิ่งที่อยู่ในใจเป็น เหตุการณ์ที่ผู้บริหารให้ครูบรรยาย สภาพการสอน เกณฑ์ให้คะแนน ชั้น1) ครูบรรยายไม่ได้ ชั้น2) ตอบไม่ใช้ศาสตร์การสอน ชั้น3) ตอบโดยใช้นิยามการสอน ชั้น4) มีเหตุผลในคำอธิบาย ชั้น5) แสดงหลักการเชิงเหตุผล ชั้น6) เหมาะกับบริบทเหตุการณ์ ชั้น7) เชื่อมโยงเหตุการณ์ไปสู่หลัก คุณธรรม		

#### 4. ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานครู

ตารางที่ 2.7 มโนทัศน์ด้านการประเมินความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานครูด้านการเรียนการสอน

ประเด็น	สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545)	สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สผศ.) (0)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2542)	สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)
<b>ชื่อที่ใช้เรียก</b>	มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครู	มาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา	เกณฑ์มาตรฐานครูแห่งชาติ	เกณฑ์การคัดเลือกครูต้นแบบ	เกณฑ์การพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3	เกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนการสอน
<b>การจัดระดับ</b>	1. ครูปฏิบัติการ 2. ครูชำนาญการ 3. ครูเชี่ยวชาญ 4. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	1. ดี 2. พอใช้ 3. ต้องปรับปรุง	จัดระดับว่าเป็นครูแห่งชาติ	จัดระดับว่าเป็นครูต้นแบบ	จัดระดับว่ามีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งอาจารย์ 3	ระดับคุณภาพ 1 ระดับคุณภาพ 2 ระดับคุณภาพ 3
<b>องค์ประกอบการประเมิน และตัวบ่งชี้ (เฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน)</b>	1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินองค์รวมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดัชนีชี้วัด 1) มีความรู้ทักษะในวิชาที่สอน 2) วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 3) ทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ให้สามารถปฏิบัติได้และนำไปใช้ให้เกิดผลจริงต่อ	(มาตรฐานที่ 18) สถานศึกษา (ครู) มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ 1) จัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียน	1. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนว พรบ. ตัวบ่งชี้ 1) มีความรู้เข้าใจในหลักสูตรอย่างดี 2) ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) เน้นทักษะกระบวนการให้ลงมือปฏิบัติจริง	การจัดการเรียนการสอน ตามหมวด 4 ใน พรบ. โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถทางวิชาการเน้น กระบวนการเรียนรู้ ความรู้คุณธรรม และบูรณา-การเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	ประเมินด้านความชำนาญการในการสอน 1. การวางแผนการสอนตัวบ่งชี้ พิจารณาการวางแผนการสอน การจัดแบ่งเนื้อหา การกำหนดระยะเวลาทำการสอน การใช้วิธีสอน สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมิน	1. วางแผนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น 2. จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิดปฏิบัติจริง ประเมินและปรับปรุงตนเอง

ประเด็น	สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545)	สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สศท.)()	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2542)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541)
	<p>5) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนฯ ได้ฝึกทักษะ และกระบวนการคิด ที่เหมาะสมสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้</p> <p>6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนตามธรรมชาติของวิชา เพื่อฝึกให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม</p> <p>7) ใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสม</p> <p>8) จัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรม</p>	<p>2) จัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ</p> <p>3) จัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง</p> <p>4) นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>5) จัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน</p> <p>6) จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพ อย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา</p> <p>7) ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน</p>	<p>4) เน้นกระบวนการคิดและแก้ปัญหาหลากหลาย</p> <p>5) กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้ แสวงหาและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง</p> <p>6) มองเห็นความแตกต่าง และเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง</p> <p>7) เลือกลงสื่อ แหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสม</p> <p>8) ใช้วิธีประเมินผลหลากหลาย</p> <p>9) ทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>10) ใช้ข้อมูลจากการประเมินและวิจัยมาปรับปรุงการเรียนการสอน</p> <p>2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>ตัวบ่งชี้</p>	<p>1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ (ไม่มีตัวบ่งชี้)</p> <p>2. การจัดกระบวนการเรียนรู้</p> <p>ตัวบ่งชี้</p> <p>1) จัดกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัด คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล แสดงความเมตตาอย่างทั่วถึง</p> <p>2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการแก้ปัญหาและแสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์</p> <p>3) ให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจริง คิดเป็น คิดชอบ ทำได้ ทำเป็น รักการอ่าน</p>	<p>2. การเตรียมการสอน ตัวบ่งชี้</p> <p>การเตรียมการสอน การเตรียมวัสดุ สื่ออุปกรณ์ การเตรียมจัดกิจกรรม การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารอื่น การตรวจสอบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม</p> <p>3. การทำการสอน ตัวบ่งชี้</p> <p>พิจารณาจากกระบวนการสอน การนำวิธีการสอนต่าง ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและระดับชั้น</p> <p>4. การจัดทำและใช้สื่อ ตัวบ่งชี้</p> <p>พิจารณาจากการจัดทำสื่อ การใช้สื่อ การเก็บรักษาสื่อ การพัฒนาสื่อ</p>	<p>3. จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง</p> <p>4. จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเรียนรู้ และทำงานร่วมกันโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม</p> <p>5. จัดการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับสภาพชุมชน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>6. จัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่ดี</p> <p>7. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ</p>

ประเด็น	สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545)	สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สผศ.)()	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2542)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541)
	<p>9) ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง</p> <p>10) นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการเรียนการสอน</p> <p>11) มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>2. ความสามารถในการพัฒนาและประเมินหลักสูตรต้นชี้วัด</p> <p>1) รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา</p> <p>2) ใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น</p>	<p>8) มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง</p> <p>9) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน</p> <p>(มาตรฐานที่ 22) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>1) ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา</p> <p>2) ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>3) ครูมีความรู้สามารถในการประเมินผลและการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพ</p>	<p>1) คิดค้นโครงการ สื่อ นวัตกรรม วิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาผู้เรียน</p> <p>2) ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างนวัตกรรม</p> <p>3) สร้างผลงานวิจัยในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของครูและนักเรียน</p> <p>3. ความสามารถทางวิชาการ</p> <p>1) มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง</p> <p>2) สามารถติดตามทันความก้าวหน้าทางวิชาการ</p> <p>3) ประยุกต์เชื่อมต่องานวิชาต่างๆ ให้สอดคล้องกัน</p> <p>4) พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น</p>	<p>4) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สังเกตสวนดี ปรับปรุงส่วนด้วย</p> <p>5) ผสมผสานสาระความรู้อย่างได้สัดส่วน สมดุล สอดแทรกคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p> <p>6) จัดบรรยากาศปลูกเร้า จูงใจเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้</p> <p>7) จัดแหล่งเรียนรู้หลากหลาย</p> <p>8) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>3. ความรู้และทักษะเตรียมเนื้อหาสาระให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงในเรื่องต่าง ๆ (ไม่มีตัวบ่งชี้)</p>	<p>5. การวัดและประเมินผลการเรียนตัวบ่งชี้</p> <p>พิจารณาจากกระบวนการวัดผล การใช้เครื่องมือและวิธีวัด การประเมินผลการเรียน</p>	<p>8. จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและความถนัดได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อย นักเรียนเป็นรายบุคคล</p> <p>9. จัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่ออย่างหลากหลายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>10. ประเมินนักเรียนครบทุกด้านอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม</p>

ประเด็น	สำนักงานการปฏิรูป การศึกษา (2545)	สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สศท.)()	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู (2542)	สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)
	<p>3) มีเอกสาร/หลักฐานใน การพัฒนาหลักสูตรตาม เป้าหมายของหลักสูตร และ เป้าหมายการจัดการศึกษา</p> <p>4) มีส่วนร่วมในการ ประเมินหลักสูตร และนำผล การประเมินมาพัฒนา หลักสูตร</p> <p>5) เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หลักสูตรและสร้างองค์ ความรู้ใหม่</p> <p>3. ความสามารถใน การศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน ดัชนีชี้วัด</p> <p>1) มีการนำผลการศึกษาค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>2) มีการนำผลการศึกษาค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการ แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน</p>		<p>5) จัดหลักสูตรและการ เรียนการสอนแบบบูรณา การ</p> <p>6) สร้างเครือข่ายการ เรียนรู้</p> <p>7) สานิตผลงานหรือ โครงการของนักเรียน และครูอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>8) จัดการเรียนรู้ให้เป็น การเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>9) ติดตามประเมินผล การเรียนรู้ของครูและ นักเรียนสม่ำเสมอ</p> <p>10) ทำวิจัยเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้</p> <p>11) เข้าใจแนวทางปฏิรูป การเรียนรู้ตามพรบ.</p>	<p>4. การประเมินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธี หลากหลาย (ไม่มีตัวบ่งชี้)</p> <p>5) วิจัยและพัฒนา รูปแบบการจัด กระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียนที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา (ไม่มีตัวบ่งชี้)</p>		

ประเด็น	สำนักงานการปฏิรูป การศึกษา (2545)	สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สผศ.)()	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2543)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู (2542)	สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)
	<p>3) มีผลงานจากการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาระบบการสอน</p> <p>4) มีเอกสาร/หลักฐานการอ้างอิงในผลงานการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาระบบการสอน</p> <p>4. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ต้นชี้ชีวิต</p> <p>1) มีเอกสาร/หลักฐานการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือแก้ปัญหาแก่เพื่อนครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>2) มีผลงานตีพิมพ์ สร้างสรรค์ในด้านจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและได้รับการเผยแพร่</p> <p>3) มีผลงานบุกเบิกด้าน การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ</p>					

## 5. เจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู

ตารางที่ 2.8 มโนทัศน์เกี่ยวกับเจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู

ประเด็น	Robbins (1993)	Whaley (1998)	Conley และคณะ(1988)	สังวรณ์ ังตะโทท(2541)
ความหมาย	ทัศนคติที่มีต่องานวัดได้จาก 1) งานที่ทำทลายความคิด สติปัญญา 2) การให้รางวัลที่เป็นธรรม 3) สภาพ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 4) เพื่อน ร่วมงานที่ให้การสนับสนุน	ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลด ความเครียดของผู้ทำงานให้ น้อยลง	ระดับความชอบของ แต่ละคนเกี่ยวกับ ความสำเร็จในกาประกอบอาชีพและ ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย	ลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลในการ รับรู้เกี่ยวกับสภาพของงานที่ทำในเชิงที่ เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่ เกี่ยวข้อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในงาน	<b>Hom (1998)</b> - การสมหวังต่อความหวังในงาน การเน้นให้มีการแก้ปัญหา	- การให้ผลย้อนกลับ ของผู้บริหาร - การให้รางวัล - การสนับสนุน	<b>Herzberg ()</b> <b>ปัจจัยด้านแรงจูงใจ</b> 1.ความสำเร็จในกา ทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความก้าวหน้า <b>ปัจจัยค้ำจุน</b> 1. นโยบายและการบริหาร 2. การปกครองบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. สภาพการทำงาน 5. เงินเดือน 6. ชีวิตส่วนตัว 7. สถานะทางอาชีพ 8. ความมั่นคงในงานและโอกาสก้าวหน้า	- ความก้าวหน้าในงาน - ความผูกพันต่ออาชีพครู - คุณภาพงาน

รูปแบบจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเจตคติ	การพัฒนาจิตพิสัยของ Bloom's	รูปแบบการชักค้ำน ของ Joys & Weik (1996)	รูปแบบการสอนโดยใช้ บทบาทสมมติของ Shafstel & Shafstel (1967)	รูปแบบการเรียนการสอนค่านิยม โกวิท ประวาลฤกษ์ (2532)
	การเรียนรู้ 5 ขั้นตอน 1) ขั้นการรับรู้ 2) ขั้นการตอบสนอง 3) ขั้นการเห็นคุณค่า 4) ขั้นการจัดระบบ 5) ขั้นการสร้างลักษณะนิสัย	การเรียนรู้ 5 ขั้นตอน 1) นำเสนอกรณีปัญหา 2) ให้ผู้เรียนแสดงจุดยืนของตนเอง 3) ผู้สอนชักค้ำนจุดยืนของผู้เรียน 4) ผู้เรียนทบทวนจุดยืนในค่านิยมของตนเอง 5) ผู้เรียนตรวจสอบและยืนยันจุดยืนใหม่และจุดยืนเก่าของตนเองอีกครั้ง	การเรียนรู้ 9 ขั้นตอน 1) นำเสนอสถานการณ์ปัญหาและบทบาทสมมติ 2) เลือกผู้แสดง 3) จัดฉาก 4) เตรียมผู้สังเกตการณ์ 5) แสดง 6) อภิปรายและประเมินผล 7) แสดงเพิ่มเติม 8) อภิปรายและประเมินผลอีกครั้ง 9) แลกเปลี่ยนประสบการณ์และสรุปการเรียนรู้	การเรียนรู้ 8 ขั้นตอน 1) กำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา 2) เสนอตัวอย่างพฤติกรรมปัจจุบัน 3) ประเมินปัญหาเชิงจริยธรรม 4) แลกเปลี่ยนผลการประเมิน 5) ฝึกพฤติกรรมโดยมีผลสำเร็จ 6) เพิ่มระดับความขัดแย้ง 7) ให้ผู้เรียนประเมินตนเอง 8) กระตุ้นให้ผู้เรียนยอมรับตนเอง

## 6. การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้

### 6.1 การออกแบบการเรียนรู้

การออกแบบการเรียนรู้ นับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องแสดงไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นการเสนอหลักการและวิธีการนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติ ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

แนวดำเนินการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้จะเป็นเสมือนข้อกำหนดหรือเป็นพันธะสัญญาให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบว่าสถานศึกษามีแนวคิด รูปแบบ วิธีการ และจุดเน้นสำคัญอย่างใดบ้างเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล จึงจะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา (วัฒนาพร ระวังทุกข์ ,2545)

สถานศึกษาจึงต้องกำหนดแนวคิด หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน

สาระของการออกแบบการเรียนรู้ของสถานศึกษา จะประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้ เป็นการเสนอเกี่ยวกับ
  - 1.1) หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
  - 1.2) แนวดำเนินการของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน
2. สื่อการเรียนรู้ เป็นการเสนอเกี่ยวกับ
  - 2.1) หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา
  - 2.2) แนวดำเนินการของสถานศึกษาเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผล เป็นการเสนอเกี่ยวกับ
  - 3.1) หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา
  - 3.2) แนวดำเนินการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

ในการดำเนินการออกแบบการเรียนรู้ ดร.วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2545) ได้เสนอแนะว่าสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้

- 1) ตั้งคณะทำงานออกแบบการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 2) ศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนสื่อการวัดและประเมินผล

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เอกสารประกอบหลักสูตรเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน และการวัดและประเมินผล คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และเอกสารอื่น

- 3) ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่ สถานศึกษาได้กำหนดไว้
- 4) ศึกษาข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ในการจัดการ เรียนรู้ ทั้งด้านอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการด้านต่าง ๆ สื่อ แหล่งการเรียนรู้ ศักยภาพของครูอาจารย์ บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง
- 5) ศึกษาความพร้อมของชุมชนและท้องถิ่นในการสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษา
- 6) ประมวลผลการศึกษาข้อ 1-5 นำมาเขียนเป็นหลักการ แนวคิด และแนว ดำเนินการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ สื่อและการวัดและประเมินผลหลักการและแนว ดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

## 6.2 การจัดการเรียนรู้

### 6.2.1 การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

การเรียนรู้ในสาระต่าง ๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ผู้สอนต้อง คำนึงถึงพัฒนาการด้านร่างกายและสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของ ผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ควรใช้รูปแบบและวิธีการที่ หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การ เรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้การวิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้ ต้องพยายามนำกระบวนการจัดการ กระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิด และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไป สอดแทรกในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม การบูรณาการ เป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่ม สาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจัดในหลาย ลักษณะ ดังนี้

1) การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว ผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ กับหัวข้อเรื่องที่สุดคล้องกับชีวิตจริงหรือสาระที่กำหนดขึ้นมา เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม น้ำ เป็นต้น ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงสาระ และกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ เช่น การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ต่าง ๆ ทำให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะและกระบวนการเรียนรู้ไปแสวงหาความรู้ความจริงจากหัวข้อเรื่องที่กำหนด

2) การบูรณาการแบบคู่ขนาน มีผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันจัดการเรียนการสอนโดยอาจยึดหัวข้อเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วบูรณาการเชื่อมโยงแบบคู่ขนาน เช่นผู้สอนคนหนึ่งสอนวิทยาศาสตร์เรื่องเงา ผู้สอนอีกคนอาจสอนคณิตศาสตร์ เรื่องการวัดระยะทาง โดยการวัดเงา คิดคำนวณในเรื่องเงาในช่วงเวลาต่าง ๆ จัดทำกราฟของเงาในระยะต่าง ๆ หรืออีกคนหนึ่งอาจให้ผู้เรียนศิลปะเรื่องเทคนิคการวาดรูปที่มีเงา

3) การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการในลักษณะนี้นำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงเพื่อจัดการเรียนรู้ ซึ่งโดยทั่วไปผู้สอนมักจัดการเรียนการสอนแยกตามรายวิชาหรือกลุ่มวิชา แต่ในบางเรื่องผู้สอนจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเรื่องเดียวกัน เช่นเรื่องวันสิ่งแวดล้อมของชาติ ผู้สอนภาษาไทยจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ภาษา คำศัพท์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ผู้สอนวิทยาศาสตร์จัดกิจกรรมค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ผู้สอนสังคมศึกษาให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือทำกิจกรรมชมรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และครูผู้สอนสุขศึกษาอาจจัดให้ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ

4) การบูรณาการแบบโครงการ ผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเป็นโครงการ โดยผู้เรียนและครูผู้สอนร่วมกันสร้างสรรค์โครงการขึ้น โดยใช้เวลาการเรียนต่อเนื่องได้หลายชั่วโมง ด้วยการนำเอาจำนวนชั่วโมงของวิชาต่าง ๆ ที่ครูผู้สอนเคยสอนแยกกันนั้นมารวมเป็นเรื่องเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ในลักษณะของการสอนเป็นทีม เรียนเป็นทีม ในกรณีที่ต้องการเน้นทักษะบางเรื่องเป็นพิเศษ ครูผู้สอนสามารถแยกกันสอนได้ เช่น กิจกรรมเข้าค่ายดนตรี กิจกรรมเข้าค่ายภาษาอังกฤษ กิจกรรมเข้าค่ายศิลปะ เป็นต้น

หลักการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544  
การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ยึดหลักการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนที่มีความสามารถในการคิดระดับสูง คิดเป็นองค์รวม และร่วมมือกันพัฒนาสังคมไทยการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีหลักการสำคัญดังนี้

1) การปรับความคิดของครูให้มองผู้เรียนบนพื้นฐานแห่งความรัก ครูควรมองว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ครูเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน และพร้อมเอื้ออำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิด ได้ลงมือปฏิบัติจริง ครูพร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นว่า ตนเองมีศักยภาพในการเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา ไม่ด้านใดก็ด้านหนึ่งหรือหลายด้านพร้อมกัน

2) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนได้ถึงศักยภาพสูงสุด นั่นคือ จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเอง และภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติ

3) การยึดชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการคิดเชิงระบบ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีรูปแบบการคิดของตนเอง ค้นพบตนเอง

4) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล และหลักการเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา

5) การจัดประสบการณ์โดยคุณธรรมนำความรู้ บูรณาการคุณธรรม ในการจัดประสบการณ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และทุกขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ ถือว่าครูทุกคนมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้ประพฤติตนยึดหลักคุณธรรมและพัฒนาตนให้มีค่านิยมอันพึงประสงค์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาในมาตรา 24 เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้ว่า

“ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ “

ครูผู้สอน ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องพึงจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการหรือวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและสามารถสร้างองค์ความรู้และพัฒนาเพิ่มพูนทักษะการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองไม่มีที่สิ้นสุด ด้วยการบูรณาการให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมมีศักยภาพในการคิดและวิจารณญาณโดยทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงผลที่เกิดจากองค์ประกอบภายนอกและความรู้ที่เกิดจากองค์ประกอบภายในตัวผู้เรียน นั่นคือ การจัดสภาพแวดล้อมและเนื้อหาสาระตลอดจนกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้อง มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในเรื่องความถนัด ความสนใจ และความสามารถทางกายและสติปัญญาเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุล โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มพลังความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนให้เจริญเติบโตพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยได้รับการกระตุ้นและพัฒนาผ่านกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ยึดการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โดยผสมผสานสาระ เน้นศักยภาพของสมองซีกซ้ายและซีกขวา กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงพหุปัญญา

รูปแบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยบุคคลผู้เกี่ยวข้อง 2 ส่วนคือผู้สอนและผู้เรียน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ที่จะจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือ วิธีการเรียนรู้นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย

## 6.2.2 แนวทางการพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมการเรียนรู้

ในการคัดเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนต้องคำนึงถึงองค์ประกอบด้านจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 การสำรวจประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้สอนควรคำนึงถึงว่าผู้เรียนแต่ละคนต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ จึงต้องให้โอกาสกับผู้เรียนได้ใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้โดยการค้นพบด้วยตนเองซึ่งจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ทำให้การเรียนรู้ที่มีความหมายกับผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การบูรณาการ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 รวมถึงสถานการณ์เงื่อนไขการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อม จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เป็นการบูรณาการความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม และพร้อมที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ สร้างสรรค์และแก้ปัญหาต่อไป

ขั้นที่ 3 การถ่ายโยงความรู้ เป็นขั้นที่ผู้เรียนสามารถแสดงพฤติกรรม ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ค่านิยม เพื่อประยุกต์ใช้ในการแสวงหาความรู้ต่อไป

ดังนั้น การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ ควรพิจารณาถึงความต่อเนื่อง โดยมีหลักในการพิจารณาดังนี้

1) จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ นั้น ผู้เรียนควรมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตามที่ระบุไว้

2) ประสพการณ์การเรียนรู้ที่จัด ควรเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจที่จะฝึกปฏิบัติ และมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับจุดประสงค์กับจุดประสงค์การเรียนรู้

3) ประสพการณ์การเรียนรู้ที่จัด ต้องอยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน ประสพการณ์การเรียนรู้ควรมีรูปแบบที่หลากหลาย

4) การจัดประสพการณ์การเรียนรู้ ควรเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกโดยมีความรู้สึกว่าการกำลังถูกบังคับให้ทำ เพราะถ้ามีการบังคับจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้น้อย

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นองค์รวมอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถทางด้านอารมณ์ ปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ จึงต้องให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน โดยมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้สูงสุดตามศักยภาพ

จุดประสงค์สำคัญของการจัดการเรียนรู้คือเมื่อผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนควรจะเปลี่ยนพฤติกรรมดังนี้

- จากความไม่รู้ เป็นรู้ และรู้จริง
- จากทำไม่ได้ ทำไม่เป็น เป็นทำได้ ทำเป็น
- จากไม่ชอบเป็นชอบ

การจัดการเรียนรู้ จึงต้องให้ครบ 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิดในเรื่องที่เรียนและศึกษา
- 2) การให้ผู้เรียนมีทักษะและกระบวนการในการเรียนรู้ด้วยการได้ลงมือปฏิบัติจริง
- 3) การให้ผู้เรียนมีเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงามด้วยการปลูกฝัง

ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ และการให้ลงมือปฏิบัติจริงดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงต้องให้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และยึดหยุ่นตามธรรมชาติของผู้เรียน ธรรมชาติและเป้าหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้ และลักษณะการจัดกิจกรรม

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองภาคสนาม (Field Experimental Research) เนื่องจากเป็นการวิจัยที่ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการทดลอง มีการจัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่างในสภาวะการทำงานปกติ (Craig, James Richard, 1986) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบกึ่งการทดลอง (Quasi-Experimental) ใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ไม่เท่าเทียมกัน วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (Non-Equivalent Control Group, Pretest-Posttest Design) (Cook, Campbell, 1979 อ้างถึงใน Christensen, Larry B., 1941 และ ศิริชัย กาญจนวาสี, 2540) โดยสามารถนำเสนอรายละเอียดจำแนกตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างและการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 2 การทดลอง

ตอนที่ 3 การศึกษาผลการทดลอง

ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 1 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างและการสร้างเครื่องมือ

##### 1. ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรในการวิจัยคือครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยทดลอง ซึ่งในเขตนี้มีโรงเรียนทั้งสิ้นจำนวน 158 โรงเรียน ในพื้นที่ 3 อำเภอคือ อำเภอท่าม่วง อำเภอเมือง และอำเภอด่านมะขามเตี้ยซึ่งผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนเฉพาะในเขตอำเภอด่านมะขามเตี้ยเนื่องจากข้อมูลย้อนหลังในช่วง 3 ปี เป็นพื้นที่ที่มีอัตราการเคลื่อนย้ายครูน้อยที่สุด เพื่อป้องกันการขาดหาย (Mortality) ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างการทดลอง พบว่าในอำเภอด่านมะขามเตี้ยมีโรงเรียนทั้งสิ้น 29 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ระดับมัธยมศึกษาโรงเรียน ขนาดกลางเปิดสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนเข้าสู่หน่วยทดลอง โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพลังอำนาจการทำงานครู ซึ่งได้โรงเรียนที่มีลักษณะตามเกณฑ์ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็กครูน้อยกว่า 9คน เปิดสอนระดับอนุบาล ถึง ป.6
- 2) ครูส่วนใหญ่ไม่ได้เขียนแผนการเรียนรู้และ/หรือเขียนแผนที่มีคุณภาพระดับ

ต่ำ – ปานกลาง

- 3) ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียนอยู่ระดับต่ำ-ปานกลาง
- 4) มีผู้บริหารปฏิบัติงานจริง หมายถึงเป็นผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งจากการสอบคัดเลือกไม่ใช่ผู้บริหารที่คัดเลือกจากครูผู้สอนในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารควบคู่ไปกับหน้าที่สอน
- 5) ผู้บริหารมุ่งเน้นประสิทธิภาพงานด้านวิชาการ มากกว่างานด้านอื่น และมีรูปแบบการบริหาร บุคคลที่เสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูเห็นได้จากการให้ความสำคัญในการสนับสนุน นิเทศติดตามให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้อยู่เสมอ
- 6) มีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนและจัดการเรียนการสอนโดยนำนักเรียนมาสอนรวมห้องเดียวกัน หรือใช้วิธีการให้ครู 1 คนสอน 2 ห้องเรียน  
ซึ่งจำนวนโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเข้าสู่หน่วยทดลองในการวิจัยมีทั้งสิ้นจำนวน 4 โรงเรียนคือ โรงเรียนบ้านท่ามะไฟ โรงเรียนบ้านหนองโสน โรงเรียนบ้านหนองกวาง และโรงเรียนช่างกลอนุสรณ์

## 2. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน ครูและผู้บริหารจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
  2. สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ครู และผู้บริหาร เกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
- ในรายละเอียดขั้นตอนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว มีวิธีดำเนินการดังนี้

### 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต1 เพื่อขออนุเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นเอกสารเช่น จำนวนครู จำนวนนักเรียน ประเภทของโรงเรียน อัตราการเคลื่อนย้ายครูย้อนหลัง ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียนและนักเรียน รายงานการจัดการศึกษาประจำปีของโรงเรียน (Self Study Report) ทำการสืบค้นข้อมูลในเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ซึ่งสามารถเชื่อมต่อไปยังเว็บเพจของทุกโรงเรียนในสังกัดและมีรายละเอียดข้อมูลโรงเรียนพร้อมภาพถ่ายกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น ข้อมูลที่ได้ประกอบด้วยข้อมูลด้านที่ตั้ง สภาพการคมนาคม สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สภาพชุมชนใกล้เคียง จำนวนครูและนักเรียน ระดับชั้นที่เปิดสอน วิทยุทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการพัฒนา กิจกรรมเด่นปัญหาและความต้องการการช่วยเหลือโครงสร้างการบริหารงาน

โรงเรียน ประวัติครูและผู้บริหาร จำนวนนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อการคัดเลือกเข้าสู่หน่วยทดลอง โดยใช้แบบสำรวจข้อมูลโรงเรียน

แม้ว่าการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองภาคสนามซึ่งไม่สามารถใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเข้าสู่การทดลองด้วยรูปแบบการสุ่มแบบสมบูรณ์ (random assignment) แต่เพื่อลดอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อน ด้านความไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มตัวอย่าง (Kirk, 1995) เช่นระดับพลังอำนาจการทำงานซึ่งมาจากการที่ครูได้รับการพัฒนาจากโครงการของศึกษานิเทศก์แต่ละอำเภอที่แตกต่างกันอีกทั้งสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละพื้นที่อาจแตกต่างกัน ตามนโยบายและปัจจัยด้านการบริหารจัดการของหน่วยงานต้นสังกัดคือสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแต่ละแห่งดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดตัวแปรแทรกซ้อนโดยใช้รูปแบบการขจัดออก (Elimination) โดยทำให้ตัวแปรด้านภูมิหลังของการได้นับการพัฒนาเป็นค่าคงที่ (holding constant) (Zuber, 2003) โดยการกำหนดโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน โดยใช้เขตการปกครองของอำเภอเป็นตัวกำหนดซึ่งทำให้ได้โรงเรียนที่มีบริบทด้านสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน (homogeneous selection) ซึ่งจะช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง (Campbell and Stanley, 1973, ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุลและสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2543) ซึ่งจะส่งผลต่อความตรงภายในของงานวิจัย (Internal Validity) (Kirk, 1995)

ผู้วิจัยได้ตัดสินใจคัดเลือกโรงเรียนเพื่อทำการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรีเนื่องจากเหตุผลด้านความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง (Heterogeneous Subject) ซึ่งจะส่งผลต่อความตรงภายนอกในงานวิจัย (External Validity) (Kirk, 1995, Campbell and Stanley, 1973, ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2543) กล่าวคือครูในพื้นที่อำเภอด่านมะขามเตี้ยดังกล่าวมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหลากหลาย เนื่องจากบริบทของที่ตั้งอำเภอมีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีครูอยู่ในวัยและระดับอายุราชการที่หลากหลาย เมื่อศึกษาข้อมูลด้านประวัติการรับราชการ พบว่าเมื่อจำแนกตามประวัติการย้ายและอายุราชการสามารถจำแนกครูในอำเภอนี้ได้ 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1) เป็นครูที่ย้ายมาจากอำเภอห่างไกลและทุรกันดารมีอายุราชการประมาณ 3-5 ปี กลุ่มที่ 2) เป็นครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดใกล้เคียงซึ่งมีเขตแดนติดกับอำเภอด่านมะขามเตี้ยหรือมีระยะทางใกล้ การคมนาคมสะดวก เช่น จังหวัดราชบุรี และเพชรบุรี กลุ่มนี้มีอายุราชการประมาณ 6-10 ปีและกลุ่มที่ 3) เป็นครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอเมืองและอำเภอด่านมะขามเตี้ย ซึ่งมีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป

นอกเหนือจากเหตุผลในการเลือกศึกษาเฉพาะโรงเรียนในอำเภอด่านมะขามเตี้ย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายด้านอายุราชการ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจการทำงานครูแล้ว อีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอด่านมะขามเตี้ยเนื่องจาก เมื่อพิจารณาข้อมูลของกลุ่มครู 3 กลุ่ม ตามอายุราชการที่ได้กล่าว

ในตอนต้น พบว่ามีอัตราการเคลื่อนย้ายต่ำ เนื่องจากครูกลุ่มที่ 1 เมื่อได้พิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ได้ย้ายจากอำเภอทุรกันดารมาอยู่ในอำเภอที่มีความลำบากน้อยลง ก็มักจะทิ้งช่วงเวลาในการได้รับการพิจารณาให้ได้ย้ายอีก โดยเฉลี่ยประมาณ 3 - 5 ปี และครูกลุ่มที่ 2) เป็นครูกลุ่มที่มีลักษณะต่อเนื่องจากกลุ่มที่ 1) กล่าวคือเมื่อได้ย้ายมาอยู่ในพื้นที่ที่มีความสะดวกสบายขึ้นโดยเฉพาะด้านการคมนาคมและความเป็นอยู่และประกอบกับสภาพอำเภอด่านมะขามเตี้ยมีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบทโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กวัฒนธรรมการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างครูและกับผู้บริหารยังมีลักษณะเอื้ออาทรกันอยู่ครูจึงทำงานด้วยความรู้สึกผ่อนคลายมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มสังคมขนาดเล็ก มีความใกล้ชิดกันและครูกลุ่มที่ 3) คือกลุ่มครูที่มีภูมิลำเนาและที่พักอาศัยอยู่ในอำเภอเมืองกาญจนบุรี ซึ่งมีพื้นที่ติดกับอำเภอด่านมะขามเตี้ย ครูกลุ่มนี้จึงมีอัตราการเคลื่อนย้ายต่ำ เนื่องจากอำเภอเมืองเป็นพื้นที่มีอัตราการเคลื่อนย้ายต่ำจึงแทบจะไม่มีตำแหน่งว่างรับย้ายเข้ามาดังนั้นครูกลุ่มที่ 3) จึงเป็นกลุ่มที่รับราชการอยู่ในเขตอำเภอด่านมะขามเตี้ยเป็นเวลานาน ด้วยเหตุผลทั้งปวงที่กล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาครูในอำเภอด่านมะขามเตี้ยเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดตัวแปรแทรกซ้อนด้านการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง (Mortality) (Kirk, 1995)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนการคัดเลือกโรงเรียนในข้อ 1.1 และ 1.2 ทำให้ผู้วิจัย ตัดสินใจคัดเลือกโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอเดียวกัน จำนวน 29 โรงเรียน

## 2) สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอน

สัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์ครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นคำถามที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด และผลการวิจัย เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับพลังอำนาจในการทำงานของครู และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยนิยามสภาพการทำงานของครู หมายถึงสภาพจัดทำ การให้แผนการเรียนรู้และสภาพการจัดการเรียนรู้ของครูส่วนใหญ่ในแต่ละโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการคัดเลือกหน่วยทดลอง โรงเรียนจำนวน 4 โรงเรียน แล้วจัดเข้ากลุ่มควบคุม 2 โรง และกลุ่มทดลอง 2 โรงเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ลักษณะการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารและผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในมุมมองของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในอำเภอเดียวกัน โดยนำข้อมูลมาใช้ในการคัดเลือกโรงเรียนเข้าสู่หน่วยทดลอง โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกจากการศึกษาทฤษฎี เอกสารและรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพลังอำนาจการทำงานครู เพื่อให้ได้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ที่มีลักษณะความเท่าเทียม (equivalent group) ก่อนการทดลองเพื่อเพิ่มความตรงภายใน (internal validity) โดยลดความไม่

เท่าเทียมกันในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Random Selection) เข้าสู่การทดลอง (Kirk, 1995) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกพร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดเกณฑ์ดังรายละเอียด ในตารางที่ 3.1 ดังนี้

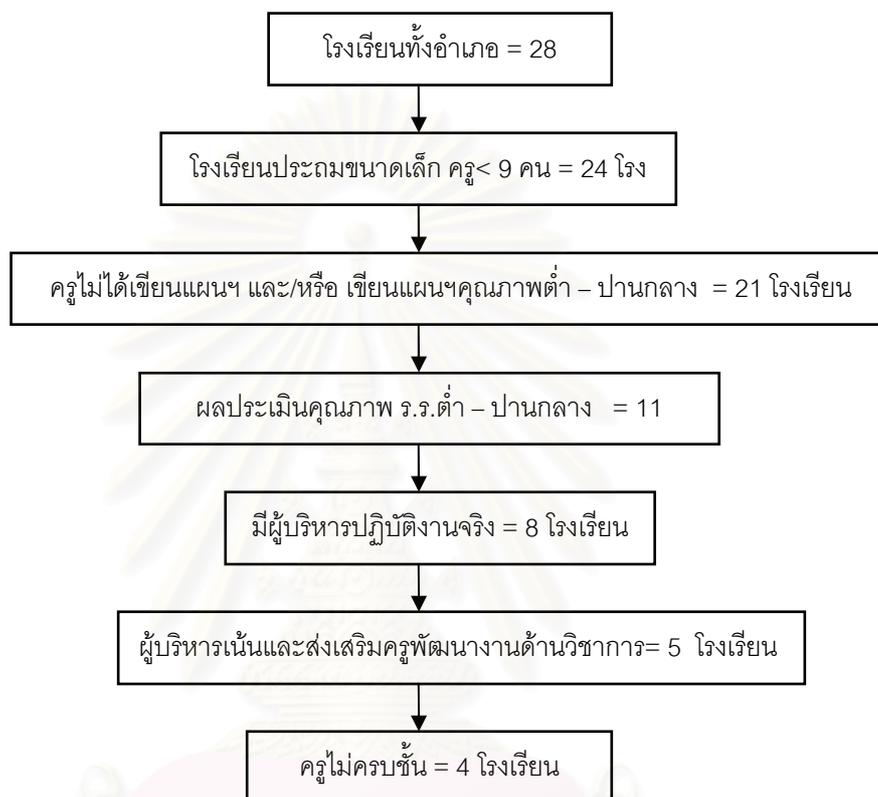
ตารางที่ 3.1 เกณฑ์และเหตุผลประกอบเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกโรงเรียนเข้าสู่หน่วยทดลองในการวิจัย

ข้อ	รายละเอียดเกณฑ์	เหตุผล	จำนวนร.ร. ผ่านเกณฑ์
1	โรงเรียนขนาดเล็กครู<9คน เปิดสอนระดับอนุบาล ถึง ป.6	ครูพลัดต่ำ	24
2	ครูส่วนใหญ่ไม่ได้เขียนแผนฯ และ/หรือเขียนแผนที่มีคุณภาพระดับต่ำ - ปานกลาง	ครูขาดความรู้เรื่องการการ ออกแบบแผนการเรียนรู้	21
3	ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียนอยู่ระดับต่ำ-ปานกลาง	ลักษณะโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา	11
4	มีผู้บริหารปฏิบัติงานจริง หมายถึงเป็นผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งจากการสอบคัดเลือกไม่ใช่ผู้บริหารที่คัดเลือกจากครูผู้สอนในโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารควบคู่ไปกับหน้าที่สอน	1) ตัวแปรด้านผู้บริหาร ส่งผลต่อระดับพลังอำนาจครูมากกว่า เพื่อนครูในบทบาทผู้บริหาร 2) ควบคุมตัวแปรด้าน การมีผู้บริหารให้ เป็นค่าคงที่ (Holding Constant)	8
5	ผู้บริหารมุ่งเน้นประสิทธิภาพงานด้านวิชาการ มากกว่างานด้านอื่น และมีรูปแบบการบริหารบุคคลที่เสริมพลังอำนาจในการทำงานของครู เห็นได้จากการให้ความสำคัญในการสนับสนุน นิเทศ ติดตามให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้อยู่เสมอ	1) ควบคุมตัวแปรด้านแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เป็นค่าคงที่(Holding Constant) 2) ได้โรงเรียนที่มีความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย	5
6	มีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนและจัดการเรียนการสอนโดยนำนักเรียนมาสอนรวมห้องเดียวกัน หรือใช้วิธีการให้ครู 1 คนสอน 2 ห้องเรียน	เข้าลักษณะโรงเรียนที่ครูมีพลังอำนาจในการทำงานต่ำ	4

ในการคัดเลือกโรงเรียนตามเกณฑ์ข้อที่ 5 ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่จริงจำนวน 8 โรงเรียน และทำการสังเกต สัมภาษณ์ ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองนักเรียน เพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลที่ได้จากแหล่งอื่น ๆ ที่ระบุถึงลักษณะของโรงเรียนตามเกณฑ์ในข้อที่ 4 5 และ6 การคัดเลือกตามขั้นตอนนี้ ทำให้ได้โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์เข้าสู่หน่วยทดลองจำนวน 4 โรงเรียนที่มีลักษณะความเท่าเทียมกันตามเกณฑ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการจัดเข้ากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 2 โรงเรียน โดยใช้วิธีการจับฉลาก โดยโรงเรียนที่อยู่

ในกลุ่มทดลองคือ โรงเรียนบ้านท่ามะไฟ และโรงเรียนบ้านหนองโสน ส่วนโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มควบคุมคือโรงเรียนบ้านหนองขวางและโรงเรียนช่างกลอนุสรณ์

สรุปขั้นตอนการคัดเลือกโรงเรียนและลักษณะของโรงเรียนที่ผ่านการคัดเลือก ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 3.1 และตารางที่ 3.2 ดังนี้



แผนภาพ 3.1 แผนภาพการคัดเลือกโรงเรียนเข้าสู่หน่วยทดลองในการวิจัย

ตาราง 3.2 ข้อมูลโรงเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ลักษณะข้อมูล	กลุ่มทดลอง 1	กลุ่มควบคุม 1	กลุ่มทดลอง 2	กลุ่มควบคุม 2
1. ร.ร.ประถมขนาดเล็ก ครู < 9 คน	✓	✓	✓	✓
2. ครูไม่เขียนแผน/แผนคุณภาพต่ำ-ปานกลาง	✓	✓	✓	✓
3. ผลการประเมินคุณภาพ ร.ร. ต่ำ-ปานกลาง	✓	✓	✓	✓
4. มีผู้บริหารปฏิบัติงานจริง	✓	✓	✓	✓
5. ผู้บริหารเน้นวิชาการสนับสนุนครูด้านการสอน	✓	✓	✓	✓
6. ครูไม่ครบชั้น	✓	✓	✓	✓

## 1.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเมื่อจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการใช้เครื่องมือ จึงจัดประเภทเครื่องมือเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1) เครื่องมือเพื่อการสำรวจข้อมูลและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ครูและผู้บริหาร

กลุ่มที่ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

ประกอบด้วยเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดอบรมคือแบบสอบถามการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ชุดฝึกอบรมครูเรื่องการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และแบบสอบถาม แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจในการจัดอบรม

กลุ่มที่ 3) เครื่องมือที่ใช้เพื่อวัดผลการทดลอง

ประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน แบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพครู

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในแต่ละกลุ่มมีดังนี้

### กลุ่มที่ 1 เครื่องมือเพื่อการสำรวจและคัดเลือกโรงเรียนเข้าสู่หน่วยทดลอง

#### ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และครู

มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งใช้สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครู เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนด้านครูผู้บริหาร นักเรียน ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์

2) ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเสริมพลังอำนาจครู

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณภาพโรงเรียนเพื่อกำหนดประเด็นและแนวคำถามในการสัมภาษณ์

3) กำหนดประเด็นและแนวคำถาม กำหนดโครงสร้างและรูปแบบของแบบ

บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครูเพื่อการคัดเลือก  
โรงเรียนเข้าสู่หน่วยทดลอง

เนื้อหา	น้ำหนัก %	รูปแบบข้อ	จำนวนประเด็น
1. ประเภทและลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร	20	คำถามแบบตรวจสอบ	5
2. พฤติกรรมการสนับสนุนครูด้านการจัดการเรียนรู้	20	รายการและคำถาม	2
3. สภาพการทำแผนการเรียนรู้ของครู	20	ปลายเปิด	3
4. คุณภาพโรงเรียน	20		5

4) นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เช่น ปรับภาษาและประเด็นคำถามให้มีความเหมาะสม ทำทนายให้ผู้ตอบคิดและตอบได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น ลดความซ้ำซ้อนของข้อคำถามบางข้อ ปรับรูปแบบของการบันทึกคำตอบให้เหมาะสมและสะดวกแก่การนำไปวิเคราะห์

6) นำไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง

7) ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ในประเด็นคำถาม ให้สามารถสื่อถึงกลุ่มตัวอย่างได้ชัดเจน และรวดเร็วมากขึ้น

8) นำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

## กลุ่มที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองเพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานครู ที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย ประกอบด้วย

1) กลุ่มเครื่องมือที่ใช้เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการอบรม ประกอบด้วย แบบสอบถามการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ และแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) กลุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือชุดฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์เพื่อสำรวจความพึงพอใจในการจัดอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองดังกล่าวมีขั้นตอนการสร้าดังนี้

## 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการออกแบบชุดฝึกอบรมที่เหมาะสมและสอดคล้องลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเครื่องมือประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ชนิดคือ 1) แบบสังเกตการสอนของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) แบบสัมภาษณ์ ครูผู้บริหารและนักเรียนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) แบบสอบถามครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวิธีการพัฒนาเครื่องมือ โดยอธิบายจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นประเด็นเดียวกัน และใช้เก็บรวบรวมข้อมูลควบคู่กัน ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 2.1.1 แบบสอบถามครูด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แบบสอบถามครูชุดการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูกลุ่มตัวอย่างในการอบรมด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามชุดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจากงานวิจัยของ พัชรี ชันอาสาวะ (2544) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือครูจาก 3 สังกัดคือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

เหตุผลที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของพัชรี ชันอาสาวะ (2544) มาใช้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกันในประเด็นของสิ่งมุ่งวัดและลักษณะของกลุ่มตัวอย่างคือครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในขณะนั้น และศึกษาจากผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามพบว่า มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ที่ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าไม่มีข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .50 และค่าความเที่ยงเมื่อจำแนกแต่ละด้าน อยู่ในระดับ .65, 94 และ .92

#### ขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถาม

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดดังกล่าวมาพัฒนาโดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด และโครงสร้างเนื้อหา ซึ่งมีรายละเอียดการพัฒนา ดังตารางที่ 3.4 ดังนี้

ตารางที่ 3.4 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เนื้อหา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	จำนวนข้อ	ลักษณะข้อคำถาม
1. การออกแบบแผนการเรียนรู้			
- ความรู้	9.4	10	มาตรฐานค่า
- เจตคติ	8.4	9	5ระดับ
- พฤติกรรม	8.4	9	
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
- ความรู้	22.6	24	- เลือก ถูก/ผิด
- เจตคติ	18.8	20	- มาตรฐาน
- พฤติกรรม	32.0	34	ค่า 5ระดับ

2) สร้างข้อคำถามแต่ละตอน โดยเนื้อหาส่วนการออกแบบแผนการเรียนรู้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากกรอบแนวคิดในการประเมินแผนการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) และในส่วนข้อคำถามด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของพัชรี ชันอาสาละ (2544)

3) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพ และให้คำแนะนำในการปรับปรุง

4) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำแล้ว นำไปทดลองใช้กับครูประถมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน และตรวจสอบคุณภาพโดยใช้การตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) และใช้การประมาณค่าความเที่ยงตามสูตรของ Cronbach's Alpha (Cronbach, 1951 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรายด้านเท่ากับ .70, .85, .87, .92, .90 และ .89

5) นำไปใช้จริง

เกณฑ์การตรวจและการแปลผลคะแนน

การตรวจให้คะแนนในแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูซึ่งจำแนก เป็น 2 ประเด็น ใหญ่ คือด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจำแนกลักษณะการให้คะแนนเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) ข้อคำถามที่วัดความรู้ เป็นแบบเลือก ถูก-ผิด ตรวจให้คะแนนเป็น 0,1 และข้อคำถามที่เป็นการวัดเจต

คติซึ่งมีมาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ค่าคะแนนตามระดับความเห็นด้วย – ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็น 5,4,3,2,1 และรูปแบบที่ 2) เป็นข้อคำถามด้านพฤติกรรม ซึ่งโดยเปรียบเทียบ สิ่งที่เกิดขึ้นจริง และสิ่งที่คาดหวัง โดยมีรายละเอียดการให้คะแนนดังนี้

- 1 = น้อยที่สุดหรือไม่มี หมายถึง มีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น 0% - 20% ใน 1 ภาคเรียน
- 2 = น้อย หมายถึง มีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น 21% - 40% ใน 1 ภาคเรียน
- 3 = ปานกลาง หมายถึง มีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น 41% - 60% ใน 1 ภาคเรียน
- 4 = มาก หมายถึง มีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น 61% - 80% ใน 1 ภาคเรียน
- 5 = มากที่สุด หมายถึง มีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น 81% - 100% ใน 1 ภาคเรียน

### การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ใช้สูตร Modified Priority Needs Index ( $PNI_{Modified}$ ) ซึ่งเป็นสูตรที่นำลักษณะ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช ได้ปรับปรุงจากวิธี Priority Needs Index (PNI) โดยการหารค่าผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริง เพื่อให้เป็นคะแนนมาตรฐานซึ่งสูตรในการคำนวณมีดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

หลังจากได้ค่า PNI จึงนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า  $PNI_{Modified}$  ซึ่งค่ามาก หมายถึงมีความต้องการจำเป็นมาก และค่าน้อยลดหลั่นไปตามลำดับ

### 2.1.2) แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเกตและสัมภาษณ์
- 2) ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อกำหนดประเด็นและกรอบการสังเกตและแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ในที่นี้ผู้วิจัย ใช้กรอบแนวคิดในการสังเกตและสัมภาษณ์ จากลักษณะตัวบ่งชี้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของ คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543) (สกศ,มปป)

- 3) กำหนดประเด็นการสังเกตและแนวคำถามในการสัมภาษณ์ซึ่งมีโครงสร้างและเนื้อหาในตารางที่ 3.5 ดังนี้

ตารางที่ 3.5 โครงสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูกลุ่มตัวอย่าง

เนื้อหา	น้ำหนัก %	รูปแบบข้อ	จำนวนประเด็น
ตัวบ่งชี้การสอนของครู 10 ตัวบ่งชี้		กรอบการสังเกต	
1. การเตรียมการสอน	10	และแนวคำถาม	1
2. การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ	10	แบบมีโครงสร้าง	1
3. พฤติกรรมครูต่อนักเรียน	10		1
4. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดและการแสดงออก	10		1
5. การส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ทำ และปรับปรุงตนเอง	10		1
6. การส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม	10		1
7. การใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้	10		1
8. การใช้แหล่งการเรียนรู้	10		1
9. การฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัย	10		1
10. การประเมินพัฒนาการของผู้เรียน			
ตัวบ่งชี้การเรียน 9 ตัวบ่งชี้		กรอบการสังเกต	
1. การมีประสบการณ์ตรงด้านความสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	11	และแนวคำถาม	1
2. การฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีของตน	11	แบบมีโครงสร้าง	1
3. การทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม	11		1
4. การฝึกคิด	11		1
5. การได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ	11		1
6. การฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง	12		1
7. การทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข	11		1
8. การฝึกตนเองให้มีวินัยและมีความรับผิดชอบในการทำงาน	11		1
9. ผู้เรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจดสนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง			

4) นำแบบสังเกตสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

- 5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เช่น ปรับภาษาและประเด็นคำถามให้มีความเหมาะสม ทำทนายให้ผู้ตอบคิดและตอบได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น ลดความซ้ำซ้อนของข้อคำถามบางข้อ ปรับรูปแบบของการบันทึกคำตอบให้เหมาะสมและสะดวกแก่การนำไปวิเคราะห์
- 6) นำไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง
- 7) ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ในประเด็นคำถาม ให้สามารถสื่อถึงกลุ่มตัวอย่างได้ชัดเจน และรวดเร็วมากขึ้น
- 8) นำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

## 2.2 ชุดฝึกอบบรมครูเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

การพัฒนาชุดฝึกอบบรมครูที่ใช้ในการทดลอง เพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานครูกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งผ่านเนื้อหาในด้านการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเสริมพลังอำนาจการทำงานครู โดยใช้เป็นตัวแปรจัดกระทำในการวิจัย (Treatment) ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment)
- 3) วิเคราะห์รูปแบบและประสบการณ์การพัฒนาครูกลุ่มตัวอย่าง
- 4) ออกแบบชุดฝึกอบบรม
- 5) ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ
- 5) นำไปใช้จริง

ขั้นตอนการพัฒนาดังกล่าวมีรายละเอียดซึ่งอธิบายได้ดังนี้

- 1) ศึกษาทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาความสามารถครู ด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้
- 2) สํารวจข้อมูลพื้นฐานและประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างและออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบสอบถามซึ่งจากแบบสอบถามของพัชรี ชันอาสาละ (2544) มีรายละเอียดของเครื่องมือและขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือปรากฏอยู่ในรายงานการวิจัยตอนที่ 3.2

แนวคิดในการนำข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการออกแบบชุดฝึกอบบรมซึ่งมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 3.4 หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ในตารางที่ 3.6 และ 3.7 ดังนี้

ตาราง 3.6 ลักษณะครูกลุ่มตัวอย่างในการอบรม

สัดส่วน	เพศ		อายุ		อายุราชการ		สาขาวิชาเอกที่จบ		สภาพการใช้แผนฯในการจัดการเรียนรู้		ที่มาของแผนการเรียนรู้	
	ชาย	หญิง	31-40	41-50	5-10	> 10	อนุปริญญา/ประถมศึกษา	วิชาเฉพาะ	ใช้นาน ๆ ครั้ง	เกือบ/ทุกครั้ง	จัดหามาใช้	เขียนใช้เอง
ส่วนใหญ่		✓ 66.7	✓ 77.8			✓ 77.8	✓ 55.5			✓ 55.5	✓ 66.6	
ส่วนน้อย	✓ 33.3			✓ 22.2	✓ 22.2			✓ 44.4	✓ 44.4			✓ 33.3

จากตาราง 3.6 พบว่าลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าอบรมส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี อายุราชการขึ้นไป 10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาเอกอนุปริญญา และประถมศึกษา ข้อมูลด้านพฤติกรรมการใช้แผนการสอนพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีลักษณะการใช้แผนการเรียนรู้ประกอบการสอนนาน ๆ ครั้ง และแผนที่ใช้ ส่วนใหญ่จัดทำมาใช้ในการสอน โดยมีได้ออกแบบและจัดทำด้วยตนเอง

ตาราง 3.7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถครูด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

อันดับความ ต้องการจำเป็นใน การพัฒนา	การออกแบบแผน การเรียนรู้			การจัดการเรียนรู้แบบ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		
	ความรู้	เจตคติ	ทักษะปฏิบัติ	ความรู้	เจตคติ	ทักษะปฏิบัติ
อันดับที่ 1			✓ (.47)			
อันดับที่ 2	✓ (.43)					
อันดับที่ 3		✓ (.22)				
อันดับที่ 4						✓ (.20)
อันดับที่ 5				✓ (.19)		
อันดับที่ 6					✓ (.02)	

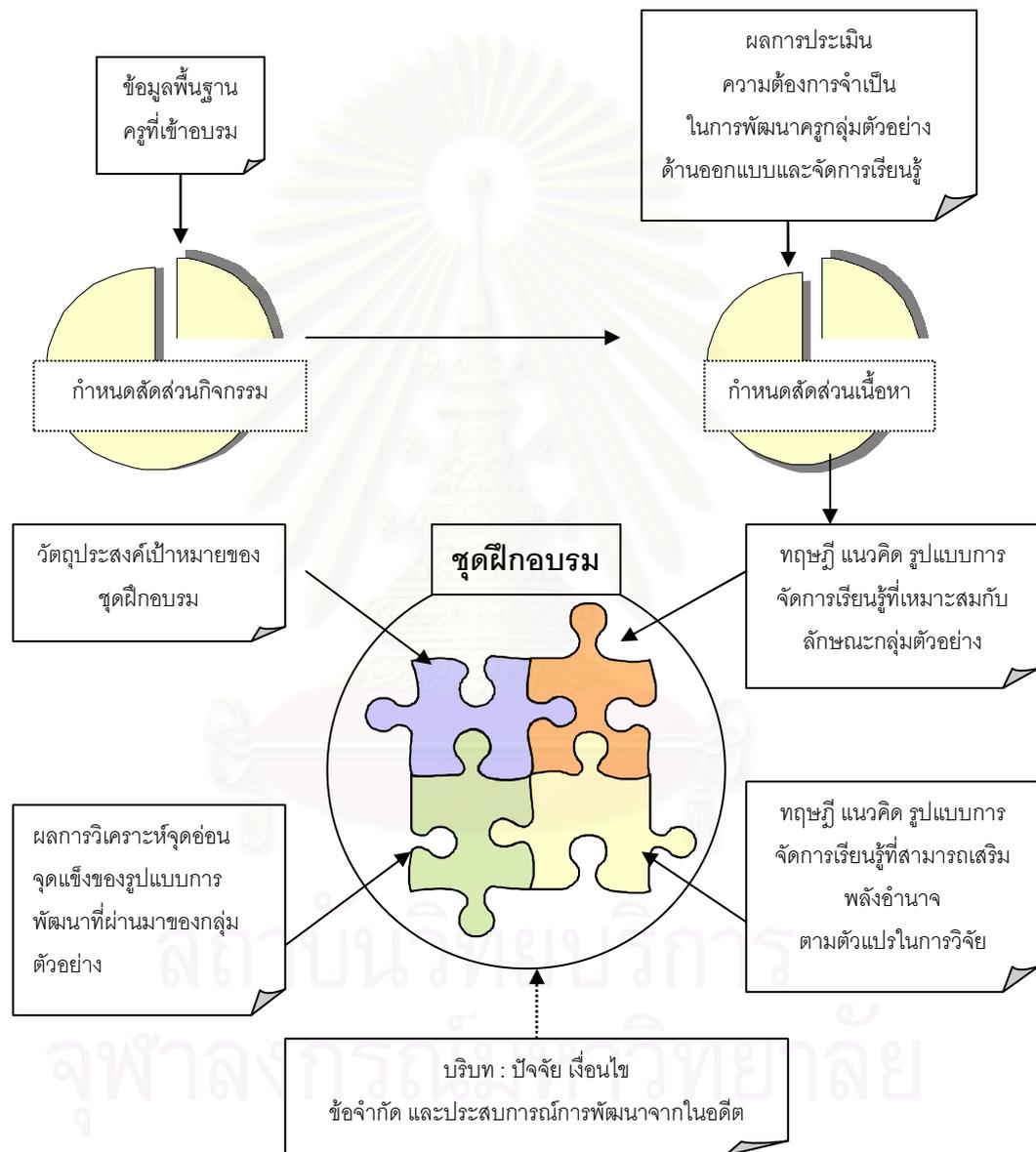
\*หมายเหตุ : ตัวเลขใน (...) คือค่า PNI (Priority Needs Index)

จากตารางที่ 3.7 ข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มตัวอย่างในการอบรม พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 - 3 คือความสามารถด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ โดยทักษะปฏิบัติเป็นด้านที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้และด้านเจตคติตามลำดับ

ส่วนผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในอันดับที่ 4-6 โดยทักษะปฏิบัติอยู่ในระดับที่ 4 รองลงมาคือด้านความรู้และเจตคติ

### การนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้

การนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ออกแบบชุดฝึกอบรมมีรายละเอียดในแผนภาพที่ 3.2



แผนภาพที่ 3.2 แนวคิดการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ออกแบบชุดฝึกอบรม

จากแผนภาพที่ 3.2 แนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการสร้างชุดฝึกอบรม โดยนำผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูกลุ่มตัวอย่างด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริง ไม่ใช่ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (felt needs) หรือความ

ต้องการที่ไม่จำเป็น(desired) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดสัดส่วนของรูปแบบกิจกรรม และสัดส่วนเนื้อหาที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลพื้นฐานและระดับความต้องการจำเป็นของกลุ่ม ตัวอย่าง

### 3. ศึกษาแบบและ ประสบการณ์การได้รับการพัฒนาของครูกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบการพัฒนาที่กลุ่มตัวอย่างเคยได้รับ ในที่นี้หมายถึง นวัตกรรมและรูปแบบ การพัฒนาครูด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ซึ่ง ถาวร จันทศิริ (2542 อ้างถึงใน วิภา ลัคนาพร วิสิฐ, 2543) ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่ามี 8 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2) การฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนา ณ สถานศึกษาหรือกลุ่ม โรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน
- 3) การฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการ หรือสัมมนา ณ หน่วยงานที่เป็นต้นสังกัด
- 4) การฝึกอบรมทางไกล
- 5) การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ
- 6) การศึกษาต่อ
- 7) การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ
- 8) การจัดโครงการแลกเปลี่ยนครูระหว่างสถาบันผลิตครูกับ
- 9) การพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ

จากข้อมูลในแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2547 พบว่ารูปแบบและวิธีการที่ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ หน่วยงานต้นสังกัดเดิมของครูกลุ่มตัวอย่าง มีการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรม(Taining)ที่ไม่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลางมีลักษณะTrainer Centered มากกว่าที่จะเป็น Learner Centered และไม่เน้นการปฏิบัติจริง ลักษณะการสื่อสาร เป็นแบบทางเดียวบุคลากรที่เป็นcoachingไม่ปรากฏชัดเจน(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546)

อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากรูปแบบการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ ดังกล่าวข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยมีประสบการณ์อยู่ในวงจรกิจอาชีพครู ทั้งในฐานะครูซึ่งเป็นผู้รับการพัฒนาและในฐานะศึกษานิเทศก์ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้ประสานการพัฒนา พบว่าครูประถมศึกษา มีการพัฒนาหลายรูปแบบ หลายช่องทางตามแต่สภาพปัจจัยเงื่อนไขและข้อจำกัดตามบริบทของครู แต่ละรายแต่ละพื้นที่เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ชัดเจนและครอบคลุมในทัศนด้านการพัฒนาครู

ประถมศึกษามากขึ้นผู้วิจัยจึงจำแนกประเภทโดยอิงแนวคิดการจำแนกรูปแบบการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นแนวทางในการจัดประเภทการพัฒนาของครูประถมศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกรูปแบบการพัฒนาเป็น 3 ประเภทดังนี้

1) รูปแบบการพัฒนานอกระบบ ซึ่งหมายถึงการเข้ารับการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก หมายถึงองค์กรเอกชนเพื่อหวังผลกำไร เช่นบริษัทห้างร้านต่าง ๆ และจากองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร เช่นองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) มูลนิธิ สมาคม ชมรม ต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาการศึกษา ในรูปแบบนี้มักจะเป็นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน หรือการพัฒนาในลักษณะวิทยฐานะครู เช่นการทำผลงานทางวิชาการเพื่อตำแหน่งอาจารย์ 3 เป็นต้น

2) รูปแบบการพัฒนาในระบบ หมายถึงโครงการ นวัตกรรมและกิจกรรมที่หน่วยงานต้นสังกัดของครูเป็นผู้ดำเนินการจัดขึ้นในการวิจัยนี้หมายถึงสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอด่านมะขามเตี้ยและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีในขณะนั้น (2546) จัดขึ้น

จากรายงานผลการสำรวจข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรครูของหน่วยศึกษานิเทศก์ จังหวัดกาญจนบุรี ในปีการศึกษา 2545 - 2546 พบว่าโครงการพัฒนาครูส่วนใหญ่ดำเนินการในลักษณะการจัดอบรมโดยมีรูปแบบการทำงานจากการสั่งการของหน่วยงานต้นสังกัดคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และได้รับการจัดสรรงบประมาณมาให้จัดอบรมตามหัวเรื่องที่เป็นการสนองนโยบายส่วนโครงการที่หน่วยศึกษานิเทศก์เสนอขึ้นไปมักไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณจึงไม่สามารถดำเนินการได้เต็มรูปแบบทั้งที่เป็นโครงการที่เกิดจากการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูในพื้นที่จริง

3) รูปแบบการพัฒนาตามอัธยาศัย หมายถึงวิธีการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษาเอกสารตำรา และสื่อ นวัตกรรมต่าง ๆ ทั้งที่ครูจัดหามาด้วยตนเอง และจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ พบข้อมูลจากรายงานสรุปผลการนิเทศโรงเรียนของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอด่านมะขามเตี้ย (2545-2546) และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี (2545-2546) พบว่าเอกสาร และสื่อ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา มักจะไม่ได้ได้รับความสนใจจากครู โดยส่วนใหญ่พบในห้องทำงานของผู้บริหารหรือห้องสมุดโรงเรียนในสภาพใหม่ และไม่มีร่องรอยการใช้งานหรือการนำไปศึกษา และจากรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริการ ยืม-คืน เอกสาร สื่อ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาครู ของฝ่ายส่งเสริมและพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ของสำนักงานการประถมศึกษาของจังหวัดกาญจนบุรี (2545-2546) พบว่ามีครูใช้บริการเพียง ร้อยละ 12.5 ของจำนวนครูทั้งจังหวัด

สรุปสภาพการพัฒนาครูจาก 3 ประเภทดังกล่าว พบว่า การพัฒนาในระบบเป็นประเภทที่ครูได้รับมากที่สุดเนื่องจากเป็นการพัฒนาที่ดำเนินการไปในวิธีการทำงานปกติหมายถึงเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ใช้เวลาราชการซึ่งครูต้องทำงานอยู่แล้วดังนั้นถึงแม้ว่าครูจะไม่มีเวลา

ต้องการ หรือเห็นความจำเป็นว่าต้องไปปรับการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการอบรมตามดั่งนั้น พบว่าผลของการพัฒนาแบบในระบบไม่เกิดประสิทธิผลต่อครูตามวัตถุประสงค์ของการอบรม เท่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ ส่วนรูปแบบการพัฒนาแบบนอกระบบ ครูต้องใช้เวลานานหยุดหรือช่วงปิดภาคเรียน ดั่งนั้นจึงมีสัดส่วนน้อยกว่าในระบบ ทั้งที่มีความตั้งใจเนื่องจากเห็นปัญหาและความจำเป็นที่ ต้องพัฒนาก็ตาม และประเภทสุดท้ายคือการพัฒนาตามอัธยาศัย พบว่าประเภทนี้มีปรากฏการณ์ เกิดขึ้นน้อย เนื่องจากการพัฒนารูปแบบนี้ครูต้องมีพื้นฐานด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการ นำตนเองสูง จากงานวิจัยของลาวัณย์ ทองมนต์ (2541) พบว่าครูที่ไม่ได้เป็นนักวิจัย มีลักษณะการ เรียนรู้ด้วยการนำตนเองต่ำกว่าครูที่เป็นนักวิจัย ซึ่งสัดส่วนของครูที่ไม่ได้เป็นนักวิจัยมีมากกว่าครูที่ เป็นนักวิจัย จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาในลักษณะตามอัธยาศัยพบได้น้อยกว่าการพัฒนาประเภทอื่น

เมื่อจำแนกรูปแบบการพัฒนาของครูเป็น3แบบดังกล่าวข้างต้นแล้วเพื่อให้ให้ได้สารสนเทศ ที่ชัดเจนมากขึ้นจึงได้ทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษา เปรียบเทียบกับหลักการฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอน (Lieberman, 1984 และ Sparks and Horsley, 1989 อ้างถึงในกานดา จรดล, 2542) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 รูปแบบการพัฒนาครูเปรียบเทียบกับหลักการพัฒนาและอบรมครู ที่มีประสิทธิภาพ

หลักการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ	รูปแบบการพัฒนาครู		
	1. ในระบบ	2. นอกระบบ	3. ตามอัธยาศัย
1. ต้องเริ่มต้นจากจุดที่ครูคิดว่าเป็นปัญหา	-	✓	-
2. ทำแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดเป็นรูปแบบ นำไปปฏิบัติจริงได้	✓	✓	-
3. มีจุดเน้นที่เทคนิคเฉพาะอย่างเพื่อให้ครูสนใจ	-	✓	-
4. ให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการพัฒนา	-	-	-
5. เป็นเรื่องที่สุดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู	-	✓	✓
6. ให้ครูเรียนรู้รายละเอียดของวัตรกรรมในการอบรมอย่างเข้าใจก่อนไปปฏิบัติ	-	-	-
7. บรรยายภาคไม่ควรเป็นทางการมากนัก	-	-	✓
8. ครูได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	✓	-	-
9. มีการจัดกลุ่มย่อยเพื่อช่วยเหลือกัน	✓	-	-
10. โปรแกรมต้องสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียน	✓	-	-
11. ครูได้เลือกและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้วยตนเอง	-	-	-
12. กิจกรรมควรเน้นการสาธิตและทดลองปฏิบัติภายใต้การให้ข้อเสนอแนะ และการให้ข้อมูลป้อนกลับของวิทยากร	✓	-	-
13. กระบวนการพัฒนาเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	-	-	-
14. มีกระบวนการติดตามผลเพื่อให้ความช่วยเหลือครูหลังการพัฒนา	-	-	-
รวมจำนวนรายการที่สอดคล้องกับหลักการ	5	4	2

จากตารางที่ 3.8 พบว่ารูปแบบที่มีความสอดคล้องกับหลักการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพคือรูปแบบในระบบ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาจากภายในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนและจากหน่วยงานต้นสังกัด อย่างไรก็ตามยังมีวิธีการพัฒนาอีกหลายประเด็นที่การพัฒนาในระบบดังกล่าวไม่มีการดำเนินการซึ่งนับเป็นจุดอ่อนของการพัฒนาครูจากหน่วยงานต้นสังกัด ดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยนำสารสนเทศที่ได้จากตารางที่ 3.8 ไปใช้ในการออกแบบชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยจากบทเรียนที่ผ่านมา

#### 4. ออกแบบชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนการดำเนินการออกแบบชุดฝึกอบรม เริ่มต้นด้วยการศึกษาเอกสาร ข้อมูลแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 4.1) รูปแบบการพัฒนาครูที่กลุ่มตัวอย่างได้รับ
- 4.2) ข้อมูลพื้นฐานครูกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.4) แนวคิดทฤษฎีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานครู ตาม

นิยามตัวแปรพลังอำนาจในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ความสามารถในการคิด ความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และความพึงพอใจในงานอาชีพครู และพบว่าทฤษฎีและแนวคิดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้คือ แนวคิดแนวการจัดการเรียนรู้ตามวัฏจักรประสบการณ์ (4 MAT) โดยออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอนที่นำไปสู่เป้าหมายคือพลังอำนาจการทำงานครูแต่ละด้านโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self Directed Learning) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ใช้แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการเผชิญสถานการณ์ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2542) เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติงาน อาชีพ (นวลจิตต์ เซาว์กิริติพงศ์, 2535) เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน และใช้แนวคิดกระบวนการพัฒนาเจตคติและค่านิยม (Bloom' Affective Learning) ในการพัฒนาเจตคติที่ดีในวิชาชีพ

4.5) กรอบแนวคิดขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจการทำงานของ Tracy Model (1990) ขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจ Tracy Model (1990) เป็นกรอบในการกำหนดบทบาทการทำงานของผู้วิจัยและนวัตกรรมในการทดลองโดยมีขั้นตอนสำคัญคือการให้ผู้รับการพัฒนากำหนดเป้าหมายของงาน ผู้วิจัยให้ความรู้ควบคู่ไปกับการร่วมฝึกปฏิบัติอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการติดตามผล ให้ข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน เป็นการสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนาอย่างมีความหมาย

- 4.6) บริบทด้านเงื่อนไข ปัจจัย และข้อจำกัด เช่นเรื่องเวลา และงบประมาณ เป็นต้น

## 5. จัดทำรายละเอียดโครงสร้างชุดฝึกอบรมตามกรอบแนวคิด

หลังจากได้กรอบแนวคิดและองค์ประกอบหลักของกระบวนการฝึกอบรมแล้วผู้วิจัย  
ดำเนินกรสร้างชุดฝึกอบรมซึ่ง ขึ้นตอซงนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรม
- 2) กำหนดเนื้อหา
- 3) กำหนดกิจกรรม
- 4) กำหนดสื่อ
- 5) กำหนดวิธีการวัดประเมินผล

ขั้นตอนการดำเนินการสร้างสามารถอธิบายโดยละเอียดดังนี้

5.1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรมโดยจำแนกเป็นวัตถุประสงค์ที่เชื่อมโยงกับ  
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย ที่กล่าวถึงตัวแปรของพลังอำนาจครูและวัตถุประสงค์ย่อยหมายถึงผล  
การเรียนรู้ที่คาดหวังว่าจะเกิดกับครูในชุดฝึกอบรมแต่ละชุด

5.2) กำหนดเนื้อหา หรือสาระการเรียนรู้ในชุดฝึกอบรมแต่ละชุดโดยกรอบแนวคิดในการ  
กำหนดเนื้อหามีลักษณะดังนี้

5.2.1) ลักษณะเนื้อหามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการ  
อบรมและเป้าหมายในการวิจัยกล่าวคือเป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมสาระด้านที่ครูต้องใช้ในการ  
ออกแบบและจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม และต้องเป็นสาระนำไปสู่การพัฒนา  
คุณลักษณะด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทักษะด้านการคิดสะท้อนด้านการสอน ความ  
เชี่ยวชาญในงานสอน และความพึงพอใจในงานสอนด้วย

5.2.2) สัดส่วนเนื้อหามีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น  
ในการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่างในการอบรม ซึ่งพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอันดับแรก  
คือทักษะปฏิบัติด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ รองลงมาคือความรู้และเจตคติด้านการออกแบบ  
แผนการเรียนรู้ ซึ่งประเด็นความสามารถด้านจัดการเรียนรู้ก็มีลำดับของความต้อการจำเป็นใน  
ลักษณะเช่นเดียวกับด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้

5.3) กำหนดกิจกรรมหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุดฝึกอบรมโดยให้มีแนวคิด  
ในการกำหนดกิจกรรมดังนี้

5.3.1) เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และรองรับ  
กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยกำหนดในโครงสร้างชุดฝึกอบรม

5.3.2) เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัย  
ได้ศึกษาข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับศึกษาจิตวิทยาการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เพื่อ  
ใช้กำหนดกิจกรรมที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ (Learner Centered) และศึกษาหลักการฝึกอบรม

ครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอน (Lieberman, 1984 และ Sparks and Horsley, 1989 อ้างถึงใน กานดา จรดล, 2542) ซึ่งมีรายละเอียดดังได้กล่าวไว้ในตารางที่ 3.11

5.4) กำหนดสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดกิจกรรมแนวคิดในการพิจารณาจัดหาเลือกใช้หรือจัดทำสื่อดังนี้

5.4.1) เป็นสื่อและนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในชุดฝึกอบรม

5.4.2) เป็นสื่อที่มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน แหล่งที่มาได้รับการตรวจสอบว่าถูกต้องตามหลักวิชาการและเป็นสื่อที่มีลักษณะเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นแหล่งที่มาของสื่อเอกสารที่ผู้วิจัยใช้ในการอบรมส่วนใหญ่เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นโดยกรมวิชาการ (2546) และผู้วิจัยนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมในแต่ละกิจกรรม

5.5) กำหนดวิธีการวัดประเมินผล โดยมีแนวคิดในการดำเนินการดังนี้

5.5.1) วิธีการวัดประเมินผลมีความครอบคลุม ครบถ้วนและสอดคล้องกับประเด็นของผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในชุดฝึกอบรม

5.5.2) วิธีการและเครื่องมือที่ใช้วัดผลมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสิ่งที่มุ่งวัดในแต่ละชุด

## 6. การตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรม

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรมโดย นำชุดฝึกอบรมที่มีการกำหนดโครงสร้างรายละเอียดแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบในขั้นต้น เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม ในการนำไปใช้ หลังจากได้รับคำแนะนำ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรม โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญดังนี้

### 6.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

1) เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาสังกัดภาควิชาในเขตการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

2) มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูระดับประถมศึกษา

### 6.2 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

1) เป็นผู้ที่รับราชการและปฏิบัติงานด้านพัฒนาครู เช่นศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการศึกษาขึ้นไป

3) เป็นผู้ที่มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หรือหัวหน้ากลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญโดยมีผลงานด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมหรือร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมครูในส่วนกลาง

เมื่อผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว จึงประสานงานขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบชุดฝึกอบรมโดยดำเนินการตามขั้นตอนของทางมหาวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนการประสานงานและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชุดฝึกอบรม จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) เดินทางไปประสานงานด้วยตนเองและทางโทรศัพท์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบชุดฝึกอบรม เมื่อได้รับการตอบรับ จึงทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตามขั้นตอนของมหาวิทยาลัย
- 2) นำชุดฝึกอบรมพร้อม โครงร่างวิจัยแบบสรุปย่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ โดยขอนัดหมายวันเวลาในการมารับคืนพร้อมขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับผลการตรวจสอบและประเด็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาชุดฝึกอบรมเพิ่มเติมจากที่บันทึกผลในแบบบันทึกที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นซึ่งมี 2 แบบคือ แบบตรวจสอบภาพรวมและแบบตรวจสอบรายชุด
- 3) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตามที่ได้รับคำแนะนำ
- 4) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกผลการตรวจสอบฯ และแถบบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์คุณภาพชุดฝึกอบรม ดังตาราง 3.9 ดังนี้

**ตารางที่ 3.9 ผลการตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในลักษณะภาพรวม**

ที่	ประเด็นพิจารณา	IOC
1	ความเหมาะสมของการใช้กรอบแนวคิดในการออกแบบชุดฝึกอบรม	1
2	ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	1
3	ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิด ด้วยการเผชิญสถานการณ์ (สุมน, )	1
4	ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการการเรียนรู้ด้วยกระบวนการฝึกปฏิบัติสำหรับงานอาชีพ (นวลจิตต์)	1
5	ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติและค่านิยม (bloom,)	1
6	การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาในโครงสร้างชุดฝึกอบรม	0.8
7	ความเหมาะสมของการจัดช่วงเวลาในการอบรม	0.6
8	ความเหมาะสมของแผนการอบรมในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง	1

จากตารางที่ 3.9 จากการตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรมในภาพรวม โดยพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นต่าง ๆ พบว่าประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน ได้แก่ ด้านกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการออกแบบ ด้านรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของชุดฝึก และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าต้องปรับปรุงคือด้านการกำหนดช่วงเวลา เนื่องจากเห็นว่ากำหนดเวลาน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับเนื้อหาและกิจกรรมในแต่ละชุด

ผลการตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรมรายชุด มีรายละเอียดดังตารางที่ 3.10 ดังนี้



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.10 ผลการตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรมรายชุดด้านความสอดคล้องระหว่างชุดฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมาย (IOC)

ที่	รายการประเมิน	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2	ชุดที่ 3	ชุดที่ 4	ชุดที่ 5	ชุดที่ 6	ชุดที่ 7	ชุดที่ 8
	<b>ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง</b>								
1	การระบุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังมีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	1	1	1
2	ความครบถ้วนครอบคลุมของผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	1	1	1	1	1	1	1	1
	<b>เนื้อหา</b>								
4	ความเหมาะสม สอดคล้องของเนื้อหาและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	1	1	1	1	1	1	1	1
5	ความครอบคลุม ครบถ้วนของเนื้อหาที่นำไปสู่ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	1	1	1	1	1	1	1	1
	<b>ขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้</b>								
6	การกำหนดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	1	1	1	1	1	1	1	1
7	ความเหมาะสมของการกำหนดระยะเวลาแต่ละกิจกรรม	0.2	1	0.2	1	1	0.4	1	0.4
8	ความเหมาะสมของกิจกรรมกับธรรมชาติของกลุ่มเป้าหมาย	0.6	1	1	1	1	1	1	1
9	การตอบสนองแนวคิดด้านการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1	0.2	1
	<b>สื่อ/อุปกรณ์</b>								
10	ความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างสื่อ กิจกรรม และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	1	1	1	1	1	1	1	1
	<b>การวัดและประเมินผล</b>								
11	ความครอบคลุม ครบถ้วนของประเด็นการวัดตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	1	1	1	1	1	1	1	1
12	ความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างประเด็นการวัดและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	1	1	1	1	1	1	1	1
13	ความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างเครื่องมือวัดและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	1	1	1	1	1	1	1	1
	<b>IOC รายชุด</b>	<b>0.9</b>	<b>1</b>	<b>0.9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>

หมายเหตุ \* หมายถึง ค่า IOC < .80 ต้องปรับปรุง

จากผลการตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรม ดังรายละเอียดในตารางที่ 13.10 พบว่า ชุดฝึกอบรมชุดที่ต้องปรับปรุงในด้านการกำหนดระยะเวลาการจัดกิจกรรม คือ ชุดที่ 1,3,6,8 และชุดที่ต้องปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยและธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างในการอบรม คือชุดที่1 และชุดที่ต้องปรับปรุงกิจกรรมให้เน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญคือชุดที่ 7 โดยมีรายละเอียดของเหตุผลและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

## 7. ปรับปรุงชุดฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรม ไปใช้ในการปรับปรุง โดยมีรายละเอียดในการปรับปรุง ดังตารางที่ 3.11ดังนี้

ตารางที่ 3.11 รายละเอียดการปรับปรุงคุณภาพชุดฝึกอบรม

ชุดที่	ประเด็นปรับปรุง	วิธีการปรับปรุง
1	- ความเหมาะสมของการกำหนดเวลาในกิจกรรม - ความเหมาะสมของกิจกรรมกับกลุ่มตัวอย่าง	- ปรับเนื้อหาโดยสังเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอโดยสรุป - ปรับกิจกรรมให้มีความซับซ้อนน้อยลง
3	ความเหมาะสมของการกำหนดเวลาในกิจกรรม	ลดขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้จากกรณีตัวอย่าง
6	ความเหมาะสมของการกำหนดเวลาในกิจกรรม	กำหนดให้ผู้เข้าอบรมเตรียมโครงร่างแผนฯ มาก่อน
7	กิจกรรมไม่เน้นการปฏิบัติจริง	ปรับให้ผู้เข้าอบรมและวิทยากรวิเคราะห์ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้จากกรณีตัวอย่าง
8	ความเหมาะสมของการกำหนดเวลาในกิจกรรม	ลดจำนวนสื่อและนวัตกรรมที่เป็นกรณีศึกษา

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการจัดการอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการจัดการอบรม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี ต่าง ๆ ประกอบการสังเกตและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อยืนยันผลการสำรวจที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งเครื่องมือดังกล่าว มีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจในการจัดการอบรม
- 2) ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการประเมินผลการอบรม ในที่นี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมของ วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545) เพื่อกำหนดโครงสร้างเนื้อหาและประเด็นการสังเกตและแนวคำถามในการสัมภาษณ์เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีประเด็นพิจารณาในการจำแนกข้อมูลได้ชัดเจน มีเหตุผล และครอบคลุมตัวแปรด้าน

การจัดอบรม ซึ่งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวมีโครงสร้างเนื้อหาในตารางที่ 3.12 และ 3.13 ดังนี้

**ตารางที่ 3.12 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถามการประเมินผลการจัดอบรม**

เนื้อหา	น้ำหนัก %	รูปแบบข้อ	จำนวนข้อ
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม	31.2	คำถามแบบมาตรฐาน	5
2. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	31.2	ประมาณค่า 3	5
3. ด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	18.7	ระดับ	3
4. ด้านการนำไปใช้	18.7		3

**ตารางที่ 3.13 โครงสร้างกรอบการสังเกตและประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการจัดอบรม**

เนื้อหา	น้ำหนัก %	รูปแบบข้อ	จำนวนข้อ
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม	31.2	กรอบการสังเกต	2
2. ด้านกระบวนการฝึกอบรม	31.2	และแนวคำถาม	2
3. ด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	18.7	แบบมีโครงสร้าง	1
4. ด้านการนำไปใช้	18.7		1

- 1) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข
- 2) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เช่น ปรับภาษาและประเด็นคำถามให้มีความชัดเจนและตรงประเด็น
- 3) นำไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง
- 4) ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ในประเด็นคำถาม ให้สามารถสื่อถึงกลุ่มตัวอย่างได้ชัดเจน และรวดเร็วมากขึ้น
- 5) นำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

### กลุ่มที่ 3 เครื่องมือที่ใช้วัดผลการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการทดลอง ในที่นี้หมายถึง วัดตัวแปรตามในกรณีวิจัย คือพลังอำนาจการทำงานของครูซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือ 5 ชนิดดังนี้

- 3.1 แบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self directed learning)
- 3.2 แบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน (reflective thinking)
- 3.3 แบบประเมินแผนการเรียนรู้
- 3.4 แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้
- 3.5 แบบวัดความพึงพอใจในงานอาชีพครู

เครื่องมือในกลุ่มที่ 3 ที่ใช้ในการวัดผลการทดลองดังกล่าว มีขั้นตอนวิธีการสร้างและพัฒนาดังนี้

### 3.1 แบบสอบถามความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self directed learning)

#### ที่มาของแบบสอบถาม

ที่มาของแบบสอบถามความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่ผู้วิจัยนำมาปรับใช้นี้จัดทำโดย Guglielmino (1977) อ้างถึงใน ลาวัณย์ ทองมนตรี (2541) และณรินทร์ บุญชู (2532) วิธีการสร้างเกิดจากการศึกษาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจำนวน 14 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) โดยให้กลุ่มตัวอย่างระบอบองค์ประกอบสำคัญที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง รวมถึงความสามารถ เจตคติและบุคลิกส่วนตัว แล้วนำองค์ประกอบที่ได้จากการสำรวจมาประเมิน นำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (SDLRS: self- directed learning readiness scale) ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (likert scale) ลักษณะคำถามเป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจำนวน 41 ข้อ หลังจากได้แก้ไขและปรับปรุงหัวข้อต่าง ๆ แล้วนำเครื่องมือนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 307 คนในรัฐเวอร์จิเนีย คานาดา และเวอร์จิเนีย แล้วนำมาวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) แล้วคัดเลือกข้อความต่างๆเพื่อแก้ไขและประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบวัด (parameter of the test) ได้ค่าความเที่ยง .87 โดยเมื่อลาวัณย์ ทองมนตรี นำมาปรับใช้ในงานวิจัยผลการวิเคราะห์คุณภาพพบว่าได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ.94และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบโดย Guglielmino (1977) พบว่าความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การเปิดโอกาสแห่งการเรียนรู้ (openness to learning opportunities)

จำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 16 37 40 43 45 56 47 48 50 52 54 55 และ 58

- 2) มโนมติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self concept as an effective learning) จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 2 6 17 18 19 20 21 26 27 28 34 36 และ 41

- 3) มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (initiative and independence in learning) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 11 25 35 40 42 และ 57
- 4) มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน (informed acceptance of responsibility for one's own learning) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 2 4 8 13 14 15 และ 16
- 5) มีความรักในการเรียน (love of learning) จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 5 22 24 29 31 48 53 และ 56
- 6) มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 2 3 7 9 และ 13 มองอนาคตในแง่ดี (positive orientation to the future) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 23 26 29 และ 44
- 7) มีความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้และทักษะการแก้ปัญหา (ability to use basic study skills and problem-solving skills) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 6 10 30 32 33 39 และ 51

แบบสอบถามความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบของข้อมูลเป็น 2 ด้าน ดังนี้คือ

- 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ ราชการ ชั้นและวิชาที่สอน งานอื่นในโรงเรียนที่รับผิดชอบ
- 2) ข้อมูลลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยใช้แบบสอบถามความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจำนวนทั้งสิ้น 58 ข้อ เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	คิดเป็น 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	คิดเป็น 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	คิดเป็น 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	คิดเป็น 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	คิดเป็น 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยใช้หลักการแปลผลในการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2538 : 77อ้างถึงในลาวัณย์ ทองมนตรี , 2541)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในระดับสูงที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 -3.49 หมายถึง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 – 1.49 หมายถึง มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในระดับต่ำที่สุด

เหตุผลที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มาปรับใช้สำหรับงานวิจัยนี้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกันใน 2 ประเด็น กล่าวคือประเด็นด้านเป้าหมายของการวัดตัวแปร และการนิยามตัวแปรในงานวิจัย และแบบสอบถามชุดดังกล่าวผ่านการตรวจสอบประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่น่าเชื่อถือและผลการตรวจสอบพบว่าเป็นเครื่องมือ ที่มีประสิทธิภาพในระดับที่ยอมรับได้ ประกอบกับข้อคำถามที่แปลเป็นภาษาไทยโดย นรินทร์ บุญชู (2532) ทำให้สะดวกในการนำไปใช้และการระดับคะแนนในการแปลผลมีความเหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาปรับใช้ในงานวิจัยนี้ โดยมีขั้นตอนดำเนินการเพื่อปรับใช้ ดังนี้

- 1) ศึกษา นิยาม ตัวแปรความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ในงานวิจัยของลาวัลย์ ทองมนตรี (2541) และนิยามตัวแปรในงานวิจัยนี้
- 2) ศึกษาการสร้างแบบสอบถามความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (SDLRS) ของ Guglielmino (1977) ซึ่งแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย โดยนรินทร์ บุญชู (2532)
- 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้
- 3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูระดับประถมศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองในจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีครูทดลองทำแบบสอบถามจำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมในการนำไปใช้
- 4) วิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้การตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) และใช้การประมาณค่าความเที่ยงตามสูตรของ Cronbach's Alpha (Cronbach,1951อ้างถึงในศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบทั้งฉบับเท่ากับ .90
- 5) นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

### 3.2 แบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน (Reflective Thinking)

ในการวัดตัวแปรด้านความสามารถด้านการคิดสะท้อน(Reflective Thinking) นำงานวิจัยของพลรพี ทูมมาพันธ์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องความสามารถในการคิดสะท้อนของครูระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการทำวิจัยปฏิบัติการที่มีต่อความสามารถด้านการคิดสะท้อนของครูระดับประถมศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการคิดสะท้อนของครูนักวิจัยและครูที่ไม่ใช่ นักวิจัย และวิเคราะห์กระบวนการคิดสะท้อนของครูนักวิจัย ซึ่งใช้วิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้ในงานคือแบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อนในงานครู

แบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อนดังกล่าว เป็นแบบวัดที่พลรพี ทูมมาพันธ์ สร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการในงานวิจัย ที่กล่าวถึงความหมายของการคิดสะท้อนว่าเป็นการคิดที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญสถานการณ์ที่เป็นปัญหา เป็นกระบวนการ 3 ขั้นตอนคือ 1) รับรู้ปัญหา 2) สะท้อนปัญหา 3) ตัดสินใจดำเนินการแก้ปัญหา โดยระดับความคิดสะท้อน ผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับความสามารถ ต่ำ ปานกลาง และสูง โดยสถานการณ์ปัญหาประกอบด้วยปัญหาเชิงการคิด และ ปัญหาเชิงการปฏิบัติ ในปัญหาเชิงการปฏิบัติ ประกอบด้วย การสะท้อนปัญหาของตนเอง และการสะท้อนต่อปัญหาการกระทำของผู้อื่น ซึ่งเมื่อบุคคลรับรู้ปัญหาแล้วจะสะท้อนปัญหามบนฐานของความรู้และคุณธรรม ซึ่งความรู้ประกอบด้วยความรู้เชิงเทคนิคและรู้เชิงการปฏิบัติโดยนำความรู้ ความเชื่อ และคุณค่าเดิมที่มีอยู่มาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา สาเหตุและทางแก้ปัญหาและตรวจสอบความคิดหรือความรู้ที่สนับสนุนในเชิงวิพากษ์อย่างระมัด ระวัง บนแนวทางของหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งสนับสนุนความคิดหรือความรู้ นั้น และตัดสินใจสร้างข้อสรุปตามแนวทางของหลักฐานนั้นเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาให้หมดสิ้นไป โดยผลของการตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ (พลรพี ทูมมาพันธ์, 2545)

โครงสร้างในการวัดของแบบวัดความสามารถในการคิดสะท้อน ประกอบด้วย ปัญหาเชิงการคิด และปัญหาเชิงการปฏิบัติ ประเภทละ 8 ข้อ ซึ่งปัญหาเชิงการคิด ใช้เทคนิคการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นกรอบในการสร้าง ส่วนปัญหาเชิงการปฏิบัติใช้วงจรประกันคุณภาพ P-D-C-A เป็นกรอบในการสร้าง โดยมีโครงสร้างสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 3.3 ดังนี้



แผนภาพที่ 3.3 โครงสร้างสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน

จากแนวคิดโครงสร้างสถานการณ์ปัญหาในแผนภาพที่ 3.3 ผู้วิจัย(พลรพี ทูมมาพันธ์) ได้นำไปสร้างผังข้อสอบ จำนวน 16 ข้อ แล้วนำแบบวัดที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของนิยาม ความครอบคลุมของเนื้อหา สัดส่วนของข้อคำถาม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ที่มุ่งวัด (Item Objective Congruence; IOC) ภาษาที่ใช้ และข้อเสนอนี้ หลังจากนั้นเมื่อผู้วิจัยนำแบบวัดไปทดลองใช้ 2 รอบ ผลการวิเคราะห์พบว่าทุกข้อ มีค่า IOC มากกว่า .50 และมี 10 ข้อที่มีค่าความยาก - ง่ายตั้งแต่ .20 - .80 และอำนาจจำแนกตั้งแต่ .02 ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยนำมาเลือกใช้ จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.14 ดังนี้

ตารางที่ 3..14 สถานการณ์ข้อคำถามในแบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน

ประเภทปัญหา	สถานการณ์ข้อคำถาม	ข้อสอบข้อที่	รวม
1. ปัญหาเชิงการคิด	1. บทบาทของครูและนักเรียน	1	2
	2. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมโครงงาน	2	
	3. การวัดการประเมินผลการเรียนรู้	3	
2. ปัญหาเชิงการปฏิบัติ	-การสะท้อนตนเอง		3
	1. ความพร้อมในการเรียนของผู้เรียน (ขั้นปฏิบัติ)	4	
	2. การส่งการบ้านของผู้เรียน (ขั้นตรวจสอบ)	5	
	3. ความคิดเห็นของผู้ปกครอง (ขั้นปรับปรุงแก้ไข)	6	
	การสะท้อนต่อการกระทำของผู้อื่น		3
	1. การทำงานกลุ่มของผู้เรียน (ขั้นวางแผน)	7	
	2. สมมติในการเรียนของผู้เรียน (ขั้นปฏิบัติ)	8	
	3. ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (ขั้นปรับปรุงแก้ไข)	9	
รวม		9	9

หลังจากนำแบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยซึ่งเป็นครูประถมศึกษาซึ่งเคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย พบว่า แบบวัดมีความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .85 ความยากง่ายเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.53 และค่าอำนาจจำแนกเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.35

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนนความสามารถด้านการคิดสะท้อน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1. การรับรู้ปัญหา

0 คะแนน หมายถึง ไม่รับรู้ปัญหา (รู้สึกว่าจะไม่มีประเด็นคำถามที่สงสัยเลย หรือรู้สึกว่าจะไม่มีประเด็นคำถามที่เป็นปัญหาเลย หรือไม่สงสัย หรือไม่เป็นปัญหา)

1 คะแนน หมายถึง รับรู้ปัญหา (สงสัยหรือเห็นว่าเป็นปัญหา)

ส่วนที่ 2. การสะท้อนปัญหา

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีการสะท้อนปัญหา (ไม่มีการอธิบายให้เหตุผล)

1 คะแนน หมายถึง มีการสะท้อนปัญหาโดยคำนึงถึงด้านใดด้านหนึ่งใน 3 ด้านต่อไปนี้เป็นคือ ความรู้เชิงเทคนิค ความรู้เชิงปฏิบัติ และคุณธรรม

2 คะแนนหมายถึง มีการสะท้อนโดยคำนึงถึงคู่ใดคู่หนึ่งใน 3 ด้านต่อไปนี้ คือ ความรู้เชิงเทคนิค ความรู้เชิงปฏิบัติ และคุณธรรม

3 คะแนนหมายถึง มีการสะท้อนโดยคำนึงถึงทั้ง 3 ด้าน ต่อไปนี้คือความรู้เชิงเทคนิค ความรู้เชิงปฏิบัติ และคุณธรรม

โดยที่ความรู้เชิงเทคนิคหมายถึง ความรู้ตามหลักวิชาที่ครูเรียนมา ได้แก่ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีพัฒนาการ หลักการสอน จิตวิทยาการสอน วิธีการสอน หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สื่อการสอน หลักการผลิตสื่อ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความรู้เชิงปฏิบัติ ได้แก่ ความต้องการของผู้เรียน ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน ของตนเอง(ในฐานะครู) ประสบการณ์เดิมในชั้นเรียน (ในฐานะนักเรียน) บริบทหรือสภาพแวดล้อม ของการทำงาน ความประหยัด ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เวลา ทรัพยากร

คุณธรรม ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จรรยาบรรณในวิชาชีพครู คุณประโยชน์และ ความเป็นธรรมทางสังคม (ทำเพื่อผู้เรียน ทำเพื่อผู้อื่น ทำเพื่อส่วนรวม)

### ส่วนที่ 3 การตัดสินใจดำเนินการแก้ปัญหา

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีการตัดสินใจเพื่อดำเนินการแก้ปัญหา

1 คะแนน หมายถึง มีการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยที่ผลการตัดสินใจเป็นไปในทางที่ไม่ สร้างสรรค์หรือเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประโยชน์ระยะยาว

2 คะแนน หมายถึง มีการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยที่ผลการตัดสินใจเป็นไปในทาง สร้างสรรค์ หรือเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประโยชน์ระยะยาว

ดังนั้นในแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 0-6 คะแนน และมีคะแนนรวมทั้งหมด 0 – 54 คะแนน ซึ่งผู้วิจัยนำมาเฉลี่ยเป็น 0 – 6 คะแนน เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น

เหตุผลที่ผู้วิจัยนำแบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน มาปรับใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกัน ในด้านนิยามตัวแปร และเป้าหมายของการวัด และลักษณะของ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาเช่นเดียวกัน โดยผู้วิจัยนำแบบวัด ดังกล่าวมาปรับปรุงคุณภาพให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในงาน

### ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

- 1) ศึกษานิยามตัวแปรความสามารถด้านการคิดสะท้อน
- 2) ศึกษาการสร้างแบบสอบถามความสามารถด้านการคิดสะท้อนของ พลรพี ทูมมาพันธ์ (2545)
- 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการนำแบบสอบไปทดลองใช้
- 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูระดับประถมศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียง

กับกลุ่มทดลองในจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีครูทดลองทำแบบสอบถามจำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมในการนำไปใช้ พบว่าเมื่อนำมาตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยใช้การประมาณค่าความเที่ยงตามสูตรของ (Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามฉบับนี้ได้เท่ากับ.81 ค่าความยากง่ายเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.40 และค่าอำนาจจำแนกเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.43

5) นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

### 3.3 แบบประเมินคุณภาพแผนการเรียนรู้

แบบประเมินคุณภาพแผนการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดตัวแปร
- 2) ศึกษาการสร้างแบบประเมินแผนการเรียนรู้จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) ดำเนินการสร้าง
- 4) ตรวจสอบคุณภาพ

ขั้นตอนการสร้างมีรายละเอียดดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดตัวแปร การกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดตัวแปรด้านความสามารถในการออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีกรอบแนวคิดในการวัดมาจากนิยามปฏิบัติการในการวิจัย ที่มุ่งศึกษาความสามารถในการออกแบบแผนการเรียนรู้เพื่อแสดงถึงพฤติกรรมการเตรียมการสอนที่ต้องผ่านกระบวนการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรวิเคราะห์ผู้เรียน โดยมีแนวคิดจากการศึกษาเกณฑ์ประเมินมาตรฐาน ด้านกระบวนการเพื่อการประกันคุณภาพของสำนักงานประเมินมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) เกณฑ์มาตรฐานการเรียนการสอน และเอกสารเกี่ยวกับแนวการตรวจแผนการสอนของ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการเขียนแผนการเรียนรู้ โดยประมวลคุณลักษณะแผนการเรียนรู้ นำมาสรุปจำแนกประเด็น และจัดหมวดหมู่ของคุณลักษณะในการวัด ซึ่งพบว่าแนวคิดการประเมินแผนการเรียนรู้มุ่งประเด็นในการวัด 2 ประเด็นหลัก คือความครบถ้วนขององค์ประกอบในแผนการเรียนรู้ และความสอดคล้องสัมพันธ์กันในแต่ละหัวข้อ

2) ศึกษาการสร้างแบบประเมินแผนการเรียนรู้จากเกณฑ์มาตรฐานการเรียนการสอน และเอกสารเกี่ยวกับแนวการตรวจแผนการสอนของ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) แล้วกำหนดโครงสร้างในการวัดเป็นแบบประเมินโดยใช้รูปแบบการตรวจสอบรายการ (check list) โดยจำแนกประเด็นในการวัดเป็น 2 ประเด็นใหญ่คือ ความครบถ้วน และ

ความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบในแผนการเรียนรู้และลำดับต่อมาในประเด็นย่อยความสอดคล้อง จะพิจารณาด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องกับข้อกำหนดจากแหล่งต่าง ๆ เช่นแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการพัฒนาการเรียนรู้ตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเกณฑ์ประเมินของสำนักงานประเมินมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพภายนอก(สมศ.)โดยกำหนดคะแนนประเมินซึ่งพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ การวิเคราะห์ผลการประเมินใช้รูปแบบการตรวจสอบรายการที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติได้สอดคล้องกับเกณฑ์ โดยตรวจสอบความครบถ้วนก่อนแล้วจึงตรวจสอบรายประเด็นย่อย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน โดยกำหนดคะแนนข้อที่ปฏิบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ข้อละ 1 คะแนน ถ้าไม่มีร่องรอยการปฏิบัติที่แสดงถึงความสอดคล้องกับเกณฑ์ข้อนั้นได้ 0คะแนนจากนั้นทำตารางวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้แบบประเมินที่ครอบคลุมเนื้อหาและพฤติกรรม การประเมินซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 3.6

3) ดำเนินการสร้างแบบประเมินตามโครงสร้างของแบบประเมินตามตารางการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 3.15 ดังนี้

ตารางที่ 3.15 ตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดตามโครงสร้างของแบบประเมินแผนการเรียนรู้

เนื้อหา \ พฤติกรรมที่วัด	มีข้อความที่ระบุถึง	แสดงความสอดคล้องกันกับหัวข้ออื่น ๆ	สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สาระสำคัญ	✓	✓	✓
จุดประสงค์การเรียนรู้	✓	✓	✓
เนื้อหา	✓	✓	✓
กิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓	✓
สื่อ/แหล่งการเรียนรู้	✓	✓	✓
การวัดประเมินผล	✓	✓	✓
การบันทึกผลหลังสอน	✓	✓	✓

การตรวจสอบคุณภาพ

- 1) ตรวจสอบคุณภาพขั้นต้นโดยนำแบบประเมินที่สร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และรายการประเมินว่ามีความครอบคลุม เหมาะสมตามประเด็นเป้าหมายของการวัดหรือไม่ แล้วนำผลการตรวจมาปรับปรุงแก้ไข
  - 2) นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บข้อมูลจริง
- เกณฑ์การตรวจให้คะแนน
- การตรวจให้คะแนนการประเมินคุณภาพแผนการเรียนรู้ ให้คะแนนแบบ 0,1 โดยมีความหมายของการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 0 หมายถึง ในแผนการเรียนรู้รายการที่ประเมินไม่ปรากฏหรือไม่ระบุ  
ข้อความตามหัวข้อขององค์ประกอบในแผนการเรียนรู้

คะแนน 1 หมายถึง ในแผนการเรียนรู้รายการที่ประเมินปรากฏหรือระบุ  
ข้อความตามหัวข้อขององค์ประกอบในแผนการเรียนรู้

คะแนน 2 หมายถึง ในแผนการเรียนรู้รายการที่ประเมินปรากฏหรือระบุ  
ข้อความที่แสดงถึงความสอดคล้องกับองค์ประกอบในหัวข้ออื่น ๆ

คะแนน 3 หมายถึง ในแผนการเรียนรู้รายการที่ประเมินปรากฏหรือระบุ  
ข้อความที่แสดงถึงความสอดคล้องกับองค์ประกอบในหัวข้ออื่น ๆ และแสดงถึงความสอดคล้องกับ  
หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในแผนการเรียนรู้รายการที่ประเมินปรากฏข้อความที่แสดงถึงลักษณะที่สอดคล้องกับเกณฑ์

### 3.4 แบบประเมินพฤติกรรมครูด้านการจัดการเรียนรู้

แบบประเมินพฤติกรรมครูด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการประเมิน  
พฤติกรรมครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยนำมาจากเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ด้านการจัดการเรียน  
การสอน ซึ่งจัดทำขึ้นโดยสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) โดยเกณฑ์ดังกล่าวได้จัดทำ  
ขึ้นครั้งแรกในปี 2536 มีการทดลองใช้กับโรงเรียนประถมศึกษา ทุกโรงเรียนทั่วประเทศ และนำผล  
การทดลองใช้มาพัฒนา และนำกลับไปทดลองใช้อีกครั้งในปี 2537 และผ่านความเห็นชอบจาก  
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติประกาศใช้จริง ในปี 2538 และนำไปใช้จริงอย่างเต็ม  
รูปแบบในปี 2539 และ 2540 มีการประเมินและติดตามผลการใช้เครื่องมือและเกณฑ์การประเมิน  
ชุดนี้และนำผลการใช้มาพัฒนาเครื่องมืออีกครั้งหนึ่งในปลายปี 2540 จนเสร็จสมบูรณ์และประกาศ  
ใช้อย่างเป็นทางการในปี 2541 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศใช้ในการ  
การประเมินภายในโดยรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด ก่อนที่จะเข้ารับการประเมินจาก  
สำนักงานมาตรฐานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)ซึ่งเป็นไปตาม  
เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 6 มาตรา 47 และ 48

เกณฑ์มาตรฐานการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ(สพช.)ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นเกณฑ์ประเมินแบบ(Rubric Score)ที่ประกอบ  
ด้วยมาตรฐาน 10 มาตรฐาน 10 ตัวบ่งชี้ กำหนดขอบเขตของการประเมิน แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลและเครื่องมือประเมินไว้ ซึ่งผู้วิจัยมิได้นำเครื่องมือประเมินมาใช้ เนื่องจากลักษณะ  
ของเครื่องมือชุดดังกล่าว เป็นแบบที่ใช้สำหรับบุคคลภายนอก ซึ่งผู้รับการประเมินคือครูจะรู้สึกว่  
ตนเองกำลังถูกตรวจสอบ ซึ่งอาจทำให้ไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงคุณภาพประกอบข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้เพื่อการตรวจสอบความเที่ยงของข้อมูลและ  
แหล่งข้อมูล (Triangulation)

เกณฑ์มาตรฐานการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ มีกรอบการประเมินซึ่งระบุพฤติกรรมที่ต้องการประเมินรายมาตรฐาน ตัวบ่งชี้พฤติกรรม  
ขอบเขตการประเมิน แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสรุป ดังตารางที่ 3.16 ดังนี้



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.16 กรอบการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน

มาตรฐาน	ขอบเขตการประเมิน	แหล่งข้อมูล	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
1. การวางแผนการจัดการเรียนการสอน	จุดหมายของหลักสูตรและจุดประสงค์รายวิชา	หลักสูตร,แผนการสอน, น.ร.,ชุมชน	สำรวจข้อมูลตามขอบเขตการประเมิน,สัมภาษณ์,ตร
2. การสอนให้นักเรียนฝึกคิดปฏิบัติจริงประเมินและปรับปรุงตนเอง	1. รูปแบบการสอนของครู	1. หลักสูตร	สำรวจข้อมูลตามขอบเขต
3. การสอนเพื่อให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	2. รูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน	2. แผนการสอน,	การประเมิน,สังเกต,
4. การสอนเพื่อฝึกการทำงานแบบเน้นกระบวนการกลุ่ม	3. ความถี่ในการใช้รูปแบบ	3.,ครูและนักเรียน	สัมภาษณ์, สำรวจความ
5. การสอนแบบเชื่อมโยงสภาพชุมชนธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	4. ความสอดคล้องของเนื้อหากับกิจกรรม	4. ห้องเรียน	พึงพอใจของผู้ปกครอง
6. การสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม	5. การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี	5. ผู้บริหารโรงเรียน	
7. การจัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข	6. การแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน	6. ห้องเรียน	
8. การสอนเพื่อพัฒนาความสามารถและความถนัดได้ตามศักยภาพ		7. แผนปฏิบัติการของโรงเรียน	
9.การสอนโดยใช้สื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการเรียนรู้	1.ความพอเพียงของสื่อ	1. ทะเบียนสื่อ	สำรวจ,ตรวจสอบคุณภาพ
	2.คุณภาพของสื่อตรงตามเนื้อหา	2. แผนการสอน	,สังเกตพฤติกรรม
	3.นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ	3. ครู,นักเรียน	
10. การประเมินนักเรียนครบทุกด้านอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม	1. วิธีและเครื่องมือสอดคล้องกับจุดประสงค์	1. เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ตรวจสอบความสอดคล้อง
	2. ความต่อเนื่องของการประเมิน	2. ครู	,สัมภาษณ์ครู
	3. ความเชื่อมั่นของการประเมิน		
	4. นำผลประเมินไปใช้พัฒนานักเรียน		

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)

เหตุผลที่ผู้วิจัยนำเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ มาปรับใช้ในงานวิจัยนี้ เนื่องจากเกณฑ์ที่นำมาใช้ กับตัวแปรที่ต้องการวัดในงานวิจัย มีความสอดคล้องกัน ในด้านแนวคิด การนิยามตัวแปร กลุ่มตัวอย่าง เป้าหมายของการวัด และเป็นเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานระดับชาติซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ผ่านการทดลองใช้ และผ่านการใช้จริง ในระดับชาติ โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินดังกล่าวมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในงาน โดยมีขั้นตอนการปรับดังนี้

- 1) ศึกษากรอบแนวคิดการประเมินมาตรฐานการเรียนการสอนของ สปช.
- 2) ศึกษาการสร้างเกณฑ์และเครื่องมือประเมินของ สปช.
- 3) ผู้วิจัยนำเกณฑ์การประเมินมาใช้ โดยสร้างเครื่องมือประเมินเอง เนื่องจาก

เครื่องมือของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติเน้นการตรวจสอบ ซึ่งหากผู้วิจัยใช้เครื่องมือดังกล่าว อาจทำให้ขาดความตรงในการวัด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ดีกว่ากำลังถูกตรวจสอบ อาจไม่ให้ข้อมูลที่แท้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การประเมินโดยการสังเกต สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ครู ผู้บริหาร ประกอบการให้คะแนนตามตัวบ่งชี้ ในแต่ละมาตรฐาน โดยใช้แหล่งข้อมูล 3 ด้านคือ ครู ผู้บริหารประเมินครู และนักเรียน โดยผู้วิจัยใช้การสังเกตการสอนและสัมภาษณ์ ครู และนักเรียน โดยให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง และผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการสังเกต การสอน และสัมภาษณ์นักเรียน เป็นแนวในการประเมินครู อีกแหล่งข้อมูลหนึ่งคือสัมภาษณ์ ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารประเมินครู เพื่อนำคะแนน 3 ส่วนมาหาค่าเฉลี่ย เป็นคะแนนการประเมินจริง

3) นำเกณฑ์การประเมินและเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครู ประถมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 10 คนเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมของ ประเด็นคำถามพบว่าสิ่งที่จะต้องปรับปรุงคือประเด็นคำถาม และประเด็นการสังเกต กล่าวคือ ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผ่านมาแล้วต้องตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงถึงสภาพ การจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่ 2 - 9 ที่ประเด็นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งวัดให้มีความ เป็นมาตรฐานเดียวกันได้ยาก ผู้วิจัยจึงไม่นำประเด็นนี้มาใช้ประเมิน

4) นำแบบประเมินและเกณฑ์ที่ปรับปรุงแล้วไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ขอคำแนะนำในการปรับแก้ และทำการปรับแก้ตามคำแนะนำ

- 5) นำแบบประเมินไปใช้เก็บข้อมูลจริง

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

การตรวจให้คะแนน ผู้วิจัยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ของ สปช. ที่ระบุการให้คะแนนแบบ Rubric Score 3 ระดับ คือ 0 1 2 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ระบุตามเกณฑ์ข้อนั้นบางพฤติกรรม

ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ระบุตามเกณฑ์ข้อนี้ทุกพฤติกรรม

ระดับ 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ระบุตามเกณฑ์ข้อนี้ทุกพฤติกรรมและมีการพัฒนาเพิ่ม

### 3.5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานอาชีพครู

แบบสอบถามความพึงพอใจในงานอาชีพครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำมาจากงานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการใช้ครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2539 อ้างถึงในสังวรณี รัตกระโทก, 2541) โดยวัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือ แสวงหานโยบายและแนวทางในการใช้ครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะนโยบายการให้ครูปฏิบัติภารกิจที่เหมาะสม และนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เครื่องมือชุดแบบสอบถามความพึงพอใจในงานอาชีพครูเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Likert Scale) 6ระดับ และ 4 ระดับ ซึ่งมีโครงสร้างเนื้อหาดังนี้

ตารางที่ 3.17 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานอาชีพครู

ตอนที่	เนื้อหา	จำนวนข้อ
1	ความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อเนื้องานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	20
2	ความรู้สึกรู้สึกที่มีระดับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนต่อไปนี้	
	2.1 เพื่อนร่วมรุ่นที่จบครูและประกอบอาชีพครู	8
	2.2 เพื่อนร่วมรุ่นที่จบครูแต่ไม่ได้ประกอบอาชีพครู	4
	2.3 กิจกรรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3
	2.4 การรายงานตนเองเกี่ยวกับความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้สึกต่ออาชีพครู	8

เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกแบบสอบถามชุดดังกล่าวมาปรับใช้ เนื่องจากมีนิยามตัวแปรที่มุ่งวัดมีความสอดคล้องกัน และกลุ่มตัวอย่างที่วัดมีลักษณะคล้ายคลึงกันเนื่องจากเป็นกลุ่มครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในโครงการวิจัยของหน่วยงานที่น่าเชื่อถือระดับชาติ คือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และคณะผู้วิจัยเป็นบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวิจัย อีกทั้งเครื่องมือดังกล่าวยังได้รับความเชื่อถือให้นำมาใช้ในงานวิจัยของ สังวรณี รัตกระโทก (2541) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครูปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ที่ได้รับการประเมินระดับดีมาก จึงจัดได้ว่าแบบสอบถามชุดวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูที่ผู้วิจัยนำมาปรับใช้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยและมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้

### ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

- 1) ศึกษาจุดมุ่งหมายในการวัดตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานอาชีพครู
- 2) ศึกษาการสร้างแบบสอบถามชุดความพึงพอใจในงานอาชีพครูจากงานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการใช้ครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2540)
- 3) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงโดยตัดตอนที่ 2.3 ออก เนื่องจากมีเนื้อหาที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าไม่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการวัดในการวิจัยนี้
- 4) นำแบบสอบถามที่ปรับแล้วไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ให้นำไปทดลองใช้
- 5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูประถมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 10 คน และนำมาตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามแบบความสอดคล้องภายใน โดยใช้การประมาณค่าความเที่ยงตามสูตรของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งเท่ากับ .72
- 6) นำแบบสอบถามไปใช้จริง

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

เนื่องจากแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ และ 4 ระดับ ตามลำดับ จึงมีวิธีการตรวจให้คะแนนรายข้อ ตามระดับมาตราประมาณค่าเชิงปริมาณความเข้มของความรู้สึก ดังนี้

- |          |  |
|----------|--|
| ตอนที่ 1 | คะแนน 1, 2 หรือ 3 หมายถึงมีความรู้สึกในเชิงไม่พอใจ<br>คะแนน 4, 5 หรือ 6 หมายถึงรู้สึกพอใจ โดยมีปริมาณความเข้มตามระดับตัวเลข  |
| ตอนที่ 2 | คะแนน 4 หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนแล้ว ผู้ตอบรู้สึกดีกว่า<br>คะแนน 3 หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนแล้ว ผู้ตอบรู้สึกดีกว่าเล็กน้อย<br>คะแนน 2 หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนแล้ว ผู้ตอบรู้สึกด้อยกว่า<br>คะแนน 1 หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนแล้ว ผู้ตอบรู้สึกด้อยกว่าเล็กน้อย |

สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.18 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุด	เครื่องมือ	วัตถุประสงค์ ในการใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ที่มา(กรอบแนวคิด/ทฤษฎี/เอกสารและงานวิจัย)	ผลการตรวจสอบคุณภาพ				
					ความตรง		ความเที่ยง เชิง สอดคล้อง ภายใน	ความ ยาก ง่าย	อำนาจ จำแนก
					ตามเนื้อหา (IOC)	เชิง โครงสร้าง			
1	แบบสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ครู และผู้บริหาร	คัดเลือก โรงเรียน	ศึกษานิเทศก์ ครู ผู้บริหาร	คุณภาพ ร.ร./แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	-	✓	-	-	-
2	แบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	วัดตัวแปรตาม (ระดับพลัง อำนาจการ ทำงานครู)	ครูกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย	ลาวัณย์ ทองมนต์ (2541)	-	-	0.9	-	-
3	แบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน			พลพี ทูมาพันธ์ (2545)	-	-	0.8	0.4	0.4
4	แบบประเมินคุณภาพแผนการเรียนรู้			กรมวิชาการ (2539)	-	✓	0.9	-	-
5	แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้			ม.ฐ.ด้านการเรียนการสอน (สปช.,2541)	-	✓	0.9	-	-
6	แบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพครู			สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2539)	-	-	0.72	-	-
7	แบบสอบถามการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ประเมินความ ต้องการจำเป็น	ครูในโรงเรียนที่ เป็นกลุ่มทดลอง	พัชรี ชันอาสาละ (2544)	ทุกข้อ > .50	✓	.70,.85,.87, .92,.90,.89	-	-
8	แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	ในการพัฒนา ครู เพื่อสร้างชุด ฝึกอบรม		ตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้,2543)	-	✓	-	-	-
9	ชุดฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้	ใช้เป็นตัวแปร จัดกระทำ (treatment)		รูปแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจ การทำงานครู	0.93	✓	-	-	-
10	แบบสอบถามแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจในการจัดอบรม	ใช้ประเมินผล การจัดอบรม		แนวคิดการประเมินผลการอบรม (วิบูลย์ บุญยธโรกุล,2545)	-	-	0.89	-	-

## ตอนที่ 2 การดำเนินการทดลอง

ในการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยนำชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้จัดการอบรม เพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานครู โดยส่งผ่านเนื้อหาด้านการพัฒนาความสามารถด้านการ ออกแบบและจัดการเรียนรู้ ซึ่งการดำเนินการทดลอง ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

### 1) การคัดเลือกวิทยากร

การคัดเลือกวิทยากร ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากรโดย พิจารณาจาก องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับบทบาท ของผู้เสริมพลังอำนาจตามแนวคิด เรื่องปิรามิดการเสริมพลังอำนาจ (Tracy's Model ) ที่ใช้เป็น กรอบแนวคิดในการจัดกระบวนการเสริมพลังอำนาจในการวิจัยนี้ กล่าวคือ วิทยากรต้องมี บุคลิกภาพที่เป็นกัลยาณมิตร ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ ยกย่อง ให้เกียรติ และยอมรับความผิดพลาดได้

ผลการคัดเลือกทำให้ได้วิทยากร จำนวน 9 คน เป็นศึกษานิเทศก์ จากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 1 คน เขต 2 จำนวน 6 คน และครูผู้สอนที่เป็นครูต้นแบบ มีความเชี่ยวชาญด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และได้รับการยอมรับในผลงานด้านการ ออกแบบและการจัดการเรียนการสอน ระดับก่อนประถมศึกษา 1 คน และระดับประถมศึกษา จำนวน 1 คน

### 2) การประชุมวิทยากร

การประชุมวิทยากรเพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจให้วิทยากรเข้าใจวัตถุประสงค์ แนวคิดและการดำเนินการวิจัย เพื่อให้วิทยากรกำหนดบทบาทตนเองได้สอดคล้องกับแนวคิดการ เสริมพลังอำนาจที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบความคิดในการเสริมพลังอำนาจการทำงานครูครั้งนี้

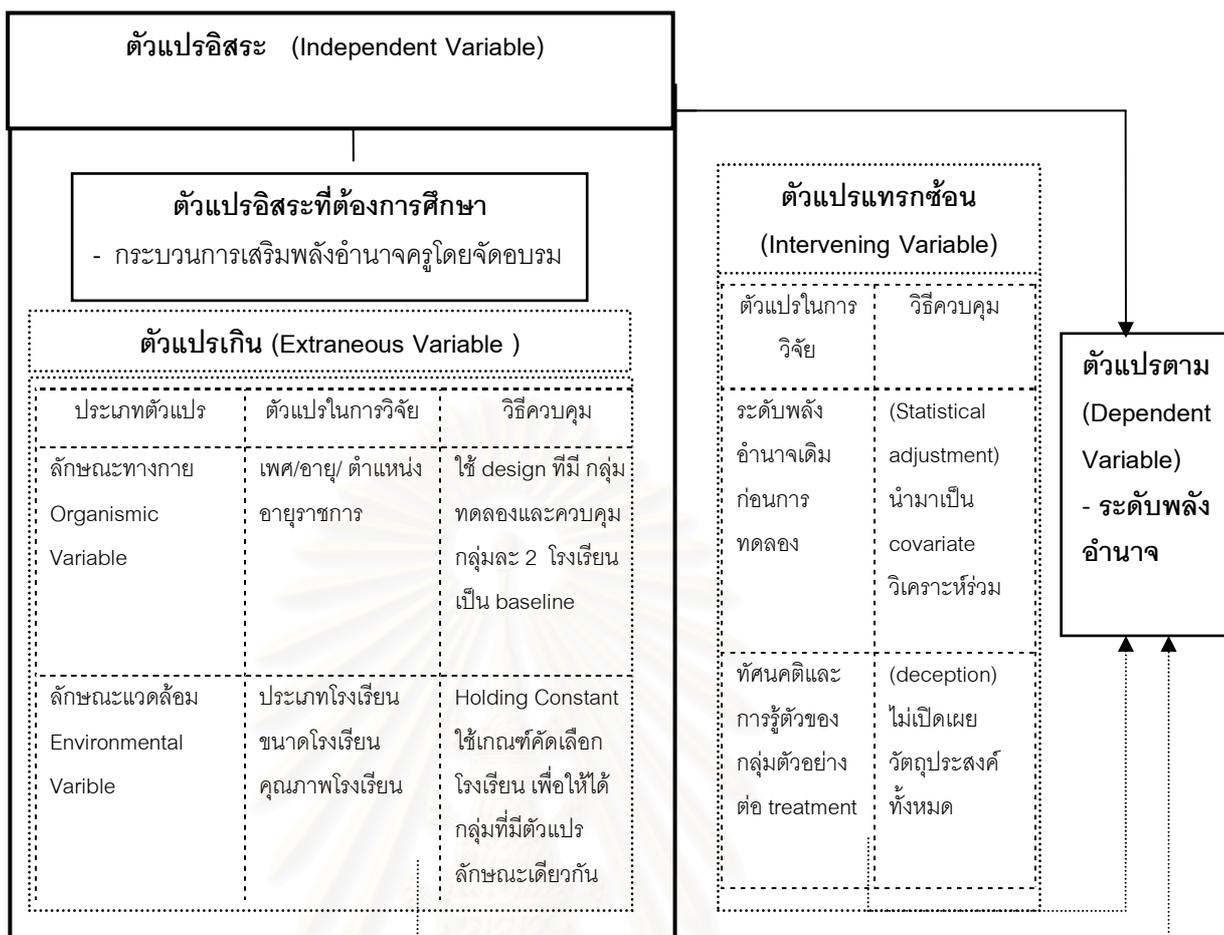
### 3) การจัดอบรม

การจัดอบรมโดยนำชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นซึ่ง ประกอบด้วยแผนการจัดการอบรม จำนวน 8 ชุด กำหนดเวลาประมาณชุดละ 3 ชั่วโมง โดยจัดการอบรมติดต่อกัน 4 วัน วันละ 6 ชั่วโมง ดังมีรายละเอียดดังตารางกำหนดการจัดอบรม ดังนี้

ตาราง 3.19 กำหนดการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบ และจัดการเรียนรู้

วัน เดือน ปี	เวลา	ชื่อเรื่อง	เนื้อหา
29 มี.ค. 47	9.00 – 12.00	เส้นทางแห่งพลัง	- ขอบข่ายบทบาทหน้าที่และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตาม พรบ.,มฐ.ประเมินภายนอก,การประเมินวิทยฐานะ ครู.อ.3 - การวิเคราะห์ตนเองเพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาและการประเมินฯ
	13.00– 6.00	ตั้งต้นที่หลักสูตร	การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา
30 มี.ค. 47	9.00 – 12.00	ศูนย์หน่วยการเรียนรู้	การวิเคราะห์มาตรฐานฯ สาระการเรียนรู้ และจัดทำหน่วยการเรียนรู้
	13.00– 16.00	บูรณาการสู่แผน	หลักการ รูปแบบ และการประเมินแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
31 มี.ค. 47	9.00 – 12.00	จากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี	ยุทธวิธีและฝึกปฏิบัติออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
	13.00– 16.00	มีทักษะการสร้างแผน	ยุทธวิธีและฝึกปฏิบัติออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่
1เม .ย. 47	9.00 – 12.00	เล่นตรงสู่ผู้เรียน	แผนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง : เทคนิค และการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวิจัยในชั้นเรียน
	13.00– 16.00	แลกเปลี่ยนมุมมองของครูมืออาชีพ	สะท้อนมุมมองผู้บริหาร และครู เพื่่มุ่งสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

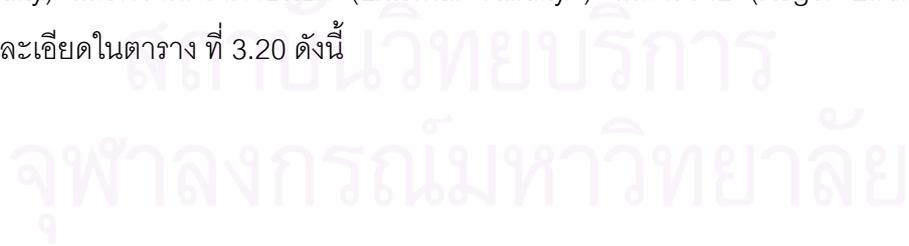
ผู้วิจัยจึงออกแบบการทดลองให้มีการควบคุมตัวแปรเกิน (Extraneous Variable) และตัวแปรแทรกซ้อน (Intervening Variable) เพื่อป้องกันการคุกคามจากภาวะคุกคาม (Threats) ที่อาจส่งผลต่อผลการทดลองผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการขจัดตัวแปรเกินและตัวแปรและควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน โดยมีที่มาจากกรอบแนวคิดในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร (ศิริชัย กาญจนวาสี ,2533) ดังมีรายละเอียด ในแผนภาพที่ 3.4 และตารางที่ 3.20ดังนี้



ที่มา : ศิริชัย กาญจนวาสี ,2533

แผนภาพที่ 3.4 แนวคิดในการขจัดตัวแปรเกิน (Extraneous Variable) และควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน (Intervening Variable) ในการวิจัย

วิธีการลดหรือขจัดภาวะคุกคาม(Threat ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลความตรงภายใน (Internal Validity) และความตรงภายนอก (External Validity) ในการวิจัย (Roger E.Kirk,1995) ซึ่งมีรายละเอียดในตารางที่ 3.20 ดังนี้





ประเภทของความตรงและภาวะคุกคาม		วิธีจัดตัวแปรแทรกซ้อน (Extraneous) และลดภาวะคุกคาม (Threats)																			
ความตรง (Validity)	ภาวะคุกคาม (Threats)	วิธีทั่วไป (General Approach)										วิธีเฉพาะ (Specific Approach)									
		การดำเนินการในการวิจัยนี้	Eliminate	Random	Built into design	Statistical control	Matching	Physical control	Counter balanced	Single blind	Double blind	Partial blind	deception	Unobtrusive	Multiple Reseacher	debriefing	Unrelated exp.tech.	Quasi-control	Yoked control		
3. ความตรงภายนอก (External Validity)	1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสอบและ treatment	เครื่องเื่อวัด ไม่ใช่ treatment																			
	2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเลือกกลุ่มตัวอย่างกับ treatment	เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร	✓																		
	3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการจัด (setting) กับ treatment	ออกแบบ treatment ที่ใช้ได้ สถานการณ์ปรกติทั่วไป																			
	4 ปฏิกริยาระหว่าง เหตุการณ์พร้อม (History) กับ treatment	- ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจ - ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด																			✓
	5 ผลของการรู้ตัวว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง จึงขาดความเป็นธรรมชาติ	- ใช้เวลาสร้างความคุ้นเคยไว้วางใจกับกลุ่มตัวอย่างก่อน pretest																			
	6. combination ระหว่าง ลำดับของการให้ treatment กับกลุ่มตัวอย่าง	ไม่มีความแตกต่างของลำดับการให้ treatment แต่ละกลุ่ม	✓																		
4. ความตรงในการสร้างข้อสรุป (Inference Making Validity)	1. ความคาดหวังของผู้วิจัย (Experimenter Expectency)	ผู้วิจัยเน้น methodology ในการวิจัย แต่ไม่คาดหวัง ในผลวิจัย																			✓
	2. ความไม่เป็นธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่าง (Demand Characteristic)	- ใช้ระยะเวลาสร้างความคุ้นเคยเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างผ่อนคลาย											✓								✓
	3. ความเอนเอียงโดยรู้ตัวของกลุ่มตัวอย่าง (Subject Predisposition)	- นิยามตัวแปรให้ชัดเจน ครอบคลุมคุณลักษณะ (Trait) ที่วัดได้												✓							✓
	4. ความเอนเอียงโดยไม่รู้ตัวของกลุ่มตัวอย่าง (Placebo effect)	- วิธีเก็บข้อมูลและเครื่องมือวัดมีความหลากหลาย ตรวจสอบคุณภาพก่อนนำมาใช้ - ใช้วิธีวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลที่ได้													✓						✓

### ตอนที่ 3 การศึกษาผลการทดลอง

การศึกษาก่อนการทดลองในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาผลโยใช้รูปแบบการศึกษาก่อนการทดลองแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ไม่เท่าเทียมกันวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (Non-Equivalent Control Group, Pretest -Posttest Design) (Cook and Campbell, 1979 อ้างถึงใน Christensen and Larry B.,1941และศิริชัย กาญจนวาสี,2540) โดยมีผังการทดลองดังตารางที่ 3.21 ดังนี้

ตารางที่ 3.21 รูปแบบการศึกษาก่อนการทดลองทดลองแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ไม่เท่าเทียมกัน วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (Non-Equivalent Control Group, Pretest-Posttest Design)

กลุ่มตัวอย่าง	pre-test	treatment	post-test
โรงเรียนที่ 1 (ทดลอง 1)	*O1E1	X	O2E2
โรงเรียนที่ 2 (ควบคุม1)	*O1C1		O2C2
โรงเรียนที่ 3 (ทดลอง2)	*O1E2	X	O2E2
โรงเรียนที่ 4 (ควบคุม2)	*O1C2		O2C2

หมายเหตุ

\* นำคะแนนระดับพลังอำนาจที่วัดก่อนการทดลองมาเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) ในการวิเคราะห์ผล  
O = การวัดพลังอำนาจ, E = กลุ่มทดลอง, C = กลุ่มควบคุม, 1 = ก่อนทดลอง, 2= หลังทดลอง

จากรูปแบบการศึกษาก่อนการทดลองในตารางที่3..21สรุปขั้นตอนการศึกษาก่อนการทดลองเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

- 1) การวัดพลังอำนาจ
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลพลังอำนาจ

การวัดพลังอำนาจและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวัดพลังอำนาจ มีขั้นตอน ดังนี้

#### 1.1) วัดพลังอำนาจก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยทำการวัดพลังอำนาจครูก่อนการทดลอง (Pretest) ทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 4 โรงเรียน โดยใช้เครื่องมือวัดพลังอำนาจ จำนวน 4 ชุด คือแบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง นำตนเอง แบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และแบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพครู

### 1.2) วัดพลังอำนาจหลังการทดลอง

หลังจากจัดให้กลุ่มทดลองได้รับการเสริมพลังอำนาจโดยเข้ารับการอบรม เรื่องการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ตามกำหนดการอบรมในชุดฝึก อบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หลังจาก 2 สัปดาห์ผ่านไป จึงทำการวัดพลังอำนาจหลังการทดลอง (Posttest) ทั้ง 2 กลุ่มด้วยเครื่องมือชุดเดิม

### 3) การวิเคราะห์ข้อมูลพลังอำนาจ

การวิเคราะห์ข้อมูลพลังอำนาจ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าร้อยละ ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และสถิติทดสอบ One Way ANOVA และ ANCOVA มาใช้โดยนำผลของพลังอำนาจก่อนการทดลอง (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) ในการวิเคราะห์ผลหลังการทดลอง เพื่อปรับค่าทางสถิติ (Cook and Campbell, 1979) เพื่อให้ผลการทดลองมีความตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจการทำงาน ครู ซึ่งเป้าหมายหลักในการวิจัยคือมุ่งศึกษาผลในเชิงเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพลังอำนาจการทำงานครูช่วงก่อนและหลังการทดลอง โดยกลุ่มตัวอย่างคือครูที่เข้ารับการอบรมโดย ชุดฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีตัวแปรตามที่มุ่งวัดคือระดับพลังอำนาจการทำงานซึ่ง ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ด้าน และเครื่องมือวัดตัวแปร 5 ชุด โดยมีแผนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏในตารางที่ 3.22 ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

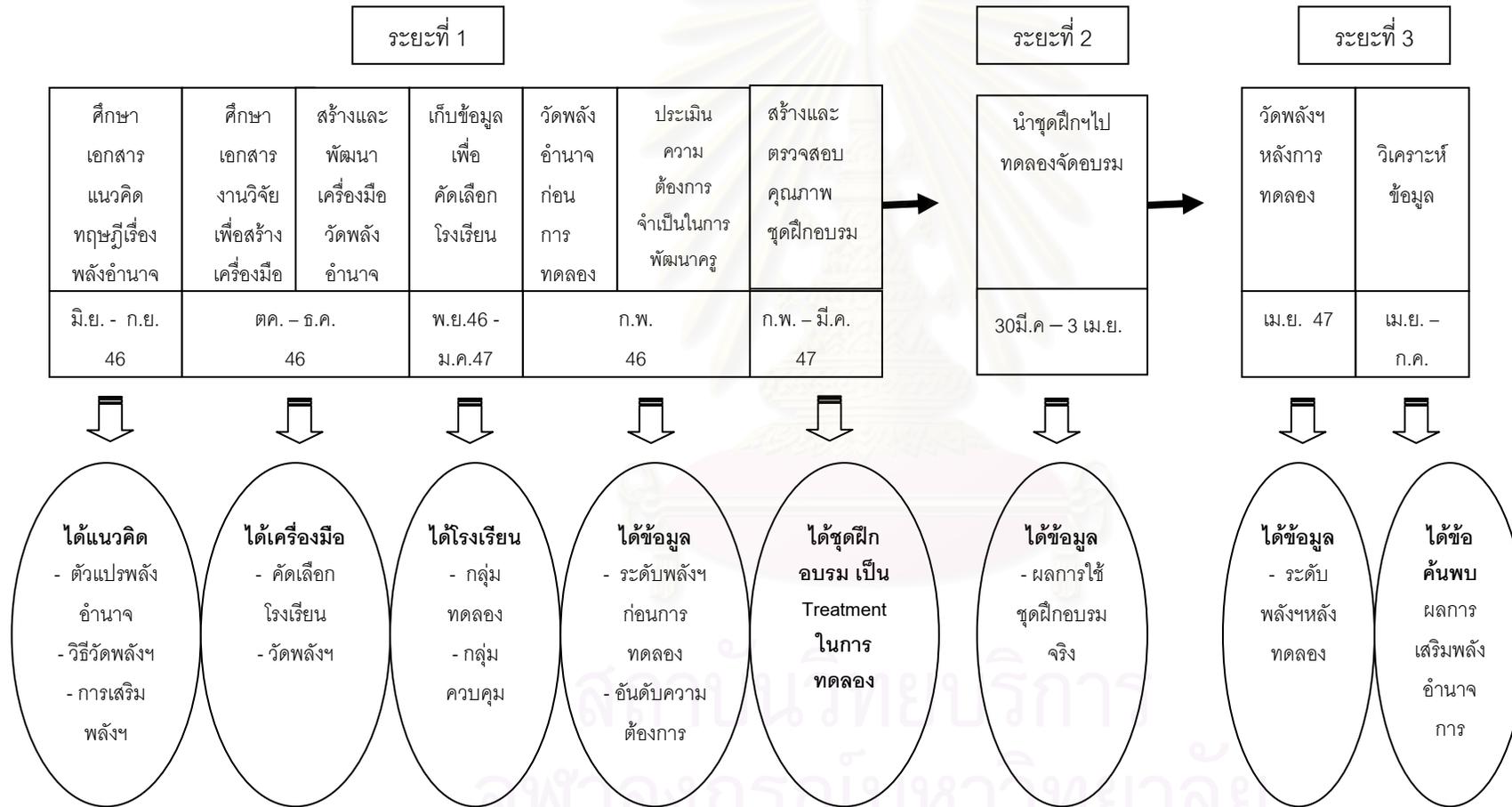
ตารางที่ 3.22 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล

เป้าหมาย	ตัวแปรที่มุ่งวัด	ระดับการวัด (Sale)	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิเคราะห์	สถิติวิเคราะห์
บรรยาย ลักษณะกลุ่ม ตัวอย่าง	ข้อมูลพื้นฐาน	- นามบัญญัติ - มาตราอันตรภาค - มาตราช่วง	ครู 18 คน (2 กลุ่ม/ 4 โรงเรียน)	โปรแกรม สำเร็จรูป SPSS/PC +	- ความถี่, ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย, ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
จัดอันดับ ความ ต้องการ จำเป็นใน การพัฒนา	ความรู้ เจตคติ และพฤติกรรม ด้าน การออกแบบและจัดการเรียนรู้	มาตราช่วง	ครู 8 คน (1 กลุ่ม/ 2 โรงเรียน)		- ค่าเฉลี่ย - PNI <sub>Modified</sub> (Priority Needs Index) สูตรคำนวณ ดัชนีจัดอันดับ ความต้องการ จำเป็น
วัดระดับพลัง อำนาจของ กลุ่มตัวอย่าง	การเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถเชิงคิดสะท้อน ความเชี่ยวชาญการออกแบบแผนฯ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจในอาชีพครู	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)	ครู 18 คน (2 กลุ่ม/ 4 โรงเรียน)		- ความถี่, ร้อยละ - ค่าเฉลี่ย, ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
ทดสอบ ความ แตกต่างของ ระดับพลัง อำนาจของ กลุ่มตัวอย่าง	การเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถเชิงคิดสะท้อน ความเชี่ยวชาญการออกแบบแผนฯ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจในอาชีพครู	มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale)	ครู 18 คน (2 กลุ่ม/ 4 โรงเรียน)		- One-Way ANOVA - One-Way ANCOVA

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังมีรายละเอียดใน แผนภาพที่ 3.5 และ ตารางที่ 3.23 ดังนี้



แผนภาพที่ 3.5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 3.23 สรุปลักษณะดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	การออกแบบการวิจัย				ผลการดำเนินการ
	การสุ่มตัวอย่าง / กลุ่มตัวอย่าง (S.D.)	วิธีการวัดตัวแปร (M.D.)		วิธีวิเคราะห์ข้อมูล (A.D.)	
		วิธี	เครื่องมือ		
1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพลังอำนาจ	เอกสารงานวิจัย	สำรวจ , วิเคราะห์, สังเคราะห์	ผู้วิจัย	วิเคราะห์เนื้อหา	ได้แนวคิดเรื่องการวัดและ การเสริมพลังอำนาจ
2. ศึกษาเอกสารงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาเครื่องมือ	เอกสารงานวิจัย	สำรวจ, วิเคราะห์, สังเคราะห์	ผู้วิจัย	วิเคราะห์เนื้อหา	ได้แนวคิดและวิธีการสร้างเครื่องมือ ในการวิจัย
3. สร้างและพัฒนาเครื่องมือ	เอกสารงานวิจัย	สำรวจ, วิเคราะห์, ออกแบบ, ตรวจสอบคุณภาพ, ทดลองใช้	ผู้วิจัย	วิเคราะห์เนื้อหา, วิเคราะห์ ความตรง/ความเที่ยง	ได้เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย
4. เก็บข้อมูลเพื่อการคัดเลือกโรงเรียนเป็นหน่วยทดลอง	คัดเลือกตามเกณฑ์ (Selection)	วิเคราะห์, สำรวจ, สัมภาษณ์	แบบสำรวจ, แบบสัมภาษณ์	ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย	ได้โรงเรียน เป็นหน่วยทดลอง 4 โรงเรียน
5. วัดระดับพลังอำนาจก่อนการทดลอง	เลือกทั้งโรงเรียน	สำรวจ, สังเกต, สัมภาษณ์	แบบสอบถาม, แบบวัด, แบบ ประเมิน	ความถี่, ร้อยละ , X, S.D.	ได้ข้อมูลระดับพลังอำนาจก่อน การทดลอง
5. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู (เพื่อนำไปใช้ออกแบบชุดฝึกอบรม)	ครูกลุ่มทดลอง	สำรวจ สังเกต สัมภาษณ์	แบบสัมภาษณ์, แบบสังเกต, แบบสอบถาม	ความถี่, ร้อยละ , PNI <sup>Modified</sup>	ได้ข้อมูลอันดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาของครูกลุ่มทดลอง
7. ออกแบบชุดฝึกอบรม โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยและ ข้อมูลครูกลุ่มทดลอง	เอกสาร / ข้อมูล ครูกลุ่มทดลอง	สำรวจ, วิเคราะห์, สังเคราะห์, ออกแบบ, ตรวจสอบคุณภาพ	ชุดฝึกอบรม, แบบประเมินชุด ฝึกอบรม	วิเคราะห์ค่า IOC, วิเคราะห์เนื้อหา	ได้ชุดฝึกอบรม
8. นำชุดฝึกอบรมไปจัดอบรมครูกลุ่มทดลอง	ครูกลุ่มทดลอง	จัดอบรม, สำรวจ, สังเกต, สัมภาษณ์	ชุดฝึกอบรม, แบบสอบถาม, แบบสังเกต, แบบสัมภาษณ์	ความถี่, ร้อยละ, X, S.D.	ได้ข้อมูลผลการประเมินการจัดอบรม
9. วัดระดับพลังอำนาจหลังการทดลอง	เลือกทั้งโรงเรียน	สำรวจ, สังเกต, สัมภาษณ์	แบบสอบถาม, แบบวัด, แบบ ประเมิน	ความถี่, ร้อยละ , X, S.D.	ได้ข้อมูลระดับพลังอำนาจ หลังการทดลอง
9. วิเคราะห์เปรียบเทียบพลังอำนาจก่อน-หลังทดลอง	ข้อมูลก่อน - หลัง	คำนวณ, วิเคราะห์เปรียบเทียบ	โปรแกรม SPSS	ความถี่, %, X, S.D. One- way ANOVA, ANCOVA	ได้ผลการเปรียบเทียบ นำไปตอบคำถามวิจัย

## สรุปขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยนี้ ศึกษาตัวแปรพลังอำนาจการทำงานครูซึ่งเป็นตัวแปรเชิงนามธรรม (Latent Variable) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2533) และใช้วิธีการเชิงทดลองภาคสนาม ซึ่งมีข้อจำกัดในการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนดังนั้นเพื่อให้ผลการวิจัยมีความตรงและครอบคลุมลักษณะตัวแปรที่มุ่งวัด ผู้วิจัยจึงกำหนดวิธีการและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ให้มีความหลากหลายเพื่อประโยชน์ในการสรุปอ้างอิงผลการวิจัยที่ถูกต้องและตรงตามความเป็นจริง โดยมีรายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏในตารางที่ 3.24 ดังนี้

ตารางที่ 3.24 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ระยะเวลา
1. คัดเลือกโรงเรียนเป็นหน่วยทดลอง	-ศึกษาเอกสาร สำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับร.ร.	แบบบันทึกข้อมูล ร.ร.	-เว็บไซต์ของสพท. กาญจนบุรี เขต 1 -สพท.กาญจนบุรี เขต 1	2 แห่ง	17-30 พ.ย.46
	-สังเกต, สัมภาษณ์	-รอบการสังเกต -แบบสัมภาษณ์	- ครู - ผู้บริหาร -นักเรียน -ผู้ปกครอง	8 คน 8 คน 8 คน 8 คน	22 ธ.ค.46 -31 ธ.ค.47
	- สสำรวจ,สังเกต, สัมภาษณ์	แบบสัมภาษณ์	- ศึกษานิเทศก์ - ครู - ผู้บริหาร	3 คน 3 คน 3 คน	6-12 ม.ค.47
2. วัดพลังอำนาจ ก่อน การทดลอง	สำรวจเจตคติ	แบบสอบถาม	- ครูกลุ่มควบคุม	10 คน	20-30 ม.ค.47
	วัดความสามารถ	แบบวัด	- ครูกลุ่มทดลอง	8 คน	
	ประเมินพฤติกรรม	แบบประเมิน			
3. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	สำรวจความรู้,เจตคติและพฤติกรรม	แบบสอบถาม	- ครูกลุ่มทดลอง	8 คน	20 ม.ค.- 6 ก.พ.47
	สังเกต,สัมภาษณ์	- แบบสัมภาษณ์ - แบบสัมภาษณ์			
4. จัดการอบรมและประเมินผลการจัดอบรม	สำรวจความพึงพอใจ	-แบบสอบถาม -แนวคำถาม สัมภาษณ์	- ครูกลุ่มทดลอง	8 คน	29 มี.ค.- 1 เม.ย.47
5. วัดพลังอำนาจ หลัง การทดลอง	สำรวจเจตคติ	แบบสอบถาม	- ครูกลุ่มควบคุม	10 คน	5-11 เม.ย.47
	วัดความสามารถ	แบบวัด	- ครูกลุ่มทดลอง	8 คน	
	ประเมินพฤติกรรม	แบบประเมิน			
5. วัดพลังอำนาจ โดยติดตามผลหลังการทดลอง	สำรวจเจตคติ	แบบสอบถาม	- ครูกลุ่มควบคุม	8 คน	1- 30 มี.ย.47
	วัดความสามารถ	แบบวัด	- ครูกลุ่มทดลอง		
	ประเมินพฤติกรรม	แบบประเมิน			

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลองภาคสนาม เพื่อศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจการทำงานครู โดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลของการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครูระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยศึกษาข้อมูลระดับพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในการวิจัย จำนวน 4 โรงเรียน โดยจัดเป็นโรงเรียนกลุ่มทดลอง 2 โรงเรียน และกลุ่มควบคุมจำนวน 2 โรงเรียน

การจัดระบบการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจำแนกตามประเด็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

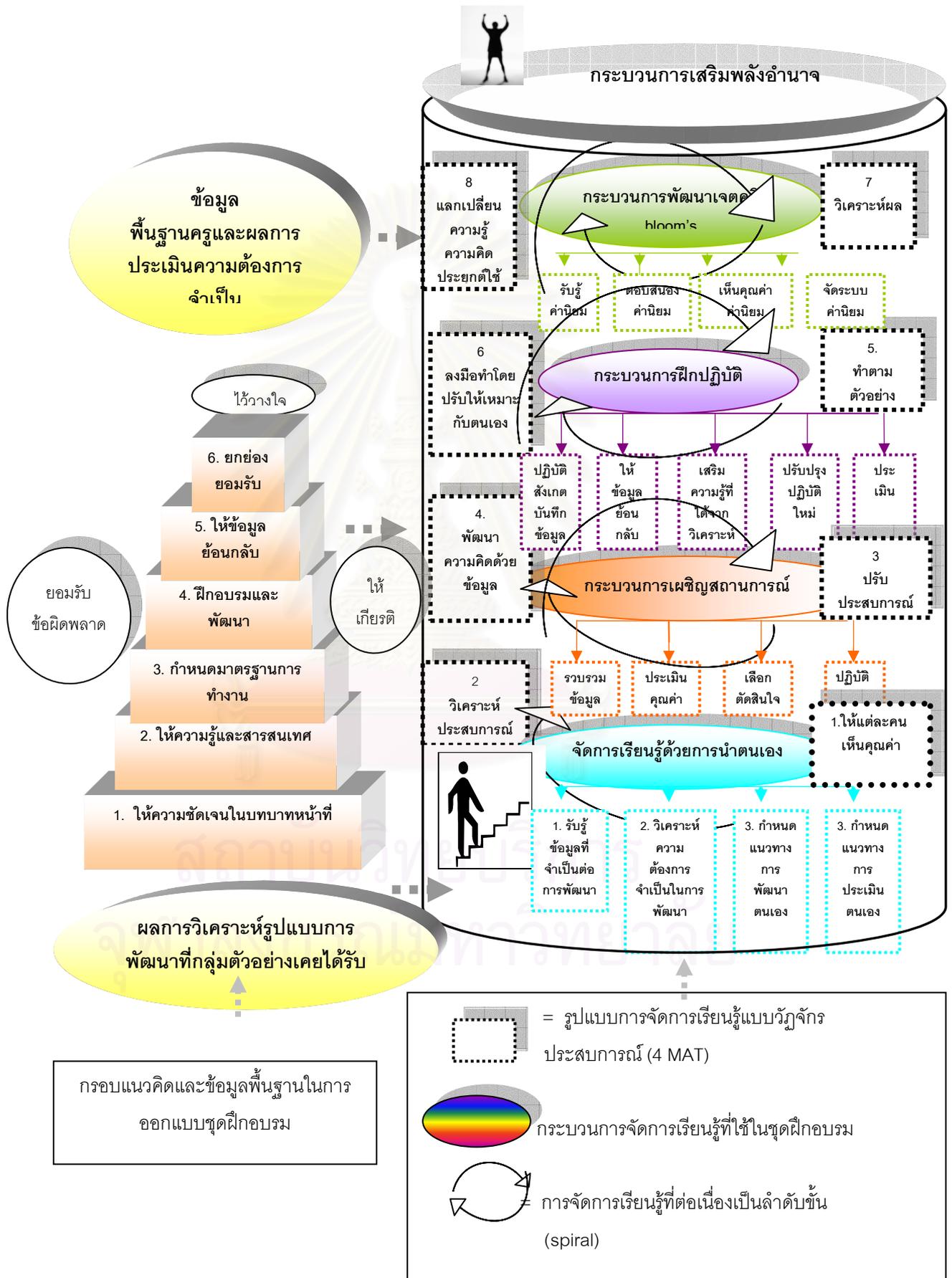
- ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมครูเพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้
- ตอนที่ 2 ผลการจัดอบรมเพื่อเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้
- ตอนที่ 3 ผลการศึกษาพลังอำนาจการทำงานครู

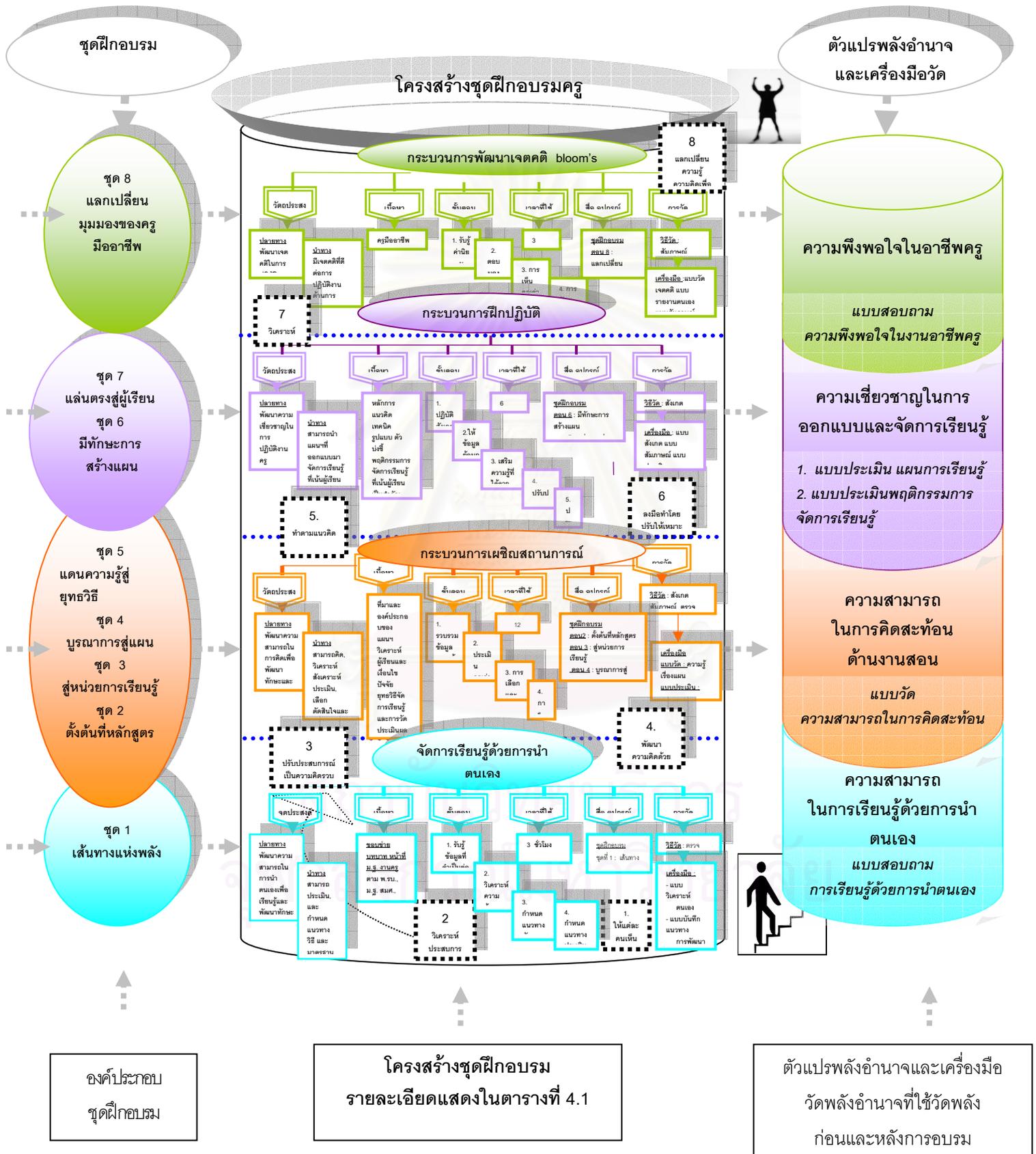
ผลการวิจัยในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมครูเพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้นี้มีกรอบแนวคิดในการออกแบบและพัฒนา ดังแสดงรายละเอียดในแผนภาพที่ 4.1 ดังนี้

แผนภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดในการสร้างชุดฝึกอบรมครูเพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงาน





จากแผนภาพที่ 4.1 พบว่ากรอบแนวคิดในการออกแบบชุดฝึกอบรมเริ่มต้นมาจากการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ด้าน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐานและผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเข้ารับการอบรม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดน้ำหนักของจุดประสงค์และกระบวนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะกลุ่มผู้เข้าอบรม 2) กรอบแนวคิดในการเสริมพลังอำนาจที่ผู้วิจัยนำมาใช้ เพื่อกำหนดขั้นตอนการพัฒนาและบทบาทของวิทยากรทั้ง 3) ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาที่กลุ่มตัวอย่างเคยได้รับ เพื่อวิเคราะห์จุดเด่นและข้อจำกัดของรูปแบบต่าง ๆ นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้รูปแบบการอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากกว่าเดิม และ 4) องค์ความรู้ด้านเทคนิคและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดในชุดฝึกอบรม ในที่นี้คือตัวแปรพลังอำนาจ 4 ด้านๆ ได้แก่ ด้านที่ 1 ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านที่ 2 ความสามารถในการคิดสะท้อน ด้านที่ 3 ความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และด้านที่ 4 เจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังกล่าว นำมาออกแบบชุดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยแผนการอบรม 8 แผน แต่ละแผนตั้งชื่อตามสาระสำคัญและวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นที่ชุดที่ 1 ชื่อชุด "เส้นทางแห่งพลัง" ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อพัฒนาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ชุดที่ 2 ชื่อ "ตั้งต้นที่หลักสูตร" ชุดที่ 3 "สู่นักเรียน" ชุดที่ 4 "บูรณาการสู่แผน" และชุดที่ 5 "แดนความรู้สู่ยุทธวิธี" ทั้ง 4 ชุดเน้นการพัฒนาความสามารถด้านการคิดสะท้อนโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเผชิญสถานการณ์ ส่วนชุดที่ 6 "มีทักษะการสร้างแผน" และชุดที่ 7 "เล่นตรงสู่ผู้เรียน" มุ่งพัฒนาผู้เข้าอบรมเรื่องความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการฝึกปฏิบัติ และชุดสุดท้ายคือชุดที่ 8 ชื่อชุด "แลกเปลี่ยนมุมมองของครูมืออาชีพ" "เน้นการพัฒนาเจตคติความพึงพอใจในอาชีพครู โดยใช้กระบวนการพัฒนาเจตคติของ Bloom ชุดฝึกอบรมที่ประกอบด้วย แผนการอบรม 8 แผน ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานครู ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านความสามารถในการคิดสะท้อน ด้านความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และด้านเจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู ซึ่งมีโครงสร้างของชุดฝึก ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ดังนี้

### ตารางที่ 4.1 โครงสร้างชุดฝึกอบรม

ชุด	ชื่อ	เนื้อหา	จุดเน้น			ประเด็น		จุดประสงค์	กระบวนการจัดการเรียนรู้	การวัดและประเมินผล		อันดับความ ต้องการ จำเป็น	เวลา (ชั่วโมง)	น้ำหนัก %
			* K	* A	* P	แผน	สอน			สิ่งที่วัด	วิธีการวัด			
1	เส้นทางแห่งพลัง	- ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพครู - การวิเคราะห์ตนเองเพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาและการประเมินผลงาน	✓	✓	✓	✓	✓	มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อพัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	- ความรู้ - เจตคติ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด - สังเกตการร่วมกิจกรรม -- ประเมินผลงาน	2,4	3	12.5
2	ตั้งต้นที่หลักสูตร	- มโนทัศน์เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา - การวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา	✓ ✓	✓ ✓	✓	✓	✓	มีความสามารถในการคิดสะท้อนเพื่อพัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้	การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดด้วยการเผชิญสถานการณ์ (สุมน อมรวิวัฒน์)	- ความรู้ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด -- ประเมินผลงาน	1,2 2	3	50
3	สู่หน่วยการเรียนรู้	- การวิเคราะห์มาตรฐานฯ สารการเรียนรู้ - การวิเคราะห์และจัดทำหน่วยการเรียนรู้	✓ ✓	✓ ✓	✓	✓	✓			- ความรู้ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด -- ประเมินผลงาน	1,2 1,2	3	
4	บูรณาการสู่แผน	- การวิเคราะห์และประเมินแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ	✓	✓	✓	✓	✓			- ความรู้ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด -- ประเมินผลงาน	1,2	3	
5	จากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี	- มโนทัศน์และการวิเคราะห์เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - การวิเคราะห์ผู้เรียน	✓ ✓	✓ ✓	✓	✓	✓			- ความรู้ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด -- ประเมินผลงาน	1,2,4,5 1,2	3	
6	มีทักษะการสร้างแผน	- ฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยการเขียนแผนการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	มีความเชี่ยวชาญในงานด้านการจัดการเรียนรู้	การเรียนรู้ด้วยกระบวนการฝึกปฏิบัติสำหรับงานอาชีพ (นวลจิตต์)	- คุณภาพ - แผนฯ	- ประเมินแผนฯ	1	3	25
7	แล่นตรงสู่ผู้เรียน	- การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง : - เทคนิคและการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวิจัยในชั้นเรียน	✓	✓	✓	✓	✓			- ความรู้ - เจตคติ	- สังเกตการร่วมกิจกรรมอภิปราย	5,6	3	
8	แลกเปลี่ยนมุมมองของครูมืออาชีพ	- ค่านิยมด้านความเป็นครูมืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	มีเจตคติที่ดีต่องานสอน	การเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติและค่านิยม (Bloom)	- เจตคติ	- สังเกตการร่วมกิจกรรมอภิปราย	3	3	12.5

\* หมายเหตุ K=ความรู้ A=เจตคติ, P=พฤติกรรม/ทักษะปฏิบัติ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า โครงสร้างชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรมการอบรม จำนวน 7 แผน แต่ละแผนมีจุดประสงค์ในการพัฒนาองค์ประกอบพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน โดยแผนที่ 1 แผนที่ 7 และแผนที่ 8 มีจุดประสงค์พัฒนาครบทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติ และด้านความสามารถในการปฏิบัติ และแผนที่ 2,3,4,5,6 พัฒนาพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจและการปฏิบัติ โดยเนื้อหาในแต่ละแผนเรียงลำดับตามระดับของเนื้อหาในการเรียนรู้ โดยจำแนกขอบข่ายเนื้อหาเป็น 4 ขั้นตอนใหญ่คือ 1) เนื้อหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตนเอง กำหนดเป้าหมายการพัฒนา 2) เนื้อหาเกี่ยวกับความรู้เรื่องเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ 3) เนื้อหาที่เน้นการฝึกทักษะการออกแบบเรียนรู้ และ 4) เนื้อหาเรื่องการพัฒนาเจตคติเกี่ยวกับอาชีพครู โดยเนื้อหา ทั้ง 4 ส่วนบรรจุอยู่ในชุดฝึกอบรมทั้ง 8 ชุด แต่ละชุดมีจุดเน้นการพัฒนาองค์ประกอบของพฤติกรรม แต่ละด้านแตกต่างกันดังรายละเอียดในตาราง ทั้งนี้ชุดฝึกอบรมชุดที่ 1 คือชุดเส้นทางแห่งพลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ชุดฝึกอบรมชุดที่ 2 ตั้งต้นที่หลักสูตร ชุดที่ 3 สู่หน่วยการเรียนรู้ ชุดที่ 4 บูรณาการสู่แผนและชุดที่ 5 จากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี ทั้ง 4 ชุดนี้ มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาความสามารถด้านการคิดสะท้อน ส่วนชุดฝึกอบรมชุดที่ 6 และชุดที่ 7 เรื่องมีทักษะการสร้างแผน และเล่นตรงสู่ผู้เรียน เน้นให้ผู้เข้าอบรม ได้รับการพัฒนาเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และชุดท้ายคือชุดที่ 8 ชุดแลกเปลี่ยนมุมมองของครูมืออาชีพเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้รับการพัฒนาเจตคติความพึงพอใจในอาชีพครูและเนื้อหาตลอดจนกระบวนการ

ด้านการวัดและประเมินผล ชุดฝึกอบรมนี้เน้นการวัดและประเมินผลจากชิ้นงาน ในกิจกรรม ซึ่งแผนการอบรมแต่ละแผนมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่าง นำหนักของเนื้อหาและเวลาแต่ละแผนจัดให้สอดคล้องกับอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กล่าวคือ ความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้ ลำดับที่ 1 2 และ 3 จะมีแผนการอบรมรองรับในปริมาณมากน้อยลดหลั่นกันตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการจัดอบรมเพื่อเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

ผลการจัดการอบรมเพื่อเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จัดอบรมให้แก่ครูกลุ่มทดลองในการวิจัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายโดยตรง 2 โรงเรียน จำนวน 8 คน และครูที่เข้าร่วมเป็นผู้สังเกตการณ์ในการอบรมจำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจัดการอบรมโดยใช้กิจกรรมระบบกลุ่ม โดยจำแนกเป็น 4 กลุ่ม 4 โรงเรียน โรงเรียนในการทดลอง 2 โรงเรียน และโรงเรียนสังเกตการณ์ 2 โรงเรียน ใช้เวลาจัด

อบรม 4 วัน ใช้ชุดฝึกอบรมชุดละ 3 ชั่วโมง จำนวน 8 ชุด โดยผลการจัดอบรมสามารถอธิบาย  
 จำแนกประเด็นได้ดังนี้

### 1) ผลการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม

จากการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรมในแต่ละชุดฝึกปรากฏผลดังนี้

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 1 เรื่องเส้นทางแห่งพลัง พบว่าผู้เข้าอบรมมีความสับสนกับกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของชุดฝึกอบรม และพบว่าการใช้ภาษาในใบกิจกรรมยังไม่ชัดเจนและสื่อความหมายที่ตรงประเด็นทำให้การดำเนินกิจกรรมขาดความลื่นไหล ผู้เข้าอบรมบางคนแสดงอาการคับข้องใจและบางคนต้องสอบถามวิทยากรให้อธิบายเพิ่มเติม และจากผลงานของผู้เข้าอบรมพบว่า บางคนยังไม่เข้าใจประเด็นคำถามและเป้าหมายของกิจกรรม เช่น ในกิจกรรมระบุว่าให้เรียงลำดับอุปสรรคปัญหาของการพัฒนาตนเอง บางคนยังวิเคราะห์ไม่ได้

ชุดฝึกอบรม ชุดที่ 2 เรื่อง ตั้งต้นที่หลักสูตร เป็นกิจกรรมที่เน้นเนื้อหาเรื่องการวิเคราะห์หลักสูตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าผู้เข้าอบรมมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม และมีความพึงพอใจในกิจกรรมของชุดฝึกอบรมชุดนี้ และพบว่า วิทยากรเป็นองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรมทำให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจเรื่องการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดีกว่าเดิม

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 3 เรื่องสู่หน่วยการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมได้ และมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ซึ่งพบว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในกิจกรรมชุดนี้ เนื่องจากสามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับมาตรฐานและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 4 เรื่องบูรณาการสู่แผนเป็นกิจกรรมที่เน้นพัฒนามโนทัศน์และกระบวนการออกแบบแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่าผู้เข้าอบรมมีความตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรม ทั้งในขั้นตอนกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมเดี่ยว

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 5 เรื่อง จากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี เป็นชุดฝึกอบรมที่ให้วิทยากรนำเสนอประสบการณ์จริงประกอบเนื้อหาเรื่องเทคนิคและยุทธวิธีการออกแบบการจัดการเรียนรู้และในตอนท้ายมีกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติจริง พบว่าผู้เข้าอบรมสามารถสร้างแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียน ได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 6 เรื่อง มีทักษะการสร้างแผน เป็นกิจกรรมที่ฝึกทักษะการออกแบบแผนการเรียนรู้โดยไม่มีต้นแบบโดยผู้เข้าอบรมนำประสบการณ์จริงมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้จากการสังเกตพบว่าผู้เข้าอบรมมีความตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมและส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในผลงานของตน

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 7 เรื่อง เล่นตรงสู่ผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติเพื่อเสริมทักษะการนำแผนการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมจริง และเน้นการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการเรียนรู้ที่นำไปสู่ประเด็นการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับ โดยสังเกตจากการตอบคำถาม และการซักถามวิทยากร

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 8 เรื่อง แลกเปลี่ยนมุมมองของครูมืออาชีพ เป็นกิจกรรมที่จัดให้วิทยากรเป็นผู้นำการสนทนากลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และโน้มน้าวให้ผู้เข้าอบรมเห็นคุณค่าของอาชีพครู และพบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง

## 2) ผลการสำรวจความพึงพอใจในการจัดอบรม

ผลการสำรวจความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการเข้าร่วมการอบรมพบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่พึงพอใจในความรู้และเนื้อหาในการจัดอบรม แต่มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมคือเนื้อหาที่จัดมีความละเอียด และแตกต่างกันในแต่ละสาระวิชา จึงเสนอให้มีการเพิ่มหัวข้อเกี่ยวกับการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่จำแนกตามธรรมชาติของแต่ละวิชา และให้ข้อเสนอแนะว่าน่าจะเพิ่มเวลาในการอบรมให้มากขึ้น เพราะยังไม่แน่ใจว่าหลังการอบรมแล้วจะนำไปปฏิบัติได้ดีหรือไม่ เนื่องจากใช้เวลาในการฝึกน้อย

ผลการสำรวจความพึงพอใจเรื่องกิจกรรมการเรียนรู้ในการจัดอบรม พบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในกิจกรรมที่เริ่มต้นด้วยการให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง และปูพื้นฐานความรู้ก่อนที่จะปฏิบัติจริง และส่วนใหญ่มีความประทับใจในตัววิทยากรที่สามารถนำเสนอกิจกรรมได้อย่างน่าสนใจ และมีความเป็นกัลยาณมิตร อีกทั้งผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในขนาดกลุ่มที่เล็กเช่นนี้เนื่องจากมีความใกล้ชิดระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม สามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาพลังอำนาจการทำงานครู

ผลการศึกษาพลังอำนาจครูกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีลักษณะภูมิหลังดังแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

## ตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม		
	โรงเรียนที่	โรงเรียนที่	รวม	โรงเรียนที่	โรงเรียนที่	รวม
	1	2		3	4	
<b>เพศ</b>						
ชาย	2	1	3	2	1	3
หญิง	3	2	5	4	3	7
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>อายุ</b>						
31-40 ปี	4	2	6	2	2	4
41-50 ปี	1	1	2	4	2	6
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>การศึกษา</b>						
ปริญญาตรี	5	3	8	6	4	10
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>ตำแหน่ง</b>						
อาจารย์ 1	0	1	1	1	-	1
อาจารย์ 2	5	2	7	5	4	9
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>ระดับชั้นที่สอน</b>						
อนุบาล	1	1	2	1	1	2
ป.1-3	2	1	3	4	2	6
ป.4-6	2	1	3	1	1	2
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>อายุราชการ</b>						
5-10 ปี	1	1	2	1	-	1
11-15 ปี	3	2	5	2	1	3
16-20 ปี	-	-	0	2	2	4
> 20 ปี	1	-	1	1	1	2
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูในการวิจัยครั้งนี้ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.2 ดังนี้

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่ามีจำนวนครูชายเท่ากันทั้งสองกลุ่ม คือมีกลุ่มละ 3 คนและกลุ่มทดลองมีครูเพศหญิงจำนวน 5 คนซึ่งน้อยกว่ากลุ่มควบคุมซึ่งมี 7 คน เมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่า กลุ่มทดลองส่วนใหญ่เป็นครูในช่วงอายุ 31-40 ปี มี 6 คน จากทั้งหมด 8 คนในขณะที่กลุ่มควบคุม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี มี 6 คน จาก ทั้งหมด 10 คน และข้อมูลระดับการศึกษา พบว่าครูทุกคนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่าครูทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์ 2 ในขณะที่ตำแหน่งอาจารย์ 1 มีกลุ่มละ 1 คน ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับระดับชั้นที่สอน พบว่าทั้งสองกลุ่มมีครูระดับอนุบาล เท่ากัน คือกลุ่มละ 2 คน และด้านอายุราชการ พบว่า กลุ่มทดลองมีครูส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 11-15 ปี มีจำนวน 5 คนจากทั้งหมด 8 คน ส่วน กลุ่มควบคุมมีลักษณะการกระจายในทุกช่วงอายุ กล่าวคือ ช่วงอายุ 16-20 ปี มีจำนวน มากที่สุด คือ 4 คน และช่วงอายุ 5-10 ปี มีน้อยที่สุดคือ 1 คน

สรุปว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีลักษณะภูมิหลังด้านเพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอนและอายุราชการที่ใกล้เคียงกัน

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพลังอำนาจการทำงานครูระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม**

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจการทำงานครูระหว่างโรงเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการทดลอง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

ตัวแปรพลังอำนาจ	แหล่งความแปรปรวน	SS		df		MS		F		Sig.		1-3		1-4		2-3		2-4	
		ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
การเรียนรู้ ด้วยการนำ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.22	0.22	3	3	7.18	7.17	0.24	0.24	0.87	0.87								
	ภายในกลุ่ม	4.19	4.18	14	14	0.30	0.30												
	รวม	4.40	4.40	17	17														
ความสามารถ ในการคิด	ระหว่างกลุ่ม	18.99	2.62	3	3	6.33	0.88	15.99	0.55	0.00*	0.66	*		*		*		*	
	ภายในกลุ่ม	5.57	2.23	14	14	0.39	1.59												
	รวม	24.56	25.00	17	17														
การออกแบบ แผนการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	485.64	274.66	3	3	161.88	91.55	111.64	46.89	0.00*	0.00*	*	*	*	*	*	*	*	*
	ภายในกลุ่ม	20.30	27.33	14	14	1.45	1.95												
	รวม	505.94	302.00	17	17														
การจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.99	2.44	3	3	0.33	0.81	0.25	13.68	0.86	0.00*		*		*		*		*
	ภายในกลุ่ม	18.71	0.83	14	14	1.34	5.95												
	รวม	19.70	3.27	17	17														
ความพึง พอใจใน อาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	379.41	4.90	3	3	126.47	1.63	58.63	6.79	0.00*	0.01*	*	*	*	*	*		*	
	ภายในกลุ่ม	30.20	3.37	14	14	2.16	0.24												
	รวม	409.61	8.28	17	17														
ระดับพลัง อำนาจรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.38	18.78	3	3	1.79	6.26	2.95	20.50	0.07	0.00*		*		*		*		*
	ภายในกลุ่ม	8.50	4.27	14	14	0.61	0.31												
	รวม	13.87	23.06	17	17														

\*p<.05 1 = โรงเรียนกลุ่มทดลองที่ 1 2 = โรงเรียนกลุ่มทดลองที่ 2 3 = โรงเรียนกลุ่มควบคุมที่ 1 4 = โรงเรียนกลุ่มควบคุมที่ 2

**หมายเหตุ** 1 และ 2 หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มทดลอง 3 และ 4 หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มควบคุม ผลการทดสอบ Homogeneity of Variance ด้วยสถิติ Levene Statistic พบว่า ด้านที่มี ข้อมูลไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงโดยค่าสถิติคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เท่ากับ 2.948  $p=.069$  ด้านความสามารถในการคิด เท่ากับ 1.533  $p=.250$  ด้านความพึงพอใจในอาชีพครู เท่ากับ 1.878  $p=.180$  และระดับพลังอำนาจรวม เท่ากับ 2.725  $p=.180$

จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพลังอำนาจการทำงาน ครูในโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยก่อนและหลังการทดลองจำนวน 4 โรงเรียนเพื่อ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า**ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนการทดลอง**ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่าง ระหว่างโรงเรียนที่ 1 ในกลุ่มทดลอง กับโรงเรียนที่ 3 และ 4 ซึ่งอยู่ในกลุ่มควบคุม และโรงเรียนที่ 2 ในกลุ่มทดลอง ก็มีความแตกต่างจากโรงเรียนที่ 3 และ 4 ในกลุ่มควบคุมเช่นกัน โดยคะแนนเฉลี่ย ด้านลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของโรงเรียนที่ 1 มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนที่ 3 , 4, และ 2 ตามลำดับ ในขณะที่หลังการทดลอง**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเรียนรู้ด้วยการ นำตนเองหลังการทดลอง** พบว่าทุกโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกัน **ด้านความสามารถในการ คิดก่อนการทดลองและหลังการทดลอง** พบว่าทุกโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกัน **ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ทั้งก่อนและหลังการทดลอง**พบว่าค่าเฉลี่ย มีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่ 1 ในกลุ่มทดลอง กับโรงเรียนที่ 3 และ 4 ซึ่งอยู่ในกลุ่มควบคุม และโรงเรียนที่ 2 ในกลุ่มทดลอง ก็มีความแตกต่างจากโรงเรียนที่ 3 และ 4 ในกลุ่มควบคุมเช่นกัน โดยคะแนนเฉลี่ยด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ 4 มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียน ที่ 3, 1, และ 2 ตามลำดับ ในขณะที่**หลังการทดลอง**พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการออกแบบแผนการ เรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนที่ 1 และ 2 มีค่าเท่ากันและสูงกว่าโรงเรียนที่ 3 และ 4 ตามลำดับ **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการจัดการเรียนรู้** ก่อนการทดลอง พบว่าทุกโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างกัน **และหลังการทดลอง**พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการจัดการเรียนรู้มีความ แตกต่างระหว่างโรงเรียนที่ 1 ในกลุ่มทดลอง กับโรงเรียนที่ 3 และ 4 ซึ่งอยู่ในกลุ่มควบคุมและ โรงเรียนที่ 2 ในกลุ่มทดลอง ก็มีความแตกต่างจากโรงเรียนที่ 3 และ 4 ในกลุ่มควบคุม **ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในอาชีพครูก่อนการทดลอง**พบว่าค่าเฉลี่ยมีความ แตกต่าง ระหว่างโรงเรียนที่ 1 ในกลุ่มทดลอง กับโรงเรียนที่ 3 และ 4 ซึ่งอยู่ในกลุ่มควบคุม และ โรงเรียนที่ 2 ในกลุ่มทดลอง ก็มีความแตกต่างจากโรงเรียนที่ 3 และ 4 ในกลุ่มควบคุมเช่นกัน โดย คะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในอาชีพครู โรงเรียนที่ 1 มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนที่ 2 , 4, และ 3 ตามลำดับ ในขณะที่**ค่าเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในอาชีพครูหลังการทดลอง**พบว่า พบว่าค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่ 1 ในกลุ่มทดลอง กับโรงเรียนที่ 3 และ 4 ซึ่งอยู่ใน

กลุ่มควบคุม โดยคะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในอาชีพครู โรงเรียนที่ 1 มีค่าสูงสุด รองลงมาคือโรงเรียนที่ 2, 3, และ 4 ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระดับพลังอำนาจโดยรวมพบว่าทุกโรงเรียนไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองหลังการทดลอง พบว่าค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนที่ 1 ซึ่งอยู่ในกลุ่มทดลอง มีความแตกต่างจากโรงเรียนที่ 3 และ 4 ในซึ่งอยู่ในกลุ่มควบคุม แต่ไม่ต่างจากโรงเรียนที่ 2 ซึ่งอยู่ในกลุ่มทดลองเดียวกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับพลังอำนาจครูโรงเรียนที่ 1 มีค่าสูงที่สุด และรองลงมาคือ โรงเรียนที่ 2 3 และ 4 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่าหลังการทดลองตัวแปรพลังอำนาจการทำงานครูที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมคือ 1) ตัวแปรพลังอำนาจโดยรวม 2) ความสามารถด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ 3) ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ความพึงพอใจในอาชีพครู จึงนำตัวแปรทั้ง 4 มาวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม ซึ่งต้องทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพลังอำนาจหลังการทดลองและพลังอำนาจก่อนการทดลองโดยการวิเคราะห์ถดถอย พบว่าslope ของเส้นแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทดลอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่นำตัวแปรความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (analysis of covariance) ของระดับพลังอำนาจระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม(ANCOVA)ของตัวแปรพลังอำนาจโดยรวม ความสามารถด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ และความพึงพอใจในอาชีพครู ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) ของตัวแปรพลังอำนาจโดยรวม ความสามารถด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ และ ความพึงพอใจในอาชีพครู

ตัวแปรพลังอำนาจ	แหล่งความแปรปรวน	SS <sub>y</sub>	df	MS <sub>y</sub>	F	N	คะแนน	คะแนน
							เฉลี่ยเดิม (Mean)	เฉลี่ยที่ปรับแล้ว (Adjusted Mean)
การออกแบบแผนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม (b)	274.66	3	91.55	32.297*			
	ภายในกลุ่ม (w)	27.33	14	1.95				
	รวม	302.00	17					
	กลุ่มทดลองที่ 1					5	3.0	3.0
	กลุ่มทดลองที่ 2					3	3.0	3.0
	เฉลี่ยกลุ่มทดลอง						3.0	3.0
	กลุ่มควบคุมที่ 1					6	1.2	1.4
	กลุ่มควบคุมที่ 2					4	1.8	1.6
	เฉลี่ยกลุ่มควบคุม						1.5	1.5
	ความพึงพอใจในอาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม (b)	4.90	3	1.63	3.078		
ภายในกลุ่ม (w)		3.37	14	0.24				
รวม		8.28	17					
พลังอำนาจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม (b)	18.78	3	6.26	23.611*			
	ภายในกลุ่ม (w)	4.27	14	0.31				
	รวม	23.06	17					
	กลุ่มทดลองที่ 1					5	2.80	2.50
	กลุ่มทดลองที่ 2					3	2.66	2.66
	เฉลี่ยกลุ่มทดลอง						2.73	2.58
	กลุ่มควบคุมที่ 1					6	1.00	1.00
	กลุ่มควบคุมที่ 2					4	1.80	1.85
เฉลี่ยกลุ่มควบคุม						1.4	1.42	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมในตารางที่ 4.3 พบว่า ตัวแปรความสามารถด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลองเมื่อสกัดผลของคะแนนก่อนการทดลองออกแล้วพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่ปรับแล้วพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยระดับพลังอำนาจด้านการออกแบบแผนการเรียนรู้ที่ระดับ 3.0 ส่วนกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 1.5 สรุปว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยที่ปรับแล้วสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง เมื่อสกัดผลของคะแนนก่อนการทดลองออกแล้วพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรระดับพลังอำนาจโดยรวมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง เมื่อสกัดผลของคะแนนก่อนการทดลองออกแล้วพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่ปรับแล้วพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยระดับพลังอำนาจโดยรวมที่ระดับ 2.58 และกลุ่มควบคุมอยู่ที่ระดับ 1.42 สรุปได้ว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยที่ปรับแล้วสูงกว่ากลุ่มควบคุม

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้เป็นการวิจัยเชิงทดลองภาคสนาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานครู ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านความสามารถในการคิดสะท้อน ด้านความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และด้านเจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู โดยที่โรงเรียนเป็นสนามทดลองจำนวน 4 โรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 กระบวนการวิจัยประกอบด้วย การสำรวจสนามทดลอง การสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมพลังอำนาจครู การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพชุดฝึกอบรม การทดลองใช้และการศึกษาผลของการจัดอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกตามวัตถุประสงค์การใช้เป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรกคือเครื่องมือที่ใช้เพื่อการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือชุดดังกล่าว ประกอบด้วยแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน แบบสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนกลุ่มที่สองคือเครื่องมือเพื่อใช้ในการเสริมพลังอำนาจเป็นตัวแปรจัดกระทำ(treatment) ในการวิจัยนี้คือชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่ใช้แนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและนำมาทดลองใช้กับครูในกลุ่มทดลองและกลุ่มที่สามคือเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพลังอำนาจครู ซึ่งเป็นตัวแปรตามในการวิจัย อันประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self directed learning) แบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน (reflective thinking) แบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน และแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพครู

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสังเกต สัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามสำรวจข้อมูล และการวิเคราะห์เอกสาร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง ระหว่างการทดลอง และหลังการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติบรรยาย ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA)

### สมมติฐานการวิจัย

หลังการทดลอง ครูในโรงเรียนที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจการทำงาน โดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้จากกระบวนการวิจัย มีระดับพลังอำนาจสูงกว่าครูในโรงเรียนกลุ่มควบคุมที่มีวิธีการทำงานปกติ

## สรุปผลการวิจัย

### 1) ผลการพัฒนาชุดฝึกอบรมครูเพื่อเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรมการอบรม จำนวน 8 แผน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานครู ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านความสามารถในการคิดสะท้อน ด้านความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และด้านเจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครูแต่ละแผนใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ประมาณแผนละ 3 ชั่วโมง โดยเนื้อหาในแต่ละแผนเรียงลำดับตามขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ความสามารถด้านการคิดสะท้อน ความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู โดยชุดฝึกอบรมจำแนกขอบข่ายเนื้อหาเป็น 4 องค์ประกอบหลักคือ 1) เนื้อหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตนเอง กำหนดเป้าหมายการพัฒนางาน 2) เนื้อหาเกี่ยวกับความรู้เรื่องการออกแบบและจัดการเรียนรู้ 3) เนื้อหาเกี่ยวกับการฝึกทักษะการออกแบบการเรียนรู้ และ 4) เนื้อหาเรื่องการพัฒนาเจตคติเกี่ยวกับอาชีพครูโดยเนื้อหาทั้ง 4 ส่วนบรรจุอยู่ในชุดฝึกอบรมทั้ง 8 ชุด แต่ละชุดมีจุดเน้นการพัฒนาดังต่อไปนี้

ทั้งนี้ชุดฝึกอบรมชุดที่ 1 ชื่อชุดเส้นทางแห่งพลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ชุดฝึกอบรมชุดที่ 2 ชื่อชุดตั้งต้นที่หลักสูตร ชุดที่ 3 ชื่อชุด สู่หน่วยการเรียนรู้ ชุดที่ 4 ชื่อชุดบูรณาการสู่แผน และชุดที่ 5 ชื่อชุดจากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี ทั้ง 4 ชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการคิดสะท้อน ส่วนชุดฝึกอบรมชุดที่ 6 ชื่อชุดมีทักษะการสร้างแผน ชุดที่ 7 ชื่อชุดเล่นตรงสู่ผู้เรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และชุดท้ายคือชุดที่ 8 ชื่อชุดแลกเปลี่ยนมุมมองของครูมืออาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู

ชุดฝึกอบรมทั้ง 8 ชุดดังกล่าวข้างต้น ใช้จัดอบรมให้กับครูทั้งโรงเรียน เนื่องจากกิจกรรมในชุดฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโดยใช้กระบวนการร่วมคิดวิเคราะห์ ร่วมปฏิบัติ โดยใช้เนื้อหาเรื่อง การออกแบบแผนการเรียนรู้โดยเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ต้องมีพื้นฐานจากการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องให้ครูทั้งโรงเรียนเข้ารับการอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดในชุดฝึกอบรม

กระบวนการที่ใช้ในชุดฝึกอบรม มีดังนี้ ชุดที่ 1 ชุดเส้นทางแห่งพลัง ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อพัฒนาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ชุดที่ 2 ตั้งต้นที่หลักสูตร

ชุดที่ 3 สู่หน่วยการเรียนรู้ ชุดที่ 4 บุรณการสู่แผน และชุดที่ 5 แดนความรู้สู่ยุทธวิธี ทั้ง 4 ชุดเน้นการพัฒนาความสามารถด้านการคิดสะท้อนโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเผชิญสถานการณ์ ส่วนชุดที่ 6 มีทักษะการสร้างแผน และชุดที่ 7 แล่นตรงสู่ผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เข้าอบรมเรื่องความสามารถในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการฝึกปฏิบัติ และชุดสุดท้ายคือชุดที่ 8 เรื่องแลกเปลี่ยนมุมมองของครู มีอาชีพ เน้นการพัฒนาเจตคติความพึงพอใจในอาชีพครู โดยใช้กระบวนการพัฒนาเจตคติของ Bloom 's

## 2) ผลการจัดอบรมเพื่อเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

ผลการจัดการอบรมเพื่อเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จัดอบรมให้แก่ครูกลุ่มทดลองในการวิจัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายโดยตรง 2 โรงเรียน จำนวน 8 คน ใช้เวลาอบรม 4 วัน ใช้ชุดฝึกอบรมวันละ 2 ชุด ชุดละ 3 ชั่วโมง จำนวน 8 ชุด โดยผลการจัดอบรมสามารถอธิบายจำแนกประเด็นได้ดังนี้

### 1) ผลการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม

จากการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรมในแต่ละชุดฝึกปรากฏผลดังนี้

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 1 เรื่องเส้นทางแห่งพลัง พบว่าผู้เข้าอบรมมีความสับสนกับกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของชุดฝึกอบรม และพบว่าการใช้ภาษาในใบกิจกรรมยังไม่ชัดเจนเพียงพอและยังขาดการสื่อความหมายที่เข้าใจได้ในเวลารวดเร็ว ทำให้การดำเนินกิจกรรมขาดความลื่นไหล และจากผลงานของผู้เข้าอบรมพบว่า บางคนยังไม่เข้าใจประเด็นคำถามจึงไม่สามารถวิเคราะห์ตนเองได้

ชุดฝึกอบรม ชุดที่ 2 เรื่อง ตั้งต้นที่หลักสูตร เป็นกิจกรรมที่เน้นเนื้อหาเรื่องการวิเคราะห์หลักสูตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าผู้เข้าอบรมมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม และมีความพึงพอใจในกิจกรรมของชุดฝึกอบรมชุดนี้

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 3 เรื่องสู่หน่วยการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมได้ และมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ซึ่งพบว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในกิจกรรมชุดนี้ เนื่องจากสามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับมาตรฐานและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังได้

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 4 เรื่องบุรณการสู่แผน เป็นกิจกรรมที่เน้นพัฒนามโนทัศน์และกระบวนการออกแบบแผนการเรียนรู้แบบบุรณการ พบว่าผู้เข้าอบรมมีความตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรม ทั้งในขั้นตอนกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมเดี่ยว

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 5 เรื่อง จากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี เป็นชุดฝึกอบรมที่ให้วิทยากรนำเสนอประสบการณ์จริงประกอบเนื้อหาเรื่องเทคนิคและยุทธวิธีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และในตอนท้ายมีกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติจริง พบว่าผู้เข้าอบรมสามารถสร้างแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียน ได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 6 เรื่อง มีทักษะการสร้างแผน เป็นกิจกรรมที่ฝึกทักษะการออกแบบแผนการเรียนรู้ของตนเอง โดยผู้เข้าอบรมนำข้อมูลและบริบทจริง เช่นลักษณะผู้เรียน แหล่งเรียนรู้ในชุมชน มาใช้ประกอบการออกแบบการเรียนรู้ จากการสังเกตพบว่าผู้เข้าอบรมมีความตั้งใจปฏิบัติกิจกรรม และส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในผลงานของตน

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 7 เรื่อง แล่นตรงสู่ผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติเพื่อเสริมทักษะการนำแผนการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมจริง และเน้นการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการเรียนรู้ที่นำไปสู่ประเด็นการทบทวนในชั้นเรียน พบว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับ

ชุดฝึกอบรมชุดที่ 8 เรื่อง แลกเปลี่ยนมุมมองของครูมืออาชีพและพบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น

## 2) ผลการสำรวจความพึงพอใจในการจัดอบรม

ผลการสำรวจความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการเข้าร่วมการอบรมพบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่พึงพอใจในความรู้และเนื้อหาในการจัดอบรม ประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ให้มีการเพิ่มหัวข้อเกี่ยวกับการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่จำแนกตามธรรมชาติของแต่ละวิชา และควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรม ในชุดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกทักษะการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้

ผลการสำรวจความพึงพอใจเรื่องกิจกรรมการเรียนรู้ในการจัดอบรม พบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในกิจกรรมที่เริ่มต้นด้วยการให้วิเคราะห์ตนเอง นอกจากนี้ผู้เข้าอบรมรู้สึกประทับใจในตัววิทยากรที่สามารถนำเสนอกิจกรรมได้อย่างน่าสนใจ และมีความเป็นกัลยาณมิตร อีกทั้งผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในขนาดกลุ่มที่เล็ก เนื่องจากมีความใกล้ชิดระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม สามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาพลังอำนาจการทำงานครู

ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองครูกลุ่มทดลองมีระดับพลังอำนาจโดยรวม สูงกว่าครูกลุ่มควบคุมโดยพบว่าพลังอำนาจด้านความสามารถในการออกแบบแผนการเรียนรู้กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม ส่วนตัวแปรด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านความสามารถในการคิดสะท้อน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้และความพึงพอใจในอาชีพครูไม่มีความแตกต่างกันของคะแนนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

สรุปได้ว่าครูในกลุ่มทดลองที่ได้รับกระบวนการเสริมพลังอำนาจการทำงานในการวิจัยมีพลังอำนาจการทำงานโดยรวมสูงขึ้นกว่าครูในโรงเรียนกลุ่มควบคุมที่มีวิธีการทำงานปกติซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย

### อภิปรายผลการวิจัย

1) ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้รับความพึงพอใจจากผู้เข้าอบรมในด้านความรู้ที่ได้รับ ด้านเนื้อหาที่เกี่ยวกับเรื่องการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติตามกระบวนการ ที่กำหนด ทั้งนี้ความพึงพอใจดังกล่าวน่าจะเกิดจากการจัดลำดับเนื้อหาของชุดฝึกที่เริ่มต้นด้วยการให้ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ตนเอง เปรียบเทียบกับเป้าหมายด้านภารกิจหลักของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเป้าหมายความสำเร็จด้านการพัฒนาวิทยฐานะของครู และผู้เข้าอบรมได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนางานของตนเอง มีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมและเป็นไปได้ หลังจากนั้นกิจกรรมในชุดฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเรื่องการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ซึ่งเนื้อหาและกิจกรรมในชุดฝึกอบรมชี้ให้เห็นว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานครูและการนำครูไปสู่การมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และชุดฝึกอบรมจบลงที่เรื่องการพัฒนาเจตคติและความพึงพอใจในอาชีพครู โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติ ประกอบกับบทบาทวิทยากรในการให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่อง ยอมรับในสถานภาพและศักยภาพของครู จากลักษณะเนื้อหา กิจกรรมในชุดฝึกอบรมดังที่กล่าวมา ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาความรู้ นำไปสู่การฝึกทักษะปฏิบัติ และพัฒนาเจตคติ ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับและเกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำต่อไป

2) การนำชุดฝึกอบรมไปจัดอบรมครูกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พบว่าครูมีความพึงพอใจในเนื้อหา กิจกรรมและการนำเสนอของวิทยากรเนื่องจากก่อนการอบรม ผู้วิจัยมีการคัดเลือกวิทยากรที่มีลักษณะและบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับแนวคิดการเสริมพลังอำนาจครู เช่น มีใจกว้าง ยอมรับความคิดของผู้อื่น มีการสื่อสารที่ชัดเจน มีความสามารถในการถ่ายทอดได้ตรงประเด็น ก่อนการจัดอบรม ได้มีการประสานงาน ประชุมวิทยากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้วิทยากรเข้าใจแนวคิด ของผู้วิจัยและวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมเป็นอย่างดี พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะจากประสบการณ์ของตนแก่ผู้วิจัย นำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดอบรมด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดอบรมกำหนดเวลา 4 วันติดต่อกันไม่สามารถสร้างความมั่นใจให้ครูได้ว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาตนเองจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของตน ทั้งนี้เนื่องจาก ขั้นตอนการจัดอบรมจบลงในวันที่ 4 และไม่มีกรณีติดตาม

ช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบ ประกอบหลังจบการอบรม เป็นช่วงเวลาปิดภาคเรียน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ ส่งผลให้ครูขาดความมั่นใจในการพัฒนาต่อ

3) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือหลังการใช้ชุดฝึกอบรมในการจัดอบรม พบว่าครูในกลุ่มทดลองมีพลังอำนาจโดยรวมสูงกว่าครูในกลุ่มควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประวัติ เถรวรรณ (2539) สมชาย บุญศิริภักดิ์ (2545) และสุมาลี ขุนจันดี (2541) ที่พบว่าตัวแปรด้านการอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านความเชี่ยวชาญในงานครู เป็นตัวแปรสำคัญอันดับต้น ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อพลังอำนาจในการทำงานครู และที่สำคัญคือชุดฝึกอบรมที่ใช้ในการวิจัยมีการใช้กระบวนการพัฒนาที่เป็นลำดับขั้นตอนตามกระบวนการเรียนรู้แบบ 4 MAT ซึ่งเริ่มจากให้ผู้เข้าอบรมเห็นคุณค่าตนเอง มีการวิเคราะห์ ประสพการณ์ ปรับประสพการณ์ พัฒนาความคิดด้วยข้อมูล ปฏิบัติงานเพื่อฝึกทักษะ สร้างผลงาน เป็นของตนเอง มีการวิเคราะห์ผลงาน สะท้อนผลงาน แลกเปลี่ยนประสพการณ์ นอกจากผู้เข้าอบรมได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการดังกล่าวแล้ว วิทยากรยังมีบทบาทสำคัญที่ช่วยเสริมพลังอำนาจ กล่าวคือ วิทยากรให้เกียรติ ไว้วางใจ ยกย่อง ยอมรับข้อผิดพลาด มีการสื่อสารโดยใช้ภาษาที่ชัดเจน มีความเข้าใจในภาษาของครูและภาษาของการปฏิบัติการเรียนรู้ที่ใช้ในชุดฝึกอบรมเป็นอย่างดี และมีความสามารถในการนำเสนอกิจกรรมได้อย่างน่าสนใจ ทำให้ครูที่เข้าอบรมเกิดการพัฒนา มีความพึงพอใจและมีพลังอำนาจเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ในชุดฝึกอบรมชุดแรก ๆ คือชุดเส้นทางแห่งพลัง ครูที่เข้าอบรมยังไม่คุ้นเคยกับลักษณะกิจกรรมที่ให้โอกาสครูได้ใช้ความคิด วิเคราะห์ประสพการณ์ กำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ และอย่างไรก็ตาม ในกิจกรรมการอบรมในชุดฝึกอบรมชุดที่ 2 – ชุดที่ 8 ที่ดำเนินการต่อจากชุดแรก ครูเริ่มคุ้นเคย จึงเกิดความเข้าใจและความพึงพอใจ ทำให้พลังอำนาจหลังการอบรมสูงขึ้น ดังกล่าว

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การนำชุดฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาครู ควรพิจารณาเรื่องการคัดเลือกวิทยากร ให้ได้วิทยากรที่มีบุคลิกภาพประนีประนอม มีใจกว้าง ยอมรับความคิดของผู้อื่น มีความสามารถในการสื่อสารและนำเสนอกิจกรรมได้น่าสนใจ สื่อความได้ชัดเจน ตรงประเด็น และหลังการอบรมควรมีกิจกรรมการนิเทศติดตาม ดูแลให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าอบรมเป็นระยะ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อพลังอำนาจให้สูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมพลังอำนาจครูให้มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ความสามารถในการคิดสะท้อน และการพัฒนาเจตคติ และความพึงพอใจในอาชีพครูโดยกำหนดระยะเวลาเพิ่มขึ้นในชุดฝึกอบรมที่พัฒนาตัวแปรพลังอำนาจด้านดังกล่าว เนื่องจากความสามารถด้านการคิดสะท้อน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการพัฒนาจนเห็นความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน
- 2) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยพัฒนาชุดฝึกอบรม ที่มีกิจกรรมการนิเทศติดตามดูแล ช่วยเหลือหลังการจัดอบรม เพื่อให้ระดับพลังอำนาจเพิ่มขึ้น
- 3) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนบริบทในการศึกษา อาจเลือกสนามทดลองเป็นโรงเรียนขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความหลากหลายมากขึ้น



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กมลมาลย์ ชาวเนื้อดี. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครูมืออาชีพ ระดับประถมศึกษา.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- กรมวิชาการ. แนวทางการนำมาตรฐานหลักสูตรไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัด  
ประเมินตามสภาพจริง. พิมพ์ครั้งที่ 1. เอกสารชุดปฏิรูปการเรียนรู้ ลำดับที่ 2/2543.  
กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2543.
- กระทรวงศึกษาธิการ. ข้อมูลแผนและงบประมาณ: <http://WWW.obec.go.th> [20 ก.พ.47]
- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- กานดา จรดล. ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม  
ของแบนดูรา ที่มีต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนสำหรับครูประถมศึกษา.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. กรอบวิสัยทัศน์และทิศทาง  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549). เอกสารชมรม  
พัฒนาความรู้ด้านระเบียบและกฎหมาย .กรุงเทพฯ : 2545
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช  
2542. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2542.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก:  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุดทอง, 2545.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การประกันคุณภาพการศึกษา การประเมิน  
คุณภาพการศึกษา. เล่มที่ 7. พิมพ์ครั้งที่ 1 . เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่  
7. กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2541.
- ชัยพร วิชชาวุธ. การวิจัยเชิงทดลองทางพฤติกรรมศาสตร์. ทิศนา แคมมณี และสร้อยสน สกมลรักษ์  
, แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา, 95-111. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ทิศนา แคมมณี. ศาสตร์การสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2545.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์, 2543.

นางลักษณีย์ วิรัชชัย และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์. ธรรมชาติของศาสตร์ทางการศึกษาและวิธีวิทยาการ  
วิจัยการศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2543) : 35-72.

นิภาภรณ์ เขยวัดเกาะ. ผลของการเรียนการสอนแบบ 4 MAT. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต  
สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

นันทกาญจน์ ชินประหัชฐ์. การพัฒนาเทคนิคและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดการเรียนรู้  
ด้วยการนำตนเองในกิจกรรมโครงงานของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2544.

ณัฐวุฒิ กิจรุ่งเรือง , วัชรินทร์ เสถียรยานนท์ และ วัชনীย์ เชาวดีดำรงค์. ผู้เรียนเป็นสำคัญและการ  
เขียนแผนจัดการเรียนรู้ของครูมืออาชีพ.. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สถาพรบุ๊คส์ จำกัด,  
2545.

ปฏิรูปการศึกษา,สำนักงาน. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู ศึกษานิเทศก์  
ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา.. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ  
: บริษัท แอล.ที.เพรส จำกัด, 2545.

ประวิต เอราวรรณ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ปราณี รามสูตร และ จำรัส ดั่งสุวรรณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.. พิมพ์ครั้งที่ 3..  
กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์, 2545.

ผจงจิต อินทสุวรรณ. การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์  
พ.ศ.พัฒนา, 2545.

ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล และ สุภาพนัฏราภรณ์. การออกแบบการวิจัย. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

ฝ่ายวิจัย คณะครุศาสตร์. การพัฒนาโครงร่างวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (เอกสารจัด  
สำเนา). กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (มปป.).

พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุต โต). พัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมล  
คีมทอง, 2530.

พลรพี ทুমมาพันธ์. ผลของการทำวิจัยปฏิบัติการที่มีต่อความสามารถด้านการคิดสะท้อน  
ของครูระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

- เยาวลักษณ์ โพธิ์สุทธิ. เจตคติต่อกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการสร้างพลังและความสำเร็จของชีวิตด้วยจิตวิทยานีโอฮิวแมนนิส. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- รัตนา ลือวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในกระทรวง  
สาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1..  
กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2528.
- ลาวัลย์ ทองมนต์. การเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองระหว่างครูนักวิจัยและครู  
ที่ไม่เป็นนักวิจัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- วิภา ลัดดาพรวิสิฐ. ผลของการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภาที่มีต่อคุณภาพ  
ของครู : การวิจัยเชิงคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวีและไพเราะ พุ่มมั้น. วิจัยการกรเรียนรู้อัน 4 MAT. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : หจก.SR  
Printing, 2543.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุขโข. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับ  
การวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3.. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์, 2544.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. การวิจัยเชิงทดลองทางพฤติกรรมศาสตร์ . การออกแบบและการวิเคราะห์  
วารสารครุศาสตร์ มี.ค.-เม.ย.2535 : 74-90.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. ตัวแปรสำหรับการวิจัย. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, รวมบทความวิธีวิทยาการวิจัย  
เล่ม 2, 35-55. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย.. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2545.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ.  
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.). : 2545.
- สมชาย บุญศิริภัสส์. การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุบัณฑิต สาขาการ  
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

- สังวรรณ รัตตะโทก. การใช้สมการโครงสร้างพระระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลประเมินผล การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สัมพันธ์ เพชรสังคุณ. การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. รายงานผลการทดสอบระดับชาติ. แหล่งที่มา : <http://WWW.bet.obec.go.th> [20 ก.พ.47]
- สุทธิพร คล้ายเมืองปัก. แผนการสอน ยามหม้อใหญ่ของครูไทยสายพันธุ์เก่า. วิทยานิพนธ์ ปีที่ 6 ก.ย. 2544 : 20-21
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุมน อมรวิวัฒน์. การพัฒนาการเรียนรู้อตามแนวพุทธศาสตร์: ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542.
- สุมาลี ชุนจันดี. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. รายงานผลโครงการ. แหล่งที่มา: <http://WWW.ocsc.go>. [28 ก.พ.47]
- สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สปช. 2545-2547. กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2545.
- อมรวิทย์ นาครทรรพ. ความจริงของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 1. ความจริงของแผ่นดิน ลำดับที่ 2 ครูเก่ง ๆ ของเรามีอยู่เต็มแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : เจพีเอ็มโปรดักส์ จำกัด , 2542.
- อำนาจ เลิศขยันดี. สถิติขั้นสูง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ศิลปะสนองการพิมพ์, 2545.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2535.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2538.
- เอ็ด สารภูมิ . พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัชดา, 2529.

## ภาษาอังกฤษ

- Bernauer, James A. Emerging standard: empower with purpose. Kappa Delta Pi Record; v.35no2(Winter1999) : p.68-70
- Bishop, L.R. Exemplary School: A Focus on Visionary Leadership and Teacher Empowerment. Doctoral dissertation. College of Education, : University of Houston, 1994.
- Bowen, David E. and Lawler 3 . "Empowerment and Coaching". David A. Kolb, Joyce S. Osland and Irwin M. Rubin Organizational Behavior Reader, 515-523. Englewood Cliffs, NJ.: Printice Hall, 1992.
- Chandle Theodore A. Empowering teacher. Bulletin V principal, NASSP 83 Sept 1999
- Christensen, Larry B. Experimental methodology. United States of America : Allyn and Bacon, Inc, 1988.
- Conrad Lashey. Empowerment: HR strategies for service excellence. Great Britain : Reed Educational and Professional Publishing. 2001.
- Craig, James Richard. Methods of Psychological research. Philadelphia: : Brooks/Cole, 1986.
- Curtis, A , Rasool, Joan Cheryl. Motivating future educators through empowerment: a special case. The Educational Forum; v.61 (Summer 1997) : 307-13.
- Dalton, James H., Elias, Maurice J and Wandersman, Abraham. Community Psychology: Linking Individuals and Communities. Australia : Wadsworth, 2001.
- David Clutterbuck. The Power of Empowerment. First publishing. London: Kogan Page Limited :, 1994.
- Davis, Joan, Wilson, Sandra M. Principals' efforts to empower teachers: effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. The Clearing House; V.73 no6 (July/Aug.2000) : p.349-353.
- Donald T. Campbell , Julian C. Stanley. Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research. U.S.A.: Tenth Printing., 1973.
- Enderlin – Lampe, Scherie. Empowerment: Teacher Perceptions, Aspirations and efficacy. Journal of Instructional Psychology. V.29no3(Sept 2002) :139-46.
- Elizabeth Zuber. Experimental Research Strategies. United State of America: Thomson Learning Academic Inc, 2003.

- Evans, Nancy L. Teacher empowerment : a new role for the principal. Principal (Reston,Va.) v.76 (nov.1996): 55.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. Understanding and Managing Organizational Behavior. 2 nd .ed. Reading Massachusetts : Addison-Wesley, 1999.
- Giba, Mary Anna. Empowering teacher to lead. Principal (Reston,Va) v.78no1(Sept.1998) : 49-50.
- Goens, George A. and Clover, Sharon I.R. Mastering School Reform. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Gonzales,Short,Paula Edwin.M.. The relationship of teacher empowerment. Journal of Instructional Psychology. v.23 (Sept1996) :210-15.
- Klecker, Beverly, Loadman, William E.. Defining and measuring the dimensions of teacher empowerment in restructuring public schools. Education (Chula Vista, Calif). V.118no3(Spring 1998) : p.358-70.
- Kinlaw, D.C. The Practice of Empowerment : Makink the Most of Human Competence.Vermont: Gower Publishing Limited, 1995.
- Lambert, Tom.(1996). Key Manageent Solutions: 50 Leading Edge Solutions to : .London : Executive Challenges, 1996.
- Maeroff, G.I. Empowerment of Teacher. New York : Teacher Collage Press, 1988.
- Maxcy, J. Spencer. Educational Leadership : A Critical Pragmatic Perspective. Ontario : OISE Press, 1991.
- Roger E.Kirk. Experimental Design: Procedures for the Behavioral Science.3 rd.ed. Unitedstate of America : Brooks/ Cole Publishing Company, 1995.
- Roger Cartwright. Empowerment. USA. : Capstone Publishing, 2000.
- Schermerthorn J.R., Hunt, James G. and Osborn, Richard N. Basic Organization Behavior. 6 th ed. New York : John Wiley and Sons, 1998.
- Scott.C.D.,and Jaffe,D.T. Empowerment : Building a Committed Workforce. California : Kogan Page, 1991.
- Short, P, and Rinehart, J. School Participant Empowerment Scale : Assessment of the Level of Participant Empowerment in the School. Educational and Psychological Measurment 54(1992) : 951-60.

Webster's Encyclopedia Unabridged Dictionary of the English Language.Newyork :  
Grammy Book, 1994.

Wilson,Sandra, Coolican,M, Meacham. How high and low self-empowered teachers  
work with colleagues and school principals.Journal of Educational Thought; v.30  
(Aug.1996) : 99-177.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์**  
**แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน**

สัมภาษณ์เมื่อ.....
สถานที่.....
เวลา.....ถึง.....
รวมใช้เวลา.....

**1. ข้อมูลส่วนบุคคล**

( ) ชาย                      ( ) หญิง

1.1 อายุราชการ.....ปี

1.2 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์.....ปี

1.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ณ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอด่านมะขามเตี้ย.....ปี

**2. แนวคำถามในการสัมภาษณ์**

2.1 ถ้าให้ท่านกำหนดประเภทของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอด่านมะขามเตี้ย โดยใช้แนวคิดแบบภาวะผู้นำ 5 แบบ ดังนี้ คือ

แบบที่ 1 ผู้นำแบบย่ำแย่ (Impoverished)

แบบที่ 2 ผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country Club)

แบบที่ 3 ผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน (Task Oriented)

แบบที่ 4 ผู้นำทางสายกลาง (Middle of road)

แบบที่ 5 ผู้นำทำงานเป็นทีม (TEAM)

(ผู้สัมภาษณ์อธิบายขยายความ พร้อมให้ผู้รับการสัมภาษณ์อ่านคำนิยามของแบบภาวะผู้นำประกอบ)

ท่านคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนท่านต่อไปนี้ น่าจะจัดอยู่ในประเภทของผู้นำในแบบใด

ที่	โรงเรียน	ชื่อผู้บริหาร	แบบภาวะผู้นำ					เหตุผลเพิ่มเติม( ลักษณะเด่น)
			1	2	3	4	5	
1	อนุบาลด่านมะขามเตี้ย							
2	บ้านหนองไผ่							
3	บ้านหนองผู้เฒ่า							
4	บ้านหนองปล้อง							
5	บ้านท่าแย้							
6	บ้านหินแต้น							
7	บ้านหนองหิน							
8	บ้านหนองปากดง							
9	บ้านท่าพู่							
10	บ้านช่างกลอนุสรณ์3							
11	บ้านหนองโสน							

ที่	โรงเรียน	ชื่อผู้บริหาร	แบบภาวะผู้นำ					เหตุผลเพิ่มเติม( ลักษณะเด่น) 147
			1	2	3	4	5	
12	บ้านเนินไพร							
13	บ้านไทรทอง							
14	บ้านโป่งโก							
15	บ้านท่ามะไฟ							
16	วัดยางเกาะ							
17	บ้านกลอนโต							
18	บ้านดอนสว่าง							
19	วัดหนองบัว							
20	บ้านแหลมทอง							
21	บ้านทุ่งมะขามเต่า							
22	วัดจระเข้เผือก							
23	บ้านท่ามะเฟือง							
24	บ้านท่าเสด็จ							
25	วัดถ้ำอ่างหิน							
26	บ้านหนองหญ้าปล้อง							
27	บ้านหนองหญ้าปล้อง							
28	บ้านหนองกวาง							
29	บ้านทุ่งยาว							

2.2 ขอให้ท่านแนะนำผู้บริหารที่น่าจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดประเภทของผู้บริหารในเขตอำเภอด่านมะขามเตี้ย ตามแบบดังกล่าว จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังนี้

1. ผู้ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารในองด่านมะขามเตี้ยนานที่สุดคือ.....
2. ผู้ที่มีความเป็นกลางมากที่สุดคือ.....
3. ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานส่วนร่วมมากที่สุดคือ.....
4. ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับดีมากคือ.....
5. ผู้ที่มีวิจารณญาณในการตัดสินใจผู้อื่นสูงคือ.....

.....



ที่	โรงเรียน	ระดับความคุ้นเคยกับผู้บริหาร			หมายเหตุ	ความถี่ของการไป นิเทศในช่วงปีนี้			ความคุ้นเคยกับ คณะครูสามารถ อธิบายสภาพการ ทำงานได้		149 หมายเหตุ
		มาก	ปกติ/ ธรรมดา	ผิวเผิน		< 3 ครั้ง	3-5 ครั้ง	> 5 ครั้ง	มาก	น้อย	
23	บ้านท่ามะเฟือง										
24	บ้านท่าเสด็จ										
25	วัดถ้ำอ่างหิน										
26	บ้านหนองหญ้าปล้อง										
27	บ้านหนองขวาง										
28	บ้านทุ่งยาว										

2. ถ้าจะจำแนกประเภทผู้บริหารในอำเภอด่านมะขามเตี้ยท่านคิดว่า

น่าจะใช้เกณฑ์อะไรเป็นตัวจำแนก.....

เหตุผลที่ใช้เกณฑ์ดังกล่าว.....

จำแนกผู้บริหารออกเป็น.....ประเภท

ได้แก่.....

(code) 1=..... 2=..... 3=.....

4=..... 5=..... 6=.....

7=..... 8=..... 9=.....

10=..... 11=..... 12=.....

ถ้าใช้เกณฑ์ดังกล่าวจำแนกประเภทผู้บริหารในอำเภอด่านมะขามเตี้ย ท่านคิดว่าน่าจะจัดผู้บริหารในโรงเรียนต่อไปนี้อยู่ในประเภทใด

( ) อนุบาลด่านมะขามเตี้ย ( ) บ้านหนองไผ่ ( ) บ้านหนองผู้เฒ่า ( ) บ้านหนองปล้อง

( ) บ้านท่าแย้ ( ) บ้านหินแดน ( ) บ้านหนองหิน

( ) บ้านหนองปากดง ( ) บ้านท่าพู่ ( ) บ้านช่างกลอนุสรณ์3

( ) บ้านหนองโสน ( ) บ้านเนินไพร ( ) บ้านไทรทอง







- ๐ ถ้าให้ท่านจัดประเภทโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำและคุณภาพสูง กลุ่มละ 5 โรงเรียนผลการคัดเลือกของท่าน  
เป็นดังนี้ 153

โรงเรียนคุณภาพต่ำ

โรงเรียนคุณภาพสูง

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



สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม  
ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ และการประพฤติปฏิบัติในการเรียนรู้ ซึ่งไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับสภาพการปฏิบัติจริงของตัวท่านเองมากที่สุดแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จำนวน 58 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง และเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง
- อายุ  (1) < 35  (2) 36-40  (3) 41-45  (4) 46-50
- ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์.....ระดับ.....โรงเรียน.....
- ปฏิบัติการสอน ดังนี้  
 (1) อนุบาล  
 (2) ประถมศึกษาปีที่.....
- ภาระงานอื่นที่รับผิดชอบ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้และการประพฤติปฏิบัติในการเรียนรู้ ไม่มี

คำตอบใดที่ถูกหรือผิด ขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับสภาพการปฏิบัติจริงของตัวท่านเองมากที่สุด โดย  
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความแต่ละข้อ

รายการคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้เสมอตามชีวิตชีวิต					
2. ข้าพเจ้าทราบดีว่าข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้อะไร					
3. เมื่อประสบบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เข้าใจข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงไปจากสิ่งนั้น					
4. ถ้ามีสิ่งที่ยากที่ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ ข้าพเจ้าจะหาทางเรียนรู้ให้ได้					
5. ข้าพเจ้ารักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ					
6. ข้าพเจ้าต้องการเวลาระยะหนึ่งก่อนที่จะตัดสินใจเรื่องใหม่ ๆ					
7. ในชั้นเรียน ข้าพเจ้าต้องการให้ผู้สอนบอกทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้เรียน					
8. ข้าพเจ้าเชื่อว่า การคิดเสมอว่าตัวเราเป็นใคร อยู่ที่ไหน กำลังทำอะไร เป็นหลักการสำคัญของการศึกษาของทุกคน					
9. ข้าพเจ้าทำงานตามลัทธิได้ไม่ได้นัก					
10. ถ้าต้องการข้อมูลบางอย่างที่ไม่มี ข้าพเจ้าทราบดีว่าจะไปหาจากที่ไหน					
11. ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ดี					
12. แม้ข้าพเจ้าจะมีความคิดที่ดี แต่ก็ไม่สามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดผลดีได้					
13. ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรเรียนอะไรและเรียนอย่างไร					
14. การเรียนสิ่งที่ยาก ไม่เคยทำให้ข้าพเจ้าเบื่อ ถ้าสิ่งนั้นเป็นเรื่องที่ข้าพเจ้าสนใจ					
15. ไม่มีใครอื่นนอกจากตัวข้าพเจ้า ที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเรียน					
16. ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าข้าพเจ้าเรียนสิ่งใดได้ดีหรือไม่					
17. มีหลายสิ่งหลายอย่างที่ยากที่ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้และปรารถนาจะให้มีความมาก ๆ ที่จะเรียนในแต่ละวัน					
18. ถ้าตัดสินใจที่จะเรียนอะไรก็ตาม ข้าพเจ้าสามารถหาเวลาได้เสมอ ไม่ว่าจะมีการกิจยุ่งยากเพียงไรก็ตาม					
19. การไม่เข้าใจเนื้อหาวิชาที่อ่าน เป็นปัญหามากสำหรับข้าพเจ้า					
20. ถ้าข้าพเจ้าไม่เรียนก็ไม่ใส่ใจความผิดของข้าพเจ้า					
21. ข้าพเจ้าทราบว่า เมื่อไรที่ข้าพเจ้าต้องการที่จะเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง					

รายการคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย 156	น้อยที่สุด
22. ขอให้ข้าพเจ้าทำข้อสอบได้และได้คะแนนสูงก็พอใจแล้ว ถึงแม้ว่าข้าพเจ้ายังไม่เข้าใจเรื่องนั้น ๆ ก็ตาม					
23. ข้าพเจ้าคิดว่าห้องสมุดเป็นสถานที่ ๆ น่าเบื่อ					
24. ข้าพเจ้าชื่นชอบผู้ที่รักการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
25. ข้าพเจ้าสามารถคิดค้นวิธีการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้หลายแบบ สามารถเรียนรู้หัวข้อใหม่ ๆ					
26. ข้าพเจ้าพยายามเชื่อมโยงในสิ่งที่กำลังเรียนกับเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้					
27. ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เกือบทุกเรื่องที่ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้					
28. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกสนานในการค้นหาคำตอบสำหรับข้อคำถามต่าง ๆ					
29. ข้าพเจ้าไม่ชอบแก้ปัญหามีคำตอบถูกมากกว่า 1 ข้อ					
30. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะเรียนสิ่งต่าง ๆ อย่างมาก					
31. ข้าพเจ้าจะดีใจมาก ถ้าหากไม่ต้องเรียนอีกแล้ว					
32. ข้าพเจ้าให้ความสนใจการเรียนน้อยเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ					
33. ข้าพเจ้าไม่มีปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับทักษะเบื้องต้นของการศึกษา (ทักษะการฟัง, การอ่าน, การเขียนและการจำ)					
34. ข้าพเจ้าชอบทดลองเรียนสิ่งใหม่ ๆ แม้ไม่แน่ใจว่าผลการเรียนรู้นั้นจะออกมาอย่างไร					
35. ข้าพเจ้าไม่ชอบ เมื่อมีคนชี้ให้เห็นถึงข้อผิดพลาดในสิ่งที่ข้าพเจ้ากำลังทำอยู่					
36. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการคิดค้นหาวิธีการแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ					
37. ข้าพเจ้าชอบคิดถึงอนาคตข้างหน้า					
38. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการพยายาม ค้นหาวิธีการเข้าถึงสิ่งที่ต้องการเรียนรู้					
39. ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลาย ไม่ใช่สัญญาณให้หยุดทำ					
40. ข้าพเจ้าสามารถบังคับตนเองให้กระทำในสิ่งที่ควรกระทำ					
41. ข้าพเจ้าชอบการสำรวจ ตรวจสอบปัญหาต่าง ๆ					
42. ข้าพเจ้ามักเป็นผู้นำในกลุ่มในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ					
43. ข้าพเจ้ายินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ					
44. ข้าพเจ้าไม่ชอบสถานการณ์การเรียนที่มีการทำทนาย					
45. ข้าพเจ้ามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
46. ยิ่งเรียนรู้มาก ข้าพเจ้ายิ่งมีความรู้สึกว่สิ่งต่าง ๆ ในโลกนี้ล้วนตื่นเต้น					

รายการคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย 157	น้อยที่สุด
47. การเรียนรู้เป็นเรื่องสนุก					
48. เป็นการศึกษาที่ดีที่จะยึดวิธีการเรียนรู้ ซึ่งใช้มาแล้วอย่างได้ผล แทนที่จะลองใช้วิธีการอื่น ๆ					
49. ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้เป็นคนที่มีคุณภาพ					
50. ข้าพเจ้าเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของข้าพเจ้า ไม่มีใครมารับผิดชอบแทนข้าพเจ้าได้					
51. การเรียนรู้ถึงวิธีการเรียน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการศึกษา					
52. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่า ไม่มีใครแก่เกินไปที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
53. การเรียนอยู่ตลอดเวลา เป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย					
54. การเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำหรับการดำเนินชีวิต					
55. ในแต่ละปีข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หลาย ๆ อย่างด้วยกัน					
56. การเรียนรู้ไม่ได้ทำให้เกิดความแตกต่างใด ๆ แก่ชีวิตของข้าพเจ้า					
57. ข้าพเจ้าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพทั้งในชั้นเรียนและการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
58. ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับความคิดที่ว่า "ผู้ไม่เรียนเสมอ คือผู้นำ"					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบวัดความสามารถด้านการคิดสะท้อน

### คำชี้แจง

แบบวัดประกอบด้วยสถานการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 สถานการณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามอัตนัย เพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในการสอนที่ท่านได้วิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยใช้เวลาในการทำประมาณ 1 ชั่วโมง ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ดำเนินการดังนี้

1. โปรดอ่านคำถามของสถานการณ์ในแต่ละข้อให้เข้าใจและวิเคราะห์อย่างเต็มความสามารถ แล้วตัดสินใจให้ดี ก่อนที่จะลงมือเขียนคำตอบลงไป
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียวและเขียนคำตอบลงในแบบวัดหากพื้นที่ที่จัดไว้เขียนไม่พอโปรดเขียนคำตอบในด้านหลังกระดาษ

ขอขอบพระคุณในความกรุณาในการตอบแบบวัดครั้งนี้อย่างเต็มความสามารถ คำตอบของท่านจะช่วยให้เกิดความเข้าใจสภาพความเป็นจริงในการคิดและปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่การสร้างสรรค์สารประโยชน์ต่อการร่วมกันสนับสนุนการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการศึกษาต่อไป

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ท่านสงสัยหรือไม่ว่า เพราะเหตุใด การทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาใน 150 ชั่วโมงดำเนินการและทำความเข้าใจ ทั้งที่ในภาวะปัจจุบัน ครูมีภาระงานมากมาย แต่ก็ยังคงส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

1) รู้สึกว่าไม่มีประเด็น/คำถามที่สงสัยเลย

2) ไม่สงสัย เพราะ

.....

.....

.....

.....

3) สงสัย

3.1) ประเด็น/คำถามที่ท่านสงสัยมีอะไรบ้าง

.....

.....

3.2) เพราะเหตุใดท่านจึงสงสัยเช่นนั้น

.....

.....

3.3) แล้วท่านได้ตัดสินใจสรุปว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนได้รับการส่งเสริมให้ครูนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพราะ

.....

.....

.....

3.4) เพราะเหตุใดท่านจึงสรุปเช่นนั้น

.....

.....

.....

2. เมื่อมีการประกาศใช้หลักสูตรใหม่ ส่งผลให้มีแนวดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ มากมาย<sup>60</sup>  
โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ท่านสงสัยหรือไม่ว่าการวัดและประเมินผลการ  
เรียนรู้ตามหลักสูตรใหม่ควรเป็นอย่างไร

1) รู้สึกว่าไม่มีประเด็น/คำถามที่สงสัยเลย

2) ไม่สงสัย เพราะ

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

3) สงสัย

3.1) ประเด็น/คำถามที่ท่านสงสัยมีอะไรบ้าง

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

3.4) เพราะเหตุใดท่านจึงสงสัยเช่นนั้น

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

3.5) แล้วท่านได้ตัดสินใจสรุปว่าการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควรมีลักษณะ  
อย่างไร

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

3.4) เพราะเหตุใดท่านจึงสรุปเช่นนั้น

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

4. บ่อยครั้งที่ท่านกำลังจะเข้าสอน แต่ชั้นเรียนมีเสียงดังอีกทีก็ เนื่องจากเป็นชั่วโมงแรกหลังเลิกกิจกรรมเข้าแถวตอนเช้าหรือตอนบ่าย บางคนวิ่งเล่นกัน บางคนไปเข้าห้องน้ำ ดื่มน้ำหรืออื่น ๆ กรณีเช่นนี้ท่านสงสัยหรือไม่ว่าควรจะต้องจัดการกับปัญหานี้อย่างไร

1) รู้สึกว่าไม่มีประเด็นที่น่าสงสัยเลย

2) ไม่สงสัย เพราะ

.....

.....

.....

.....

.....

3) สงสัย

3.1) ประเด็น/คำถามที่ท่านสงสัยมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3.2) เพราะเหตุใดท่านจึงสงสัยเช่นนั้น

.....

.....

.....

3.3) แล้วถ้าเป็นท่าน ท่านตัดสินใจที่จะแก้ปัญหานี้โดยวิธีใด อย่งไร

.....

.....

.....

3.4) เพราะเหตุใดท่านจึงตัดสินใจแก้ปัญหานี้โดยวิธีนั้น

.....

.....

.....

4. เมื่อท่านได้สั่งให้นักเรียนเตรียมอุปกรณ์สำหรับการทำงานประดิษฐ์ และพบว่ามึนักเรียนบางคนไม่เตรียมอุปกรณ์มา สภาพการณ์แบบนี้ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขหรือไม่

1) รู้สึกว่าไม่มีประเด็น/คำถามที่สงสัยเลย

2) ไม่สงสัย เพราะ

.....

.....

.....

.....

.....

3) สงสัย

3.1) ประเด็น/คำถามที่ท่านสงสัยมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3.2) เพราะเหตุใดท่านจึงสงสัยเช่นนั้น

.....

.....

.....

3.3) แล้วถ้าเป็นท่าน ท่านตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาโดยวิธีใด อย่างไร

.....

.....

.....

3.4) เพราะเหตุใดท่านจึงตัดสินใจแก้ปัญหาโดยวิธีนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

5. " วันหนึ่งท่านได้มีโอกาสพูดคุยกับผู้ปกครองนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ได้แสดงความคิดเห็นว่า ครูเดี๋ยวนี้อาจไม่ค่อยสอนหนังสือ ประชุมหรือไปอบรมบ่อย ปล่อยให้ให้นักเรียนมาเรียนแล้วไม่เกิดประโยชน์" สภาพการณ์เช่นนี้ ท่านเห็นว่า เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขหรือไม่

1) รู้สึกว่าไม่มีประเด็น/คำถามที่สงสัยเลย

2) ไม่สงสัย เพราะ

.....

.....

.....

.....

.....

3) สงสัย

3.1) ประเด็น/คำถามที่ท่านสงสัยมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3.2) เพราะเหตุใดท่านจึงสงสัยเช่นนั้น

.....

.....

.....

3.3) แล้วถ้าเป็นท่าน ท่านตัดสินใจที่จะแก้ปัญหานี้โดยวิธีใด อย่างไร

.....

.....

.....

3.4) เพราะเหตุใดท่านจึงตัดสินใจแก้ปัญหานี้โดยวิธีนั้น

.....

.....

.....

6. ครูสมศักดิ์ได้พานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ ปรากฏว่ามีนักเรียนได้รับอุบัติเหตุเล็กน้อย ระหว่างการเดินทาง เนื่องจากความซุกซนของเด็กเอง ซึ่งผู้ปกครองนักเรียนไม่เข้าใจและมาต่อว่า ทางโรงเรียน ว่าไม่ดูแลเด็ก ท่านสงสัยหรือไม่ว่าคิดว่าครูสมศักดิ์น่าจะจัดการปัญหานี้อย่างไร

1) รู้สึกว่าไม่มีประเด็น/คำถามที่สงสัยเลย

2) ไม่สงสัย เพราะ

3) สงสัย

3.1) ประเด็น/คำถามที่ท่านสงสัยมีอะไรบ้าง

3.2) เพราะเหตุใดท่านจึงสงสัยเช่นนั้น

3.3) แล้วถ้าเป็นท่าน ท่านตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาโดยวิธีใด อย่างไร

3.4) เพราะเหตุใดท่านจึงตัดสินใจแก้ปัญหาโดยวิธีนั้น





## มาตรฐานการเรียนการสอน

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างครบถ้วน รอบด้านนั้นครูต้องเป็น กัลยาณมิตร รักเมตตา เอาใจใส่ต่อนักเรียนทุกคน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอน โดยต้องมีการวางแผน การสอนที่นำข้อมูลทั้งจากหลักสูตร ความต้องการของนักเรียน และท้องถิ่นมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นให้นักเรียนได้ฝึกคิด ปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ร่วมกัน ครูจัดการเรียนการสอน ให้เชื่อมโยงกับสภาพชุมชน และสิ่งแวดล้อม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และลักษณะที่พึงประสงค์ จัดการเรียนการสอน จัดสิ่งแวดล้อม และบรรยายภาค ให้นักเรียนเกิดความสุข ความสำเร็จ และได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ใช้สื่อการเรียน การสอนที่หลากหลาย และประเมินผลการเรียนการสอนทุกด้าน อย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม จากการพิจารณากระบวนการจัดการเรียนการสอนข้างต้นได้มาตรฐานการเรียนการสอน จำนวน 10 มาตรฐาน 10 ตัวบ่งชี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## มาตรฐานการเรียนการสอน

- มาตรฐานที่ 1 / ตัวบ่งชี้  
วางแผนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการ  
ของนักเรียนและท้องถิ่น
- มาตรฐานที่ 2 / ตัวบ่งชี้  
จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิด ปฏิบัติจริง ประเมินและ  
ปรับปรุงตนเอง
- มาตรฐานที่ 3 / ตัวบ่งชี้  
จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- มาตรฐานที่ 4 / ตัวบ่งชี้  
จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน  
โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม
- มาตรฐานที่ 5 / ตัวบ่งชี้  
จัดการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับสภาพชุมชน ธรรมชาติ  
และสิ่งแวดล้อม
- มาตรฐานที่ 6 / ตัวบ่งชี้  
จัดการเรียนการสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม  
และ คุณลักษณะที่ดี
- มาตรฐานที่ 7 / ตัวบ่งชี้  
จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนส่งเสริม  
ให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ
- มาตรฐานที่ 8 / ตัวบ่งชี้  
จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ  
และความถนัดได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่น และแก้ไข  
จุดด้อย นักเรียนเป็นรายบุคคล
- มาตรฐานที่ 9 / ตัวบ่งชี้  
จัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่ออย่างหลากหลายที่ส่งเสริม  
การเรียนรู้ของนักเรียน
- มาตรฐานที่ 10 / ตัวบ่งชี้  
ประเมินนักเรียนครบทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ด้วยเครื่องมือ  
และวิธีการที่เหมาะสม

มาตรฐานที่ 1 วางแผนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการ  
ของนักเรียนและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ วางแผนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการ  
ของนักเรียนและท้องถิ่น

### ระดับคุณภาพ

- ระดับ 1 จัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- ระดับ 2 ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับ  
หลักสูตร ความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น
- ระดับ 3 ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้อง  
กับหลักสูตร ความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น  
และปรับปรุงแผนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

### คำอธิบายเพิ่มเติม

แผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น  
หมายถึง แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เกิดจากการวิเคราะห์สาระสำคัญของ  
หลักสูตร การศึกษาความต้องการของนักเรียนทุกด้าน และสภาพความต้องการ  
ของท้องถิ่น ซึ่งมีผลให้การจัดการเรียนการสอนตามแผนนั้นมีความหมายต่อนักเรียน  
และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

มาตรฐานที่ 2	จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิด ปฏิบัติจริง ประเมินและปรับปรุงตนเอง
ตัวบ่งชี้	จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิด ปฏิบัติจริง ประเมินและปรับปรุงตนเอง

### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1	จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิดหรือปฏิบัติจริง
ระดับ 2	จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิดและปฏิบัติจริง
ระดับ 3	จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิด ปฏิบัติจริง ประเมินและปรับปรุงตนเอง

### คำอธิบายเพิ่มเติม

การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิด ปฏิบัติจริง ประเมิน และปรับปรุงตนเอง เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้ฝึกคิดในลักษณะต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาจากสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งจัดกิจกรรมให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง ประเมินผลการปฏิบัติและปรับปรุงแก้ไขตนเอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## มาตรฐานที่ 3

## จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

## ตัวบ่งชี้

## จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

## ระดับคุณภาพ

- ระดับ 1 จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้ หรือวิธีการที่หลากหลาย
- ระดับ 2 จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้ และวิธีการที่หลากหลาย
- ระดับ 3 จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้ วิธีการที่หลากหลาย และสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

## คำอธิบายเพิ่มเติม

การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและวิธีการต่าง ๆ เช่น การฟัง การถาม การอ่าน การเขียน การค้นคว้า ทดลอง และการลงมือปฏิบัติทั้งในและนอกหลักสูตรจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ โดยครูเป็นผู้วางแผนหรือจัดให้ นักเรียนมีอิสระในการเลือกค้นหา และสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

- มาตรฐานที่ 4      จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน  
โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม
- ตัวบ่งชี้      จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน  
โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม

### ระดับคุณภาพ

- ระดับ 1      จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้ หรือทำงานร่วมกัน
- ระดับ 2      จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน  
ตามบทบาทหน้าที่
- ระดับ 3      จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน  
ตามบทบาทหน้าที่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมทำ  
ตามกระบวนการกลุ่ม

### คำอธิบายเพิ่มเติม

การเรียนรู้และทำงานร่วมกันโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม เป็นการจัดการเรียน การสอนให้นักเรียนได้เรียนและทำงานเป็นกลุ่ม โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ช่วยเหลือ พึ่งพากันและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่จนบรรลุผลสำเร็จของงาน และเกิด การเรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยความร่วมมือกันของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรฐานที่ 5 จัดการเรียนรู้การสอนเชื่อมโยงกับสภาพชุมชน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวบ่งชี้ จัดการเรียนรู้การสอนเชื่อมโยงกับสภาพชุมชน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ระดับคุณภาพ

- ระดับ 1 จัดการเรียนรู้การสอน โดยมีเนื้อหาหรือกิจกรรม ที่สอดคล้องกับสภาพชุมชน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของนักเรียน
- ระดับ 2 จัดการเรียนรู้การสอน โดยมีเนื้อหาหรือกิจกรรมที่มีความหมาย ต่อนักเรียนสอดคล้องกับสภาพชุมชน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของนักเรียน
- ระดับ 3 จัดการเรียนรู้การสอน โดยมีเนื้อหาและกิจกรรมที่มีความหมาย ต่อนักเรียนสอดคล้องกับสภาพชุมชน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของนักเรียน

### คำอธิบายเพิ่มเติม

เนื้อหาหรือกิจกรรมที่มีความหมาย เป็นเรื่องราวหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์หรือเหตุการณ์ปัจจุบันทั้งใน โรงเรียน ชุมชน ประเทศและ โลก หรือเป็นสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันที่อยู่ใกล้ตัวนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนมีความรู้กว้างขวาง ทันเหตุการณ์หรือนำ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้ ทั้งเรื่องราวเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สภาพทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลต่อ การดำรงชีวิต เป็นต้น

มาตรฐานที่ 6      จัดการเรียนรู้การสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม  
และ คุณลักษณะที่ดี

ตัวบ่งชี้            จัดการเรียนรู้การสอนโดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม  
และ คุณลักษณะที่ดี

### ระดับคุณภาพ

- ระดับ 1            ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม  
จริยธรรม คุณลักษณะที่ดีสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน
- ระดับ 2            ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม  
จริยธรรม คุณลักษณะที่ดีสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน แนะนำ  
แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติตนของนักเรียน
- ระดับ 3            ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม  
จริยธรรม คุณลักษณะที่ดีสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน แนะนำ  
แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติตนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

### คำอธิบายเพิ่มเติม

คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่ดี ในที่นี้เน้นความเมตตากรุณา ความมีระเบียบ  
วินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ความประหยัด  
และความกตัญญูทุกเวที

- มาตรฐานที่ 7 จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนส่งเสริม  
ให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ
- ตัวบ่งชี้ จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนส่งเสริม  
ให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

### ระดับคุณภาพ

- ระดับ 1 จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน
- ระดับ 2 จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน  
แสดงความรัก เมตตา เอาใจใส่ต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง
- ระดับ 3 จัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน  
แสดงความรัก เมตตา เอาใจใส่ต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้นักเรียน  
มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือและทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีความสุข

### คำอธิบายเพิ่มเติม

การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้  
หมายถึง การจัดสภาพต่าง ๆ ด้านกายภาพ กิจกรรม บรรยากาศ ทั้งภายในและภายนอก  
ห้องเรียนเช่นการจัด โต๊ะ เก้าอี้ ให้สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างมีอิสระ การจัดมุม  
ประสบการณ์ต่าง ๆ ในห้องเรียนระดับก่อนประถมศึกษา การจัดที่ให้นักเรียนนำเสนอ  
ผลงานของตน การจัดสถานที่ให้นักเรียนสร้างสรรค์ผลงานที่ได้รับมอบหมาย การให้  
นักเรียนได้เรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับท้องถิ่นจากผู้รู้และแหล่งข้อมูล การจัดระบบนิเวศวิทยา  
ในโรงเรียนและชุมชนเพื่อเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งมีชีวิตที่ต่างมีประโยชน์  
เกื้อกูล การจัด โรงเรียนสีขาว ห้องเรียนสีขาว เป็นต้น

นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่สุดคือ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูผู้สอน ที่รักเมตตา  
เอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างจริงใจ

**มาตรฐานที่ 8** จัดการเรียนรู้การสอนให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัดได้ ตามศักยภาพโดยเสริมจุดเด่น และแก้ไข จุดด้อย นักเรียนเป็นรายบุคคล

**ตัวบ่งชี้** จัดการเรียนรู้การสอนให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัดได้ ตามศักยภาพโดยเสริมจุดเด่น และแก้ไข จุดด้อย นักเรียนเป็นรายบุคคล

### ระดับคุณภาพ

**ระดับ 1** จัดการเรียนรู้การสอนให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัด โดยเสริมจุดเด่นและแก้จุดด้อย ของนักเรียนเป็นรายกลุ่ม

**ระดับ 2** จัดการเรียนรู้การสอนให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัด โดยเสริมจุดเด่นและแก้จุดด้อย ของนักเรียนเป็นรายบุคคล

**ระดับ 3** จัดการเรียนรู้การสอนให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความถนัดได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล

### คำอธิบายเพิ่มเติม

ศักยภาพ เป็นความสามารถ ของนักเรียนที่สะสมอยู่ในตัวทั้งด้านความรู้ ความคิด การปฏิบัติและประสบการณ์ ซึ่งปรากฏลักษณะเด่นชัด เช่น ดนตรี ศิลปะ การพูด การเรียน คณิตศาสตร์ ฯลฯ

มาตรฐานที่ 9 จัดการเรียนรู้การสอนโดยใช้สื่ออย่างหลากหลายที่ส่งเสริม  
การเรียนรู้ของนักเรียน

ตัวบ่งชี้ จัดการเรียนรู้การสอนโดยใช้สื่ออย่างหลากหลายที่ส่งเสริม  
การเรียนรู้ของนักเรียน

### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดการเรียนรู้การสอนโดยครูใช้สื่อหลากหลายสอดคล้องกับจุดประสงค์  
และเนื้อหา

ระดับ 2 จัดการเรียนรู้การสอนโดยเน้นให้นักเรียนใช้สื่อหลากหลายสอดคล้อง  
กับจุดประสงค์และเนื้อหา

ระดับ 3 จัดการเรียนรู้การสอนโดยเน้นให้นักเรียนใช้สื่อหลากหลายสอดคล้อง  
กับจุดประสงค์และเนื้อหา รวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาสื่อ  
ให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

### คำอธิบายเพิ่มเติม

สื่อ มีหลายประเภททั้งประเภทวัสดุ เครื่องมือ วิธีการ หรือแหล่งความรู้ ซึ่งมีทั้งบุคคล  
สถานที่ทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งอาจเป็นสื่อที่ทันสมัย สื่อที่สามารถหาได้ในท้องถิ่น เช่น  
ภาพ แผนภูมิ ของจริง ของจำลอง เทปบันทึกภาพ วิทยุ คอมพิวเตอร์ การศึกษา  
นอกสถานที่ การสาธิต การทดลอง เกม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สวนเกษตร วัด สถานประกอบ  
การต่าง ๆ เป็นต้น

**มาตรฐานที่ 10** ประเมินนักเรียนครบทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ด้วยเครื่องมือ  
และวิธีการที่เหมาะสม

**ตัวบ่งชี้** ประเมินนักเรียนครบทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ด้วยเครื่องมือ  
และวิธีการที่เหมาะสม

### ระดับคุณภาพ

**ระดับ 1** ประเมินนักเรียนครบทุกด้านตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือ  
และวิธีการที่เหมาะสม ผลการประเมินถูกต้อง

**ระดับ 2** ประเมินนักเรียนครบทุกด้านอย่างต่อเนื่องตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยใช้  
เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม ผลการประเมินถูกต้อง

**ระดับ 3** ประเมินนักเรียนครบทุกด้านอย่างต่อเนื่องตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยใช้  
เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม ผลการประเมินถูกต้อง และนำผล  
การประเมินมาใช้ในการพัฒนานักเรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โรงเรียน.....  
ครูประจำชั้น.....  
วิชา.....  
อายุราชการ.....ปี

## แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง       แบบสอบถามนี้มี 20 ข้อ มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในโรงเรียนนี้ ว่าท่านพอใจ หรือไม่พอใจ ในประเด็นที่กำหนดให้ มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีตัวเลขแสดงน้ำหนักของความพอใจตั้งแต่ 1 – 6 อยู่ทางขวามือ เป็นเกณฑ์ให้ท่านพิจารณา ดังมีความหมายต่อไปนี้

- 1    หมายถึง       งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึก  
ไม่พอใจมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับที่ท่านเคยตั้งความหวังไว้
- 2    หมายถึง       งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึก  
ไม่พอใจมาก เมื่อเปรียบเทียบกับที่ท่านเคยตั้งความหวังไว้
- 3    หมายถึง       งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึก  
ไม่พอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับที่ท่านเคยตั้งความหวังไว้
- 4    หมายถึง       งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึก  
พอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับที่ท่านเคยตั้งความหวังไว้
- 5    หมายถึง       งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึก  
พอใจมาก เมื่อเปรียบเทียบกับที่ท่านเคยตั้งความหวังไว้
- 6    หมายถึง       งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึก  
พอใจมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับที่ท่านเคยตั้งความหวังไว้

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 1

ข้าพเจ้ามีความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในแต่ละเรื่องดังนี้

ลักษณะงาน	ระดับความไม่พอใจ			ระดับความพอใจ		
1. การมีงานติดพันอยู่ตลอดเวลา	1	2	3	4	5	6
2. โอกาสในการทำงานตามลำพัง	1	2	3	4	5	6
3. โอกาสที่จะทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ กัน	1	2	3	4	5	6
4. โอกาสที่จะได้เป็นบุคคลที่ได้รับการกล่าวขวัญถึง ในวงการ	1	2	3	4	5	6
5. การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนครูในโรงเรียน	1	2	3	4	5	6
6. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจปัญหา	1	2	3	4	5	6
7. การปฏิบัติงานในสิ่งที่ไม่ขัดต่อความรู้สึกของตน	1	2	3	4	5	6
8. ลักษณะงานที่เลือกอำนาจให้สามารถทำอยู่โดยราบรื่น	1	2	3	4	5	6
9. โอกาสที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อผู้อื่น	1	2	3	4	5	6
10. โอกาสในการแนะนำผู้อื่น	1	2	3	4	5	6
11. โอกาสในการทำบางสิ่งบางอย่างตามความสามารถของตน	1	2	3	4	5	6
12. แนวทางในการนำนโยบายของหน่วยงานมาสู่การปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6
13. เงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ทำงาน	1	2	3	4	5	6
14. โอกาสก้าวหน้าในงานนี้	1	2	3	4	5	6
15. อิสระในการใช้ดุลยพินิจของตนเอง	1	2	3	4	5	6
16. โอกาสที่จะได้ทดลองใช้วิธีการของตนเองในการทำงาน	1	2	3	4	5	6
17. สภาพการทำงานทั่ว ๆ ไป	1	2	3	4	5	6
18. แนวทางที่เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกัน	1	2	3	4	5	6
19. คำสรรเสริญที่ได้รับเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลดี	1	2	3	4	5	6
20. ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่ได้รับจากงานที่ปฏิบัติอยู่	1	2	3	4	5	6

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 2

## คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

- 2.1 เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นที่มีวุฒิเดียวกัน และประกอบอาชีพครุ ท่านคิดว่าระดับความก้าวหน้าในการทำงานของท่านเวลานี้อยู่ในระดับใด

ความก้าวหน้าในด้าน	ระดับความก้าวหน้า			
	ดีกว่า	ดีกว่าเล็กน้อย	ด้อยกว่าเล็กน้อย	ด้อยกว่ามาก
1. ตำแหน่งหน้าที่.....	.....	.....	.....	.....
2. เงินเดือน.....	.....	.....	.....	.....
3. การเข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม.....	.....	.....	.....	.....
4. การผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อการสอน.....	.....	.....	.....	.....
5. การได้รับเชิญเป็นวิทยากร.....	.....	.....	.....	.....
6. การได้รับการยอมรับในชุมชน.....	.....	.....	.....	.....
7. การได้รับการยกย่องประกาศเกียรติคุณ.....	.....	.....	.....	.....
8. ความก้าวหน้าในการทำงานโดยภาพรวม.....	.....	.....	.....	.....

- 2.2 เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นที่มีวุฒิเดียวกันแต่ไม่ได้ประกอบอาชีพครุท่านคิดว่าระดับความก้าวหน้าในการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด

ความก้าวหน้าในด้าน	ระดับความก้าวหน้า			
	ดีกว่า	ดีกว่าเล็กน้อย	ด้อยกว่าเล็กน้อย	ด้อยกว่ามาก
1. ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งการงาน.....	.....	.....	.....	.....
2. ระดับเงินเดือนและรายได้.....	.....	.....	.....	.....
3. การได้รับเกียรติและยกย่องจากสังคม.....	.....	.....	.....	.....
4. คุณภาพชีวิต.....	.....	.....	.....	.....

- 2.3 ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านเคยทำกิจกรรมต่อไปนี้หรือไม่

- 1) เป็นวิทยากร  เคย  ไม่เคย
- 2) เขียนบทความหรือเอกสารทางวิชาการ  เคย  ไม่เคย
- 3) ทำส่งผลงานด้านการสอนหรือกิจกรรมเข้าประกวด  เคย  ไม่เคย

## 2.4 ท่านมีลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงไร

รายการ	ระดับการประเมิน			
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 มาก	4 มาก ที่สุด
1. ภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าจะมีอาชีพครู.....	.....	.....	.....	.....
2. ชอบอ่านหนังสือ/บทความทางวิชาการหรือเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับ วิชาชีพครู.....	.....	.....	.....	.....
3. ใช้เวลาว่างส่วนใหญ่สนทนากับเพื่อนครูเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....
4. เบื่อหน่ายกับงานครูที่ต้องจำใจอยู่กับนักเรียน.....	.....	.....	.....	.....
5. เชื่อว่าใคร ๆ ก็ประกอบอาชีพครูได้.....	.....	.....	.....	.....
6. คิดว่าแรงจูงใจและพฤติกรรมของเด็กนักเรียนมีผลจากสภาพแวดล้อมทางบ้านเป็น สำคัญ.....	.....	.....	.....	.....
7. สามารถใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	.....	.....	.....	.....
8. ท่านเหมาะสมกับอาชีพครูมากกว่าอาชีพอื่น.....	.....	.....	.....	.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถาม

จิรวรรณ นาคพัฒน์

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข  
ชุดฝึกอบรมครู

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# ชุดฝึกอบบรมครู

เรื่อง

การพัฒนาความสามารถด้านออกแบบและจัดการเรียนรู้



เอกสารประกอบการวิจัย

## คำชี้แจงการใช้ชุดฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาความสามารถครูด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ จัดทำขึ้นเพื่อ ใช้ในการวิจัยเรื่องผลของการเสริมพลังอำนาจครู โดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจครู โดยใช้ชุดฝึกอบรมจัดอบรมให้แก่ครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เข้าร่วมโครงการวิจัย

### วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาความสามารถครูด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

### รายละเอียดเกี่ยวกับชุดฝึกอบรม

กลุ่มเป้าหมาย : ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ : 24 ชั่วโมง

จำนวนชุดฝึกอบรม : 8 ชุด ชุดละประมาณ 3 ชั่วโมง (อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม)

กรอบแนวคิดในการสร้างชุดฝึก : การเรียนรู้จากประสบการณ์สู่ปฏิบัติการเรียนรู้ (Experiential Learning Instruction, 4 MAT Instruction)

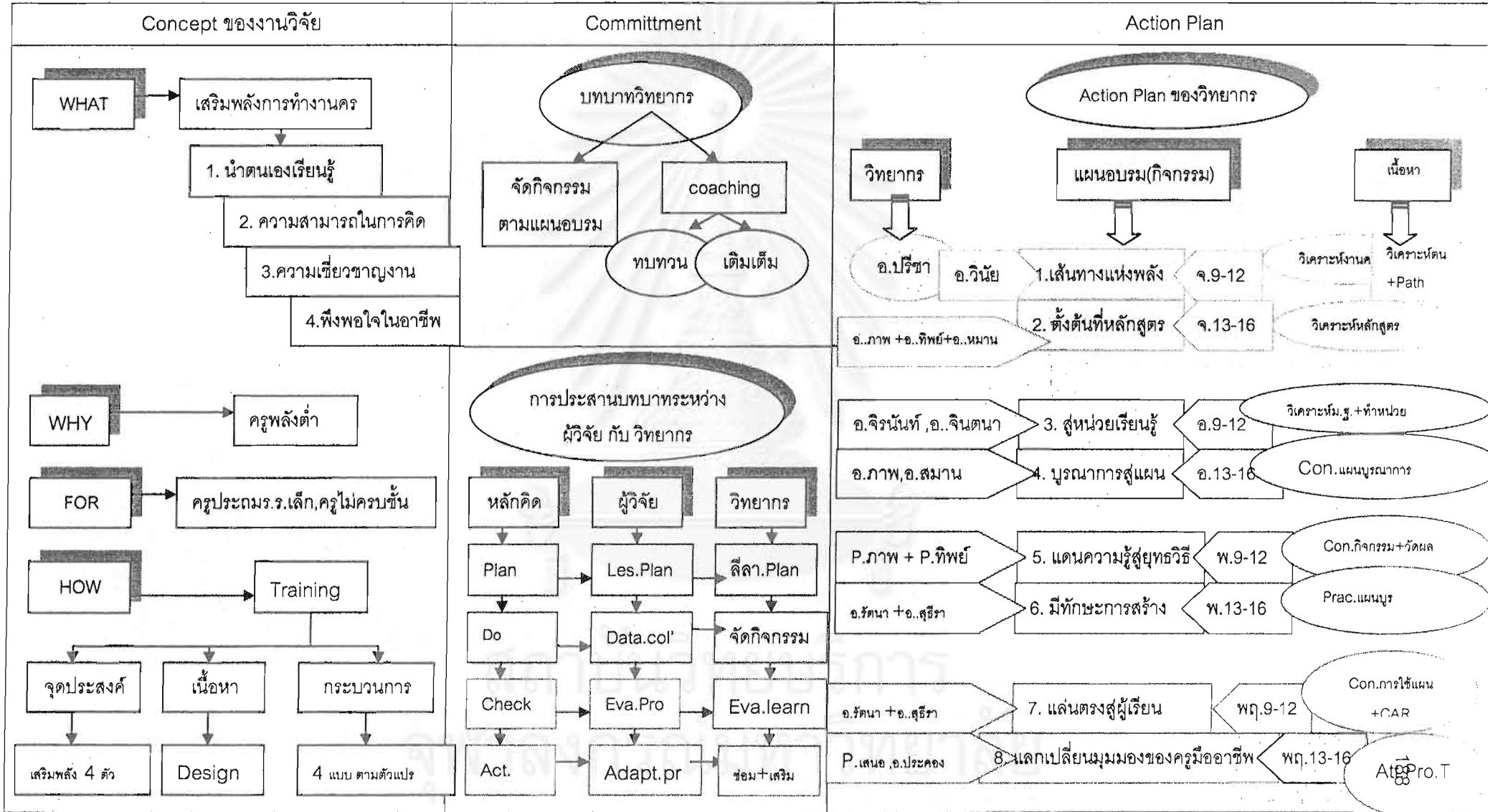
ชุด	ชื่อ	เนื้อหา	จุดประสงค์ปลายทาง	กระบวนการ
1	เส้นทางแห่งพลัง	<ul style="list-style-type: none"> <li>การวิเคราะห์ขอบข่ายบทบาทหน้าที่และความก้าวหน้า</li> <li>วิชาชีพครู ตาม พทบ.มาตรฐานการประกันคุณภาพของ สมศ. การประเมินวิทยฐานะครู. ของ สกศ. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3</li> <li>การวิเคราะห์ตนเองเพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาและการประเมินผลงานด้านการจัดการเรียนรู้</li> </ul>	ความสามารถในการนำตนเองเพื่อเรียนรู้และพัฒนาทักษะในงานด้านการจัดการเรียนรู้	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ชุด	ชื่อ	เนื้อหา	จุดประสงค์ปลายทาง	กระบวนการ
2	ตั้งต้นที่หลักสูตร	• การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา	ความสามารถในการคิดเพื่อพัฒนาทักษะและสร้างสรรค์ผลงานด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้	การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดด้วยการเผชิญสถานการณ์ (สุมนธม วิวัฒน์)
3	สู่นโยบายการเรียนรู้	• การวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ • การจัดทำนโยบายการเรียนรู้		
4	บูรณาการสู่แผน	• หลักการรูปแบบ และการประเมินแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ		
5	จากบทความสู่สู่ยุทธวิธี	• ยุทธวิธีและการฝึกปฏิบัติออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ		
6	มีทักษะการสร้างแผน	• ยุทธวิธีและฝึกปฏิบัติออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่		
7	แสดงต่อผู้เรียน	• การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง: เทคนิค และการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวิจัยในชั้นเรียน	ความเชี่ยวชาญในการทำงานสอน	การเรียนรู้ด้วยการบูรณาการฝึกปฏิบัติสำหรับงานอาชีพ (นวลจิตต์)
8	แลกเปลี่ยนมุมมองของครูมืออาชีพ	• ค่านิยมด้านความเป็นครูมืออาชีพ • สะท้อนมุมมองผู้บริหารและครู เพื่อมุ่งสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	เจตคติที่ดีต่องานสอนและความพึงพอใจในอาชีพครู	การเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติและค่านิยม (Bloom)

### ลักษณะการนำไปใช้

- 1) กิจกรรมการเรียนรู้ในชุดฝึกอบรมมีเป้าหมายเพื่อเสริมพลังอำนาจการทำงานครูใน 4 ด้าน คือด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านการคิด ด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้ และด้านความพึงพอใจในอาชีพครู
- 2) กิจกรรมการเรียนรู้สร้างขึ้นจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมายในการอบรม ในที่นี้คือ ครูในโรงเรียนซึ่งได้รับการจัดเป็นกลุ่มทดลองในการวิจัย
- 3) วิทยากรในการอบรมต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายของชุดฝึกอบรม ดังนั้นจึงต้องมีการประชุมคณะวิทยากรก่อนการจัดอบรมเพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องการเสริมพลังอำนาจการทำงานครู และมีการวางแผนปฏิบัติการอบรมร่วมกัน ดังตัวอย่างเอกสารสรุปประเด็นการประชุมวิทยากร ดังนี้

ประเด็นสรุปการประชุมวิทยากรก่อนการอบรม



**ตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการ**  
**เรื่องการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้**

วัน เดือน ปี	เวลา	ชื่อเรื่อง	เนื้อหา	วิทยากร
จันทร์ 29 มี.ค. 47	9.00 – 12.00	เส้นทางแห่งพลัง	ขอข่ายบทบาทหน้าที่และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตาม พรบ.,มฐ. ประเมินภายนอก,การประเมินวิทยฐานะครู.อ.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ศน.ปรีชา ศรีสรากรณ์</li> <li>➤ ศน.วินัย ธรรมเกื้อกูล</li> </ul>
	13.00 – 16.00	ตั้งต้นที่หลักสูตร	การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา	➤ ศน.จินตนา สุขสมแดน,ศน.สมาน สาครเสถียรกุล
อังคาร 30มี.ค. 47	9.00 – 12.00	ศูนย์หน่วยการเรียนรู้	การวิเคราะห์มาตรฐานฯ สาระการเรียนรู้ และจัดทำหน่วยการเรียนรู้	➤ ศน.สุภาพ จัดละ , ศน.คณาพร สาครเสถียรกุล,
	13.00 – 16.00	บูรณาการสู่แผน	หลักการ รูปแบบ และการประเมินแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ	➤ ศน. จีรนนท์ อารีรอบ ,
พุธ 31 มี.ค. 47	9.00 – 12.00	จากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี	ยุทธวิธีและฝึกปฏิบัติออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ อ.รัตนา ฉายะเจริญ (อ. 3อนุบาลกาญจน์ )</li> <li>➤ อ.สุธีรา ท้าวเวชสุวรรณ (อ.อนุบาลกาญจน์)</li> </ul>
	13.00 – 16.00	มีทักษะการสร้างแผน	ยุทธวิธีและฝึกปฏิบัติออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่	➤ ศน.สุภาพ จัดละ , ศน.คณาพร สาครเสถียรกุล, ศน. จีรนนท์ อารีรอบ
พฤหัสบดี 1เม.ย. 47	9.00 – 12.00	แล่นตรงสู่ผู้เรียน	แผนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง : เทคนิค และการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่ การวิจัยในชั้นเรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ อ.รัตนา ฉายะเจริญ (อ. 3อนุบาลกาญจน์ )</li> <li>➤ อ.สุธีรา ท้าวเวชสุวรรณ (อ.อนุบาลกาญจน์)</li> </ul>
	13.00 – 16.00	แลกเปลี่ยนมุมมองของ ครูมืออาชีพ	สะท้อนมุมมองผู้บริหาร และครู เพื่อมุ่งสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	➤ ศน.วินัย ธรรมเกื้อกูล ,ศน.จิรวรรณ นาคพัฒน์)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### โครงสร้างชุดฝึกอบรม

ชุด	ชื่อ	เนื้อหา	จุดเน้น			ประเด็น		มาตรฐานการเรียนรู้	กระบวนการจัดการเรียนรู้	วัดและประเมินผล		อันดับความ ต้องการ จำเป็น	เวลา (ชั่วโมง)	น้ำหนัก %
			*K	*A	*P	แผน	สอน			สิ่งที่วัด	วิธีการวัด			
1	เส้นทางแห่งพลัง	- ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพครู - การวิเคราะห์ตนเองเพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาและการประเมินผลงาน	✓	✓		✓	✓	มีความพร้อมในการ เรียนรู้ด้วยการนำ ตนเองเพื่อพัฒนางาน ด้านการจัดการเรียนรู้	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	- ความรู้ - เจตคติ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด - สังเกตการร่วม กิจกรรม - ประเมินผลงาน	2,4	3	12.5
2	ตั้งต้นที่หลักสูตร	- มโนทัศน์เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา - การวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา	✓ ✓		✓	✓		มีความสามารถในการ คิดสะท้อนเพื่อพัฒนา งานด้านการจัดการ เรียนรู้	การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิด ด้วยการเผชิญสถานการณ์ (สุมน อมรวิวัฒน์)	- ความรู้ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด - ประเมินผลงาน	1,2 2	3	50
3	สู่หน่วย การเรียนรู้	- การวิเคราะห์มาตรฐานฯ สาระการเรียนรู้ - การวิเคราะห์และจัดทำหน่วยการเรียนรู้	✓ ✓		✓	✓				- ความรู้ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด - ประเมินผลงาน	1,2 1,2	3	
4	บูรณาการสู่แผน	- การวิเคราะห์และประเมินแผนการเรียนรู้ แบบบูรณาการ	✓		✓	✓				- ความรู้ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด - ประเมินผลงาน	1,2	3	
5	จากแดนความรู้สู่ ยุทธวิธี	- มโนทัศน์และการวิเคราะห์เทคนิคการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - การวิเคราะห์ผู้เรียน	✓ ✓		✓	✓	✓			- ความรู้ - ผลงาน	- ใช้แบบวัด - ประเมินผลงาน	1,2,4,5 1,2	3	
6	มีทักษะ การสร้างแผน	- ฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยการเขียนแผนการเรียนรู้	✓		✓	✓		มีความเชี่ยวชาญในงา ด้านการจัดการเรียนรู้	การเรียนรู้ด้วยกระบวนการ ฝึกปฏิบัติสำหรับงานอาชีพ (นวลจิตต์)	- คุณภาพ แผนฯ	- ประเมินแผนฯ	1	3	25
7	เส้นตรงสู่ผู้เรียน	- การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง : - เทคนิคและการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่การ วิจัยในชั้นเรียน	✓	✓			✓			- ความรู้ - เจตคติ	- สังเกตการร่วม กิจกรรมอภิปราย	5,6	3	
8	แลกเปลี่ยนมุมมอง ของครูมืออาชีพ	- คำนิยมด้านความเป็นครูมืออาชีพ		✓		✓	✓	มีเจตคติที่ดีต่องาน สอน	การเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติ และค่านิยม (Bloom)	- เจตคติ	- สังเกตการร่วม กิจกรรมอภิปราย	3	3	12.5

\*หมายเหตุ K=ความรู้ A=เจตคติ, P=พฤติกรรม/ทักษะปฏิบัติ

## แผนฝึกอบรมพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

### ชุดที่ 1      เรื่อง    เส้นทางการพลัง    เวลา 3 ชั่วโมง

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล				
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ			
เพื่อพัฒนา ความสามารถ ในการนำตนเอง เพื่อการเรียนรู้	1. สามารถ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนใน สภาพปัจจุบันได้	ขอบข่าย บทบาท หน้าที่ ครู ด้านการออกแบบและ จัดการเรียนรู้ ตามแนวกำหนด ใน <input type="radio"/> พรบ. <input type="radio"/> มาตรฐาน ประเมินภายนอกของ สมศ. <input type="radio"/> มาตรฐานวิทยฐานะครู ของ สกศ. <input type="radio"/> ระดับคุณภาพครู (NTQ) <input type="radio"/> เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครูของ ครูสภา <input type="radio"/> มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง อ. 3	1. ผู้เข้าอบรมกรอกแบบ ประเมินตนเอง เรื่อง ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับขอบข่าย บทบาทหน้าที่ครู ด้าน การออกแบบและจัดการเรียนรู้	15	1. แบบประเมิน ตนเองเรื่องขอบข่าย บทบาท หน้าที่ครูด้านการออกแบบและ จัดการเรียนรู้	1. ความสามารถ ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง	1. แบบประเมิน ความสามารถในการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง			
	2. สามารถ กำหนดแนวทาง การ เรียนรู้และพัฒนางาน ตามมาตรฐานของ ตนเองได้		2. ผู้เข้าอบรมรับแบบเฉลย เพื่อตรวจสอบผลการประเมินตนเองฯ (รับรู้ข้อมูลที่เป็นต่อการพัฒนาตนเอง)	15				2. แบบเฉลยคำตอบ และเกณฑ์ประเมินแบบ rubric score	2. ความสามารถ ในการกำหนดแนวทางการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	2. แบบสังเกต การร่วมกิจกรรม
			3. วิทยากรนำเสนอข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ เรื่องขอบข่าย บทบาท หน้าที่ครูด้านการออกแบบและ จัดการเรียนรู้ ตามเกณฑ์ต่าง ๆ	20				3. แผ่นโปร่งใสสรุป วิเคราะห์ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ ครูตามเกณฑ์ต่าง ๆ	3. ความสามารถ ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง	3. แบบสัมภาษณ์ ประเด็นเกี่ยวกับการวางแผน พัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง
			4. วิทยากรและผู้เข้าอบรม ร่วมอภิปรายในประเด็นความสอดคล้อง ของเกณฑ์การประเมินครูแต่ละแหล่ง (วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการ พัฒนา)	20				4. แบบวิเคราะห์เส้นทาง การพัฒนาและกำหนดมาตรฐาน ผลงาน	4. ความสามารถ ในการกำหนดแนวทางการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	
			5. ผู้เข้าอบรมกรอกแบบวิเคราะห์ ตนเองเพื่อประเมินสภาพ	20				5. แบบ วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยใช้วิธี วิเคราะห์ สนามพลัง (Force field analysis)		

**แผนชุดฝึกอบรบการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้**  
**ชุดที่ 1      เรื่อง    เส้นทางแห่งพลัง (ต่อ)**

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			<p>ปัจจุบันในการทำงานของตนเปรียบเทียบกับสภาพที่มุ่งหวังเพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนา</p> <p>6. ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการพัฒนาตนเอง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สนามพลัง (Force field analysis) (กำหนดแนวทางการพัฒนา)</p> <p>7. ผู้เข้าอบรมกำหนดแนวทางการพัฒนาของตนเอง</p> <p>8. ผู้เข้าอบรมกำหนดแนวทางการประเมินผลงานตนเอง</p> <p>9. ผู้เข้าอบรมกำหนดมาตรฐานผลงานของตนเอง</p> <p>10. ผู้เข้าอบรมและวิทยากรร่วมกันสรุปบทบาทหน้าที่และแนวทางการพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย</p>	<p>15</p> <p>20</p> <p>15</p> <p>15</p> <p>15</p> <p>10</p>			

# แผนฝึกอบรมพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

## ชุดที่ 2 เรื่อง ตั้งต้นที่หลักสูตร เวลา 3 ชั่วโมง

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
เพื่อพัฒนา ความสามารถ ในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน เลือก และตัดสินใจ นำข้อมูล ความรู้จาก แหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการ ออกแบบ แผนการ เรียนรู้	1. สามารถคิด วิเคราะห์ องค์ประกอบ กระบวนการจัดทำ หลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จากหลักสูตร พฐ.44 สู่การจัดการเรียนรู้</li> <li>○ คุณลักษณะแผนการ เรียนรู้ที่ดีตามเกณฑ์การ ประเมินฯ</li> <li>○ ยุทธวิธีการออกแบบ แผนการจัดการเรียนรู้</li> <li>○ ยุทธวิธีการออกแบบ เครื่องมือและวิธีการวัด และประเมินผล</li> </ul>	1. ผู้เข้าอบรมทำแบบ ประเมินตนเองก่อนการอบรม เรื่อง มโนทัศน์เกี่ยวกับหลักสูตร พฐ.44 (รวบรวมหลักการ ความรู้ ข้อมูล)	10	1. แบบประเมิน ตนเองก่อนการอบรม  2. วีซีดีของกรม วิชาการ เรื่อง “จากหลักสูตร สู่การจัดการเรียนรู้”  3. หลักสูตรงาน ศึกษา และแบบบันทึกผล การวิเคราะห์หลักสูตร ฯ  4. แผ่นโป่งใส <ul style="list-style-type: none"> <li>○ แผนภูมิกระบวนการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>○ แผนภูมิการออกแบบ ระบบการจัดการเรียนรู้</li> </ul>	1. ศีรษะขมใน ทัศนเรื่องหลักสูตรและ ระบบการจัดการเรียนรู้	1. แบบวัดความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับมโนทัศน์ เรื่องหลักสูตรและระบบ การจัดการเรียนรู้
	2. สามารถคิด วิเคราะห์ มาตรฐาน ผลการเรียนรู้ และ จัดทำคำอธิบาย รายวิชาได้		2. ผู้เข้าอบรมศึกษาวิธีดี ของกรมวิชาการ ชุด การจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา เรื่อง “จาก หลักสูตรสู่การจัดการเรียนรู้ “ (ประเมินคุณค่าและประโยชน์)	45		2. ผลงานจากการคิด วิเคราะห์เกี่ยวกับ องค์ประกอบ กระบวนการ มาตรฐาน สาระการเรียนรู้และ คำอธิบายรายวิชาใน หลักสูตรสถานศึกษา	
			3. ผู้เข้าอบรมจัดกลุ่มย่อย ระดมสมองและร่วมกันวิเคราะห์ และประเมินหลักสูตรสถานศึกษา ของตนตามรายการประเมินดังนี้	20			
			4. วิทยากรนำสรุปสาระจากวี ซีดี และผลการวิเคราะห์หลักสูตร ด้วยแผนภูมิโดยใช้แผ่นโป่งใส	15			

**แผนฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้**  
**ชุดที่ 2 เรื่องตั้งต้นที่หลักสูตร**

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			(เลือกและตัดสินใจ) 5. ผู้เข้าอบรมเลือกเข้ากลุ่มตามกลุ่มสาระในหลักสูตรเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ ม.ฐ. การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา จากตัวอย่าง ในประเด็น <input type="radio"/> หลักการวิเคราะห์ <input type="radio"/> ขั้นตอนการวิเคราะห์ ลักษณะของมฐ. และสาระที่เหมาะสม	30	5. ตัวอย่างผลการวิเคราะห์มาตรฐาน ช่วงชั้น สาระช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ รายปี รายภาค		
			6. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงานต่อกลุ่มใหญ่ ผู้เข้าอบรมบันทึกสรุปของตนเอง (ปฏิบัติ)	30	6. แผ่นโป่งใส		
			7. ผู้เข้าอบรมกลุ่มเดิมเลือกมาตรฐานช่วงชั้น เป็นกรณีศึกษา 1 ตัวอย่าง แล้วร่วมกันวิเคราะห์และจัดทำคำอธิบายรายวิชา	10 10	7. เอกสารชุด การจัด สาระการเรียนรู้ตามกลุ่ม สาระต่าง ๆ ของกรมวิชาการ		
			8. วิทยากรให้คำแนะนำและร่วมกันสรุป	10	8. ผลงานกลุ่ม		
			9. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินตนเองหลังการอบรม		9. แบบประเมินตนเอง หลังการอบรม		

### แผนฝึกอบรม ชุดที่ 3 สู่หน่วยการเรียนรู้

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ – อุปกรณ์ (ตามกิจกรรม)	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
เพื่อพัฒนา ความสามารถ ในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน เลือก และตัดสินใจ นำข้อมูล ความรู้จาก แหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการ ออกแบบ แผนการ เรียนรู้	1. สามารถคิด วิเคราะห์ องค์ประกอบ ขั้นตอน และเกณฑ์ การตรวจสอบความ เหมาะสมของหน่วย การเรียนรู้ได้	1. องค์ประกอบของ หน่วยการเรียนรู้ 2. วิธีการและ ขั้นตอนการจัดทำหน่วย การเรียนรู้ 3. หลักเกณฑ์การ พิจารณาความเหมาะสม ของหน่วยการเรียนรู้	1. ผู้เข้าอบรมทำแบบ ประเมินตนเองก่อนการอบรมเรื่อง “มโนทัศน์เกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้” และ “การออกแบบระบบการ จัดการเรียนรู้” (1. รวบรวมข้อมูล ความรู้ หลักการ)	10	1. แบบประเมินตนเองก่อน การอบรมเรื่อง “มโนทัศน์ เกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้” และ “การออกแบบระบบการ จัดการเรียนรู้” 2. แผ่นโป่งใส แผนภูมิ กระบวนการจัดทำหลักสูตร สู่การออกแบบระบบการ เรียนรู้	1. ความรู้ความเข้าใจ เรื่องการจัดหน่วยการ เรียนรู้ 2. ความสามารถในการ ออกแบบและจัดทำ หน่วยการเรียนรู้	1. แบบวัดความรู้ความ เข้าใจเรื่องการจัดหน่วย การเรียนรู้ 2. แบบประเมินผลงาน การออกแบบและจัดทำ หน่วยการเรียนรู้
	2. สามารถ คิดออกแบบและ จัดทำหน่วยการ เรียนรู้ได้		2. วิทยากรนำเสนอแผ่น โป่งใส แผนภูมิกระบวนการจัดทำ หลักสูตร สู่การออกแบบระบบการ เรียนรู้ เพื่อทบทวนความรู้เดิม และ นำเข้าสู่เนื้อหาเรื่อง ขั้นตอนการ จัดทำหน่วยการเรียนรู้ 3. ผู้เข้าอบรมเข้ากลุ่ม ตามช่วงชั้นที่รับผิดชอบ ร่วมกัน ศึกษาตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้ จาก เอกสารชุด “คู่มือการจัดสาระการ เรียนรู้ “ของกรมวิชาการ แล้ว ร่วมกันคิด วิเคราะห์ ประเด็นเรื่อง การจัดทำหน่วยการเรียนรู้จาก คำอธิบายรายวิชาเพื่อตอบคำถาม ดังนี้	15			

**แผนฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้**  
**ชุดที่ 3 เรื่อง สู่หน่วยการเรียนรู้**

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ องค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ มีอะไรบ้าง ?</li> <li>○ มีวิธีใดบ้างในการวิเคราะห์จากคำอธิบายรายวิชา มาสู่หน่วยการเรียนรู้</li> <li>○ มีเกณฑ์ใดบ้างในการตรวจสอบความเหมาะสมของหน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้น</li> </ul>	15	4. แผ่นโป่งใส สำหรับนำเสนอผลงาน		
			<p>4. ผู้เข้าอบรมบันทึกสรุปผลงานกลุ่ม นำเสนอกลุ่มใหญ่ โดยวิทยากรสรุปสาระสำคัญในตอนท้ายหลังจากวิเคราะห์ผลงานกลุ่มแล้ว</p> <p>(2. ประเมินคุณค่า/ประโยชน์)</p> <p>5. วิทยากรนำเสนอตัวอย่าง</p> <p>(3. หน่วยการเรียนรู้ที่ขาดความเหมาะสมตามเกณฑ์ จำนวน 3 ตัวอย่าง ให้ผู้เข้าอบรม ร่วมกันพิจารณา โดยตรวจสอบกับเกณฑ์</p>	15	5. ตัวอย่าง หน่วยการเรียนรู้ที่ขาดความเหมาะสม		

**แผนฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้**  
**ชุดที่ 3 เรื่อง สู่หน่วยการเรียนรู้**

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			แล้ววิเคราะห์สรุปเป็นลักษณะของหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสม (เลือก, ตัดสินใจและปฏิบัติ))	20	6. หลักสูตรสถานศึกษา		
			6. ผู้เข้าอบรมเลือกสาระ 1 สาระ แล้วนำความรู้ที่สรุปจากการวิเคราะห์รายกลุ่ม มาทดลองจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จากคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การตรวจสอบที่จัดทำขึ้น วิเคราะห์ประเมินความเหมาะสมของหน่วยการเรียนรู้และให้คำแนะนำ	20	7. แผ่นโป่งใสและเอกสารตัวอย่างรูปแบบการวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ 8กลุ่ม สาระ 1ชั้น		
			7. วิเคราะห์นำเสนอตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ จำแนกและจัดหมวดหมู่หน่วยการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อนำมาจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้	30	8. หน่วยการเรียนรู้ที่กรมวิชาการจัดทำขึ้น จากคู่มือการจัดทำสาระการเรียนรู้		

**แผนฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้**  
**ชุดที่ 3 เรื่อง สู่หน่วยการเรียนรู้**

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			บุรณาการ 8. ผู้เข้าอบรมฝึกวิเคราะห์ จัดกลุ่มหน่วยการเรียนรู้ในชั้นที่ตน รับผิดชอบ ทำเป็นหน่วยบูรณาการ วิทยาการให้คำแนะนำในผลงาน 9. ผู้เข้าอบรมทำแบบ ประเมินตนเอง หลังการอบรม	20  10	9. แบบประเมินผลงาน แบบประเมินตนเองหลังการ อบรม		

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 4 เรื่อง บุรณาการสู่แผน เวลา 3 ชั่วโมง

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล		
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ	
เพื่อพัฒนา ความสามารถ ในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน เลือก และตัดสินใจ นำข้อมูล ความรู้จาก แหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการ ออกแบบ แผนการ เรียนรู้	1. สามารถ ระบุองค์ประกอบ และขั้นตอนการ จัดทำแผนการเรียนรู้ ได้	<input type="radio"/> องค์ประกอบของ แผนการเรียนรู้ <input type="radio"/> คุณลักษณะของ แผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ <input type="radio"/> ขั้นตอนการออกแบบ แผนการเรียนรู้ <input type="radio"/> ยุทธวิธีการออกแบบ แผนการเรียนรู้	1. ผู้เข้าอบรมทำแบบ ประเมินตนเองก่อนการอบรม (รวบรวมความรู้ ข้อมูล หลักการ)	10	1. แบบประเมิน ตนเองก่อนการอบรม	1. ความรู้ ความ เข้าใจในทัศนเกี่ยวกับ แผนการเรียนรู้ตาม หลักสูตร พ.ร.ฐ 44	1. แบบประเมิน ตนเอง ก่อนและหลังการ อบรม	
	2. สามารถ คิดวิเคราะห์เพื่อระบุ ลักษณะของ แผนการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสม และมีคุณภาพ		2. ผู้เข้าอบรมต่อ Jigsaw เติมเต็มมโนทัศน์ เรื่ององค์ประกอบ ของแผนการเรียนรู้	5				2. Jigsaw มโนทัศน์ เรื่ององค์ประกอบของ แผนการเรียนรู้
	3. สามารถ ออกแบบวิธีการและ เกณฑ์การคัดเลือก แผนการเรียนรู้ที่มี คุณภาพได้		3. วิทยากรนำสรุปประเด็น องค์ประกอบและมโนทัศน์ของ แผนการเรียนรู้ (ประเมินคุณค่าและประโยชน์)	10	3. แผ่นโป่งใส องค์ประกอบและมโนทัศน์ ของแผนการเรียนรู้	3. แผ่นโป่งใส การอภิศึกษา ตัวอย่างแผนการเรียนรู้	3. ความสามารถใน การออกแบบวิธีการ และเกณฑ์การคัดเลือก แผนการเรียนรู้ที่มี คุณภาพได้	3. แบบประเมินผลงาน จากการออกแบบวิธีการ และเกณฑ์การคัดเลือก แผนการเรียนรู้
			4. ผู้เข้าอบรมจัดกลุ่ม สมาชิกตามกลุ่มสาระที่ถนัด แล้ว ร่วมกันวิเคราะห์และประเมิน คุณภาพของแผนการเรียนรู้ที่ วิทยากรนำมาเป็นกรณีศึกษา	15	4. กรณีศึกษา ตัวอย่างแผนการเรียนรู้			
			5. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอ เกณฑ์การประเมินแผนการเรียนรู้	10	5. แผ่นโป่งใสเพื่อ นำเสนองาน			
			6. วิทยากรและผู้เข้า อบรมร่วมกันสรุปเกณฑ์การ ประเมินและคัดเลือกแผนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ	15	6. แผ่นโป่งใสเพื่อ นำเสนองาน			

#### ชุดที่ 4 เรื่อง บุรณาการสู่แผน

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			(เลือกและตัดสินใจ) 7. ผู้เข้าอบรมศึกษากรณีตัวอย่างแผนการเรียนรู้ที่วิทยากรจัดเตรียมมาให้ แล้วจำแนกและคัดเลือกแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ผู้เข้าอบรมเสนอและในส่วนที่วิทยากรเติมเต็ม (ปฏิบัติ)	20	7. กรณีศึกษา ตัวอย่างแผนการเรียนรู้		
			8. ผู้เข้าอบรมนำแผนการเรียนรู้ที่จัดเตรียมมา แล้วฝึกประเมินและคัดเลือกแผนๆที่มีคุณภาพ และให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์	15	8. แผนการเรียนรู้ที่ผู้เข้าอบรมจัดเตรียมมา		
			9. ผู้เข้าอบรม นำเสนอแลกเปลี่ยนวิธีคิดที่ใช้ในการประเมินและคัดเลือกแผนการเรียนรู้ (รวบรวมความรู้ ข้อมูล หลักการ)	10	9. แผ่นโปรงใส นำเสนองาน		
			10. ผู้เข้าอบรมต่อ Jigsaw แผนภูมิกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้	5	10. Jigsaw แผนภูมิกระบวนการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้		

#### ชุดที่ 4 เรื่อง บุรณาการสู่แผน

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			(รวบรวมความรู้ ข้อมูล หลักการ) 11. ผู้เข้าอบรมเล่า ประสบการณ์เกี่ยวกับยุทธวิธีการ เตรียมการสอนของตน ต่อกลุ่ม 12. ผู้เข้าอบรมทำแบบ ประเมินนิเทศน์เกี่ยวกับยุทธวิธี การจัดการเรียนรู้ 13. ผู้เข้าอบรมศึกษา หลักการ ยุทธวิธีการออกแบบ แผนการเรียนรู้ จากสไลด์ Powerpoint Presentation 14. วิทยากรและผู้เข้าอบรม อภิปรายสรุปประเด็น 15. ผู้เข้าอบรมทำแบบ ประเมินตนเองหลังการอบรม	20  15  15  10	11. แบบประเมินนิเทศน์เกี่ยวกับยุทธวิธีการ จัดการเรียนรู้ 12. สไลด์ Powerpoint Presentation เรื่อง หลักการ และเทคนิคการออกแบบการ เรียนรู้  13. แบบประเมิน ตนเองหลังการอบรม		

ชุดที่ 5 เรื่อง จากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี เวลา 3 ชั่วโมง

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
เพื่อพัฒนา ความสามารถ ในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน เลือก และตัดสินใจ นำข้อมูล ความรู้จาก แหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการ ออกแบบ แผนการ เรียนรู้	1. สามารถ วิเคราะห์ผู้เรียนและ เงื่อนไขปัจจัยในการ ออกแบบการจัดการ เรียนรู้ได้	<input type="radio"/> การวิเคราะห์ผู้เรียน <input type="radio"/> การวิเคราะห์เงื่อนไข ปัจจัย บริบท ที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนรู้	1. ผู้เข้าอบรมทำแบบ ประเมินตนเองก่อนการอบรม (รวบรวมความรู้ ข้อมูล หลักการ)	10	1. แบบประเมิน ตนเองก่อนการอบรม	1. ความรู้ความ เข้าใจในการวิเคราะห์ ผู้เรียนและเงื่อนไข ปัจจัยในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ได้	1. แบบวัดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการ วิเคราะห์ผู้เรียนฯ
	2. สามารถ สังเคราะห์เทคนิค และคัดเลือกรูปแบบ และวิธีการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญได้อย่าง เหมาะสมสอดคล้อง กับผลการวิเคราะห์ ผู้เรียน	<input type="radio"/> หลักในการออกแบบ แผนการเรียนรู้ <input type="radio"/> ขั้นตอนการออกแบบ แผนการเรียนรู้ <input type="radio"/> ยุทธวิธีการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ <input type="radio"/> ยุทธวิธีการออกแบบ เครื่องมือและวิธีการวัด และประเมินผลการเรียนรู้	2. วิทยากรทวนความรู้เดิม โดยนำแผนภูมิขั้นตอนการ ออกแบบแผนการเรียนรู้ให้ผู้เข้า อบรมเติมคำสำคัญในแผนภูมิให้ สมบูรณ์ แล้วนำเข้าสู่ประเด็นการ วิเคราะห์ผู้เรียน	10			
	3. สามารถ ออกแบบและเขียน แผนการเรียนรู้แต่ละ องค์ประกอบได้ อย่างถูกต้องตาม หลักการ	3. สามารถ ออกแบบและเขียน แผนการเรียนรู้แต่ละ องค์ประกอบได้ อย่างถูกต้องตาม หลักการ	<input type="radio"/> มีสิ่งใดบ้างที่ต้องพิจารณาใน การออกแบบแผนการเรียนรู้ <input type="radio"/> มีเหตุผลความจำเป็นใดในการ วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน <input type="radio"/> มีข้อมูลผู้เรียนด้านใดที่ นำมาใช้ในการออกแบบแผน	3. ผู้เข้าอบรมเลือกเข้ากลุ่ม โดยอิสระ แล้ววิพากษ์คำถามจาก วิทยากรมาร่วมกันคิด วิเคราะห์ และอภิปรายหาคำตอบซึ่งมี ประเด็นคำถาม ดังนี้	20	3. ใบคำถาม	3. ความสามารถ ในการออกแบบและ เขียนแผนการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้



ชุดที่ 5 เรื่อง จากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ นำเสนอวิธีจัดเก็บเพื่อการ บริหารจัดการข้อมูลผู้เรียน (ประเมินคุณค่าและประโยชน์</li> <li>7. ผู้เข้าอบรมนำเสนอ ผลงานต่อกลุ่มใหญ่</li> <li>8. วิทยากรนำเสนอและเติม เต็มมโนทัศน์ ด้านการวิเคราะห์ ผู้เรียน และบริบทปัจจัย (เลือกและตัดสินใจ)</li> <li>9. วิทยากรนำอภิปราย ให้ผู้ เข้าอบรมร่วมกันวิเคราะห์และ ประเมินแผนการเรียนรู้กรณี ตัวอย่าง ประมาณ 5 แผน ในด้าน ความครบถ้วนและความสอดคล้อง ของแต่ละองค์ประกอบของแผนการ เรียนรู้</li> <li>10. วิทยากรทบทวนความรู้</li> <li>○ เติมและปรับมโนทัศน์ เรื่อง หลักการ รูปแบบและเทคนิค การ ออกแบบแผนการเรียนรู้ตาม</li> </ul>	15  15  20  20	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. แผ่นโปรงใส นำเสนอผลงาน</li> <li>8. แผ่นโปรงใส แผนภูมิมโนทัศน์ด้านการ วิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท ปัจจัย</li> <li>9. ตัวอย่างแผนการ เรียนรู้ 5 แผน และแบบ วิเคราะห์แผนการเรียนรู้</li> <li>10. แผ่นโปรงใส แผนภูมิสรุปมโนทัศน์ เรื่อง หลักการ รูปแบบ และเทคนิค การจัดการเรียนรู้</li> </ul>		

ชุดที่ 5 เรื่อง จากแดนความรู้สู่ยุทธวิธี

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			<p>องค์ประกอบดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ สาระสำคัญ</li> <li>○ จุดประสงค์การเรียนรู้</li> <li>○ กิจกรรมการเรียนรู้</li> <li>○ สื่อและแหล่งเรียนรู้</li> <li>○ วิธีการและเครื่องมือวัด</li> </ul> <p>ประเมินผล (ปฏิบัติ)</p> <p>11. ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติ เขียนแผนการเรียนรู้ โดยเริ่มฝึกแต่ ละส่วน จนครบทุกองค์ประกอบ โดยกำหนดหรือคัดเลือกหน่วยการ เรียนรู้จากหลักสูตรสถานศึกษา และใช้ข้อมูลผู้เรียนปัจจุบันมาใช้ ในการออกแบบ โดยมีวิทยากรเป็น พี่เลี้ยงช่วยสะท้อนผลงานและให้ คำแนะนำ</p> <p>12. ผู้เข้าอบรมทำแบบ ประเมินตนเองหลังการอบรม</p>	60	<p>11. หลักสูตร สถานศึกษา และข้อมูล ผู้เรียน วัสดุและเอกสาร ประกอบหลักสูตร</p> <p>9. แบบประเมินตนเองหลัง การอบรม</p>		

ชุดที่ 6 เรื่อง มีทักษะการ สร้างแผน เวลา 3 ชั่วโมง

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
เพื่อพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในการออกแบบและจัดการเรียนรู้	สามารถ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้</li> <li>○ การออกแบบการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> <li>○ การออกแบบการบริหารจัดการสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้</li> <li>○ การออกแบบเครื่องมือและวิธีการวัด ประเมินผล</li> </ul>	1. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินตนเองก่อนการอบรม	10	1. แบบประเมินตนเองก่อนการอบรม	ความสามารถในเชิงทักษะและความเชี่ยวชาญในการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้	แบบประเมินผลงานด้านทักษะและความเชี่ยวชาญในการจัดทำแผนการเรียนรู้
	ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามเกณฑ์		2. วิทยากรทบทวนความรู้เดิม โดยใช้แผ่นโปรงใส นำอภิปรายสรุป มโนทัศน์ และยุทธวิธีการออกแบบการจัดการเรียนรู้	15	2. แผ่นโปรงใส แผนภูมิโนทัศน์ และยุทธวิธีการออกแบบแผนการเรียนรู้		
			3. วิทยากรนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาและมาตรฐานผลงานที่ผู้เข้าอบรมได้จัดทำไว้ในแผนการอบรมชุดที่ 1 และเกณฑ์การประเมินผลงานด้านความเชี่ยวชาญในการจัดทำแผนการเรียนรู้ ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ให้ผู้เข้าอบรมพิจารณา เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการอบรมชุดนี้ (ปฏิบัติ สังเกต บันทึก)	20	3. เกณฑ์การประเมินแผนการเรียนรู้ และมาตรฐานผลงานที่ผู้เข้าอบรมจัดทำขึ้นในแผนการอบรมชุดที่ 1		
			4. ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติเขียนแผนการเรียนรู้คัดเลือกหน่วยการเรียนรู้จากหลักสูตรสถานศึกษา	30	4. หลักสูตร สถานศึกษา ,หน่วยการเรียนรู้ ที่ผู้เข้าอบรมจัดทำ, เอกสารประกอบหลักสูตร		

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			และใช้ข้อมูลผู้เรียนปัจจุบันมาใช้ในการออกแบบ โดยมีวิทยากรเป็นผู้				
เพื่อพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในการออกแบบและจัดการเรียนรู้	สามารถออกแบบแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามเกณฑ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้</li> <li>○ การออกแบบการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> <li>○ การออกแบบการบริหารจัดการสื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้</li> <li>○ การออกแบบเครื่องมือและวิธีการวัด ประเมินผล</li> </ul>	<p>5. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินตนเองก่อนการอบรม</p> <p>6. วิทยากรทบทวนความรู้เดิม โดยใช้แผ่นโป่งใส่นำอภิปรายสรุป มโนทัศน์ และยุทธวิธีการออกแบบการจัดการเรียนรู้</p> <p>7. วิทยากรนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาและมาตรฐานผลงาน ที่ผู้เข้าอบรมได้จัดทำไว้ในแผนการอบรมชุดที่ 1 และเกณฑ์การประเมินผลงานด้านความเชี่ยวชาญในการจัดทำแผนการเรียนรู้ ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ให้ผู้เข้าอบรมพิจารณา เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการอบรมชุดนี้ (ปฏิบัติ สังเกต บันทึก)</p> <p>8 ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติเขียนแผนการเรียนรู้คัดเลือกหน่วย</p>	10  15  20	7. แบบประเมินตนเองก่อนการอบรม  8. แผ่นโป่งใส แผนภูมิโนทัศน์ และยุทธวิธีการออกแบบแผนการเรียนรู้  9. เกณฑ์การประเมินแผนการเรียนรู้ และมาตรฐานผลงานที่ผู้เข้าอบรมจัดทำขึ้นในแผนการอบรมชุดที่ 1  10. หลักสูตรสถานศึกษา ,หน่วยการเรียนรู้ ที่ผู้เข้าอบรมจัดทำ, เอกสารประกอบหลักสูตร	ความสามารถในเชิงทักษะและความเชี่ยวชาญในการออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้	แบบประเมินผลงานด้านทักษะและความเชี่ยวชาญในการจัดทำแผนการเรียนรู้

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
		○	การเรียนรู้จากหลักสูตรสถานศึกษา และใช้ข้อมูลผู้เรียนปัจจุบันมาใช้ในการ การออกแบบ โดยมีวิทยากรเป็นผู้ ให้ความช่วยเหลือ				
			<p>เกิด และบันทึกผลการปฏิบัติงาน (ให้ข้อมูลย้อนกลับ วิเคราะห์)</p> <p>5. วิทยากรให้ข้อมูลเพื่อ สะท้อนผลงาน ร่วมกับผู้เข้าอบรม วิเคราะห์ผลงานแต่ละขั้นตอนตาม เกณฑ์ (เสริมความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์)</p> <p>6. วิทยากรแนะนำ และให้ ความรู้เพื่อเติมเต็มในส่วนของ แผนการเรียนรู้ที่ยังขาดเหมาะสม และไม่ผ่านเกณฑ์และมาตรฐาน ผลงานของผู้เข้าอบรม (ปรับปรุง ปฏิบัติใหม่)</p> <p>7. ผู้เข้าอบรมนำแผนการ เรียนรู้ที่จัดทำขึ้นไปปรับปรุง แก้ไข จนเป็นที่พอใจของตน</p> <p>5. (ประเมิน)</p> <p>8. วิทยากรประเมินแผนการ</p>	<p>15</p> <p>20</p> <p>40</p> <p>20</p>	<p>11. แบบสังเกตและ บันทึกผลการปฏิบัติงาน</p> <p>6. เอกสาร ตำรา ข้อมูล ความรู้ เรื่องรูปแบบ เทคนิค วิธีการ เรื่องการ จัดการเรียนรู้และการวัด ประเมินผล</p> <p>7. แผนการเรียนรู้ที่ผู้ เข้าอบรมจัดทำ</p> <p>8. แบบประเมิน แผนการเรียนรู้ และ</p>		

		<p>เรียนรู้ตามเกณฑ์และมาตรฐาน ผลงานของผู้เข้าอบรม</p> <p>9. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมิน ตนเองหลังการอบรม</p>	10	<p>มาตรฐานผลงานที่ผู้เข้า อบรมจัดทำขึ้น</p> <p>9. แบบประเมินตนเอง หลังการอบรม</p>		
--	--	--	----	---	--	--



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 7 เรื่อง เล่นตรงสู่ผู้เรียน เวลา 3 ชั่วโมง

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
เพื่อพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในการออกแบบและจัดการเรียนรู้	สามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามเกณฑ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้</li> <li>○ การออกแบบการจัดการประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย</li> <li>○ การจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	1. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินตนเองก่อนการอบรม	10	1. แบบประเมินตนเองก่อนการอบรม	ความสามารถในเชิงทักษะและความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้	แบบประเมินผลงานด้านทักษะและความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้
	2. วิทยากรทบทวนความรู้เดิม โดยใช้แผ่นโปสเตอร์นำเสนออภิปรายสรุป มโนทัศน์ และยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้		20	2. แผ่นโปสเตอร์ แผนภูมิโมโนทัศน์ และยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้			
	3. วิทยากรนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาและมาตรฐานผลงานที่ผู้เข้าอบรมได้จัดทำไว้ในแผนการอบรมชุดที่ 1 และเกณฑ์การประเมินผลงานด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ให้ผู้เข้าอบรมพิจารณา เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผนการอบรมชุดนี้ (ปฏิบัติ สังเกต บันทึก)		30	3. เกณฑ์การประเมินการจัดเรียนรู้ และมาตรฐานผลงานที่ผู้เข้าอบรมจัดทำขึ้นในแผนการอบรมชุดที่ 1			
			4. ผู้เข้าอบรมนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบและจัดทำขึ้น จากแผนการอบรมชุดที่ 6 จัดการ	30	4. หลักสูตร สถานศึกษา ,หน่วยการเรียนรู้ ที่ผู้เข้าอบรมจัดทำ,		

ชุดที่ 7 เรื่อง เล่นตรงสู่ผู้เรียน

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			<p>เรียนรู้กับผู้เรียน โดยวิทยากรและเพื่อนครูที่ผู้เข้าอบรมคัดเลือกให้ ร่วมเป็นผู้สังเกตการสอน ทำการสังเกตการสอน และบันทึกผลการจัดการเรียนรู้</p> <p>(ให้ข้อมูลย้อนกลับ วิเคราะห์)</p> <p>5. วิทยากรและเพื่อนครูให้ข้อมูลเพื่อสะท้อนผลงาน ร่วมกับผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้</p> <p>(เสริมความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์)</p> <p>6. วิทยากรแนะนำ และให้ความรู้เพื่อเติมเต็มในส่วนของพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่เหมาะสมตามเกณฑ์และมาตรฐานผลงานของผู้เข้าอบรม</p> <p>(ปรับปรุง ปฏิบัติใหม่)</p> <p>7. ผู้เข้าอบรมจัดการเรียนรู้ โดยปรับปรุง แก้ไข พฤติกรรมการสอนตามคำแนะนำจนเป็นที่พอใจ</p>	20	เอกสารประกอบหลักสูตร		
				20	5. แบบสังเกตและบันทึกผลการปฏิบัติงาน		
				20	6. เอกสาร ตำรา ข้อมูล ความรู้ เรื่องรูปแบบ เทคนิค วิธีการ เรื่องการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผล		
				20	7. แผนการเรียนรู้ที่ผู้เข้าอบรมจัดทำ		
					8. แบบประเมินแผนการเรียนรู้ และ		

ชุดที่ 7 เรื่อง เล่นตรงสู่ผู้เรียน

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			ของตน (ประเมิน) 8. วิทยากร เพื่อนครู ผู้เรียน และผู้เข้าอบรมประเมิน แผนการเรียนรู้ตามเกณฑ์และ มาตรฐานผลงานของผู้เข้าอบรม 9. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมิน ตนเองหลังการอบรม	20  10	มาตรฐานผลงานที่ผู้เข้า อบรมจัดทำขึ้น 9. แบบประเมินตนเอง หลังการอบรม		

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แผนฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้**  
**ชุดที่ 8 เรื่อง แลกเปลี่ยนมุมมอง ของครูมืออาชีพ เวลา 3 ชั่วโมง**

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล		
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ	
เพื่อพัฒนา เจตคติในการ ปฏิบัติงาน ตามแนวทาง การพัฒนาสู่ ครูมืออาชีพ	1. มีเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู 2. มีความพึงพอใจ ในอาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ เจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพครู</li> <li>○ คุณลักษณะและค่านิยมเกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพ</li> <li>○ เส้นทางแห่งครูมืออาชีพ</li> </ul>	1. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินตนเองก่อนการอบรม (รับรู้ค่านิยม)	15		1. เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานสอน  2. ความพึงพอใจในงานอาชีพครู	1. แบบวัดเจตคติการปฏิบัติงานด้านการสอน  2. แบบวัดความพึงพอใจในอาชีพครู	
			1. วิทยากรนำเสนอ ผลจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมในารร่วมกิจกรรมและผลงานของผู้เข้าอบรมรายบุคคลในเชิงการยอมรับ ให้เกียรติ และเน้นจุดดีและลักษณะเด่นของผู้เข้าอบรม ตามกรอบการประเมินคุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ	10	1. ผลจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมรายบุคคล เกี่ยวกับพฤติกรรมในการร่วมกิจกรรมและผลงานของผู้เข้าอบรมรายบุคคล			
			2. วิทยากรมอบข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในเชิงการยอมรับ ให้เกียรติ และเน้นจุดดีและลักษณะเด่นของผู้เข้าอบรม	10	2. ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมรายบุคคล เกี่ยวกับคุณลักษณะในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา			
			3. วิทยากรนำเสนอ มโนทัศน์เกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพ และประวัติ ผลงานของครูมืออาชีพที่ได้รับการยอมรับในวงการ	20	3. นำเสนอ มโนทัศน์เกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพ และประวัติ ผลงานของครูมืออาชีพที่ได้รับการยอมรับในวงการ			

**แผนฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้**  
**ชุดที่ 8 เรื่อง แลกเปลี่ยนมุมมอง ของครูมืออาชีพ**

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			(ตอบสนองค่านิยม) 4. ผู้เข้าอบรมนำข้อมูลความคิดเห็นของวิทยากรและของผู้บริหารมาพิจารณาเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อวิเคราะห์ว่ามีลักษณะหรือด้านใดสอดคล้องกับเกณฑ์ (การเห็นคุณค่าของค่านิยม) 5. วิทยากรนำเสนอข้อมูลที่แสดงถึงค่านิยมในคุณค่าของความเป็นครูในด้านความเป็นครูมืออาชีพ จาก พระบรมราโชวาท ฯ บทร้อยกรองฯ บทเพลง บทสัมภาษณ์บุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจและพัฒนาเจตคติด้านค่านิยมในความเป็นครู (การจัดระบบค่านิยม) 6. วิทยากรจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้ผู้เข้าอบรมร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในประเด็น"แนวทาง	20	4. ข้อมูลความคิดเห็นของวิทยากรและผู้บริหาร , ตัวบ่งชี้คุณ ลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ, แบบวิเคราะห์ความสอดคล้อง		
			5. พระบรมราโชวาท ฯ บทร้อยกรองฯ บทเพลง บทสัมภาษณ์บุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา	30			
			6. แผ่นโป่งใส	60			

**แผนฝึกอบรมการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้**  
**ชุดที่ 8 เรื่อง แลกเปลี่ยนมุมมอง ของครูมืออาชีพ**

จุดประสงค์		เนื้อหา	ขั้นตอนกิจกรรม	เวลาที่ใช้ (นาที)	สื่อ - อุปกรณ์	การวัดประเมินผล	
ปลายทาง	นำทาง					สิ่งที่วัด	เครื่องมือ
			และความเป็นไปได้ในการมุ่งสู่ "ความเป็นครูมืออาชีพ" 7. ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมิน ตนเองหลังการ	10	7. แบบประเมินตนเอง หลังการอบรม		

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบได้แก่ ชุดฝึกอบรวมครูเรื่องการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้

1. รศ.ดร.บุญมี เณรยอด  
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์สุพรรณิ มีเทศก์  
ศึกษานิเทศก์ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1
3. อาจารย์วิภา ตันทุลพงษ์  
ศึกษานิเทศก์ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2
4. อาจารย์สุนทร ไคลมี  
ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1
5. อาจารย์ปรีชา ศรีสรากรณ์  
ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวิชาการ (บัณฑิตศึกษา) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร.82680

ที่ ศธ.0512.6(2770.0603)/1292

วันที่ 24 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

ด้วย นางจิรวรรณ นาคพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา สาขาวิชา  
 วิจัยการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการ  
 พัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา  
 สุวรรณเชตนิคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่  
 นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชา  
 การต่อไป และขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สถาบันวิจัยประชากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/1286

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

24 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางจิรวรรณ นาคพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาวิจัยการศึกษา สาขาวิชา  
ศึกษาศาสตร์ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการ  
พัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา  
สุวรรณเขตนิคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญ คุณสุพรรณิ มีเทศน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ คุณสุพรรณิ มีเทศน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอพบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/1284

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

24 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางจิรวรรณ นาคพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาวิจัยการศึกษา สาขาวิชา  
ศึกษาศาสตร์ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการ  
พัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา  
สุวรรณเขตนิคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญ คุณปรีชา ศรีสรากรณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ คุณปรีชา ศรีสรากรณ์ เป็น  
ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/0724

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

4 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดท่าอ่างหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางจิรวรรณ นาคพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง "ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ คือ ชุดฝึกอบรม กับครูผู้สอน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางจิรวรรณ นาคพัฒน์ ได้ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/0723

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

4 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2. รายชื่อโรงเรียน

ด้วย นางจิววรรณ นาคพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาวิจัยการศึกษา สาขาศึกษาวิจัย การศึกษา อยู่ระหว่างการทำนงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม เป็น อาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ กับศึกษานิเทศก์ และแบบ สัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมิน ชุดฝึกอบรม กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางจิววรรณ นาคพัฒน์ ได้ทำการเก็บข้อมูล วิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

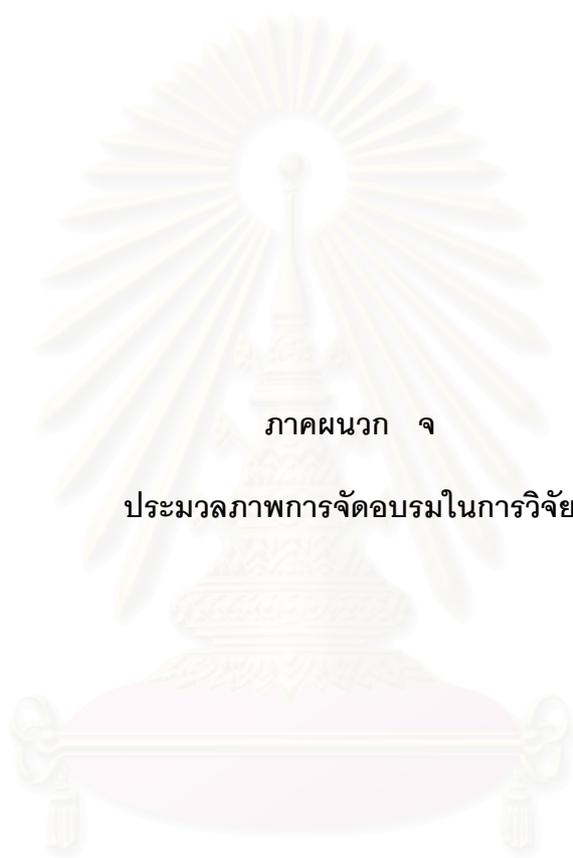
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ภาคผนวก จ

ประมวลภาพการจัดอบรมในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏ



สถาบันวิจัยประชากร  
และสังคม

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางจิรวรรณ นาคพัฒน์ เกิดวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2509 ที่อยู่ปัจจุบัน 30/40 หมู่บ้าน  
พฤษภากาญจน์ โครงการ 2 ตำบลปากแพรก อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี สำเร็จการศึกษา  
ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน วิชาเอกจิตวิทยาการปรึกษาและแนะแนว  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2531 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี  
การศึกษา 2545 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
กาญจนบุรี เขต 2



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย