

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง  
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

นางสาวยานี สังข์ศรีอินทร์



ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

The Development of Measurement and Evaluation of Competency  
According to Thai Qualifications Framework for Higher Education  
with Application of the Empowerment Evaluation for  
Instructors in Thailand National Sports University



Miss Yanee Sangriin

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillments of the Requirement for  
the Degree of Doctor of Philosophy  
School of Educational Studies  
Sukhothai Thammathirat Open University

2020



**หัวข้อคุณิพนธ์** การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง  
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

**ชื่อและนามสกุล** นางสาวยานี สังข์ศรีอินทร์

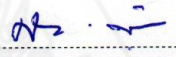
**วิชาเอก** การประเมินการศึกษา

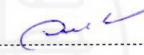
**สาขาวิชา** ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


**อาจารย์ที่ปรึกษา** 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย  
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา ไกรเพชร

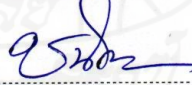
คุณิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาเอก เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2564

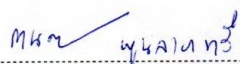
คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์


  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพักตร์ พิบูลย์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา ไกรเพชร)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กานดา พูนลากทวี)

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์)

**ชื่อคุณูปการ** การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา  
แห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

**ผู้วิจัย** นางสาวยานี สังข์ศรีอินทร์ รหัสนักศึกษา 4552400014

**ปริญญา** ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (การประเมินการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจรรย์

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา ไกรเพชร ปีการศึกษา 2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และ 2) ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ 189 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย แล้วนำผลมาร่างรูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 5 คน ประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบบทดสอบแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และแบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัธยฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น และ ระยะที่ 2 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยนำรูปแบบไปทดลองใช้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ 28 คน ได้มาด้วยความสมัครใจ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบบวัดความรู้ความเข้าใจแบบประเมินทักษะ และแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย ก) การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และ ข) การประเมินแบบเสริมพลัง (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินการเรียนรู้ (3) ระบบและกลไกของรูปแบบ ประกอบด้วย ก) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ข) การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ค) การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/กิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และ ง) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ (4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วย ก) วิเคราะห์พันธุกิจ ข) เก็บรวบรวมข้อมูล และ ค) วางแผนสำหรับอนาคต และ (5) การประเมินผลรูปแบบ ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพของรูปแบบด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง และ 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ พบว่า อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจ และมีคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลังจากใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี

**คำสำคัญ** สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

การประเมินแบบเสริมพลัง มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

**Dissertation title:** The Development of Measurement and Evaluation of Competency According to Thai Qualifications Framework for Higher Education with Application of the Empowerment Evaluation for Instructors in Thailand National Sports University

**Researcher:** Miss Yanee Sangsriin; **ID:** 4552400014; **Degree:** Doctor of Philosophy

**Dissertation advisors:** (1) Dr. Vandee Sangprateeptong, Associate Professor; (2) Dr. Somkid Promjouy, Associate Professor; (3) Dr. Chanita Kraipetch, Assistant Professor; **Academic year:** 2020

### Abstract

The purposes of this study were to 1) develop the model of competency measurement and evaluation development according to Thai Qualifications Framework for Higher Education with application of the empowerment evaluation for instructors in Thailand National Sports University and 2) assess the results of the development of competency measurement and evaluation according to Thai Qualifications Framework for Higher Education.

The research was divided into 2 phases. **Phase 1** was carried out to develop the model of competency measurement and evaluation development by reviewing related literature and surveying needs for competency development in measurement and evaluation of learning outcomes of Thailand National Sports University's 189 instructors selected by using simple random sampling technique. The results were, then, used to draft the model of competency measurement and evaluation that was then given to 5 experts in measurement and evaluation requiring them to assess quality of research instruments that included a questionnaire on the condition of measuring and evaluating learning outcomes, a test on the concept of measuring and evaluating learning outcomes, a questionnaire on the needs for competency development in measurement and evaluation of learning outcomes, and a model evaluation form. Statistics used to analyze data included frequency, percentage, median and modified priority need index (PNIModified). **Phase 2** was conducted to assess the results of the development of competency measurement and evaluation that was piloted, on a voluntary basis, with 28 instructors of Thailand National Sports University. The instruments comprised a model of competency measurement and evaluation, a cognitive assessment, a skills assessment, and a personality assessment. Data was analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis.

Findings revealed that 1) the model of competency measurement and evaluation development consisted of 5 components: (1) principles of model that comprised a) development of measurement and evaluation competency according to Thai Qualifications Framework for Higher Education, and b) empowerment evaluation, (2) purpose of the model of competency development in measurement and evaluation of learning outcomes, (3) system and mechanism of the model that comprised a) literature reviews related to measurement and evaluation of competency, b) problem analysis of measurement and evaluation competency, c) determination of training courses/activities to develop the competency, and d) competency development process, (4) model implementation that comprised a) analyzing mission, b) collecting data, and c) planning for the future, and (5) model evaluation that comprised evaluation of model quality in terms of feasibility, suitability, usefulness and accuracy. 2) According to the effectiveness of the model, it was indicated that instructors' knowledge and understanding, and personal attributes in measurement and evaluation of competency, after applying the model, were statistically higher than those before applying the model at .01, and skills in measurement and evaluation of learning outcomes were at good level.

**Keywords:** Competency development model, Measurement and evaluation competency, Thai Qualifications Framework for Higher Education, Empowerment evaluation, Thailand National Sports University

## กิตติกรรมประกาศ

การทำดัชนีฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา ไกรเพชร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและกำกับ ติดตามการทำดัชนีฉบับนี้ได้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณและรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทั้งสามท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ทิวต์ถ์ มณีโชติ รองศาสตราจารย์ ดร. สัญญา จันทรอด รองศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต.ดร.สิริสวัสดิ์ ทองก้านเหลือง และอาจารย์ ดร.เบญจพร ชนะกุล ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุพัชร์ พิบูลย์ ประธานกรรมการสอบดัชนี และรองศาสตราจารย์ ดร.กานดา พูนลาภวี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะทำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ ที่เป็นวิทยากรในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำดัชนีฉบับนี้ ในครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ยานี สังข์ศรีอินทร์

สิงหาคม 2564

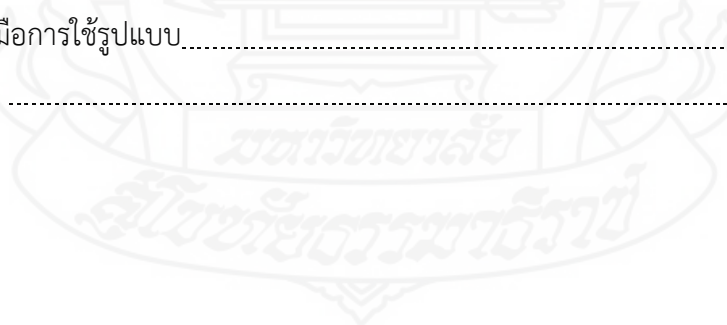
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	7
ขอบเขตการวิจัย .....	9
นิยามศัพท์ .....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	13
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ .....	13
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ .....	42
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลัง .....	72
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ .....	84
ตอนที่ 5 มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ .....	108
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	115
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ.....	115
ระยะที่ 2 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ.....	149
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	158



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ .....	158
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมิน แบบเสริมพลัง .....	170
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	179
สรุปการวิจัย .....	179
อภิปรายผล .....	181
ข้อเสนอแนะ .....	187
บรรณานุกรม .....	189
ภาคผนวก .....	203
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	204
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	206
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	208
ง คู่มือการใช้รูปแบบ.....	239
ประวัติผู้วิจัย .....	308



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ประเภทของสมรรถนะ .....	25
ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างการเปรียบเทียบผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา แห่งชาติและผลลัพธ์ผู้เรียนตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 .....	67
ตารางที่ 2.3 สรุปประเภทของรูปแบบ .....	89
ตารางที่ 2.4 ประกอบการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบ .....	93
ตารางที่ 2.5 ประกอบการวิเคราะห์การพัฒนาารูปแบบ .....	99
ตารางที่ 3.1 แผนผังการสร้างแบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ .....	123
ตารางที่ 3.2 แผนผังการสร้างแบบทดสอบแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ .....	129
ตารางที่ 3.3 แผนผังการสร้างแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ .....	133
ตารางที่ 3.4 แผนผังแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ .....	136
ตารางที่ 3.5 แผนผังการสร้างแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ .....	138
ตารางที่ 3.6 แผนผังการสร้างแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ โดยวิทยากร .....	140
ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อรูปแบบ ในภาพรวม .....	164
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ .....	165
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ .....	166

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ..... 167
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ..... 168
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์พันธกิจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ..... 171
ตารางที่ 4.7	ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ..... 173
ตารางที่ 4.8	ผลการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย ..... 175
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ..... 176
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ..... 177
ตารางที่ 4.11	เปรียบเทียบคุณลักษณะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ก่อนและหลังใช้รูปแบบ ..... 178





สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	8
ภาพที่ 2.1 ภูเขาห้าแห่ง .....	18
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ .....	20
ภาพที่ 2.3 แสดงประเภทของ Competency .....	23
ภาพที่ 3.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมิน แบบเสริมพลัง .....	117
ภาพที่ 3.2 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ .....	148
ภาพที่ 3.3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระยะที่ 2 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ .....	157
ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง.....	163



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาก้าวสู่ยุคของการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่และริเริ่มแนวทางใหม่ ซึ่งต้องมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพ รวมถึงการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 นับเป็น ส่วนงานสำคัญที่ช่วยในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เน้นให้ปรับปรุงหลักสูตรและปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อพัฒนานักศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้ดำเนินการจัดทำกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HEd) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับ มาตรฐานการศึกษาของชาติในส่วนของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษา อย่างเป็นทางการ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, น. 1) ซึ่งข้อกำหนดของกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลการเรียนรู้มีอย่างน้อย 5 ด้าน คือ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะ การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การสะท้อนผลการจัดการศึกษาตามเป้าประสงค์ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา คือ ผลการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน เป็นหน้าที่ โดยตรงของผู้สอน และการจัดการศึกษาต้องดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกคน เพื่อตรวจสอบ ความสามารถในการเรียนรู้ และขณะเดียวกันก็เป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนด้วย อาจารย์ที่มีเฉพาะความรู้ในเนื้อหาอย่างดีและลึกซึ้ง มิได้รับรองว่าจะเป็นการเรียนที่ดีเสมอไป แต่ถ้าอาจารย์สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้ โดยใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม และสามารถ ตรวจสอบผลการสอนโดยอาศัยการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องได้ด้วยก็ย่อมทำให้การปฏิบัติภาระงาน ในฐานะอาจารย์มีความสมบูรณ์มากขึ้น การดำเนินการวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องและมีคุณภาพ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพครู การพัฒนาวิชาชีพในส่วนที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลต้องอาศัย การดำเนินการด้วยความจริงจัง โดยต้องเข้าใจหลักการ วิธีการ การสร้างเครื่องมือวัด และการใช้ผล การวัดและประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการเรียนของลูกศิษย์ และการสอนของอาจารย์ ต่อไป ซึ่งจากสภาพปัจจุบันการพัฒนาผู้สอนมีปัญหา ใน 2 ด้าน คือ ด้านกระบวนการการพัฒนาผู้สอน

และด้านการปฏิบัติงาน ในด้านการพัฒนาพบปัญหาที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ระบบการพัฒนา ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ 2) การพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการจำเป็น 3) การพัฒนาไม่ค่อยทั่วถึง 4) เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ 5) การติดตามและประเมินผลหลังจากที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ต่อเนื่อง ส่วนปัญหาด้านการปฏิบัติมีปัญหาสำคัญ 4 ประการ คือ 1) ผู้สอนมีภาระงานมากเกินไปและหลากหลาย 2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย 3) แรงจูงใจน้อย และ 4) ผู้สอนต้องการเปลี่ยนงานอยู่เสมอ (แขก มูลเดช, 2555, น. 3)

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล อยู่ในระดับน้อย (วัฒนา โรจน์เจริญชัย, 2553, น. 113; กิติพงษ์ ลือนาม, 2561, น. 24; ราเมษ กลางกระโทก, 2561, น. 7) ส่วนใหญ่ประเมินผลความรู้ความเข้าใจโดยใช้แบบทดสอบเพียงอย่างเดียว เครื่องมือและรูปแบบการวัดและประเมินผลไม่หลากหลาย เครื่องมือวัดผลและประเมินผลมีคุณภาพน้อย (ปานแก้ว แก้วจันทร์หล้า, 2556, น. 99) ผู้ที่เกี่ยวข้องในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจ ในการสร้างแบบทดสอบที่มีคุณภาพน้อย (กิตติกานต์ ศิริสุวัฒน์, 2559, น.17) วัดและประเมินผล ไม่ตรงกับสภาพจริงของผู้เรียน ใช้วิธีการแบบเดิม ใช้แบบทดสอบเป็นหลัก ใช้เครื่องมือวัดไม่สอดคล้อง กับมาตรฐานและตัวชี้วัด ไม่นำข้อมูลไปพัฒนาผู้เรียน (ไพรินทร์ ก้อนเพชร, 2551, น. 1) ขาดความมั่นใจ ในวิธีการปฏิบัติของการวัดและประเมินสภาพจริง (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, น. 45) การติดตามผล การดำเนินการวัดและการประเมินผลไม่ต่อเนื่อง การปรับเปลี่ยนการวัดและประเมินผลไม่ค่อยสอดคล้อง กับเนื้อหาที่สอน และความสนใจ/ใส่ใจเรื่องการวัดและประเมินผลยังมีน้อย (จิราภรณ์ มีสง่า และอิศรา รุ่งทวีชัย, 2561, น.97-98) ซึ่งสอดคล้องกับ สีสาวดี จิระเสมานนท์ (2555, น. 63) ที่ระบุว่า ผู้สอน ขาดความมั่นใจในวิธีการวัดผล ประเมินผล ความรู้ด้านการวัดผลยังมีขีดจำกัดและการพัฒนาเครื่องมือ ในการวัดยังมีน้อย และอคติในการให้คะแนน ผู้สอนไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา สอนไม่ตรงวิชาเอก ไม่มีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลเองยังมีน้อย และใช้เพียงแบบทดสอบในการประเมินผล

สำหรับผู้สอนในระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่ มีองค์ความรู้ความเข้าใจไม่ค่อยถูกต้องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามกรอบ TQF: HED ทั้งด้านเครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือ กระบวนการ วัดผล และที่สำคัญมีการวัดและประเมินผลเฉพาะความรู้และด้านทักษะปัญญาตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา กระบวนการวัดและประเมินผลด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ จึงทำให้บัณฑิตมีคุณภาพไม่ครบตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (ทรงศรี ชำนาญกิจ, 2559, น. 2) รวมถึงการจัดการเรียนรู้กับการวัดผลประเมินผลยังแยกส่วนกัน ไม่ได้ กระทำอย่างสอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการวัดจริง แนวทางยังไม่ชัดเจนในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้รอบคอบและครอบคลุมมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (สุนทรา

โตบัว, 2561, น. 95) ในขณะเดียวกัน มะลิวัลย์ พูลเอียด (2554, น. 319) เสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมผู้สอนในเรื่องการพัฒนาเครื่องมือและประเมินผลที่มีคุณภาพ การพัฒนาธนาคารข้อสอบ โดยเฉพาะผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนน้อยควรได้รับการอบรมหรือฝึกฝนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี รวมทั้งความชำนาญในการปฏิบัติงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เดิมคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ให้ความสำคัญของการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยกำหนดตัวบ่งชี้ที่ 2.4 คือ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน อธิบายว่า การจัด การเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นต้องมีการบริหารและพัฒนาคณาจารย์อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเทคนิค การสอน การประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งกำกับการประเมินอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานข้อที่ 1 คือมีแผนการบริหาร และการพัฒนาคณาจารย์ทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผลได้ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, น. 56) จนถึงในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังคงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำกับโดยองค์ประกอบที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 ในระดับหลักสูตร ที่ระบุว่าให้มีการประเมินนักศึกษา 3 ประการ คือ 1) การประเมินนักศึกษาเพื่อให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้สอน และนำไปสู่การพัฒนา การเรียนรู้ของนักศึกษา (Assessment for Learning) 2) การประเมินที่ทำให้นักศึกษาสามารถประเมินตนเองเป็น และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาวิธีการเรียนของตนเองใหม่จนเกิดการเรียนรู้ (Assessment as Learning) และ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่แสดงผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่คาดหวังของหลักสูตร (Assessment of Learning) การประเมินส่วนใหญ่จะใช้เพื่อจุดมุ่งหมาย ประการที่ 3 คือ เน้นให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ของนักศึกษาจากการจัดการเรียนการสอน จึงควรส่งเสริมให้มีการประเมิน เพื่อจุดมุ่งหมายสองประการแรกด้วย ทั้งนี้ ความเหมาะสมของระบบ ประเมินต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดเกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน เครื่องมือประเมินที่มี คุณภาพและวิธีการให้เกรดที่สะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ให้ผลการประเมินที่สะท้อน ความสามารถในการปฏิบัติงานงานในโลกแห่งความเป็นจริง (Real World) และมีวิธีการให้ข้อมูล ป้อนกลับ (Feedback) ที่ทำให้นักศึกษาสามารถแก้ไขจุดอ่อนหรือเสริมจุดแข็งของตนเองได้ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560, น. 84)

จากการศึกษาสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ 17 วิทยาเขต จำนวน 205 คน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีพฤติกรรมการวางแผน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ ร้อยละ 44.39 มีพฤติกรรมการดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เหมาะสม ร้อยละ 45.60 มีพฤติกรรม

ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 5 ด้าน ร้อยละ 37.56 มีพฤติกรรมการตัดสินใจและใช้ผลการประเมินที่เหมาะสม ร้อยละ 39.67 โดยอาจารย์ มีพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 13.51 มีพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.10 (ยานี สังข์ศรีอินทร์, 2558, น. 78-81) จะเห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ วัดและประเมินผลถูกต้องมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่จะอาศัยระบบการศึกษา (Education) หรือการพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) หรือพัฒนาโดยใช้กระบวนการให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือเฉพาะเรื่องด้านเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นการพัฒนาระยะสั้น ๆ เท่านั้น ความสำเร็จยังอยู่ในระดับหนึ่ง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่มาจากการขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมและกระบวนการไม่ส่งผลให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ อาจารย์มีภาระงานการสอนและงานพิเศษมากเกินไป ขาดเป้าหมายขอบเขตการพัฒนาอาจารย์อย่างเด่นชัด และขาดขั้นตอนการพัฒนาที่ดี (กัญญนันท์ ยุคต์แผน, 2552, น. 4) นอกจากนี้ระบบการพัฒนาผู้สอนในภาพรวมยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่ทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบและวางแผนในการพัฒนาภาพรวม มีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของผู้สอน ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพใด การดำเนินงานซ้ำซ้อนไม่เกิดความคุ้มค่า หลักสูตรการพัฒนาผู้สอนไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้สอน ขาดการวิเคราะห์ สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้สอน ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองความต้องการของผู้สอน หลักสูตรการพัฒนาผู้สอนยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาผู้สอนกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาผู้สอนที่แท้จริง วิธีการและสาระการพัฒนาผู้สอนใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ไม่ตรงกับความต้องการของผู้สอน การพัฒนาผู้สอนมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้แบบการบรรยาย ฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าลงมือปฏิบัติทำให้ผู้สอนไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาสาระการพัฒนา เน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนได้ ระบบการติดตามผลการพัฒนาผู้สอนของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ผู้สอนยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะ



ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, น. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร; 2558, น. 2; สุรศักดิ์ ปาเย, 2556; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559, น. 49)

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) พบว่าการประเมินแบบเสริมพลังแตกต่างจากการประเมินแบบอื่น ๆ ที่จุดหมายปลายทางสุดท้ายไม่ใช่การตัดสินคุณค่าของโครงการ แต่การตัดสินคุณค่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการประเมินแบบเสริมพลังเท่านั้น ทั้งนี้คุณค่าของโครงการจะเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นตามแนวคิดของความเป็นพลวัต (Dynamic) และวิธีการประเมินตอบสนอง (Responsive Evaluation Approach) การประเมินแบบเสริมพลัง นักประเมินอาจจะมีบทบาทหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลในหลายลักษณะ (Facets of Empowerment Evaluation) เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุน ส่งเสริมการโน้มน้าวชักชวน การสร้างความกระจ่าง การให้เสรีภาพ (Liberation) (Fetterman, 2001, 1996; สุวิมล ว่องวาณิช, 2543, น. 34-35; สมคิด พรหมจ้อย, 2552, น. 74-75) ทั้งนี้ กระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในอนาคตด้วย จุดเด่นของการประเมินนี้ คือ ผลผลิตของการประเมินเป็นเรื่องของการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร ช่วยสร้างเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ช่วยเพิ่มการบูรณาการการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน (Fetterman, 1996, pp. 10-11) เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมินและได้ประเมินตนเอง รวมทั้งสะท้อนผลแก่ตนเอง ที่เน้นการพัฒนาบุคคลให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง

ในการนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการประเมินแบบเสริมพลังน่าจะเป็นวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาการพัฒนาผู้สอนดังกล่าวข้างต้นได้ ซึ่งการประเมินแบบเสริมพลังเป็นการประเมินที่อาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยาชุมชน (Community Psychology) การปฏิบัติงานทางมานุษยวิทยา (Action Anthropology) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการที่ใ้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขโดยใช้กระบวนการวิจัย แล้วสะท้อนผลการแก้ปัญหาให้ทราบ เพื่อปรับปรุงแนวทางการแก้ปัญหาให้ดียิ่งขึ้น (Fetterman, 1996, p. 4; สุวิมล ว่องวาณิช, 2543, น. 42) ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังในระยะแรกมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (Setting Goals) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing Strategies) และการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) (Fetterman, Aftarian and Wandersman, 1996, pp. 18-20; สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554, น. 96-100) ต่อมา Fetterman ได้พัฒนาขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง เหลือเพียง 3 ขั้นตอนหลัก ๆ ได้แก่ กำหนดพันธกิจ (Mission) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และการวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future) (Fetterman and Wandersman, 2007)

การดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังเกี่ยวกับกลุ่มบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้เกี่ยวข้อง ผู้สนับสนุน และผู้ประเมิน ซึ่งจะร่วมมือกันดำเนินงานปรับปรุงพัฒนาโครงการ ผู้ประเมินแบบเสริมพลังเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการประสานการทำงานร่วมกัน โดยมีหลักปฏิบัติ 10 ประการ ได้แก่ การพัฒนาระดับขึ้น (Improvement) การเป็นเจ้าของชุมชน การร่วมกันของทุกฝ่าย การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย ความเป็นธรรมในสังคม ความรู้ในชุมชน ยุทธศาสตร์จากฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ การสร้างสมรรถนะ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ (Patton, 2005; Fetterman and Wandersman, 2007) แนวคิด ทฤษฎีการประเมินแบบเสริมพลังช่วยพัฒนาการทำงานให้แก่บุคคลในหน่วยงาน สามารถประเมินตนเอง และช่วยเหลือตนเองได้ โดยมีขั้นตอนทั่ว ๆ ไป คือ การรวบรวมข้อมูล หรือการตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลหรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การประเมินในลักษณะนี้ ผู้ประเมินภายนอกจะเป็นเพียงผู้ชี้แนะหรือให้ความสะดวก สนับสนุนเท่านั้น ในขณะที่บุคลากรในโครงการเป็นผู้ควบคุมตัดสินใจ ปฏิบัติในการประเมินตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลัง นอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินของหน่วยงานหรือโครงการแล้ว ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานการประเมินด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่าการประเมินแบบเสริมพลังจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติได้

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

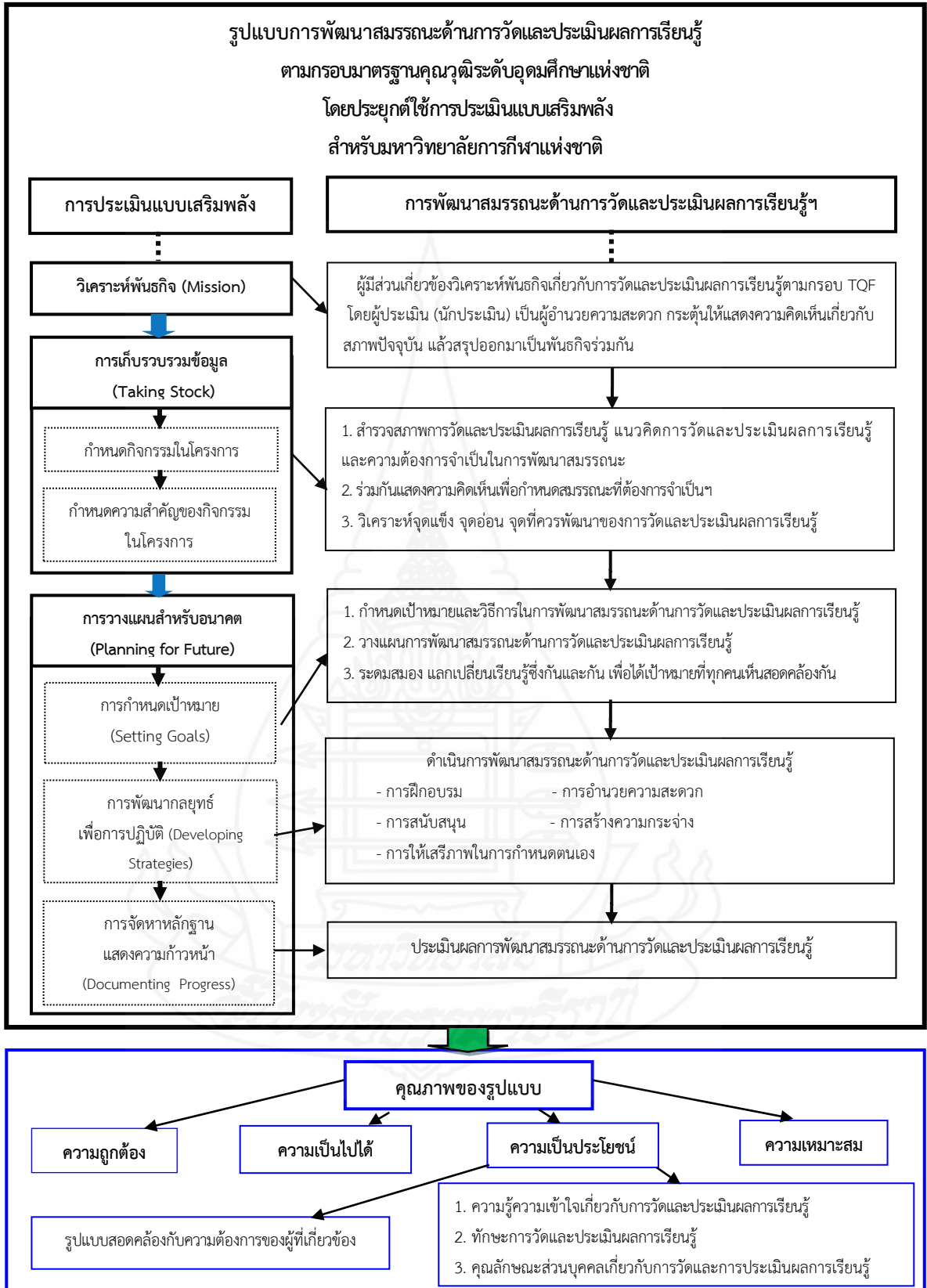
2.2 เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติให้ได้ผลต้องค่อยเป็นค่อยไป โดยต้องส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้และเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอย่างชัดเจน จนเกิดความมั่นใจ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเองจนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ ซึ่งแนวคิดการประเมินเสริมพลังนิยามว่า เป็นกระบวนการประเมินที่ใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ การประเมินแบบเสริมพลังมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย วิเคราะห์พันธกิจ (Mission) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และ การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future) (Fetterman and Wandersman, 2007) ซึ่งนักประเมินมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในหลายลักษณะ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน การสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการกำหนดตนเอง กรอบแนวคิดการวิจัยในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จึงสรุปได้ดัง ภาพที่ 1.1







ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

**4.1 ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่สอน แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 223 คน (ตั้งแต่ พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2563)

#### 4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

**4.2.1 ตัวแปรอิสระ** คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วยผลการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และกำหนดเพิ่มเติม สำหรับรายวิชาเฉพาะอีก 1 ด้าน คือ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

**4.2.2 ตัวแปรตาม** คือ ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับ อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ได้แก่

- 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
- 2) ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับ อุดมศึกษาแห่งชาติ
- 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

#### 5. นิยามศัพท์

**5.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ** หมายถึง กรอบแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยนำแนวคิดการประเมิน แบบเสริมพลังมาใช้ในการพัฒนา 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์พันธกิจ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวางแผนในอนาคต รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ

- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ

**5.2 การประเมินแบบเสริมพลัง** หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพัฒนาตนเองได้ เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ช่วยสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจเพื่อพัฒนางานและสะท้อนผลแก่ตนเอง ผู้ประเมินทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยการความสวดกทั้งนี้แล้วแต่ศักยภาพของบุคคลแต่ละคนว่าต้องการความช่วยเหลืออะไรหรือระดับใด อาศัยหลักการทำงานเป็นทีม โดยทุกคนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ วิเคราะห์พันธกิจ (Mission) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และการวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future)

**5.3 การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง** หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้สูงขึ้น โดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

**5.4 สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

**5.5 คุณภาพของรูปแบบ** หมายถึง ผลการประเมินรูปแบบในด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง ตามมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์จากการใช้รูปแบบ

**5.6 ความเป็นไปได้** หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๆ มีกระบวนการที่ทำให้แน่ใจว่าการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๆ สามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์ที่เป็นจริง ประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา สอดคล้องต่อการใช้งาน

**5.7 ความเหมาะสม** หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๆ ที่ทำให้แน่ใจว่าการประเมินจะมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๆ สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง มีความชัดเจน กระชับเข้าใจง่าย เหมาะกับบุคคลที่มีความสามารถแตกต่างกัน

**5.8 ความเป็นประโยชน์** หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๆ ที่ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศจากประเมินสนองความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ และพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

**5.9 ความถูกต้อง** หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ๆ มีการนำเทคนิควิธีการที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักวิธีการ ให้ข้อมูลครบถ้วน ให้ข้อมูล ตามความเป็นจริง วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลถูกต้อง เป็นปรนัย

**5.10 ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ** หมายถึง คุณภาพของการดำเนินการวัดและประเมินการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พิจารณาผลจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการ วัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์

**5.11 ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับหลักการ และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TOF) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เครื่องมือและวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผล การสรุปผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

**5.13 ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการ เกี่ยวกับการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดเครื่องมือและวิธีการสร้างและหา คุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผล การสรุปผลการวัด และประเมินผลการเรียนรู้และการรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง การเรียนรู้

**5.14 คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึงวางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่อง วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ความยุติธรรม แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการ ประเมิน ความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบ ความขยันและอดทน และสนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการ การวัดและประเมินผล

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 6.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

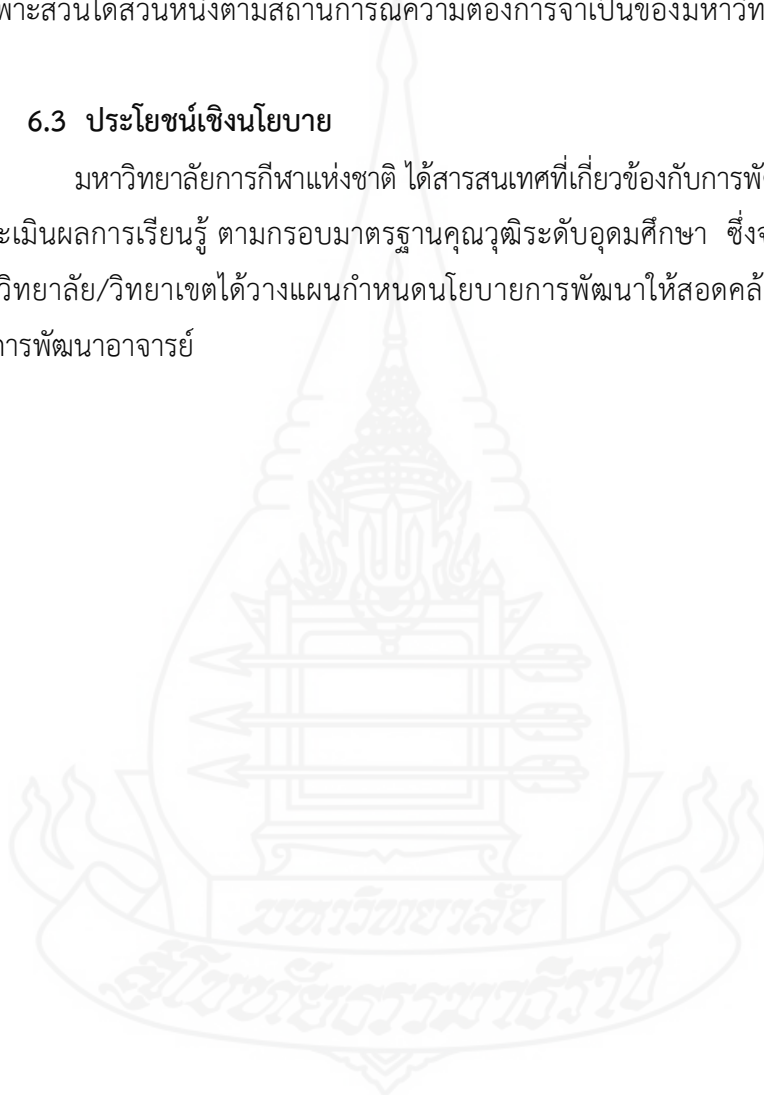
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ได้กรอบแนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนา อาจารย์ จากการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

## 6.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง จะส่งผลให้บุคลากรเข้าใจแนวคิดและกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรใช้กระบวนการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมดหรือนำไปใช้เฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งตามสถานการณ์ความต้องการจำเป็นของมหาวิทยาลัยหรือของวิทยาเขต

## 6.3 ประโยชน์เชิงนโยบาย

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับมหาวิทยาลัย/วิทยาเขตได้วางแผนกำหนดนโยบายการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลัง

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ตอนที่ 5 มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

#### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

##### 1.1 แนวคิดพื้นฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) เกิดขึ้นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกา โดยมีอาจารย์จากรัฐเทนเนสซี จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ เกรฟ (Graff) และ สตีท (Street) ได้เขียนหนังสือ เมื่อ ปี ค.ศ. 1956 โดยใช้คำว่า Competency Pattern มากำหนดคุณสมบัติของคนที่เป็นผู้บริหารการศึกษา (สุรชัย พรหมพันธุ์, 2554, น. 186) ต่อมามีนักวิชาการชื่อ แมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นนักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการศึกษาว่า ทำไมบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน แต่มีผลงานต่างกัน แมคเคลแลนด์ จึงทำการศึกษาโดยการแยกบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดี ออกจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วศึกษาว่าบุคคลทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานต่างกันอย่างไร ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549, น. 58) และในปี ค.ศ. 1973 แมคเคลแลนด์ ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence Rather than Intelligence” ว่า Intelligence Quotient (IQ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จ โดยรวมแต่สมรรถนะของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้



เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ทำงานเก่งมิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเอง จึงกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ และนี่คือจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะ

สำหรับประเทศไทย ได้มีการนำแนวความคิด สมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซิเมนต์ไทย ไทยธนาคาร เป็นต้น มีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hey Group เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยระยะแรกได้ทดลองนำแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีแนวคิดมาจากการสังเกตบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่มีผลงานต่างกัน บางคนมีผลการปฏิบัติงานดี บางคนมีผลการปฏิบัติงานพอใช้ คนที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ สมรรถนะของเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า และสะท้อนให้เห็นได้ว่าเป็นผู้ทำงานเก่งอย่างชัดเจน ในประเทศไทยได้นำแนวความคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ โดยระยะแรกได้ทดลองนำแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย

## 1.2 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” ในภาษาอังกฤษ มีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Ability, Capacity, Capability, Competency สำหรับในภาษาไทยคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า สมรรถนะ ได้แก่ ความสามารถ สมรรถภาพ และสมรรถนะ ซึ่งทั้งสามคำมีความหมายสอดคล้องใกล้เคียงกัน ตรงที่เป็นคำที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคล ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยความสามารถจะเกี่ยวข้องกับการแสดงการกระทำในสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือจากการเรียนรู้ การให้ความหมายของสมรรถนะ มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

1) Ability หมายถึง ทักษะของบุคคลในการทำบางสิ่ง (Longman, 2003, p. 16) ส่วน The Ollla Dictionary (2006, p. 27) ให้ความหมาย ไว้สองความหมาย ความหมายแรก หมายถึง คุณภาพของการปฏิบัติ ซึ่งเป็นที่ยอมรับหรือเอื้อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ความหมายที่สอง หมายถึง คุณภาพในการกระทำบางสิ่งให้เป็นไปตามที่กำหนด

2) Capacity หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำบางสิ่ง (Longman, 2003, p. 78) หรือการมีแนวคิด ความรู้ที่กว้างขวาง ครอบคลุม ความสามารถอันเป็นที่ยอมรับ หรือ

ความสามารถในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ หรือคุณลักษณะของความเป็นมืออาชีพ หรือคุณลักษณะที่จำเป็นที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (Think Exist, 2010, p. 105) หรือความสามารถที่จะทำให้อบรมผลสำเร็จ ความรู้สึกไวต่อการปฏิบัติที่เฉพาะ พลังแห่งการเรียนรู้หรือการคงอยู่ของความรู้ (Audioenglish, 2010, p. 159)

3) Capability หมายถึง งาน หรือ ภาระหน้าที่ทั่วไปของบุคคล (Longman, 2003, p. 97) หรือคุณภาพของความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือสติปัญญา 5 และหมายถึงความถนัดที่อาจพัฒนาได้ (STANDS4 LLC, 2010, p. 197)

4) Competency หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกระทำบางสิ่งได้อย่างดี (Longman, 2003, p. 207; กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2553, น. 1) หรือคุณภาพที่เพียงพอหรือคุณสมบัติทางกายและสติปัญญาที่ดีโดยเฉพาะทักษะและความรู้ (STANDS4 LLC, 2010, p. 217) หรือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (McClelland, 1973, p. 1)

สำหรับในภาษาไทย คำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า สมรรถนะ คำแรก คือ ความสามารถ หมายถึง พลังในการแสดงการกระทำต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย ทางสมอง ที่มีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือเกิดจากการเรียนรู้โดยการศึกษาและฝึกฝน (พรพนธวี ประยูรพรหม, 2551, น. 89) คำที่สอง คือ สมรรถภาพ หมายถึง ความรู้ความสามารถที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, น. 758)

สำหรับงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า Competency ในภาษาอังกฤษ และสมรรถนะ ในภาษาไทย ซึ่งนอกเหนือจากบุคคลที่ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อีกหลายท่าน สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน (Parry, 1997, p. 9) หรือ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านั้นสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (McClelland, 1973, p. 3; Spencer and Spencer, 1993, p. 11) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ความคิดเห็นของตนเอง (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) รวมถึง จินตนาภาพส่วนตน (Self-Image) บทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Boyatzis, 1982, p. 58; ชูชัย สมितिไกร, 2552, น. 27; ทศณรงค์ จารุเมธีชน, 2556, น. 15; ศจี จิระโร, 2556, น. 13) ซึ่งสอดคล้องกับ ซีมอน (Shermon, 2004, p. 7; สุรชัย พรหมพันธุ์, 2554, น. 188) ที่ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิง



พฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

สำหรับ พรรณฉวี ประยูรพรหม (2551, น. 89) ที่ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และเจตคติที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย และให้ผลเหนือกว่าระดับปกติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 5; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2551, น. 37) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ซึ่งซ่อนอยู่ภายใต้ตัวบุคคลนั้น ๆ และสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ สามารถวัดผลเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างได้ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาได้

### 1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ได้รับคามนิยมต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทางและคุ้มค่ากับการลงทุน ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2556, น. 45) ดังนี้

- 1) เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
- 3) เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
- 4) เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งองค์กรจะต้องค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินตามภารกิจของบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และค้นหาเทคนิควิธีการในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร (วิทยา จันทศิริ, 2551, น. 45) ซึ่งความสามารถของมนุษย์ สามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ ความสามารถที่แสดงความเป็นความรู้ (Knowledge) ความสามารถที่แสดงออกมาเป็นทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ถ้ารวมกันอยู่ในตัวของบุคคลใดจะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จที่แตกต่างกัน เรียกโดยองค์รวมว่า สมรรถนะ (Competency) การบริหารบุคคลปัจจุบันถือว่า คนเป็นทรัพยากรหรือเป็นทรัพย์สินขององค์กร การมีบุคคลที่มีความสามารถจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เปรียบเทียบกันการมีทุนในการบริหารและการจัดการอันประมาณค่ามิได้ ในทางตรงกันข้ามหากคนในองค์กรไร้ความสามารถ องค์กรก็เสมือนมีทรัพย์สิน แต่ไม่มีราคาสร้างมูลค่าเพิ่มไม่ได้ ท้ายสุดก็จะล่มสลายตามกันไป เนื่องจากไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ตระหนักถึงมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะข้าราชการครูในสถานศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดผู้ปกครองและผู้เรียน จึงพยายามค้นหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ การที่จะเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 42 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร อย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเข้มแข็ง เอาใจจริงเอาใจในงาน มีความกระตือรือร้นไม่ย่อท้อต่องานอย่างง่าย ๆ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูงที่จะทำงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามงานในหน้าที่ของตนเองและขององค์กร

#### 1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นสิ่งที่รวมกันเพื่อทำให้เกิดสมรรถนะที่สมบูรณ์ โดยแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1993, pp. 3-5; Spencer and Spencer, 1993, pp. 9-13) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะในเรื่องนั้น ๆ ที่ต้องรู้ กล่าวคือ บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เช่น ความรู้เรื่องการเดินสายไฟฟ้าในบ้าน เป็นต้น

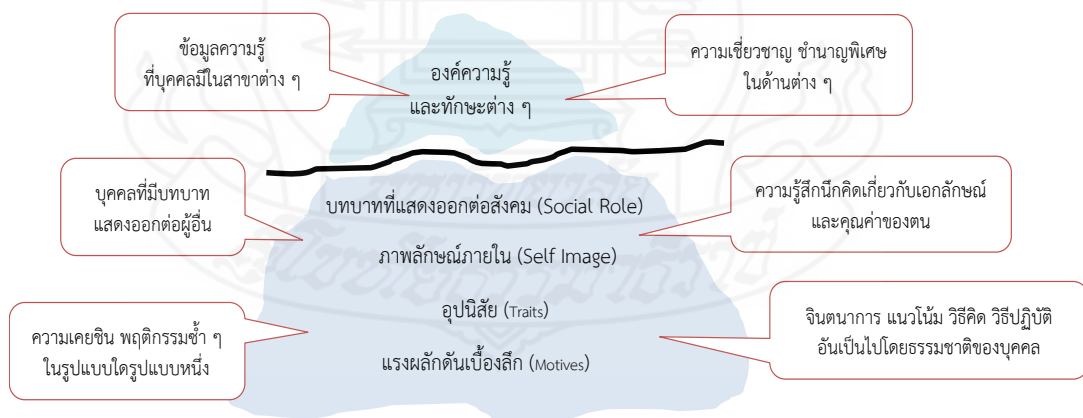
2) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และความสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว เช่น ทักษะทางการเล่นกีฬา เป็นต้น

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น ซึ่งแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives /Attitude) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับภายใน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่ปรารถนา

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน จะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, p. 11) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในรูปภูเขาน้ำแข็ง และอธิบายคุณลักษณะของบุคคลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่สามารถมองเห็นได้คือความรู้ และทักษะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกตได้ยาก ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกภาพลักษณะประจำตัวบุคคล รวมทั้งแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก โดยทั่วไปมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 44)

จากภาพที่ 2.1 อธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งหรือ Iceberg Model ที่ประกอบด้วยส่วนที่อยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เปรียบเทียบสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง

ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ซึ่งจะมีเพียงส่วนน้อย เป็นส่วนที่มองเห็นชัดเจน สามารถสังเกตได้ วัดและประเมินได้ง่าย ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) สาขาต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้และทักษะ (Skills) ที่เกิดจากการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติจนมีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ทักษะจะประกอบด้วย ทักษะด้านการบริหาร และทักษะในงานเฉพาะด้านหรือในเชิงเทคนิค และส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าส่วนที่ลอยน้ำ ส่วนนี้สังเกตได้ยากหรือสังเกตไม่ได้เลย ต้องอาศัยการสังเกตจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลรอบข้าง โดยส่วนนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากมากกว่าส่วนที่ลอยน้ำ ประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motive) บทบาทที่แสดงต่อสังคม (Social Role) บทบาทที่บุคคลแสดงต่อผู้อื่น อุปนิสัย (Traits) ความคุ้นชินพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ๆ และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2553, น. 36-37)

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวัวปัญญาของบุคคลแต่ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงต้องมีแรงผลักดันหรือแรงจูงใจส่งให้บทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วยจึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นต่อไป

สำหรับ สกอต (Scott, 1997, pp. 5-7) ได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะว่า ประกอบด้วยกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2556, น. 73-74; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2551, น. 30-55; อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2551, น. 48-51; สุรัชย์ พรหมพันธ์ุ, 2554, น. 188) โดยมีรายละเอียดดังนี้

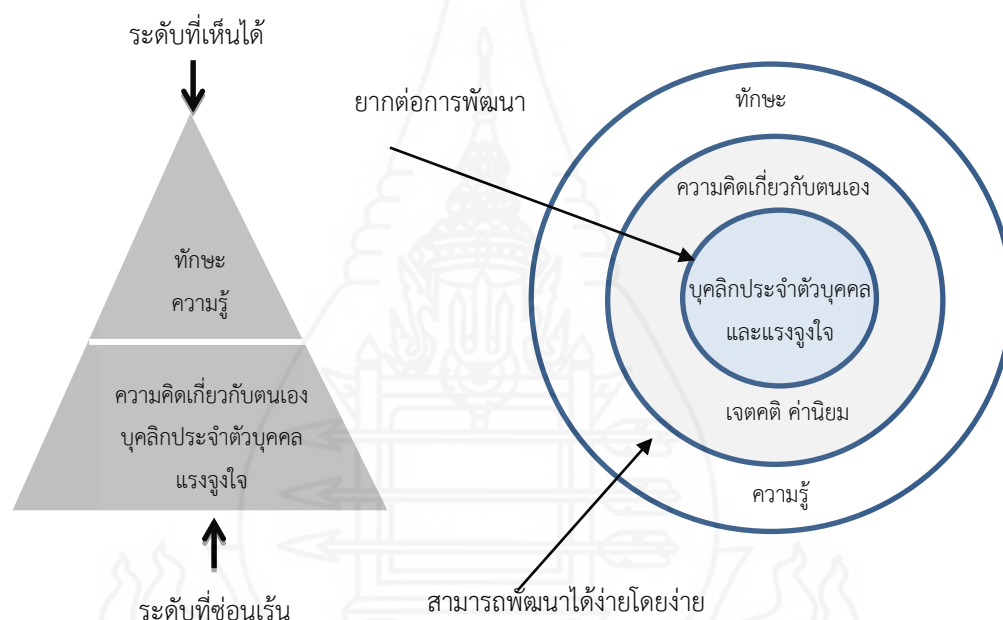
1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ความรู้จะรวมถึงความรู้ทางทฤษฎี ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ความรู้ที่เป็นข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบจำเป็นที่จะทำให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนั้นปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

2) ทักษะ (Skills) หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางกายภาพที่จับต้องได้และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เป็นต้น และทักษะทางการคิดซึ่งจับต้องไม่ได้ เช่น ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการนำเสนอ เป็นต้น โดยพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบงานในฝ่ายนั้นที่จะทำให้ผู้มาปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างที่เราต้องการ ทักษะเหล่านี้ไม่ได้เกิดมาแล้วเป็นเลย แต่เกิดขึ้นจากการกระทำซ้ำกันเป็นระยะเวลาหนึ่ง

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ลักษณะนิสัยของบุคคลแต่ละคน และแรงขับเคลื่อนภายใน เป็นสิ่งที่เกิดมาแล้วติดตัวมาเลย หรือเป็นเรื่องที่ถูกพัฒนาและปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม การเลี้ยงดู หรือการปลูกฝังจากบุคคลรอบข้าง

โดยทั่วไปจะประกอบด้วย (1) ความสามารถในการคิดหรือการใช้สมอง หมายถึง การคิดเป็น รู้จักคิด คิดอย่างมีเหตุผล เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงกลยุทธ์ (2) ทักษะ/ความเชื่อ เช่น การมอง โลกในแง่ดี การเชื่อว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว (3) บุคลิกลักษณะ เช่น การพูดจา นิสัยใจคอ และ (4) แรงจูงใจ เช่น ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ โดยพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบงานในฝ่ายนั้นจะ ช่วยให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนี้ทำงานประสบความสำเร็จ

สมรรถนะมีทั้งระดับที่เห็นได้ ได้แก่ ความรู้และทักษะ และระดับที่ซ่อนเร้นอยู่ลึกๆ และเป็นส่วนสำคัญต่อบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจ สำหรับความรู้และทักษะเป็นสมรรถนะที่ง่ายต่อการพัฒนา โดยผ่านการอบรม ฝึกฝน ขณะที่แรงจูงใจ และคุณลักษณะเป็นเรื่องยากที่จะประเมินและพัฒนา ดังภาพที่ 2.2 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

ที่มา : Spencer and Spencer (1993, pp. 9-12)

ความรู้และทักษะเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลที่สามารถวัดได้ แต่แต่ละคนสามารถเพิ่มเติมความรู้ และทักษะได้จากการฝึกฝนตามความสามารถเป็นสิ่งพัฒนาได้ และเห็นได้จากพฤติกรรมที่ปฏิบัติ แต่เจตคติ แรงจูงใจ บุคลิกประจำตัวบุคคล และความคิดเกี่ยวกับตนเองเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นไม่สามารถที่จะมองเห็นได้จากการกระทำแต่เป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล และยากต่อการพัฒนา เนื่องจากเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยการเปิดเผยของเจตคติ แรงจูงใจ บุคลิกประจำตัวบุคคล และความคิดเกี่ยวกับตนเอง นั้นถึงจะรู้ว่าสิ่งที่แต่ละคนปฏิบัติมาจากอะไร จากความรู้ ทักษะหรือว่ามาจากความคิดและแรงจูงใจ



ที่จะปฏิบัติออกมาเป็นพฤติกรรม ดังนั้นผลการปฏิบัติงานจึงสัมพันธ์กับระดับของสมรรถนะที่แต่ละบุคคลมีและได้แสดงออกมาให้เห็นเป็นพฤติกรรม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของบุคคลจะประกอบด้วยสิ่งที่สามารถสังเกตได้ง่ายกับสิ่งที่มีอยู่ลึก ๆ ในตัวบุคคลที่บุคคลทั่วไปไม่สามารถสังเกตได้ ซึ่งสะท้อนออกมาในลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับงานหรือสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ความรู้ (Knowledge) ได้แก่
  - (1) ข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะในเรื่องนั้น ๆ ที่ต้องรู้
  - (2) ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์
- 2) ทักษะ (Skill) ได้แก่
  - (1) ด้านการบริหารจัดการ
  - (2) ด้านการปฏิบัติงาน
- 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ได้แก่
  - (1) ความสามารถในการคิด
  - (2) ทศนคติ
  - (3) บุคลิกภาพ
  - (4) แรงจูงใจ

### 1.5 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะมีหลายประเภท ตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร รวมทั้งความสามารถที่สำคัญ ๆ ที่บุคคลต้องมีไปจนถึงความสามารถที่บุคคลทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ ต้องมีหรือพัฒนาให้มีในระดับสูง ซึ่งนักวิชาการได้นำเสนอเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

แมคแคลแลนด์ (McClelland, 1973, p. 7; เทื่อน ทองแก้ว, 2552, น. 2) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

- 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี ความสามารถของนักกีฬา ความสามารถของจิตรกร เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก
- 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competency) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ อาชีพกับตันขับเครื่องบิน เป็นต้น
- 3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competency) หมายถึง ความสามารถพิเศษ

เฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทที่ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทที่ผลิตเครื่องมือทางการแพทย์ หรือโรงงานผลิตผ้าเพื่อตัดเย็บให้กับนักกีฬา เป็นต้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) สมรรถนะในงาน (Function Competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกันแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

เคอร์สเตด (Kierstead, 1998, p. 89) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ สมรรถนะตามฐานงาน (Job-based Competency or Area Competency) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องทำในการทำงานหรือในหน้าที่การงานและสมรรถนะฐานบุคคล (Person-based Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะทั่วไปที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานนั้นดี ความสับสนของการกำหนดสมรรถนะนั้นได้แก่ วิสัยทัศน์นั้นควรที่จะกำหนดเป็นสมรรถนะฐานงานหรือสมรรถนะฐานบุคคล เนื่องจากหากพิจารณาว่าวิสัยทัศน์นี้เป็นสิ่งที่บุคคลผู้ครองตำแหน่งต้องมีแล้ว สมรรถนะนั้นก็จะเป็นสมรรถนะฐานงาน แต่หากพิจารณาในอีกทางหนึ่งสมรรถนะดังกล่าวเป็นเรื่องที่คนต้องมีเพื่อการทำงาน สมรรถนะนั้นก็จะเป็นสมรรถนะฐานบุคคลได้ เป็นต้น นอกจากนี้ จากทัศนะของเคอร์สเตดยังปรากฏการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มหลักดังกล่าวนั้นออกเป็นสมรรถนะย่อยได้อีกดังต่อไปนี้

1) สมรรถนะขององค์กร (Organization Competency) ซึ่งจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะองค์กร ซึ่งเป็นสมรรถนะโดยรวมขององค์กรที่บุคคลทุกระดับขององค์กรจะต้องมีเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related Competency) หรือเรียกว่า สมรรถนะฐานงาน (Job-based Competency or Area Competency) ซึ่งหมายถึงสิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติในงานที่เขามีหน้าที่รับผิดชอบตามภารกิจ หรือพันธกิจขององค์กร

2) สมรรถนะของบุคคล (Person-based Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี โดยเป็นผลรวมของสมรรถนะขององค์กรและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 ประเภทคือ

(1) สมรรถนะทั่วไป (Generic Competency) หรือสมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคคลที่ปฏิบัติงานในทุกกลุ่มงานหรือทุกตำแหน่งในกลุ่มงานจะต้องมี เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การมีจิตบริการ (Service mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

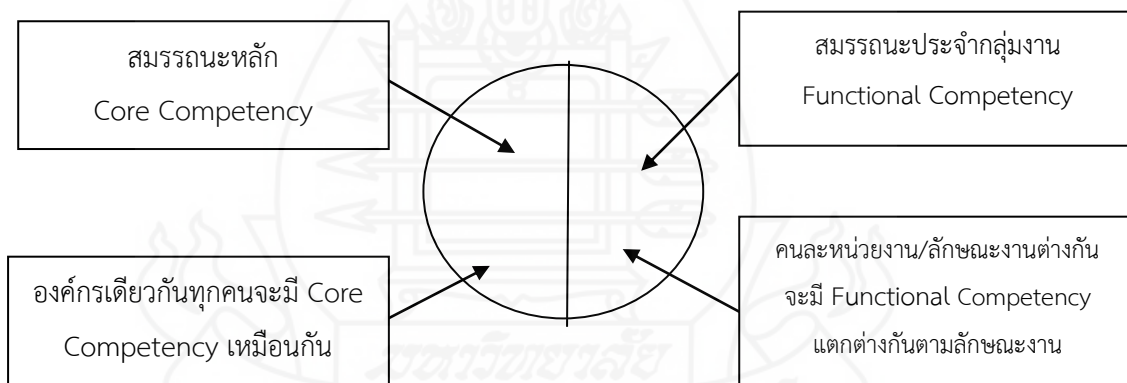
(2) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งหรือเรียกว่าสมรรถนะในงาน (Functional Competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานในแต่ละหน้าที่ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถ

ปฏิบัติงานในการกิจหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างของสมรรถนะแบบนี้ ได้แก่ การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) การสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing) การควบคุมตนเอง (Self Control) เป็นต้น

สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 133-139; อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2551, น. 16-18) ได้อธิบายเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาวไว้ 2 ส่วน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ความสามารถ คุณสมบัติที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี ถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งหากตำแหน่งงานต่างกันหรือทำงานกันอยู่คนละหน่วยงานก็จะไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นแตกต่างกัน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงประเภทของ Competency ตามแนวคิดของ อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์  
ที่มา : อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2551, น. 18)

อารณณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2556, น. 75-78) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะ





4) สมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ ทักษะที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน (Job or Technical Competency)

5) สมรรถนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคล (Personal Attributes Competency)

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะ	McClelland	Kierstead	เพื่อน ทองแก้ว	สำนักงานคณะกรรมการการ	ดำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์	อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์	ชูชัย สมิทธิไกร	ณรงค์วิทย์ แสนทอง	สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ	รวม
1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)	✓	✓	✓					✓	✓	5
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competency)	✓		✓					✓		3
3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competency)	✓	✓	✓							3
4. สมรรถนะหลัก (Core Competency)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
5. สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
7. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency)									✓	1
8. สมรรถนะในการบริหารจัดการ(Managerial Competency)						✓			✓	2
9. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency)							✓			1

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) จะถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักขององค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตลอดจนบุคลิกภาพ ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุสู่ความสำเร็จ

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) ที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นวิชาชีพ

โดยเฉพาะและเป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่า ได้สำเร็จอย่างโดดเด่น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ และสังเคราะห์สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Competency) ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของผู้สอนด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ โดยนำสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สำนักงานเลขาธิการ ศรศสภาได้กำหนดสมรรถนะของผู้สอนตามมาตรฐานความรู้ของผู้สอน เลือกรายการตามเหตุผลความ เป็นมาและความสำคัญของปัญหาของการวิจัย เพื่อนำไปสร้างและพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) เพื่อใช้ประโยชน์ ทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ซึ่งสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Competency) ในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ซึ่งสามารถวัดและสังเกตได้ ส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เรียนรู้ด้วยความสุข และเต็มศักยภาพ รวมถึงการสนับสนุนและช่วยให้ผู้สอนได้มีข้อมูลเทคนิค เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 1.6 สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

สมรรถนะของผู้สอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) นอกจากนั้น ผู้สอนต้องมีสมรรถนะ ทางการวัดและประเมินผล (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, น. 29) ดังนี้

1) ความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดและประเมินผล ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และความรู้เกี่ยวกับการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนสำนักงานเลขาธิการศรศสภา, 2548, น. 4) ได้ระบุว่า ผู้สอนต้องมีสาระความรู้ ประกอบด้วย (1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผล ทางการศึกษา (2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา (3) การประเมินตาม สภาพจริง (4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (5) การประเมินภาคปฏิบัติ และ (6) การประเมินผลแบบ ย่อยและแบบรวม

2) ทักษะ ได้แก่ การวัดอย่างถูกต้อง ตามสภาพจริงจากแฟ้มสะสมงาน การวัดและ ประเมินเพื่อส่งเสริมพัฒนาการต่าง ๆ และสามารถใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง ส่วน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 27) กล่าวว่าสมรรถนะครูที่เกี่ยวข้อง กับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน (2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้

อย่างถูกต้องเหมาะสม (3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และ (4) นำผลการประเมินการเรียนรู้ มาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ มีการวางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย และมีความยุติธรรมและความตรง แก่ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับคุณธรรมของนักวัดและประเมินผล (ราตรี นันทสุนทร, 2555, น. 32; สมนึก ภัททิยธนี, 2556, น. 10; ยานี สังข์ศรีอินทร์, 2559, น. 20) ประกอบด้วย (1) มีความยุติธรรม เป็นการให้ความยุติธรรมแก่ผู้ได้รับการวัดผลทุกคน เช่น การตรวจให้คะแนนต้องไม่มีความลำเอียงสำหรับผู้เรียนบางคน หรือไม่ใช้อารมณ์ในการตรวจให้คะแนน ในการทำงานต้องใช้เทคนิคการวัดผลอย่างถูกวิธีและมีความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนทุกคน (2) มีความรับผิดชอบ เนื่องจากความรับผิดชอบเป็นคุณธรรมสำคัญที่ทำให้ผู้ทำหน้าที่วัดและประเมินผลทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนดเวลา เช่น ส่งข้อสอบหรือผลการประเมินตามกำหนดเวลา ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามระเบียบ เป็นต้น (3) มีความละเอียดรอบคอบ งานวัดและประเมินผลเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการวัดและการตัดสิน เพื่อให้การวัดและประเมินผลมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ได้มากที่สุด กิจกรรมที่ต้องการความละเอียดรอบคอบ เช่น การออกข้อสอบ การให้คะแนน การตรวจงาน คะแนน การตัดเกรด เป็นต้น (4) มีความขยันและอดทน เนื่องจากงานวัดและประเมินผลเป็นงานที่ต้องการความละเอียด รอบคอบ ความอดทน พุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมที่ต้องมีความอดทน เช่น การตรวจข้อสอบอัตนัย ซึ่งต้องใช้เวลานาน การตรวจแบบฝึกหัด การวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ เป็นต้น และ (5) มีความรู้และสนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการ การวัดและประเมินผล เนื่องจากวิชาการวัดและประเมินผลเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีวิทยาการทางการวัดผลเกิดขึ้นใหม่ ๆ เสมอ ผู้ทำหน้าที่วัดและประเมินผลต้องสนใจใฝ่รู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนางานและวิชาชีพของตน

นอกจากนั้น สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา (2561, น. 8) ได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัด การเรียนการสอน โดยคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านสมรรถนะของอาจารย์ ในมิติวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ มีระดับสมรรถนะและประสิทธิภาพของสมรรถนะวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2561, น. 12) ดังนี้

ระดับที่ 1 ประกอบด้วย

1) ออกแบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้

2) ประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และประเมินผลสัมฤทธิ์ (Summative Evaluation) ของผู้เรียน

3) กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ระดับที่ 2 ประกอบด้วย

1) มีสมรรถนะระดับที่ 1

2) วัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาผลการเรียนรู้

ระดับที่ 3 ประกอบด้วย

1) มีสมรรถนะระดับที่ 2

2) ประเมินผลเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) เป็นผู้นำในการออกแบบการวัดและประเมินผลในระดับหลักสูตร

ระดับที่ 4 ประกอบด้วย

1) มีสมรรถนะระดับที่ 3

2) เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับองค์กร

หรือ

3) ให้คำปรึกษาในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะ (Skill) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และคุณลักษณะที่จำเป็น (Attributes) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1) สมรรถนะการวัดและประเมินผลด้านความรู้ โดยผู้สอนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่

(1) หลักการและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(2) หลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

(3) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(4) เครื่องมือและวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการ

เรียนรู้

(5) การดำเนินการวัดและประเมินผล

(6) การสรุปผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(7) การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการ

เรียนรู้



2) สมรรถนะการวัดและประเมินผลด้านทักษะ โดยผู้สอนจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ได้แก่

(1) วางแผนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการใหม่ๆ อย่างหลากหลาย ดังนี้

ก. กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล และนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้

ข. กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่ตรงกับ มคอ. 2 และสอดคล้องกับ Curriculum mapping ใน มคอ. 2 และวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้

ค. กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ ที่จะวัด

(2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เหมาะสมกับชนิดของเครื่องมือ ดังนี้

ก. สร้างเครื่องมือ โดยเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องกับแผนผังที่กำหนดไว้ มีการกำหนดวิธีการตอบ และเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่เหมาะสมกับเครื่องมือที่นำมาใช้ และมีการจัดทำเกณฑ์การให้คะแนน (rubric) ในการวัดความรู้ของผู้เรียน

ข. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงของประเด็นคำถาม/รายการประเมินตามวัตถุประสงค์/ตัวบ่งชี้ของผลการเรียนรู้ที่กำหนด ตรวจสอบความชัดเจน เป็นปรนัยของข้อคำถาม/คำตอบ/รายการประเมิน ตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ/วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้ และตรวจสอบลักษณะของเครื่องมือด้านอื่นๆ เช่น ความเที่ยง อำนาจจำแนก เป็นต้น

(3) ดำเนินการวัดและประเมินผล โดยมีการอธิบายวิธีการวัดและประเมินผลให้นักศึกษารับรู้ก่อนสอน นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน และเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตรงกับผลการเรียนรู้

(4) สรุปผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดเกณฑ์และวิธีแปลความหมายในการสรุปผลการเรียนรู้ เลือกใช้เกณฑ์ในการสรุปผลการเรียนรู้เหมาะสมกับเครื่องมือ เลือกใช้เกณฑ์ในการสรุปผลการเรียนรู้เหมาะสมวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด และสรุปผลการวัดและประเมินการเรียนรู้ด้วยความรอบคอบ



(5) รายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ โดยแจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนรับทราบ กระตุ้นให้ผู้เรียนนำผลการประเมินของตนเองไปปรับปรุงการเรียนรู้ นำผลการประเมินไปวางแผนปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และนำผลการประเมินการเรียนการสอนไปวางแผนพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (มคอ. 3, มคอ. 4) ครั้งต่อไป

3) สมรรถนะการวัดและประเมินผลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- (1) วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
- (2) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย
- (3) ความยุติธรรมและความตรง แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน
- (4) ความรับผิดชอบ
- (5) ความละเอียดรอบคอบ
- (6) ความขยันและอดทน
- (7) สนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล

### 1.7 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นไปตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) สมรรถนะของผู้สอนในการวัดและประเมินผลจึงมีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงดำเนินการสังเคราะห์วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของผู้สอน เพื่อนำไปประยุกต์เป็นวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้อย่างหลากหลาย สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะ คือ เป็นการเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ บุคลิกลักษณะของผู้สอนให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเป็นผู้สอนที่ดีได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548, น. 38; เซนหมั่นเขตรกิจ, 2550, น. 19)

สำหรับ สุพจน์ย์ พัดจาด (2554, น. 149) ได้สรุปไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้สอน คือ

- 1) เพื่อให้ผู้สอนใหม่เกิดการเรียนรู้บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ทั้งงานสอนและงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน
- 2) เพื่อให้ผู้สอนใหม่ได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดีของการเป็นผู้สอนมืออาชีพ

3) เพื่อให้ผู้สอนใหม่พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความพร้อมที่จะเป็นผู้สอนและปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบท

4) เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดเห็นคุณค่าของการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้สอนใหม่และให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

ส่วนฮอร์น สเตอริง และซับแฮน (Hom, Sterling and Subhan, 2002, p. 18) ได้สรุปว่า การจูงใจผู้สอนเข้าสู่งาน มีเป้าหมาย 3 ประการ คือ

1) เพื่อฝึกทักษะการสอนช่วยเพิ่มความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดการอารมณ์ ความรู้สึก ทักษะ การวางแผน การจัดการ การอภิปรายในชั้นเรียน

2) เพื่อลดอัตราการลาออกของผู้สอน

3) เพื่อความสำเร็จของผู้เรียน

บตี ตรีสุคนธ์ (2550, น. 32) ได้กล่าวไว้ว่า จากเดิมนั้น แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะจะมุ่งเน้นที่การอบรมและพัฒนาสมรรถนะในองค์กร โดยกระบวนการสร้างการเรียนรู้และแรงจูงใจ (Learning and Motivation) โดยแรงจูงใจจะเน้นที่ดัชนีความพึงพอใจของพนักงาน แต่ปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์กรยุคใหม่ปรับเปลี่ยนมามุ่งเน้นที่การกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กร อยากเรียน อยากรู้และมีความผูกพันกับองค์กร มุ่งเน้นความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่หลาย ๆ องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ คือ การให้บุคคลมีความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมทั้งพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคคลด้วย

### 1.8 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานตลอดจนการปรับเปลี่ยนบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ โดยหมายรวมถึงกระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่จะปฏิบัติจัดทำในช่วงที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Rennie, 2003, p. 35; Wemer and DeSimone, 2006, p. 11) การพัฒนาสมรรถนะ สำหรับผู้สอนเป็นรูปแบบที่ จะต้องมีการดำเนินงาน 2 ส่วนที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) การกำหนดรูปแบบสมรรถนะ หรือที่เรียกทั่วไปว่า รูปแบบสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการพัฒนาและสมรรถนะที่กำหนดเป็นรูปแบบนั้น ควรเป็นสมรรถนะที่เป็นต้องการจำเป็น

สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ โดยแท้จริงมิใช่เป็นความต้องการของเจ้าของตำแหน่งหรือผู้จัดการพัฒนา

2) การนำรูปแบบสมรรถนะที่กำหนดขึ้นมาเข้าสู่การประเมินสมรรถนะ เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของบุคคลในตำแหน่งนั้นว่ามีสมรรถนะใดที่โดดเด่นดีแล้วและสมรรถนะใดที่มีจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถให้สูงขึ้น

นอกจากนั้น สุจิตรา ธนานันท์ (2548, น. 37; Raymond, 1999, p. 34; Mondy and Neo, 2005, p. 202; Werner and DeSimone, 2006, p. 12) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะเป็นการดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) การฝึกอบรม เป็นการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานปัจจุบัน (Present Job) โดยเป้าหมายการฝึกอบรม คือ เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งของตน ซึ่งผู้ผ่านการอบรมจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2) การศึกษา เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานในอนาคต เป้าหมายการศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมคนสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนางานสายอาชีพ และเพื่อป้องกันการสูญเสียบุคลากร

3) การพัฒนา คือ การเรียนรู้นอกเหนือจากงานปัจจุบัน เป็นการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตในระยะยาว โดยการพัฒนามุ่งเน้นที่คนและงานในอนาคต

วิธีการพัฒนาสมรรถนะนอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้วยังมีนักวิชาการได้นำเสนอวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่ผู้บริหารสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2551, น. 196) ดังนี้

- 1) การฝึกอบรมในขณะทำงาน
- 2) การสอนงาน
- 3) การให้คำปรึกษา
- 4) การหมุนเวียนงาน
- 5) การทำกิจกรรม
- 6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 7) การให้ดูงานนอกสถานที่
- 8) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
- 9) การศึกษาต่อ

- 10) การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ
- 11) การเพิ่มคุณค่าในงาน
- 12) การเพิ่มปริมาณงาน
- 13) การเฝ้าติดตาม/สังเกตพฤติกรรม
- 14) การเป็นพี่เลี้ยง

การพัฒนาบุคลากรควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนำสมรรถนะการทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายการดำเนินงาน และความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน มีขั้นตอนการจัดทำ (บดี ตรีสุคนธ์, 2550, น. 11) ดังนี้

- 1) วิเคราะห์สมรรถนะการทำงานของแต่ละตำแหน่งงานว่า มีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการทำงานที่จำเป็นอะไรบ้าง
- 2) กำหนดระดับมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานที่บุคคลแต่ละตำแหน่งควรมี
- 3) ประเมินสมรรถนะการทำงานแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด
- 4) เปรียบเทียบค่าความแตกต่างของสมรรถนะการทำงานแต่ละด้านที่ผู้ปฏิบัติงานมีอยู่จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ค่าความแตกต่างที่ปรากฏขึ้น เรียกว่า ช่องว่างของสมรรถนะการทำงาน
- 5) สร้างแผนการพัฒนารายบุคคล โดยระบุสมรรถนะการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้
- 6) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคคลตามแผนที่ได้กำหนดไว้
- 7) ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร

ขั้นตอนการจัดทำโปรแกรมการฝึกอบรมตามแนวทางพัฒนาสมรรถนะ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2551, น. 89) สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัดสินใจเลือกสมรรถนะที่จะพัฒนาและฝึกอบรม โดยพิจารณาว่าสมรรถนะตัวใดที่พัฒนาให้แก่บุคลากร และสมรรถนะใดที่ยากและไม่ควรพัฒนาแก่บุคลากรที่มีอยู่แต่ควรแสวงหาบุคคลที่มีสมรรถนะเหมาะสมมากกว่ามุ่งพัฒนาผู้ที่ขาดคุณสมบัติ

ขั้นที่ 2 เลือกวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยศูนย์พัฒนาการกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ หรืออื่น ๆ

ขั้นที่ 3 กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและกิจกรรมการพัฒนาที่สอดคล้องกับสมรรถนะ ซึ่งมีหลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถรองรับการพัฒนาได้ทุกคน ซึ่งทุกระดับของสมรรถนะจะมีหลักสูตรเฉพาะที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะระดับนั้น ๆ ให้เกิดขึ้น

ขั้นที่ 4 ฝึกอบรมวิทยากร โดยเฉพาะองค์กรที่มีได้ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาจัดทำหลักสูตรตามรูปแบบสมรรถนะให้ ก็สามารถฝึกอบรมวิทยากรโดยบุคลากรที่มีผลงานเป็นเลิศในสมรรถนะนั้น ๆ ฝึกอบรมเนื้อหาและทักษะตามกระบวนการ

ขั้นที่ 5 ดำเนินการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนดขึ้น

ขั้นที่ 6 วัดผลหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินผลหลักสูตรตามแนวทางสมรรถนะ ซึ่งเป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในงานและผลลัพธ์อื่น ๆ

การพัฒนาผู้สอนเป็นการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่าง เพื่อให้ผู้สอนได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีลักษณะที่สำคัญ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2550, น. 10-11) ดังนี้

1) คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน นั่นคือแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู จะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ผู้สอนมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับผู้เรียน

2) การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งแผนงานหรือโครงการพัฒนาผู้สอนจะต้องมุ่งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบคิดแบบแยกส่วน โดยคำนึงถึงส่วนต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการสอน หรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลร่วมกันที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การเป็นผู้กระทำให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้สอนด้วยตนเอง แทนการเป็นผู้ถูกกระทำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้นแผนงานหรือโครงการพัฒนาผู้สอนควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ในลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยกระบวนการกลุ่ม

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานตลอดจนการปรับเปลี่ยนบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำได้หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาคูงาน หรือการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งแต่ละวิธีจะมีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ มีวิธีการ มีกระบวนการ ดำเนินการเป็นขั้นตอน ส่วนการจะใช้วิธีการแบบใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ปัญหาในหน่วยงาน งบประมาณ พื้นฐานของบุคลากร สมรรถนะของวิทยากรและข้อจำกัดอื่น ๆ สำหรับวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ 1) ฝึกอบรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 2) จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง 3) จัดเวทีเสวนาให้ผู้สอนสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### 1.9 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้นต้องอาศัยสิ่งที่สำคัญที่เรียกว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติที่มีความชัดเจนทั้งใน



ระดับองค์กรและระดับปฏิบัติการ โดยความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2553, น. 38-39) มีดังนี้

1) ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร จะต้องทำหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติให้องค์กร มีการนำสมรรถนะไปใช้ในระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ด้วยการ กำหนดเป็นนโยบายให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการนำสมรรถนะไปใช้ ในการทำงาน เนื่องจากพนักงานหลายคนมักจะกลัวหรือมองสมรรถนะในทางลบ มองว่าเป็นเครื่องมือ การลงโทษ เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อจ้องจับผิดมากกว่าเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของพนักงาน

2) ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน จะต้องทำหน้าที่ในการกำหนดสมรรถนะ โดยเฉพาะ สมรรถนะของตำแหน่งงาน มิใช่ผลัดภาระให้เป็นหน้าที่งานของหน่วยงานบุคคลเท่านั้น รวมถึงการนำ สมรรถนะที่กำหนดขึ้นแล้วไปประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3) พนักงาน หากองค์กรนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้แล้วพนักงานไม่ให้ความร่วมมือ แต่ต่อต้าน หรือไม่ยอมรับเมื่อผู้บังคับบัญชานำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารและพัฒนาพนักงาน ผลที่ เกิดขึ้น คือ ความล้มเหลวของตัวระบบสมรรถนะพนักงานจึงต้องปรับกระบวนการทัศนคติของตนเองให้เปิด ใจยอมรับการนำสมรรถนะไปใช้ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานของพนักงาน ไม่นำมาใช้ในการลงโทษหรือจ้อง จับผิดการทำงานของพนักงาน พนักงานจะต้องให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา ในการนำสมรรถนะมาใช้เพื่อช่วยบริหารและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) หน่วยงานบุคคล จะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนการนำสมรรถนะมาใช้โดย ศึกษาระบบสมรรถนะขององค์กรของตน การนำสมรรถนะมาใช้ไม่ควรลอกเลียนแบบมาจากองค์กร อื่น ๆ โดยไม่นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการรับรู้และความพร้อมของบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่ง ประกอบด้วย การสนับสนุนจากนโยบาย และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูง การสร้างการมีส่วนร่วม ของทุกคนในองค์กร การสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุกด้าน การกระตุ้นให้เห็นความสำเร็จ ของผู้สอน ผู้เรียนและองค์กร การส่งเสริมข้อมูลข่าวสารและจูงใจให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมุ่ง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนทั้งระบบ

### 1.10 การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะเป็นวิธีการที่จะหาคำตอบให้ได้ว่าบุคคลแต่ละคนมีสมรรถนะ อยู่ในระดับใด ต้องอาศัยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อตอบคำถามให้ได้ว่าบุคคลนั้นมี สมรรถนะในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 25-29) ได้กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะ เป็นกระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ และ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้น เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่ง



งานนั้น ๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะดังนี้

- 1) ประเมินอย่างเป็นระบบ
- 2) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน
- 3) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดและประเมินได้
- 4) เครื่องมือมีความเที่ยง และความเชื่อถือได้
- 5) การประเมินสมรรถนะในการทำงานและกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล สำหรับรูปแบบการประเมินสมรรถนะสามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบ (สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, น. 30) ได้แก่

1) การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัด คือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดเพียงฝ่ายเดียว อาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

2) การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับ ความนิยมนมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัด คือ บางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผลไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง วิธีแก้ไขคือ พนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำไปใช้ประกอบในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะโดยการทดสอบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่ามีมากน้อยเพียงไร มีทักษะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ระดับใด และคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้สอนเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล การเรียนรู้อยู่ในระดับใด มีสมรรถนะเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้หรือไม่ แล้วนำผลการประเมิน การดังกล่าวไปดำเนินการวิจัยในขั้นต่อไป

### 1.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะที่นำเสนอ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

#### 1.11.1 การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

อโนทยา เรื่องศรี (2563, น. 93-95) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผลผลิต ด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง โดยมีวัตถุประสงค์ 1)

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง 2) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง และ 3) เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง และ 4) ตัวชี้วัดคุณภาพของรูปแบบ โดยผลการใช้รูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ผลการพัฒนาสมรรถนะพบว่า สมรรถนะด้านการวิจัยครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูมีเจตคติต่อการวิจัยหลังการใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูมีทักษะในการปฏิบัติงานวิจัยหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบระดับมาก ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา คือ ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

เชาวรัตน์ เตมียกุล (2552, น. 144-145) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูนักวิจัยเครือข่ายมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ระบบเครือข่ายการวิจัย ระบบฝึกอบรมการวิจัย และระบบที่ปรึกษาการวิจัย 3) ชุดฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับดี 4) คะแนนทดสอบระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งแสดงประสิทธิภาพของกระบวนการ ( $E_1$ ) มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ 84.99 และคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม ซึ่งแสดงประสิทธิภาพของผลลัพธ์ ( $E_2$ ) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 84.40 ดังนั้นประสิทธิภาพ  $E_1/E_2$  สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ 5) คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ดัชนีประสิทธิผล (E) มีค่า = 0.68 ซึ่งสูงกว่า .50 ที่กำหนดไว้ 7) ครูนักวิจัยเครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับพึงพอใจมาก 8) หลังการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยครูนักวิจัยเครือข่ายมีเจตคติเชิงบวกต่อการวิจัย 9) ผลงานวิจัยของครูที่ประเมินโดยตนเองอยู่ในระดับดีมากแต่ผลการประเมินโดยวิทยากร อยู่ในระดับดี

### 1.11.2 การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

กฤษฎปกรณ สาคร (2557, น. 35) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีการพัฒนาสมรรถนะตามกระบวนการจัดการความรู้ ด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก และมีการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 บทนำ วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบ ส่วนที่ 2 รายละเอียดเชิงระบบ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีสมรรถนะด้านความรู้ในระดับดีมาก สำหรับด้านทักษะและเจตคติต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับมาก

สุรติยาพร ทองอ่ำ (2556, น. 160) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สำหรับครูในสังกัดเทศบาลนครสวรรค โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สำหรับครูในสังกัดเทศบาลนครสวรรค 2) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สำหรับครูในสังกัดเทศบาลนครสวรรค ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สำหรับครูในสังกัดเทศบาลนครสวรรค ที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล และผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สำหรับครูในสังกัดเทศบาลนครสวรรค มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพด้านความถูกต้องและชัดเจน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

### 1.11.3 การพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ

อัจฉรา หล่อตระกูล (2557, น. 204 - 205) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคของสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบัน เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธ

ธรรม สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ และ 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาอุปสรรคของสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา เนื่องจากภารกิจหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งได้รับมอบหมายภาระงานมาจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการพัฒนา และผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรม สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและจากความคิดเห็นของพนักงาน มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม เพราะจะทำให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้จากการฟังและการปฏิบัติจริงอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่า ในการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักไตรสิกขานี้ ตัวบ่งชี้ ในการพัฒนาทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อมูลเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก ผลการทดสอบ ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้วยไตรสิกขานี้จะมี อิทธิพลต่อตัวแปรการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากที่สุด

กชกร ก้อนสมบัติ (2556, น. 106-110) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะ โดยรวมและรายด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ 2) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ และพัฒนาแนวทางการสร้างสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะโดยรวมและรายด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ อยู่ในระดับมาก สมรรถนะตามสายงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่สมรรถนะตามสายงานด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสมรรถนะการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะการบริหารด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เปรียบเทียบระดับสมรรถนะตามสายงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุวุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะตามสายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และจังหวัดที่ตั้งของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะการบริหารแตกต่างกันอย่าง



มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการพัฒนาแนวทางการสร้างสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ ควรจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการแก่สังคม

มานิตย์ นาคเมือง (2552, น. 211) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน มี 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย และ 5) สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน หลักการพัฒนาสมรรถนะของครูประกอบด้วย 5 หลัก ได้แก่ 1) หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา 2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) หลักการสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนา 4) หลักการความยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการพัฒนา และ 5) หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา 2) การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 3) การวางแผนการพัฒนา 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการพัฒนา สำหรับผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ฯ โดยรวม ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

วณิช นิรันทรานนท์ (2552, น. 208 - 210) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อพัฒนารูปแบบในการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบในการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็กในเขตรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความขาดแคลนครูผู้สอน ครูผู้สอนมีไม่ครบชั้น งบประมาณขาดแคลน ขาดสื่อการจัดการเรียนรู้ และเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยมาก ด้านความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะนั้น ครูผู้สอนต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะสำหรับการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มสมรรถนะคือ กลุ่มสมรรถนะที่ 1 สมรรถนะของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี และกลุ่มสมรรถนะที่ 2 สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการพัฒนา

นวัตกรรมการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเพื่อขอดำรงตำแหน่งและแต่งตั้ง ในตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ สำหรับรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 มี 3 กิจกรรมหลัก คือ 1) การฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติการ 2) การใช้พี่เลี้ยง ประกอบด้วย การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู การเข้าสัมมนา การให้คำปรึกษา เพื่อแนะนำแก่ครูเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้างานที่ได้รับมอบหมาย หลังจากได้รับการอบรมในแต่ละวัน การสังเกตการสอนของครูแกนนำ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การประสานงานเพื่อปรับปรุงงานทางอินเทอร์เน็ตหรือทางโทรศัพท์ และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขศึกษาและพลศึกษา

สรุปได้ว่า สมรรถนะของบุคคลมีการพัฒนากันหลากหลายลักษณะ เช่น สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ สมรรถนะด้านเจตคติ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านบริการวิชาการแก่สังคม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัย สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน สมรรถนะของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้บุคคลปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ประสบผลสำเร็จตามพันธกิจหรือเป้าหมายขององค์กร โดยการพัฒนาสมรรถนะมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การใช้พี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการจัดการความรู้ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรศึกษา ระบบเครือข่ายการวิจัย ระบบฝึกอบรมการวิจัย ระบบที่ปรึกษาการวิจัย

สำหรับสมรรถนะของอาจารย์ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งหรือเฉพาะงาน (Function Competency) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้สอน ในประเด็นวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ โดยเริ่มจากการออกแบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ ประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ วัดและประเมินผลโดยใช้วิธี การใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาผลการเรียนรู้ ประเมินผลเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นผู้นำในการออกแบบการวัดและประเมินผลในระดับหลักสูตร เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับองค์กร หรือ ให้คำปรึกษาในการ



กำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2561, น. 12)

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีอยู่ 3 ส่วน คือ ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (Learning Objectives) แล้วจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Experience) หลังจากนั้นจึงทำการวัดและประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าเป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ นั่นคือผู้สอนต้องมีการวัดและประเมินผลทุกครั้งที่มีการเรียนการสอน ผู้สอนต้องเรียนรู้ให้เข้าใจถึงหลักการและกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552, น. 25)

### 2.1 ความหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษา

#### 2.1.1 ความหมายของการวัดผล

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการวัดผลไว้หลายท่าน สรุปได้ว่า การวัดผลเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้กับคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่งในตัวบุคคล วัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ตามกฎเกณฑ์อย่างมีระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของสิ่งของหรือบุคคลที่ต้องการศึกษา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553, น. 1-13; สำราญ มีแจ้งและสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2556, น. 1) ซึ่งสอดคล้องกับ แยก บุญมาทัน (2556, น. 10; สมนึก ภัททิยธนี, 2556, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวัดผลเป็นกระบวนการหาปริมาณหรือจำนวนของสิ่งต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง ผลจากการวัดมักจะออกมาเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์หรือข้อมูล ตัวเลขที่ได้มาจากการใช้เครื่องมือไปวัดโดยเครื่องมือเหล่านั้นต้องมีมาตรฐาน (Lou M. Carey, 2001, p. 62) สำหรับราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 172) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวัดผล คือ การทดสอบเพื่อวัดหาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ บุคลิกภาพ เป็นต้น โดยใช้วิธีการแบบใดแบบหนึ่ง เช่น การเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ จำเป็นต้องวัดผลอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การวัดผล (Measurement) หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่งในตัวบุคคล วัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีกฎเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ต้องการวัดหรือจุดมุ่งหมายของการวัด เครื่องมือที่ใช้วัดและการแปลผลและนำผลไปใช้

### 2.1.2 ความหมายของการประเมินผล

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้หลายท่าน สรุปได้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการวัดนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือมาตรฐาน การประเมินประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ผลจากการวัด เกณฑ์ที่ตั้งไว้ และการตัดสินคุณค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, น. 9; โชติกา ภาชีผล, 2552, น. 2; พิเชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552, น. 5; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553, น. 1-14; พิสนุ พงศ์ศรี, 2554, น. 2; แวก บุญมาทัน, 2556, น. 13; เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2556, น. 12) ซึ่งสอดคล้องกับ สมนึก ภัททิยธนี (2556, น. 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินหรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผล โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง สำหรับราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล คือ การพิจารณาและวัดคุณค่าของกิจการใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี วัดคุณค่าหรือผลความก้าวหน้าการศึกษา การสอบไล่ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวัด การทดสอบ นำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อตัดสินคุณค่าของผลการวัด ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลจากการวัด 2) เกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ 3) การตัดสิน

### 2.2 จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการศึกษาแต่ละครั้ง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเฉพาะนำผลไปตัดสินว่า ได้ - ตก หรือใครได้เกรดอะไร แต่ควรระบกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อให้สอดคล้องกับประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนในหลาย ๆ ลักษณะ ซึ่งอาจจำแนกได้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2556, น. 8) ดังนี้

2.2.1 เพื่อจัดอันดับหรือจัดตำแหน่ง (Placement) เพื่อตรวจสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียนก่อนที่จะเรียนรู้ เช่น พื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ หากพบว่ามีความรู้ไม่เพียงพอ ก็จะต้องปรับพื้นฐานก่อน เช่น แบบทดสอบความพร้อม (Readiness Test) แบบทดสอบก่อนเรียน (Pretest)

2.2.2 เพื่อคัดเลือก (Selection) เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อใช้คัดเลือกคน โดยมีเกณฑ์การตัดสินผลและมีผลการตัดสินเป็นรับกับไม่รับ ไม่ว่าจะเป็นการสอบคัดเลือกเข้าสถานศึกษา ในสถาบันที่จำกัดการรับหรือการคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยทั่วไปเครื่องมือที่ใช้คัดเลือกต้องมีความยากเนื่องจากต้องการคนเก่ง

2.2.3 เพื่อวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นการค้นหาว่าการที่ผู้เรียนเก่งหรือไม่เก่ง เก่งหรือไม่เก่งเรื่องอะไร เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนหรือเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดมีความแตกต่างไปจากแบบทดสอบทั่วไป คือ ต้อง

ออกแบบการวัดที่สามารถจำแนกได้ว่า ผู้เรียนมีความรู้ถูกหรือผิดในเรื่องที่วัดและการรู้ผิดนั้นเกิดขึ้นในชั้นตอนใด

2.2.4 เพื่อเปรียบเทียบ (Assessment) เป็นการเปรียบเทียบพัฒนาการของผู้เรียนว่ามีความเจริญงอกงามเพียงใด โดยเปรียบเทียบเป็นระยะ ๆ คนละช่วงเวลา อาจเป็นช่วงก่อนเรียน เมื่อจบบทเรียน และเมื่อสิ้นภาคเรียน แต่ต้องคำนึงถึงเนื้อหาที่วัดเพื่อเปรียบเทียบพัฒนาการของแต่ละบุคคลควรเป็นเนื้อหาเดียวกัน ตัวอย่างของเครื่องมือที่ใช้ เช่น แบบทดสอบที่ผู้สอนสร้างขึ้น เป็นต้น

2.2.5 เพื่อพยากรณ์ (Prediction) เป็นการคาดคะเนล่วงหน้าว่าอนาคตจะสามารถเรียนได้สำเร็จหรือไม่ หรือควรเรียนต่ออะไร หรือประกอบอาชีพอะไรจึงเหมาะกับความสามารถของตนเอง ตัวอย่างของเครื่องมือ เช่น แบบวัดความถนัด เป็นต้น

2.2.6 เพื่อประเมินค่า (Evaluation) เป็นการสรุปคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชาหรือไม่ โดยนำผลการวัดทั้งหมดตลอดภาคเรียนหรือตลอดปีการศึกษาเป็นข้อมูลในการตัดสินผลขั้นสุดท้ายในรูปของเกรด เช่น A-F หรือ 4-1 หรือในระดับคุณภาพ เช่น ดีมาก ดี ผ่าน ไม่ผ่าน หรือได้ ตก ตัวอย่างเครื่องมือวัดประเภทนี้ เช่น แบบทดสอบที่ผู้สอนสร้างขึ้น แบบทดสอบมาตรฐาน เป็นต้น

2.2.7 เพื่อประเมินพัฒนาการ (Assessment for Development) การสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนจากสภาพที่ยังไม่รู้ไปสู่สภาพที่รอบรู้ตามเป้าหมาย ผู้เรียนแต่ละคนอาจจะพัฒนามากน้อย ช้าเร็วแตกต่างกัน จำเป็นต้องเปรียบเทียบ โดยการประเมินก่อนเรียน และหลังเรียน ว่าผู้เรียนได้มีพัฒนาการสูงขึ้นเพียงใด

2.2.8 เพื่อรักษามาตรฐาน (Maintaining Standard) เป็นการนำผลไปใช้ตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนว่ามีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

### 2.3 พฤติกรรมการเรียนรู้

พฤติกรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนหลังจากผ่านกระบวนการเรียนการสอนไปแล้ว โดยทั่วไปจะระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้สอนได้ตระหนักว่าสอนอะไร สอนทำไม สอนแล้วผู้เรียนมีคุณลักษณะอย่างไร การเรียนการสอนจึงต้องยึดพฤติกรรมทางการศึกษาเป็นสำคัญ บลูมและคณะ (Bloom and Other, 1976 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาศี, 2546, น. 25; ราตรี นันทสุคนธ์, 2555, น. 150-154) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย แต่ละด้านจะประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย ๆ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ศึกษาไว้หลายท่าน ทำให้มีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปบ้าง แต่ในภาพรวมหรือประเด็นหลัก ๆ ยังคงเหมือนกัน รายละเอียดดังนี้

### 2.3.1 พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)

พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย เป็นความสามารถทางสติปัญญาหรือสมรรถภาพทางสมอง เช่น ความจำ ความคิด การเลือกวิธีแก้ปัญหา การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ การคิดรูปแบบใหม่ ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในส่วนของสมอง จะมีลำดับของพัฒนาการ จากพฤติกรรมที่ใช้ความสามารถง่าย ๆ ไปหาพฤติกรรมที่ใช้ความสามารถที่ย่างยากซับซ้อน ลำดับขั้นตอนด้านนี้ตามแนวคิดบลูมใหม่ ซึ่งแอนเดอร์สันและครัทวอลล์ (Anderson and Krathwohl, 2001) ได้มีการปรับคำที่ใช้ในแต่ละลำดับชั้น จากเดิมเป็นคำนามเปลี่ยนมาเป็นใช้คำกริยาแทน เพื่อบ่งบอกถึงการกระทำในแต่ละลำดับชั้นแสดงให้เห็นการกระทำที่ชัดเจนและให้ง่ายต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1) จำ (Remembering) หมายถึง ความสามารถในการระลึกได้ แสดงรายการได้ บอกได้ ระบุนุ บอกรายชื่อได้ ซึ่งเป็นระดับพื้นฐานของการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการนำเอาหรือดึงเอาความรู้ การสืบค้น การเตือนความจำได้ จากความจำระยะยาวของคนออกมาเพื่อกำหนดการเรียนรู้ให้พัฒนาต่อไปในระดับที่สูงขึ้น ตัวอย่างเช่น นักเรียนสามารถบอกความหมายของทฤษฎีได้ ส่วนนี้มาจากวรรณคดีเรื่องใด เป็นต้น

2) เข้าใจ (Understanding) หมายถึง ความสามารถในการแปลความหมายจากสื่อ จากการอธิบาย การพูด การเขียน การแยกแยะ การเปรียบเทียบ การจัดหมวดหมู่ หรือการอธิบาย ที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น นักเรียนสามารถอธิบายแนวคิดของทฤษฎีได้ เป็นต้น

3) ประยุกต์ใช้ (Applying) หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ แก้ไขปัญหาหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้วยกระบวนการหรือวิธีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ตัวอย่างเช่น นักเรียนสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาได้ เป็นต้น

4) วิเคราะห์ (Analyzing) หมายถึง ความสามารถในการเปรียบเทียบ อธิบายลักษณะ การจัดการ กระบวนการนำส่วนต่าง ๆ ของการเรียนรู้ มาประกอบเป็นโครงสร้างใหม่ ด้วยการพิจารณาว่ามีส่วนใด สัมพันธ์กับส่วนอื่นอย่างไร พิจารณาโครงสร้างโดยรวมของสิ่งที่เรียนรู้ แยกแยะวัตถุประสงค์ที่แตกต่างผ่านการกระบวนการอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น นักเรียนสามารถบอกความแตกต่างระหว่าง 2 ทฤษฎีได้ เป็นต้น

5) ประเมินค่า (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการตรวจสอบ วิจาร์ณตัดสิน เลือก สิ่งที่ได้จากการเรียน สู้บริบทของตนเอง ที่สามารถวัดได้ และตัดสินได้ว่าอะไรถูกหรือผิด บนเงื่อนไขและมาตรฐานที่สามารถตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของเหตุผลและเกณฑ์ที่แน่ชัด ตัวอย่างเช่น นักเรียนสามารถตัดสินคุณค่าของทฤษฎีได้ เป็นต้น

6) สร้างสรรค์ (Creating) หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมองค์ประกอบของสิ่งที่เรียนรู้ด้วยการสังเคราะห์ และสร้างให้เป็นสิ่งที่สมบูรณ์ เรียบเรียงให้เกิดรูปแบบหรือโครงสร้าง

ใหม่ผ่านการสร้าง วางแผน และการผลิตอย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น นักเรียนสามารถนำเสนอทฤษฎีใหม่ที่แตกต่างไปจากทฤษฎีเดิมได้

### 2.3.2 พฤติกรรมด้านจิตพิสัย (Affective Domain)

พฤติกรรมของผู้เรียนด้านจิตพิสัย เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ หรือความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นความคิด ความเชื่อ การกระทำ รูปร่างลักษณะ พฤติกรรม วัตถุประสงค์ของ เป็นต้น ซึ่งเกี่ยวกับค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแบ่งระดับการเรียนรู้ด้านจิตพิสัยที่พัฒนาขึ้นในตัวบุคคลจากระดับต่ำจนถึงระดับสูงไว้ 5 ระดับ ซึ่งการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นจะต้องอาศัยพื้นฐานระดับการเรียนรู้ที่ต่ำกว่า (พิสนุ พองศรี, 2553, น. 86-90; เมษา นวลศรี, 2556, น. 34-36; เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2556, น. 192) ดังนี้

1) การรับรู้หรือการใส่ใจต่อสิ่งเร้า (Receiving or Attending) คือ การที่บุคคลถูกกระตุ้นให้รับรู้ต่อสิ่งเร้าหรือปรากฏการณ์บางอย่างที่อยู่รอบตัว ทำให้เกิดความตระหนัก ความตั้งใจที่จะรับรู้และให้ความสนใจต่อสิ่งเร้า นั้น ตัวอย่างเช่น การที่เด็กได้รับรู้จากครูหรือผู้ปกครองว่าการมีระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่ดี และถูกฝึกให้มีระเบียบวินัยในการเข้าแถว การรับประทานอาหาร เป็นต้น

2) การตอบสนอง (Responding) เป็นขั้นที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าจนเกิดความสนใจอย่างเต็มที่ บุคคลจึงยินยอมหรือเต็มใจที่จะตอบสนองและสร้างความพึงพอใจจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น ตัวอย่างเช่น เมื่อเด็กได้รับการฝึกฝนให้มีระเบียบวินัยทุกวัน ทำให้เด็กมีความเต็มใจและพอใจในการตอบสนองต่อการมีระเบียบวินัย

3) การเห็นคุณค่า (Valuing) เป็นการที่บุคคลมีความเชื่อว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าสำหรับตน แสดงความชอบสิ่งนั้นมากกว่าสิ่งอื่น และสร้างความผูกพันที่จะอุทิศตนเพื่อค่านิยมนั้น เช่น การที่เด็กพอใจกับการมีระเบียบวินัย ทำให้เชื่อว่าการมีระเบียบวินัยเป็นเรื่องที่มีคุณค่าในชีวิตของตน

4) การจัดระบบค่านิยม (Organization) เมื่อบุคคลยอมรับและเห็นคุณค่าของค่านิยมนั้นแล้ว บุคคลจะรวบรวมค่านิยมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันให้อยู่ในหมวดเดียวกัน อาจทำการเปรียบเทียบจัดลำดับความสำคัญของค่านิยม พร้อมทั้งกำหนดแนวทางของพฤติกรรมหรือการแสดงออก

5) การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization by a Value Complex) การที่บุคคลนำระบบค่านิยมที่สร้างขึ้นมาสวมผสานเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพและปรัชญาชีวิต ค่านิยมนั้นจึงเป็นแรงขับภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น เช่น เด็กนำการมีระเบียบวินัยมาเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของตน ทำให้มีการแสดงออกถึงความมีระเบียบวินัยของคนผู้นั้น



### 2.3.3 พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

พฤติกรรมของผู้เรียนด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ด้านทักษะการปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย การประสานงานของการใช้อวัยวะต่าง ๆ ที่ปรากฏออกมาให้เห็นจากการลงมือกระทำหรือลงมือปฏิบัติกิจกรรม เช่น การเขียน การอ่าน การพูด การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย เป็นต้น สำหรับการจำแนกระดับการเรียนรู้ทางด้านทักษะการปฏิบัติ ได้มีนักการศึกษาเสนอแนวทางการสร้างระบบจำแนกพัฒนาการทางทักษะการปฏิบัติไว้อย่างเป็นทางการลำดับขั้นจากระดับง่ายไปจนถึงระดับซับซ้อน โดยจำแนกเป็น 7 ระดับ (พิสณู พงศ์ศรี, 2553, น. 90-91; สมนึก ภัททิยธนี, 2556, น. 24-26) ได้แก่

1) การรับรู้ของระบบประสาทและกล้ามเนื้อ (Perception) การใช้ระบบประสาททั้ง 5 ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ในการรับรู้และแปลความหมายสิ่งเร้าที่ประสบ จัดนำมาสัมพันธ์กันเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ จำแนกเป็น 3 ชั้น คือ การกระทบของสิ่งเร้าต่อประสาทสัมผัสด้านต่าง ๆ การเลือกที่จะรับ เป็นการเลือกที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่าง และการแปลความหมาย

2) ความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Set) เป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านสมอง อารมณ์ และร่างกายที่จะปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ มี 3 ด้าน คือ การเตรียมทางสมอง การเตรียมทางร่างกาย และการเตรียมทางอารมณ์

3) การปฏิบัติตามข้อแนะนำ (Guided Response) การลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการเลียนแบบและการลองถูกลองผิด มักเป็นพฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นภายใต้การชี้แนะของบุคคลอื่น เช่น ผู้สอนหรืออาจเป็นการตัดสินใจของตัวเองตามหลักเกณฑ์หรือแบบแผนอย่างใดอย่างหนึ่ง ความพร้อมที่จะตอบสนองจึงเป็นสิ่งแรกที่จำเป็นต้องมีก่อนลงมือปฏิบัติ จำแนกเป็น 2 ชั้น คือ การเลียนแบบ และการลองผิดลองถูก

4) การปฏิบัติจนเป็นนิสัย (Mechanism) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสามารถปฏิบัติอย่างเชื่อมั่นและมีประสิทธิภาพสูง จนเกิดความเคยชินติดเป็นนิสัย การตอบสนองจึงมักจะมี ความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และมีรูปแบบในการปฏิบัติที่เด่นชัดขึ้นในทุกสถานการณ์ เช่น ความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตบอล ความสามารถในการเดินตามจิ้งหระ

5) การปฏิบัติที่สลับซับซ้อน (Complex Overt Response) เป็นพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกิจกรรมที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนขึ้น โดยไม่ต้องใช้ความคิดมากนักและกระทำได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ มีทักษะในการกระทำ จำแนกเป็น 2 ชั้น คือ การทำอย่างไม่ลังเล และการปฏิบัติได้อย่างอัตโนมัติ

6) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการ (Adaptation) เป็นการปรับเปลี่ยนหรือพลิกแพลงวิธีการปฏิบัติให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม บุคคลที่มีการปฏิบัติจนชำนาญแล้ว จะสามารถ



หาวิธีลัดหรือวิธีแบบอื่น ๆ มาลองทำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นได้ เช่น พัฒนาการเดินร่ำให้ดูสวยงาม

7) การสร้างปฏิบัติการใหม่ (Origination) การสร้างปฏิบัติการขึ้นมาใหม่ด้วยตนเอง โดยอาศัยการปรับปรุงปฏิบัติการเก่าที่เคยทำมา

พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัยนอกจากจำแนกตามแบบของบลูมแล้ว ยังมีฮาร์โร (Anita J. Harrow อ้างถึงใน สมนึก ภัททิยธนี, 2556, น. 26-27) ได้จำแนกว่าเมื่อ พ.ศ. 2515 จำแนกออกเป็น 6 ชั้น คือ การเคลื่อนไหวตามธรรมชาติ การเลียนแบบ ลงมือทำตามแบบ มีความถูกต้องเที่ยงตรง การกระทำที่ต่อเนื่องและประสานกัน และการกระทำจนเกิดความเคยชินและเป็นไปตามธรรมชาติ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยพฤติกรรมทั้งสามด้านมีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้ง 6 ด้าน ดังนั้นกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาจึงควรมีการวัดให้ครบทั้ง 3 ด้าน และให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

## 2.4 เครื่องมือวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลในสิ่งที่เรียนไปแล้วมากน้อยเพียงใด การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ถ้าจะวัดให้ครอบคลุมสมรรถภาพทั้งหมดของผู้เรียนจะต้องวัดให้ครบทั้ง 3 ด้านดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นการวัดคุณภาพของผู้เรียนให้ครบทั้ง 3 ด้านนั้น ผู้สอนจำเป็นจะต้องใช้เครื่องมือวัดหรือวิธีการหลาย ๆ อย่างประกอบกัน เครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการวัดและประเมินผลมีหลายอย่างและหลายวิธี แต่ละวิธีมีลักษณะวิธีใช้ และคุณประโยชน์ต่างกัน ผู้นำไปใช้จะต้องทราบว่าเครื่องมือชนิดใดมีลักษณะอย่างไร ควรใช้ในโอกาสหรือสถานการณ์ใดจึงจะเหมาะสม มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงชนิดของเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่

2.4.1 แบบทดสอบ (Test) เป็นชุดของข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาอย่างเป็นระบบ เพื่อวัดตัวอย่างของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ประกอบด้วยข้อคำถาม (Item) ที่กระตุ้นหรือชักนำให้ผู้เรียนให้แสดงพฤติกรรมตอบสนอง ส่วนใหญ่เป็นความรู้ด้านสมองหรือด้านพุทธิพิสัย

2.4.2 แบบสังเกต (Observation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเฝ้าดูพฤติกรรมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย ส่วนใหญ่นิยมใช้ตา เป็นเครื่องมือในการสังเกตการมองเห็น หรือใช้จุ่มกในการสังเกตกลิ่น เป็นต้น การสังเกตส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลทางด้านจิตพิสัย

2.4.3 แบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นการสร้างรายการข้อคำถามที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับลักษณะของพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ แต่ละรายการจะถูกประเมินหรือชี้ให้ตอบในแง่ใดแง่

หนึ่ง เช่น ประเมินว่ามีหรือไม่มี ทำหรือไม่ทำ ใช้หรือไม่ใช้ ฯลฯ ตามรายการที่กำหนด การตรวจสอบรายการนิยมนำไปใช้ในการประเมินความสนใจของนักเรียน เจตคติ กิจกรรม ทักษะ ฯลฯ

2.4.4 แบบบันทึกย่อ (Anecdotal Record) แบบบันทึกหรือแบบบันทึกย่อเป็นแบบบันทึกเหตุการณ์ การกระทำหรือพฤติกรรมที่ปรากฏ โดยมีการระบุวัน สถานที่ และเหตุการณ์หรือพฤติกรรม แบบบันทึกย่อจะใช้ประกอบการสังเกต ซึ่งจะบันทึกเฉพาะข้อเท็จจริงที่สังเกตเห็นแล้วเท่านั้น

2.4.5 แบบจัดอันดับคุณภาพ (Rating) เป็นการจัดอันดับคุณภาพหรือแบบมาตรฐานค่าเป็นเครื่องมือวัดและประเมินค่าสถานการณ์หรือคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขได้โดยตรง

2.4.6 แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นเทคนิคการวัดผลชนิดหนึ่ง ใช้ในกรณีที่ใช้แบบทดสอบหรือการสังเกตแล้วไม่สามารถวัดได้ ใช้แก้ปัญหากรณีที่ผู้สอบทำข้อสอบแบบไม่ตั้งใจตอบ ข้อคำถาม หรือไม่แสดงพฤติกรรมเพื่อการสังเกตออกมาอย่างชัดเจน เพราะการสัมภาษณ์เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายตามความประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์จะทำให้ได้ความรู้ ความจริง เกี่ยวกับพฤติกรรม คุณลักษณะ เจตคติ บุคลิกภาพ ท่วงท่า วาจา อุปนิสัย ปฏิภาณไหวพริบ นับว่าเป็นวิธีการที่รวบรวมข้อมูลได้ละเอียด

2.4.7 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือวัดผลที่มีลักษณะคล้ายกับแบบทดสอบ แต่จะใช้วัดความรู้สึก ความคิดเห็นต่อเรื่องต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นพฤติกรรมด้านจิตพิสัยต่างจากแบบทดสอบก็คือการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่มีถูกไม่มีผิด เป็นการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีโครงสร้างสำคัญ 3 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นคำชี้แจง ส่วนที่ข้อมูลของผู้ตอบ และส่วนที่เป็นเนื้อหา (สมนึก ภัทษยธนี, 2556, น. 37)

2.4.8 สังคมมิติ (Sociometry) เป็นเครื่องมือสำหรับพิจารณาความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้เรียนในชั้นเดียวกันว่าใครจับกลุ่มกับใคร หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีประโยชน์มากสำหรับใช้ประกอบการบริหารห้องเรียน จัดกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม จัดที่นั่งให้เหมาะสม ตั้งหัวหน้าห้อง ฯลฯ จากการทำแผนภาพสังคมมิติจะทราบว่า ใครเป็นผู้ที่เพื่อนชอบมากที่สุดหรือรองลงมา และผู้ที่ไม่ใครชอบเลยผู้สอนต้องศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเฉพาะคนนั้น เพื่อหาทางแก้ไขให้สถานภาพทางสังคมของเขาดีขึ้น (แขก บุญมาทัน, 2556, น. 36-37)

2.4.9 แบบฝึกให้ปฏิบัติจริง (Situation Test) เป็นการสร้างหรือจำลองสถานการณ์เรื่องราวต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้บุคคลแสดงความรู้สึกว่าตนเองจะกระทำหรือมีความคิดเห็นอย่างไรต่อสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น โดยปกติแล้วการตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นอาจให้ตอบสนองว่าตัวเองจะทำการตอบสนองจะให้ผู้ตอบเขียนหรือบอกข้อความคิดเห็นของตนเองหรือเลือกตัวเลือกที่กำหนดให้ตอบก็ได้ (ราตรี นันทสุคนธ์, 2555, น. 60)

2.4.10 แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เป็นเทคนิคการรวบรวมข้อมูล เพื่อวัดและประเมินผลอีกชนิดหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปการวัดผลเป็นการวัดผลการเรียนที่สอดคล้องกับสภาพจริงและลดบทบาทของการสอบด้วยข้อเขียน แต่อาศัยการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอนและผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกัน โดยกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งภาคเรียน จะเป็นกิจกรรมสอดแทรกอยู่ในกิจกรรมการเรียนการสอนประจำวัน โดยมีกระบวนการสะสมผลงานของผู้เรียนอย่างมีจุดมุ่งหมายและเป็นระบบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายาม ความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ด้านใดด้านหนึ่งของผู้เรียน แฟ้มสะสมงานเป็นวิธีการวัดที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้หลากหลายวิชา

2.4.11 การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการวัดทักษะการปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงที่มีการปฏิบัติหลาย ๆ เรื่อง เป็นการกระทำตลอดเวลา โดยเน้นการปฏิบัติจริงที่มุ่งประเมินการกระทำในหลาย ๆ ด้านของผู้เรียนตามสภาพจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหรือสถานที่อื่นนอกโรงเรียนโดยผู้สอนไม่ได้จัดการ มีลักษณะเป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ

2.4.12 ระเบียบสะสม (Cumulative Record) คือ เอกสารอย่างหนึ่งที่เป็นที่รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง และรายละเอียดต่าง ๆ ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างมีแบบแผน เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติครอบครัว รายงานการเรียน รายงานการทดสอบ รายงานสุขภาพ ความถนัด ความสนใจ กิจกรรมพิเศษ โครงการศึกษา และอาชีพในอนาคต บันทึกการสัมภาษณ์ บันทึกการให้คำปรึกษาและรายงานอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนต้องการทราบเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ระเบียบสะสมใช้สำหรับบันทึกและรวบรวมรายละเอียดของความเป็นไปของผู้เรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน นับตั้งแต่ผู้เรียนเริ่มเข้าโรงเรียน จนออกจากโรงเรียนไปเพื่อการศึกษาต่อชั้นสูง หรือเพื่อการประกอบอาชีพและจะเป็นด้วยประการใดก็ตาม ระเบียบสะสมควรจะได้ติดตามไปด้วย เพื่อสำหรับใช้เป็นหลักฐานให้ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนได้ศึกษา รู้จักและเข้าใจได้ถูกต้อง

จากการศึกษาเครื่องมือและวิธีที่ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) นั้น ต้องมีใช้เครื่องมือวัดผลให้ถูกต้อง และใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย เพื่อให้ผลการวัดผลตรงตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

## 2.5 หลักการและขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

ผลของการปฏิรูปด้านการประเมินมีส่วนช่วยให้ผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยการจัดการเรียนการสอนต้องกำหนดวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการเรียนรู้ และจำเป็นต้องพิจารณาคุณภาพของการประเมินให้รอบคอบและครอบคลุม เพื่อให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ

### 2.5.1 หลักการสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้

หลักการสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ มีนัยการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น

ศิริชัย กาญจนาวาสี (2552, น. 25) กล่าวว่าไว้ว่า หลักการประเมินผลการเรียนรู้ควรประกอบด้วย

- 1) ต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน
  - 2) จำเป็นต้องมีนโยบายการวัดและประเมินการเรียนรู้ที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารการศึกษาระดับสูงและได้รับฉันทามติจากประชาคม
  - 3) ระบบการวัดและการประเมินการเรียนรู้จะต้องมีความเที่ยง โปร่งใส สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้
  - 4) การวัดและการประเมินผลถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ผู้สอนจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่างและหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน
  - 5) การวัดและการประเมินการเรียนรู้ จะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และจำเป็นต้องตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้
  - 6) การวัดและประเมินการเรียนรู้จะต้องครอบคลุมทั้งสถานภาพและความก้าวหน้าด้านความรู้/ทักษะ พัฒนาของผู้เรียน และคุณธรรม
  - 7) คณะบุคคลที่รับผิดชอบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนทุกระดับส่วนใหญ่จำเป็นต้องคัดสรร จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินทางการศึกษา
- สมนึก ภัททิยธนี (2556, น. 15-16) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดผลการศึกษามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับหลักการวัดผลหรือวิธีการวัด หากไม่มีหลักในการวัดผลแล้วจะไม่สามารถวัดพฤติกรรมตามที่ต้องการได้ การวัดผลจึงควรมีหลักการดังนี้

- 1) ต้องวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียน
- 2) เลือกใช้เครื่องมือวัดที่ดีและเหมาะสม
- 3) ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด
- 4) ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง
- 5) ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า

วรรณดี แสงประทีปทอง (2556, น. 7) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดและประเมินการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนว่าต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง จากนั้นจึงจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควบคู่กันไป เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้น้อยเพียงใด และบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วนำผลการวัดและประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ มีดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน
- 2) การประเมินที่สะท้อนจุดประสงค์การเรียนรู้และบูรณาการกับการสอน
- 3) การประเมินผลถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ผู้สอนจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อน ระหว่างและหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน
- 4) การประเมินการเรียนรู้จะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้
- 5) การวัดและประเมินการเรียนจะต้องครอบคลุมทั้งสถานภาพและความก้าวหน้าด้านความรู้/ทักษะ พัฒนาของผู้เรียน และคุณธรรม
- 6) ผู้เรียนจะมีลักษณะตื่นตัว มีส่วนร่วมในกระบวนการ สามารถประเมินตนเองและสะท้อนกลับได้

สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษานั้น เป็นกระบวนการรวบรวมวิเคราะห์และวิพากษ์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักศึกษาจากหลากหลายแหล่ง เพื่อความเข้าใจอย่างลุ่มลึกว่านักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผ่านมา ซึ่งควรอยู่บนหลักการพื้นฐานของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (องอาจ นัยวัฒน์, 2556, น. 6-8) ดังนี้

- 1) รูปแบบและสาระของการประเมินผลต้องสะท้อนการคิดและทักษะการแก้ปัญหาของนักศึกษาแต่ละรายวิชาที่เกิดขึ้นได้อย่างดี
- 2) การประเมินผลต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Assessment FOR learning) แทนเพื่อพิสูจน์ให้เห็นว่ามีการเรียนรู้ (Assessment OF learning)
- 3) สิ่งที่ประเมินผลการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับหลักสูตร จิตวิทยาการเรียนรู้ และต้องอิงมาตรฐานการเรียนรู้ระดับประเทศ
- 4) การประเมินผลการเรียนรู้ต้องช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา
- 5) การประเมินผลการเรียนรู้ต้องช่วยปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาให้แก่อาจารย์
- 6) การประเมินช่วยให้สารสนเทศป้อนกลับสำหรับนักศึกษาและอาจารย์ว่า นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ อารมณ์ หรือทัศนคติ เพียงใด อย่างไร
- 7) การประเมินเป็นการเชื่อมโยงระหว่างการสอนของอาจารย์และการเรียนรู้ของนักศึกษา



8) การประเมินต้องช่วยเพิ่มพูนความเข้าใจของอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

### 2.5.2 ขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีระบบในการปฏิบัติ ประกอบกับเป็นการวัดและประเมินผลทางอ้อม จึงมีความจำเป็นที่ต้องวางแผนอย่างเป็นระบบให้ชัดเจน โดยมีหลักการสำคัญที่ควรคำนึงถึงในแต่ละขั้นตอนของการวัดและประเมินผลการศึกษา (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, น. 19-23) ดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลให้ชัดเจน คือ ต้องตอบคำถามว่าวัดและประเมินผลไปทำไม ซึ่งจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลมีหลายประการ เช่น เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน เพื่อวินิจฉัย เพื่อเปรียบเทียบ หรือเพื่อประเมินผล เป็นต้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรและจุดประสงค์การสอน เพื่อนำไปใช้ได้ตรงกับจุดประสงค์ที่ต้องการ

2) วิเคราะห์เป้าหมายของการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้น คือ ต้องตอบคำถามว่าสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผลคืออะไร เช่น ต้องการวัดความสามารถทางพุทธิพิสัย จิตพิสัย หรือทักษะพิสัย ซึ่งต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการสอบ

3) เลือกใช้และสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสม คือ ต้องตอบคำถามว่าการวัดและประเมินผลอย่างไร ตั้งแต่ การเลือกใช้เครื่องมือ ไม่ว่าจะเป็นแบบทดสอบ แบบสังเกต หรือแบบสัมภาษณ์ แล้วจึงลงมือสร้างเครื่องมือต้องมีกระบวนการสร้างเป็นระบบ คือ มีการออกแบบสร้างเครื่องมือ ลงมือสร้างเครื่องมือ ทดลองใช้ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพทั้งในด้านความตรง ความเที่ยงของเครื่องมือ

4) นำไปทดสอบ เป็นขั้นตอนที่กระทำหลังจากตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว การนำเครื่องมือไปใช้ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือปัจจัยรอบด้านต่าง ๆ ที่จะมีอิทธิพลต่อการแสดงความสามารถของผู้เรียน โดยต้องจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่ส่งเสริมการแสดงความสามารถที่มีอยู่และควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมาแทรกแซงความถูกต้องของการวัด

5) ตรวจให้คะแนน เป็นขั้นตอนที่ต้องคำนึงถึงความยุติธรรม ต้องทำด้วยใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงหรืออคติ ตรวจให้คะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

6) ตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ คือ ต้องตอบคำถามว่าควรตัดสินผลด้วยวิธีใดซึ่งต้องพิจารณาให้รอบคอบ ก่อนที่จะสรุปผลการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงเกณฑ์และวิธีแปลความหมายเป็นสำคัญ

7) รายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากการวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ทรัพยากรมาก ดังนั้นจึงควรนำผลไปใช้

อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ใช้สำหรับปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาการสอนของผู้สอน ปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษา เป็นต้น

วรรณดี แสงประทีปทอง (2556, น. 18) กล่าวไว้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นกระบวนการรวบรวมและตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้ประเมินควรวางแผนและประเมินด้วยการตอบคำถามหลัก 4 คำถาม ซึ่งสอดคล้องกับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, น. 19) ได้แก่

1) วัดและประเมินผลไปทำไม (Why?) คือ ผู้ประเมินต้องนึกถึงประเภทของการวัดและประเมินเพื่อให้มองเห็นเป้าหมายของการวัดและประเมิน เช่น เพื่อตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน เป็นต้น

2) วัดและประเมินผลอะไร (What?) คือ ผู้ประเมินต้องนึกถึงสิ่งที่จะวัดและประเมิน เช่น ความรู้ ทักษะ หรือ คุณลักษณะ เป็นต้น

3) วัดและประเมินผลอย่างไร (How?) คือ ผู้ประเมินต้องนึกถึงวิธีการที่จะวัดรวมทั้งเครื่องมือที่จะใช้วัดและวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้

4) ตัดสินผลด้วยวิธีใด (Value Judgment?) คือ ผู้ประเมินจะเลือกใช้เกณฑ์ใดในการตัดสินผลการเรียนรู้ เกณฑ์ที่ใช้เป็นเกณฑ์สัมบูรณ์หรือเกณฑ์สัมพัทธ์

จากคำถาม 4 คำถาม ดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่การกำหนดทิศทางและกรอบของขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (วรรณดี แสงประทีปทอง, 2556, น. 19-26) ดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลแต่ละครั้งต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อจะได้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้องตรงประเด็น รวมทั้งสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในขั้นตอนนี้ เป็นการตอบคำถาม “วัดและประเมินผลไปทำไม (Why?)” เพื่อจะได้วางแผนการวัดและประเมินได้อย่างเหมาะสม

2) กำหนดสิ่งที่ต้องการวัดและประเมิน

การกำหนดสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินได้มาจากการศึกษาเอกสารหลักสูตรมาตรฐาน ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ว่าต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้อะไรบ้าง เป้าหมายของหลักสูตร โดยทั่วไปจะครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ซึ่งเป็นการตอบคำถาม “วัดและประเมินผลอะไร (What?)”

3) กำหนดวิธีการและจัดเตรียมเครื่องมือวัดและประเมิน

เป็นการกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิธีการวัด เช่น การทดสอบ การสอบถาม การสังเกต เป็นต้น และการ

สร้างเครื่องมือการวัด โดยมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือวัดฉบับร่าง และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด ซึ่งเป็นการตอบคำถาม “วัดและประเมินผลอย่างไร (How?)”

#### 4) เก็บรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้

เป็นการนำเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพแล้ว ไปรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียน เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานด้านเนื้อหา หรือวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนหรือไม่ ในการนำเครื่องมือไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต้องดำเนินการใช้เครื่องมือให้ถูกต้องตามหลักการใช้เครื่องมือแต่ละอย่าง และถ้ามีการจัดทำคู่มือต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด

#### 5) ตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้

เป็นการนำผลการวัดที่ได้มาสรุป เพื่อตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ที่ได้ ผู้ประเมินต้องเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสมกับเครื่องมือและวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการตอบคำถาม “ตัดสินผลด้วยวิธีใด (Value Judgment?)”

#### 6) รายงานผลและใช้ผลการประเมิน

หลังจากวัดและประเมินผลการเรียนรู้แล้ว ผู้ประเมินต้องจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินโดยเร็วที่สุด และให้ข้อมูลป้อนกลับผู้เรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และนำไปปรับปรุงตัว นอกจากนี้ข้อมูลผลการวัดและประเมินการเรียนรู้อีกมีประโยชน์สำหรับผู้สอนในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนและเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางแผนดำเนินการต่าง ๆ

วาสนา ประवालพฤษ์ (2544, น. 1) กล่าวไว้ว่า วิธีการวัดผลประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวัดและประเมิน ต้องสอดคล้องกับสาระมาตรฐาน จุดประสงค์การเรียนรู้และสะท้อนการพัฒนาด้วย
- 2) กำหนดขอบเขตในการวัดและประเมิน ต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เช่น ความรู้ ทักษะ และกระบวนการ เป็นต้น
- 3) กำหนดผู้ประเมิน โดยพิจารณาผู้ประเมินว่าจะมีใครบ้าง เช่น นักเรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ครู ผู้ปกครอง เป็นต้น
- 4) เลือกใช้เครื่องมือและเทคนิคในการประเมิน ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ วิธีการประเมิน เช่น การทดสอบ การสังเกต ฯลฯ
- 5) กำหนดเวลาและสถานที่ที่จะประเมิน เช่น ประเมินระหว่างผู้เรียนทำกิจกรรมระหว่างทำงานกลุ่ม ฯลฯ
- 6) วิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมิน เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์ โดยระบุสิ่งที่วิเคราะห์ เช่น กระบวนการทำงาน เอกสารจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ

7) กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดในการให้คะแนนผลงานว่าผู้เรียนทำอะไร ได้สำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จในระดับใด

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2 กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning

Outcome)

1.3 การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้

(Learning Outcome) ที่จะวัด

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 4 การสรุปผลการวัดและประเมิน

ขั้นที่ 5 การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

## 2.6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในระดับอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อเป็นพลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ส่งผลกระทบให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาทุกระดับ มีการเน้นหนักให้ปรับปรุงหลักสูตรและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย มีการยกระดับของสถาบันราชภัฏและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย การเปิดดำเนินการของวิทยาลัยชุมชน และให้อิสระในการดำเนินการแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีความหลากหลาย มีการขยายตัวเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษากันได้อย่างทั่วถึง ท่ามกลางสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาตามมา กล่าวคือ จะทำอย่างไรให้สังคมเชื่อมั่นได้ว่าคุณวุฒิที่บัณฑิตได้รับจากสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพและมาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงกันได้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานกำกับและส่งเสริมการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาจึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HEd) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติในส่วนของมาตรฐานอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ของนักศึกษา ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตที่ได้รับคุณวุฒิแต่ละคุณวุฒิและสามารถสื่อสารให้สังคม ชุมชน รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเข้าใจได้ตรงกันและเชื่อมั่นถึงผลการเรียนรู้ที่บัณฑิตได้รับการพัฒนาว่ามีมาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตันและคณะ, 2552, น. 213)

### **2.6.1 ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ**

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF: HEd) หมายถึง กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่งสายวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตันและคณะ, 2552, น. 214)

### **2.6.2 หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ**

วิจารณ์ พานิช (2552, น. 2-3) กล่าวถึงหลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติไว้ในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและแนวทางการปฏิบัติ สำหรับ ประกอบ 4 ประเด็น ดังนี้

1) ยึดหลักความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาโดยมุ่งให้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการนำแนวนโยบายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนของอาจารย์ การเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้มั่นใจว่าบัณฑิตจะบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังได้จริง



2) มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcomes) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตและสื่อสารให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต โดยเริ่มที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา คือ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้นั้นอย่างสอดคล้องและส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ

3) มุ่งที่จะประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะสามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความหมายและความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาของคุณวุฒิหรือปริญญาในระดับต่าง ๆ

4) มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาใด ๆ ของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศเนื่องจากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาจะช่วยกำหนดความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาในทุกชั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตร ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย โดยมั่นใจถึงผลผลิตสุดท้ายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของบัณฑิตซึ่งจะมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวัง สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และเป็นคนดีของสังคม ช่วยเพิ่มความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศไทย

### **2.6.3 การเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย**

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557, น. 6-10) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นโดยตนเอง จากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการเรียน การอบรมมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมีอย่างน้อย 5 ด้าน รายละเอียดดังนี้

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

2) ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึง ภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของตนเอง

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สำหรับมาตรฐานผลการเรียนรู้ คือ ข้อกำหนดเฉพาะซึ่งผลมุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาขึ้นจากการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างการศึกษา จากการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้ทั้งในและนอกหลักสูตรและแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจและความสามารถจากการเรียนรู้เหล่านั้นได้อย่างเป็นที่เชื่อถือเมื่อเรียนจบในรายวิชาหรือหลักสูตรนั้นแล้ว ยังเป็นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตทุกคนในทุกระดับคุณวุฒิ โดยแต่ละด้านจะมีระดับความซับซ้อนเพิ่มขึ้น เมื่อระดับคุณวุฒิสูงขึ้น ทักษะและความรู้จะเป็นการสะสมจากระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าสู่ระดับที่สูงขึ้นดังนั้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของระดับคุณวุฒิใดคุณวุฒิหนึ่งจะรวมมาตรฐานผลการเรียนรู้ในสาขา/สาขาวิชาเดียวกันของระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าด้วย

มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ใช้กับนักศึกษาทุกคน แม้ว่าบางสาขา/สาขาวิชานักศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาเป็นการเฉพาะ เช่น จรรยาบรรณของแพทย์ นักบัญชี และนักกฎหมาย เป็นต้น

มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้และด้านทักษะทางปัญญาจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขา/สาขาวิชาที่เรียน ซึ่งต้องระบุรายละเอียดของความรู้และทักษะของสาขา/สาขาวิชาที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิไว้ในรายละเอียดของหลักสูตร และรายละเอียดของรายวิชา

มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมุ่งหวังให้นักศึกษาทุกคนไม่ว่าจะเป็นระดับคุณวุฒิและสาขา/สาขาวิชาใด ต้องบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านเหล่านี้

มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งหวังให้นักศึกษาทุกคนไม่ว่าจะเป็นระดับคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาใด ต้องบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านนี้ แต่สำหรับนักศึกษาที่เรียนในสาขา/สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

โดยตรงกับมาตรฐานผลการเรียนรู้จะต้องเน้นให้มีความชำนาญมากกว่านักศึกษาสาขา/สาขาวิชาอื่น ๆ เช่น นักศึกษาที่เรียนสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องมีความชำนาญและทักษะตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้และด้านทักษะทางปัญญาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, น. 1-6)

#### 2.6.4 พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

##### แห่งชาติ

พฤติกรรมการวัดและประเมินผล เป็นการกระทำหรือดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการวัดและประเมินผลของอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Moral) ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) และด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill) รายละเอียด ดังนี้

1) พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Moral) คือ กิจกรรมหรือการกระทำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่เกี่ยวกับการพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบต่อทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพโดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจโลก เป็นต้น (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) เป็นกระบวนการวัดและประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านพฤติกรรมจิตพิสัยของบลูม โดยมีวิธีการ เช่น การใช้แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการตรงต่อเวลา แบบประเมินการมีวินัย แบบประเมินตนเอง เป็นต้น

2) พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านความรู้ (Knowledge) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ และมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ตระหนัก รู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับหลักสูตรวิชาชีพ มีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา และ

ตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ จะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยของบลูม เช่น การใช้แบบทดสอบทฤษฎีหรือทดสอบปฏิบัติ การสอบย่อย การประเมินจากผลการทำงาน เป็นต้น

3) พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูล แนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่น ๆ ด้วยตนเอง สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพ สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยของบลูม เช่น การใช้แบบทดสอบ การประเมินจากผลงาน แบบสัมภาษณ์ความรู้ แบบวัดกระบวนการแก้ปัญหา การพิจารณาการอภิปรายในห้องเรียน เป็นต้น

4) พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง มีส่วนร่วมและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่มรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาตนเองและอาชีพ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านจิตพิสัยของบลูม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การประเมินการทำงานเป็นทีม แบบสังเกตมิตี เป็นต้น

5) พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

(Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลแปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน สามารถเลือกใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยของบลูม เช่น การประเมินจากการนำเสนองาน การประเมินจากรายงาน การประเมินกระบวนการสืบค้น แบบประเมินรายงานการสืบค้น เป็นต้น

6) พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ การฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ความคล่องแคล่วในวิชาชีพ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านทักษะพิสัยของบลูม เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินปฏิสัมพันธ์โดยตนเอง เพื่อน และผู้สอน การประเมินจากการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเป็นการกระทำหรือดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการวัดและประเมินผลของอาจารย์ที่ประกอบด้วย พฤติกรรมการวัดและประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Moral) ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) และด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill)

### **2.6.5 การประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ**

การประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีนักการศึกษาได้แสดงถึงสิ่งที่มีมุ่งประเมินตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้ง 6 ด้าน พร้อมทั้งอธิบายถึงวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไว้หลายท่าน (สุนทรา โต้บัว, 2561, น. 102-103; กฤตยาภาณุจัน โดพิทักษ์, มปป., น. 3-7; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, มปป., น. 30-39; องอาจ นัยพัฒน์, มปป., น. 20) สามารถสรุปได้ดังนี้



1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ลักษณะผลการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม เช่น การมีจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถจัดการปัญหาด้าน จริยธรรม และความขัดแย้ง มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ และแสดงออกซึ่งคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นสมาชิกที่ดี และมี ส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนา เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น ทั้งในการดำรงตนและการปฏิบัติงาน และ มีภาวะผู้นำมีวินัย มีความตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรและสังคม และมี จิตสำนึกสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เป็นต้น

วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น ประเมินจากสังเกตการ แสดงพฤติกรรมระหว่างผู้เรียนร่วมกันและกับผู้สอนทุกคน ประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม การรายงานผลงาน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ สังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและ ข้อบังคับ ประเมินจากการตรงเวลาของนักศึกษาในการเข้าชั้นเรียน การส่งงานตามกำหนดระยะเวลาที่ มอบหมายและการเข้าร่วมกิจกรรม ประเมินจากความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

2) ด้านความรู้ ลักษณะผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น มีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง กับสาขาวิชา ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างกว้างขวาง เป็นระบบ เป็นสากล และทันสมัยต่อ สถานการณ์โลก มีความรู้ที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ใน กระบวนการ และเทคนิคการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและต่อยอดองค์ความรู้ในงานอาชีพ และสามารถ ติดตามความก้าวหน้าและวิวัฒนาการในวิชาชีพเพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ เป็นต้น

วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น ทดสอบทฤษฎีและปฏิบัติ โดยการสอบย่อย และให้คะแนน ทดสอบโดยการสอบข้อเขียนกลางภาคและปลายภาค ประเมินผล จากการทำงานที่ได้รับมอบหมายและรายงาน และประเมินจากรายงานที่ให้คั่นคว้า และการฝึกปฏิบัติ ต่าง ๆ เป็นต้น

3) ด้านทักษะทางปัญญา ลักษณะผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น สามารถประมวล และศึกษาข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาข้อโต้แย้ง และสังเคราะห์ได้อย่างถูกต้องตามหลักการ และตามขั้นตอนเชิงวิทยาศาสตร์ หาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมทั้งเชิงกว้าง และเชิงลึก สามารถแก้ปัญหาที่ใช้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ได้ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ ไปสู่การฝึกประสบการณ์ภาคสนาม และการปฏิบัติงานจริงตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม และ สามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมจากภาคธุรกิจ และจากศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาทักษะการทำงาน ให้เกิดประสิทธิผล เป็นต้น

วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น ประเมินผลจาก ผลงานที่มอบหมายให้ทำ การสอบข้อเขียน การเขียนรายงาน การประเมินจากการฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์จริง เป็นต้น

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ลักษณะผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และวัฒนธรรม สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคนิคพื้นฐานทางคณิตศาสตร์และสถิติในการประมวล การแปลความหมาย และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น ประเมินผลโดยการสอบข้อเขียนและปากเปล่า การฝึกปฏิบัติการทางภาษา ประเมินผลจากรูปแบบการนำเสนอผลงาน ประเมินผลจากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ประเมินผลจากการสรุปหัวข้อที่มอบหมายให้ค้นคว้า และประเมินผลงานวิจัย เป็นต้น

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ลักษณะผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และวัฒนธรรม สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคนิคพื้นฐานทางคณิตศาสตร์และสถิติในการประมวล การแปลความหมาย และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น ประเมินผลโดยการสอบข้อเขียนและปากเปล่าและการฝึกปฏิบัติการทางภาษา ประเมินผลจากรูปแบบการนำเสนอผลงาน ประเมินผลจากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ประเมินผลจากการสรุปหัวข้อที่มอบหมายให้ค้นคว้า ประเมินผลงานวิจัย เป็นต้น

6) ด้านทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ ลักษณะผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น สามารถเลือกใช้ปรัชญาตามความเชื่อในการสร้างหลักสูตรรายวิชา การออกแบบ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร การวัดและประเมินผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน แหล่งการเรียนรู้แบบเปิดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทที่ต่างกันของผู้เรียนและพื้นที่ เป็นต้น

วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านนี้ เช่น ให้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง ครูประจำชั้น เพื่อน อาจารย์นิเทศ ประเมินนักศึกษาในเรื่องความสามารถในการจัดการเรียนรู้และความเป็นครู ประเมินผลจากบันทึกประสบการณ์การสอนประจำวัน บันทึกสังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยงและเพื่อน แผนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน แฟ้มสะสมงานการบันทึกผลการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประเมินจากการสังเกตการปฏิบัติงาน ประเมินจากข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิโดยให้ครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) สำหรับสาขาวิชาที่เน้นทักษะทางปฏิบัติต้องเพิ่มมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

## 2.7 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561

คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้นำเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงาน มาตรฐานการอุดมศึกษาจะครอบคลุมด้านผลลัพธ์ผู้เรียน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และการบริหารจัดการ ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน โดยเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วยมาตรฐาน 5 ด้าน (ราชกิจจานุเบกษา, 2561, น. 19-20) ดังนี้

### 1) มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน ประกอบด้วย

(1) บุคคลผู้เรียนรู้ (Learner Person) เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความรอบรู้ด้านต่าง ๆ ในการสร้างสัมมาอาชีพ ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นผู้มีคุณธรรม ความเพียร มุ่งมั่น มานะ บากบั่น และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

(2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-Creator) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม มีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก สามารถสร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าให้กับตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศ

(3) ผู้มีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง รู้คุณค่าและรักขุมความเป็นไทย ร่วมมือร่วมพลังเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาและเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืนทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และประชาคมโลก

### 2) มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย

(1) ผลงานวิจัยและนวัตกรรมตอบสนอง ยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการจำเป็นของประเทศ

(2) ผลงานวิจัยและนวัตกรรมนำไปสู่การสร้างคุณภาพชีวิต สร้างโอกาส มูลค่าเพิ่ม และขีดความสามารถของประเทศ

3) มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการ ประกอบด้วย ความเข้มแข็งและความยั่งยืนของผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ

4) มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย

- (1) ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
- (2) ความรู้ความเข้าใจของศิลปวัฒนธรรมไทย
- (3) ความคงอยู่ของศิลปวัฒนธรรม
- (4) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและ

ต่างประเทศ อย่างเหมาะสม

- (5) ความสามารถในการสร้างโอกาสและ มูลค่าเพิ่มของศิลปวัฒนธรรม

5) มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

(1) สถาบันอุดมศึกษามีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบบูรณาการเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการที่หลากหลายของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม สถานประกอบการทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน

(2) สถาบันอุดมศึกษามีการบริหารงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบัน อุดมศึกษา ตลอดจนมีการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยืดหยุ่น คล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้

(3) สถาบันอุดมศึกษามีระบบประกันคุณภาพ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาการจัดการศึกษาระดับหลักสูตร คณะ และสถาบันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับ ให้การจัดการศึกษา และการดำเนินงานตามพันธกิจเป็นไปตามกฎกระทรวงประกันคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐาน อื่น ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

จากการประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อปรับปรุงมาตรฐานการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ส่งผลให้มาตรฐาน การศึกษา พ.ศ. 2561 มีความแตกต่างกับมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2549 และนำไปสู่การปรับเปลี่ยน ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับผลลัพธ์ผู้เรียนตามมาตรฐาน การอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ดังตัวอย่างตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างการเปรียบเทียบผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา  
แห่งชาติและผลลัพธ์ผู้เรียนตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561

ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบ TQF		มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561		
ด้าน	ประเด็น	Learner	Co-Creator	Active Citizen
1. คุณธรรม จริยธรรม	1.1 ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓
	1.2 รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม	✓	✓	✓
	1.3 สามารถปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้ง ทางค่านิยม	✓		✓
	1.4 พัฒนานิสัยและปฏิบัติตน ตามศีลธรรม	✓	✓	✓
2. ความรู้	2.1 สามารถเข้าใจ นึกคิดและนำเสนอ ข้อมูลได้	✓	✓	
	2.2 สามารถวิเคราะห์และจำแนก ข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี และ กระบวนการต่าง ๆ ได้	✓	✓	
	2.3 สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้	✓		
3. ทักษะทาง ปัญญา	3.1 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้	✓	✓	✓
	3.2 สามารถใช้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในกาคิด วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา/สถานการณ์ ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนได้	✓	✓	✓



ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบ TQF		มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561		
ด้าน	ประเด็น	Learner	Co-Creator	Active Citizen
4. ทักษะ	4.1 สามารถทำงานเป็นกลุ่ม	✓	✓	✓
ความสัมพันธ์	4.2 ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ	✓	✓	✓
ระหว่างบุคคลและ	ต่อตนเองและส่วนรวม			
ความรับผิดชอบ	4.3 สามารถวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของตนเอง	✓	✓	
5. ทักษะการ	5.1 สามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลข	✓	✓	
วิเคราะห์เชิงตัวเลข	5.2 สามารถใช้เทคนิคทาง	✓	✓	
การสื่อสารและการใช้	คณิตศาสตร์และสถิติ			
เทคโนโลยีสารสนเทศ	5.3 สามารถสื่อสารทั้งการพูด เขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561)

## 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

### 2.8.1 การศึกษาความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมการวัดและประเมินผล การศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ทรงศรี ชำนาญกิจ (2559, น. 102-107) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความรู้  
ความเข้าใจและพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ  
ศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษาตามกรอบ  
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 3) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและ  
ประเมินผลการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติระหว่างอาจารย์ที่มี  
ประสบการณ์การสอนต่างกัน และ 4) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษาตาม  
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์คณะครุศาสตร์มีระดับความรู้ความเข้าใจสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก อาจารย์ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยและอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมีระดับความรู้ความเข้าใจระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีความรู้ความเข้าใจสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอาจารย์คณะครุศาสตร์มีระดับพฤติกรรมสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก อาจารย์ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยและอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีระดับพฤติกรรมสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก

### **2.8.2 การพัฒนาศักยภาพการวัดและประเมินผลการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ**

แขก บุญมาพันธ์ (2556, น. 147-148) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ 2) เพื่อจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ 4) เพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของครู โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ 5) เพื่อนำเสนอวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ 6) เพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน และ 7) เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย และจากการสัมภาษณ์และสังเคราะห์เอกสาร สรุปได้ว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่องการวัดและประเมินผลอยู่บ้าง ยังไม่มีการวัดและประเมินผล จากการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 2) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผล คือ การพัฒนาคลังข้อสอบ ส่วนวัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผล คือการประเมินผลจากโครงการ 3) การศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียน

เครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูส่วนใหญ่ในแต่ละโรงเรียนมีพฤติกรรมและการกระทำด้านการวัดและประเมินผลเป็นไปในทางเดียวกัน 4) การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียน เครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูใช้เวลาเข้าฝึกอบรม 100 % และปฏิบัติตามกิจกรรมตามแบบฝึกทักษะการวัดและประเมินผลโดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน ส่งผลให้ครูสามารถสร้างแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือกที่มีคุณภาพและความรู้ความเข้าใจในการสร้างคลังข้อสอบ 5) การนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครู 100% นำเสนอแบบทดสอบปรนัย ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยเรียกเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ว่าแบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพ ชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก โดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน 6) การถ่ายทอดนวัตกรรมการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน พบว่า ผลการประเมินการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก 7) การสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู พบว่า มีเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 9 โรงเรียน

### 2.8.3 การศึกษามาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของนักศึกษา

ฉันทย์ชนก นันตติกุล (2554, น. 134-135) ทำการวิจัย เรื่อง ระดับ TQF ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับ TQF ของนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับ TQF ของนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยจำแนกตามสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของประชากร ระดับทุนทางสังคม และระดับความสุขในการเรียน และ 3) เพื่อเสนอแนะการแก้ปัญหาในการพัฒนาระดับ TQF ของนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลการวิจัยพบว่า ระดับ TQF ของนิสิตอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สาขาวิชาที่ศึกษา ชั้นปีที่ศึกษา รายได้ครอบครัว ระดับทุนทางสังคม และระดับความสุขในการเรียนที่แตกต่างกัน จะมีระดับ TQF แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาที่มีเพศและที่พักอาศัยขณะศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณธรรม จริยธรรมแตกต่างกัน และเกรดเฉลี่ยสะสมที่แตกต่างกัน ทำให้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบแตกต่างกัน สุดท้ายผลการศึกษาแสดงให้เห็นแนวโน้มว่าเมื่อนักศึกษามีระดับทุนทางสังคมและระดับความสุขในการเรียนเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับ TQF เพิ่มขึ้น

โคสอร์ (Kosor, 2013, pp. 1031-1038) ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการวัดผลในการศึกษาระดับอุดมศึกษา: แนวความคิด วิธีการ และทัศนคติ วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การให้พื้นฐานแนวคิดในการจัดการกับประสิทธิภาพของเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นไปที่การศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การวัดและประเมินผลควรใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับทักษะและ

ความรู้ที่ต้องการวัด และประสบการณ์ วุฒิการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการวัดและประเมินผล โดยบุคคลที่มีประสบการณ์สูงและมีวุฒิการศึกษาด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีพฤติกรรมการวัดและประเมินผลสูงกว่า และเมื่อก้าวถึงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาจะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา นั้นมักมีการนำไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

สำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่ปรากฏอยู่ในหลักสูตร โดยอาจารย์ที่สอนแต่ละรายวิชา ควรปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย พฤติกรรมการวัดและประเมินผลด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) และด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill) ซึ่งการปฏิบัติกรวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควรเป็นไปตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2 กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning

Outcome)

1.3 การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผล

การเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด (ตามข้อ 1.2)

ขั้นที่ 2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ประกอบด้วย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 4 การสรุปผลการวัดและประเมิน

ขั้นที่ 5 การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลัง

ศาสตร์การประเมินมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้มีการปรับเปลี่ยนนิยามการประเมินจากการประเมินเป็นเพียงการทดสอบผู้เรียน มาถึงการประเมินที่มีหลากหลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการทำงานกับผลการปฏิบัติงานจริง เพื่อสะท้อนความสำเร็จของการทำงาน หรือเพื่อนำไปสู่การรับรองวิทยฐานะ หรือการประเมินที่เน้นการให้ข้อมูลกับผู้บริหารเพื่อช่วยในการตัดสินใจ หรือเพื่อตัดสินคุณค่าของงานหรือสิ่งที่ถูกประเมิน เป็นต้น จุดเน้นอยู่ที่ผู้ใช้ผลการประเมินหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินมีส่วนร่วมในกระบวนการการประเมิน ซึ่งการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) เป็นรูปแบบการประเมินอีกลักษณะหนึ่งที่สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง โดยมีนักประเมินอาชีพเป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือ (สุวิมล ว่องวานิช, 2543, น. 39)

#### 3.1 จุดกำเนิดของการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นอีกวิธีการหรือแนวคิดหนึ่งของการประเมินในยุคที่ห้าที่ได้รับการคิดค้นโดย เฟตเตอร์แมน (Fetterman) แห่ง Stanford University ในปี ค.ศ. 1993 ที่นำเสนอในที่ประชุม American Evaluation Association (AEA) ภายหลังจากที่ เฟตเตอร์แมน ได้เขียนหนังสือชื่อ Speaking the Language of Power : Communication , Collaboration, and Advocacy พื้นฐานของแนวคิดนี้มาจากแรงจูงใจของ เฟตเตอร์แมน ต้องการจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือบทเรียนระหว่างนักวิชาการ ผู้ประเมินกับกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่ได้รับโครงการต่างๆ เพื่อให้กลุ่มบุคคลเป้าหมายสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ นอกจากนั้นพื้นฐานแนวคิดของการประเมินนี้ยังอาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยาชุมชน (Community Psychology) การปฏิบัติทางมานุษยวิทยา (Action Anthropology) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขโดยใช้กระบวนการวิจัยแล้วสะท้อนผลการแก้ปัญหาให้ทราบ เพื่อปรับปรุงแนวทางการแก้ปัญหาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (Fetterman, 1996, p. 4; สุวิมล ว่องวานิช, 2543, น. 42)

สรุปได้ว่า การประเมินแบบเสริมพลังเป็นวิธีการหนึ่งที่ได้รับการคิดค้นโดย เฟตเตอร์แมน แห่ง Stanford University พื้นฐานของแนวคิดมาจากแรงจูงใจที่อาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยาชุมชน (Community Psychology) การปฏิบัติทางมานุษยวิทยา (Action Anthropology) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขโดยใช้กระบวนการวิจัย แล้วสะท้อนผลการแก้ปัญหาให้ทราบ เพื่อปรับปรุงแนวทางการแก้ปัญหาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



### 3.2 ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลัง มาจากคำว่า Empowerment Evaluation เป็นการประเมินที่ใช้แนวคิดจากการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบของการประเมินเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เฟตเธอร์แมน (Fetterman, 1996, pp. 4-5; 2001, p. 3) ให้ความหมายว่า การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการนำแนวคิด เทคนิค วิธีการประเมิน และข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงโครงการ/แผนงานหรือการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยจะนำวิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้ามาประยุกต์ใช้ ซึ่งเน้นกระบวนการเสริมพลังและผลผลิตจากการเสริมพลัง

นอกจากนั้น เฟตเธอร์แมน (Fetterman, 1999, p. 5) ยังให้ความหมายรวมถึงว่า การประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองและพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ประกอบด้วยบุคคลภายใน ซึ่งทำการประเมินผลด้วยตนเองและนักประเมินภายนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคคลการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม โดยไม่มีใครเสริมพลังให้ใครได้ แต่ทุกคนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 2000, p. 12) ยังมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความหมายนี้ คือ การประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการเพิ่มอำนาจในการควบคุมโครงการให้แก่ผู้ดำเนินงานโครงการ ที่เน้นการช่วยบุคคลให้สามารถช่วยเหลือตนเอง และสามารถพัฒนาโครงการได้ โดยใช้หลักการของการประเมินตนเอง และเทคนิคการสะท้อนกลับ ซึ่งผู้ประเมินอาจอยู่ในบทบาทของผู้ประเมินภายใน หรือผู้ประเมินภายนอกก็ได้ บทบาทของผู้ประเมินภายนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และอำนวยความสะดวก ส่วนผู้ประเมินภายในสามารถดำเนินการประเมินได้โดยตนเอง และกำหนดบทบาทในการปฏิบัติการประเมินให้เหมือนกับผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก ส่วน แวนเดอร์สแมน (Wandersman, et al., 2005, p. 28) ได้ขยายความต่อว่า การประเมินแบบเสริมพลัง เป็นการประเมินที่เน้นการเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการ โดยการจัดการเครื่องมือที่ตีให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ ให้สามารถประเมินแผนโครงการ และการทำกิจกรรมด้วยตนเอง โดยทำให้การประเมินกับการวางแผนและการบริหารโครงการรวมเข้าเป็นเนื้อเดียวกัน

สำหรับในประเทศไทย ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลังว่า การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการประเมินผลที่แตกต่างจากแนวทางและวิธีการเดิม ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล เพราะไม่เพียงแต่มุ่งจะศึกษาสภาพของสิ่งที่ประเมินว่าเป็นอย่างไร เป็นไปตามที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางหรือไม่ แต่การประเมินแบบเสริมพลัง ผู้ประเมินเป็นเพียงผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกและให้ข้อเสนอแนะในวิธีการดำเนินการแต่ละขั้นตอนของการประเมินผล โดยผู้มีส่วนได้ส่วน

เสียเป็นผู้กำหนดวิธีการดำเนินการในทุกขั้นตอน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554, น. 101-102) รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังอยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย มุ่งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ให้มาร่วมกันดำเนินงานจนเกิดเป็นพลังความรู้ ความเข้าใจในการประเมินและสามารถดำเนินการประเมินได้เอง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, น.127; พิสนุ พงศ์ศรี, 2553, น. 39) เป็นการประเมินผลที่สามารถสร้างบรรยากาศ หรือสิ่งแวดล้อมที่จะช่วยนำไปสู่การมีพลังอำนาจ หรือการมีอำนาจในการตัดสินใจ หรือการตัดสินใจการกระทำของตนเอง ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ และยังเป็นกระบวนการที่เป็นประชาธิปไตย (อรทัย อาจอ่ำ, 2550, น. 21) และเป็นการประเมินที่ใช้แนวคิด เทคนิคและผลค้นพบของการประเมินเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุง และกำหนดทิศทาง การพัฒนาตนเองได้ ไม่ว่าจะ เป็นในระดับตัวบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม (รัตนะ บัวสนธ์, 2550, น. 178)

สรุปได้ว่า การประเมินแบบเสริมพลัง หมายถึง การประเมินที่ใช้แนวคิด เทคนิค วิธีการประเมิน และข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินมาใช้ส่งเสริมและสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงการ แผนงานหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองและพัฒนาตนเอง ใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง บทบาทหน้าที่ของนักประเมินภายนอกคือผู้ให้คำแนะนำ (Coach) หรือผู้อำนวยการ ความสะดวก ขึ้นอยู่กับความสามารถหรือศักยภาพของสมาชิกภายในโครงการ โดยนำวิธีวิทยาทั้งเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพเข้ามาประยุกต์ใช้

### 3.3 ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง

เฟทเทอร์แมน ได้นำเสนอขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อพัฒนาบุคคลต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ในการประเมินโครงการของตนเอง ในระยะแรกเป็น 4 ขั้นตอน (Fetterman, Aftarian and Wandersman, 1996, pp. 18-20; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554, น. 96-100) ดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) หรือตรวจสอบสถานะภาพของโครงการว่า อยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโครงการ

2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (Setting Goals) เป้าหมายที่กำหนดนั้น ต้องมีลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการ แหล่งทรัพยากร ทำทนาย แสดงถึงศักยภาพ ในขั้นนี้ผู้ที่มี ส่วนในโครงการ ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะด้วยวิธีการระดมสมองซึ่งมีลักษณะบรรยากาศแบบ ประชาธิปไตย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกันหรือเป็น เป้าหมายที่สำคัญที่ต้องการจะบรรลุ

3) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing Strategies) ผู้มีส่วน ร่วมในโครงการช่วยกันรับผิดชอบในการเลือก และพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมโครงการ ดำเนินงาน จนประสบผลสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้กระบวนการระดมสมอง การพิจารณาทบทวน

อย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ กลยุทธ์ที่ได้จะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวนตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผลหรือความเหมาะสม

4) การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) ในขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการควรพิจารณาใช้หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการและหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือด้วย

สำหรับแต่ละขั้นตอนข้างต้น ผู้ประเมินภายนอกและผู้ประเมินภายใน (ผู้มีส่วนร่วมในโครงการ) จะทำงานร่วมกัน โดยตัวผู้ประเมินภายนอกจะมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของการทำงานมากกว่าที่จะทำบทบาทของผู้ประเมิน โดยผู้ประเมินภายนอกอาจเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ประเมินภายใน ผลจากการทำงานนี้ เฟตเทอร์แมน ยืนยันว่า ผู้มีส่วนร่วมหรือนักประเมินภายในจะได้รับความรู้ ได้ฝึกฝนได้ ประสบการณ์และเข้าใจในเทคนิคเฉพาะของการดำเนินการประเมิน ในขณะเดียวกันก็เกิดการพัฒนากลุ่มเก็บรวบรวมข้อมูล ให้เป็นไปอย่างมีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้

ต่อมา เฟตเทอร์แมน ได้พัฒนาปรับปรุงขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังใหม่เหลือเพียง 3 ขั้นตอนหลัก ๆ แต่สาระสำคัญยังคงมีลักษณะการดำเนินการเหมือนกัน 4 ขั้นตอน และในปัจจุบันการประเมินแบบเสริมพลังมี 3 ขั้นตอน ซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท (Fetterman and Wandersman, 2007, p.19) ดังนี้

ประเภทที่ 1 เรียกว่า Three –Step Approach มี 3 ขั้นตอน (Fetterman and Eiler, 2001; Fetterman and Wandersman, 2007) ดังนี้

#### 1) กำหนดพันธกิจ (Mission)

การกำหนดพันธกิจเป็นขั้นตอนแรกของการประเมินแบบเสริมพลัง เริ่มต้นโดยการให้ผู้มีส่วนร่วมระบุพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ของโครงการหรือหน่วยงาน ผู้ประเมิน (ผู้ประเมินภายนอก) ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดหาสถานที่ในการระดมสมอง การอภิปราย เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระ โดยให้ร่วมคิด สร้างหรือกำหนดวลี ข้อความที่แสดงวิสัยทัศน์หรือพันธกิจของโครงการหรือองค์กรทั้งในส่วนที่มีอยู่เดิม กำลังดำเนินการหรือกำลังจะนำมาใช้หรือเสนอใหม่ จากนั้นก็ลงฉันทามติหาพันธกิจหลักและนำกลับไปให้สมาชิกทั้งหมดร่วมกันปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง จนทุกคนเห็นพ้องต้องกัน

สำหรับการดำเนินการของผู้ประเมินแบบเสริมพลัง จะต้องกำหนดข้อตกลงเป็นเบื้องต้นให้สมาชิกกลุ่มยอมรับสาระที่เป็นพันธกิจที่ทุกคนเขียนขึ้นเป็นพื้นฐานไว้ก่อน แม้ว่าโดยความคิดเห็นส่วนตัวจะยอมรับไม่ได้ก็ตาม เนื่องจากข้อความที่แสดงถึงพันธกิจเหล่านี้ จะมีคุณค่าต่อกลุ่มในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

## 2) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock)

ขั้นตอนนี้ จะเกี่ยวข้องกับการจัดลำดับความสำคัญ และประเมินกิจกรรมการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์กร ซึ่งพัฒนามาจากขั้นกำหนดพันธกิจ (Mission) เป็นการสำรวจสิ่งที่มีอยู่ในโครงการหรือองค์กร จัดเป็นการค้นหาจุดอ่อนจุดแข็งของงานที่ทำอยู่ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

(1) การกำหนดกิจกรรมในโครงการ ผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เปิดคำถามให้บุคลากรโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญที่สุด จากนั้นจัดลำดับความสำคัญตามความเหมาะสม แล้วเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย เลือกกิจกรรมที่สำคัญ 10 อันดับแรก สำหรับนำไปใช้ในการประมาณค่าความสำคัญต่อไป

(2) การกำหนดความสำคัญของกิจกรรมในโครงการ โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินความสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการคัดเลือกมาจากการกำหนดกิจกรรมในโครงการ โดยผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการประเมินความสำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับวิธีการ อาจดำเนินการโดยให้บุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้คะแนนแก่กิจกรรม โดยการกำหนดให้กิจกรรมแต่ละกิจกรรมมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน กิจกรรมใดได้คะแนนมากก็หมายความว่ามีความสำคัญมาก อย่างไรก็ตามการประเมินความสำคัญของกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องได้คิดและทำการประเมินเป็นการส่วนตัวก่อนลงบนกระดาษโน้ตต่าง ๆ แล้วจึงจัดทำตารางที่สามารถบันทึกผลการประเมินกิจกรรมกับคะแนนของแต่ละกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องทุกคนลงไปได้ขึ้นมา และเชิญให้ทุกคนร่วมกันบันทึกค่าคะแนนพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นของแต่ละคนในแต่ละกิจกรรมลงในตารางความสัมพันธ์

## 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future)

การวางแผนสำหรับอนาคตจะถูกกระตุ้นด้วยคำถาม “จากจุดนี้คุณต้องการจะไปไหน” เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมวิเคราะห์ตนเองว่าควรปรับปรุงอะไร อย่างไร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

(1) การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goals) ทำได้โดยระดมสมอง (Brainstorming) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กรทุกฝ่าย รวมทั้งนักประเมินภายนอกด้วย ซึ่งเป้าหมายที่ดีต้องได้มาจากมุมมองของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย มีความสอดคล้องกับการทำงานปกติ กิจกรรม ศักยภาพ แหล่งทรัพยากร ขอบเขตความสามารถขององค์กร นำไปสู่การพิจารณาปัจจัยในขั้นเริ่มต้นปฏิบัติงานได้ สร้างแรงจูงใจในความสำเร็จ เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และมีความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมผลลัพธ์ในระยะยาวของโครงการ มีการกำหนดเป้าหมายระหว่างทางที่สอดคล้องกับงานประจำของโครงการโดยตรง

(2) การพัฒนากลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน (Developing Strategies) ขั้นตอนนี้ใช้การลงฉันทามติเพื่อกำหนดชุดของโครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าวต้องมีการพิจารณาทบทวนอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิผลที่เกิดขึ้น ภายใต้การให้คำปรึกษาจากผู้สนับสนุน และมีส่วนร่วมของโครงการ กระบวนการนี้เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเสริมพลัง และผู้มีส่วนร่วมต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองทำเป็นอย่างดี

(3) การจัดหาหลักฐานในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก ผู้มีส่วนร่วมทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้ค้นหาหลักฐานที่ใช้ในการกำกับติดตามสมาชิกทุกคนต้องสามารถอธิบายได้ว่ารูปแบบของเอกสารที่เลือกใช้นั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายเฉพาะของโครงการอย่างไรบ้าง ขั้นตอนนี้มีความยุ่งยากแต่สามารถช่วยป้องกันการเสียเวลาและความคลุมเครือหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ

ประเภทที่ 2 เรียกว่า Ten –Step GTO (Fetterman and Wandersman, 2007, p. 21) ขั้นตอนการประเมินเสริมพลังประเภทนี้ มี 10 ขั้นตอนย่อย ที่พิจารณาจากฐานของผลความรับผิดชอบ ซึ่งคำว่า GTO ย่อมาจาก Getting to Outcome นั่นเอง ในการดำเนินการประเมินเสริมพลังตามขั้นตอนนี้ Fetterman และ Wandersman ได้เสนอว่าการดำเนินการจะต้องตอบคำถาม 10 ข้อ ดังนี้

- 1) อะไรคือความต้องการจำเป็นและแหล่งทรัพยากรในองค์กร โรงเรียน ชุมชนหรือรัฐ ในขั้นนี้ใช้การประเมินความต้องการจำเป็น หรือการประเมินทรัพยากร (Needs Assessment , Resource Assessment)
- 2) อะไรคือเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่นิยามและผลลัพธ์ที่น่าพอใจของโรงเรียนของคุณ ในขั้นนี้ถือเป็นการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)
- 3) ควรจะรวมความรู้อย่างไรและมีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศอะไรบ้าง ในขั้นนี้เป็นการสร้างศาสตร์และหาผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Science, Best Practice)
- 4) มีโครงการที่เหมาะสมอย่างไรกับข้อเสนอที่มีอยู่ ในขั้นตอนนี้ทำให้เกิดความร่วมมือและวัฒนธรรมการสร้างสมรรถนะ (Collaboration ; Cultural Competence)
- 5) ความสามารถอะไรที่คุณต้องใช้ในโครงการนี้เพื่อให้เกิดคุณภาพ ในขั้นนี้สิ่งที่ได้คือการสร้างสมรรถนะ (Capacity Building)
- 6) จะนำโครงการนี้มาใช้อย่างไร ในขั้นนี้ทำให้เกิดการวางแผน (Planning)
- 7) จะประเมินคุณภาพของการนำไปใช้อย่างไร ในขั้นนี้ทำให้เกิดกระบวนการประเมิน (Process Evaluation)



8) โครงการนี้มีดีอย่างไร ในขั้นนี้เป็นการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcome and Impact)

9) จะมียุทธศาสตร์ในการปรับปรุงคุณภาพร่วมกันอย่างต่อเนื่องได้อย่างไร ในขั้นตอนนี้ทำให้เกิดการบริหารจัดการคุณภาพและการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Total Quality)

10) ถ้าโครงการนี้ประสบความสำเร็จจะมีวิธีการทำให้โครงการยั่งยืนอย่างไร ในขั้นนี้ทำให้เกิดความยั่งยืนและเกิดเป็นประเพณี (Sustainability, Institutionalization)

จากขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังดังที่กล่าวมาข้างต้นทั้งสองลักษณะ ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนของการประเมินแบบเสริมพลัง นำมาสู่ความไม่คงที่ในการปฏิบัติในการประเมินแบบเสริมพลัง เพทเธอร์แมน วันเดอร์แมนและคณะ ได้กำหนดหลักการประเมินแบบเสริมพลังขึ้นในปี 2005 โดยกล่าวว่าการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังเกี่ยวกับกลุ่มบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้เกี่ยวข้อง ผู้สนับสนุน และผู้ประเมิน ซึ่งจะร่วมมือกันดำเนินงานปรับปรุงพัฒนาโครงการ ผู้ประเมินแบบเสริมพลังเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการประสานการทำงานร่วมกัน โดยมีหลักปฏิบัติ 10 ประการ ดังนี้ (Patton, 2005; Fetterman and Wandersman, 2007)

1) การพัฒนาระดับขึ้น (Improvement) การประเมินแบบเสริมพลัง ได้ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือพัฒนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการ องค์กร และชุมชนให้ดีขึ้น และบรรลุเจตนาของผู้สนับสนุน ผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะช่วยบุคลากรเหล่านั้นพัฒนาโครงการด้วยการใช้ประโยชน์ จากวิธีการประเมินโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดการใช้ข้อมูลป้อนกลับ

2) การเป็นเจ้าของชุมชน (Community Ownership) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ จะต้องเริ่มต้นตั้งแต่วันแรกที่ร่วมกันดำเนินการประเมินเสริมพลัง โดยชุมชนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการออกแบบการประเมิน โดยเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน ผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะทำหน้าที่เป็นโค้ช หรือผู้ให้คำวิเคราะห์วิจารณ์ช่วยเหลือตรวจสอบความเป็นเหตุผลและกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยต้องเน้นให้ชุมชนได้เป็นเจ้าของการประเมินนั้น ซึ่งเกิดความเข้มแข็งขึ้นตลอดระยะเวลาที่ได้รับการเสริมพลัง และเกิดการดำเนินงานร่วมกันตลอดเวลา และใช้ข้อค้นพบจากการประเมินเสริมพลังในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งการค้นหาค้นพบที่นำมาช่วยเหลือสนับสนุนจะเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม การแปลความข้อมูลร่วมกันเป็นประสบการณ์ที่จะทำให้การดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้สนับสนุนให้ทุน

3) การร่วมกันของทุกฝ่าย (Inclusion) เป็นการเชื้อเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยใช้ความพยายามร่วมกัน เพื่อที่จะกระตุ้นความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการชักนำเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่สร้างชุมชน โดยผู้สนับสนุนให้ทุน ผู้บริหารโครงการ สมาชิกของโครงการ ผู้มีส่วนร่วม และสมาชิกของชุมชน มีความเข้าใจต่อสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถกำหนดรูปแบบการดำเนินงานปรือ

ปฏิบัติโครงการให้มีความเหมาะสม ส่วนผู้สนับสนุนให้ทุน นอกจากจะมีส่วนให้ทุนงบประมาณแล้ว บุคคลเหล่านั้น ก็จะมีส่วนช่วยสนับสนุนองค์ความรู้ด้วย ดังนั้นหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการชักนำเข้ามามีส่วนร่วมนี้จะสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ประเมินเสริมพลังในเรื่องของภาระหน้าที่ของผู้ประเมินเสริมพลังที่จะต้องแนะนำบุคคลให้เข้ามาทำงานร่วมกันมากกว่าทำงานแยกกัน

4) การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย (Democratic Participation) การดำเนินการพัฒนาต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมและแนวทางประชาธิปไตย การประเมินจะต้องให้คุณค่าการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายในการตัดสินใจ เพื่อนำสู่ข้อตกลงร่วม เช่น การพิจารณาอย่างใคร่ครวญ การรับรู้ร่วม การสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยน ทำให้เกิดทักษะ ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มที่แตกต่าง และความรับผิดชอบร่วมกัน

5) ความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) การดำเนินการพัฒนาต้องยึดหลักความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย การประเมินที่นำสู่การพัฒนาความเสมอภาค มุ่งขจัดความไม่เท่าเทียม เพื่อการเข้าถึงทรัพยากร โอกาส และการต่อรองอย่างเป็นธรรม

6) ความรู้ในชุมชน (Community Knowledge) การดำเนินการพัฒนาควรพิจารณาถึงบริบท ข้อมูล ประสบการณ์ วัฒนธรรม ถือเป็นพื้นฐานนำสู่การตัดสินใจ การตีความผล การประเมิน การปรับใช้นวัตกรรมใหม่ในโครงการ

7) ยุทธศาสตร์จากฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Strategies) เน้นการอ้างอิงหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ มุ่งให้ความสำคัญต่อหลักฐาน เรียนรู้จากมวลประสบการณ์ ผลสำเร็จที่มีในบริบทนั้น ๆ ถ้านำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ต้องปรับให้เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในบริบทนั้น ๆ

8) การสร้างสมรรถนะ (Capacity Building) มุ่งให้ทุกคนในโครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการตัดสินใจ การจัดการ และคุณภาพผลงาน โดยการเรียนรู้เครื่องมือที่ใช้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

9) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เน้นการเรียนรู้จากการพัฒนาตนเอง จนเกิดลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีวัฒนธรรมในการค้นหา พัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดชุมชนในการเรียนรู้ การสะท้อนเพื่อยกระดับโครงการและองค์กร ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลและความรู้

10) ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) การปฏิบัติการพัฒนาเน้นที่ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบกระบวนการดำเนินการได้ ทุกคนถือเป็นพันธะร่วมต่อกระบวนการและผลงานที่ดำเนินการอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า การประเมินแบบเสริมพลังในปัจจุบันมี 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ กำหนดพันธกิจ (Mission) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และการวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for

Future) แต่การนำไปประยุกต์ใช้ควรพิจารณาถึงขั้นตอนการประเมินอีก 10 ขั้นตอนประกอบกันด้วย รวมทั้งพิจารณาว่าการประเมินแบบเสริมพลังที่ดำเนินการนั้นมีลักษณะการประเมินที่อิงหลักการ 10 ประการ ของ Wandersman และคนอื่น ๆ (Patton, 2005) หรือไม่

### 3.4 ลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลังแตกต่างจากการประเมินแบบอื่น ๆ ที่จุดหมายปลายทางสุดท้ายไม่ใช่การตัดสินคุณค่าของโครงการ แต่การตัดสินคุณค่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการประเมินแบบเสริมพลังเท่านั้น ทั้งนี้คุณค่าของโครงการจะเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นตามแนวคิดของความเป็นพลวัต (Dynamic) และวิธีการประเมินตอบสนอง (Responsive Evaluation Approach) ในการประเมินแบบเสริมพลังนักประเมินอาจจะมิพบาทหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลในหลายลักษณะ (Facets of Empowerment Evaluation) ดังนี้ (Fetterman, 2001, 1996; สุวิมล ว่องวานิช, 2543, น. 34-35; สมคิด พรหมจ้อย, 2552, น. 74-75)

#### 3.4.1 การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นอีกแนวทางหนึ่งให้ผู้ประเมินจะต้องช่วยสอนหรือฝึกให้บุคลากรหรือองค์กรที่สามารถที่จะทำการควบคุมดำเนินการ (Conduct) การประเมินตนเองได้ เป็นการฝึกให้ทำประเมินภายในองค์กร (Internal Evaluation) และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมิน ทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าให้ความรู้ตรง ๆ

#### 3.4.2 การสนับสนุนส่งเสริม (Facilitation)

ผู้ประเมินจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนหรือผู้ชี้แนะที่ช่วยให้บุคลากรหรือองค์กรควบคุมดำเนินการประเมิน ช่วยสมาชิกผู้ร่วมงานในองค์กร (Staff Members) ให้ตระหนักถึงสิ่งที่กำลังทำอยู่และเป้าหมายที่ต้องการจะไปให้ถึง ผู้ประเมินอาจจำเป็นในการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อช่วยเหลือทีมผู้สนับสนุน ทำงานร่วมกับกลุ่มสนใจ บางครั้งผู้ประเมินอาจจะต้องช่วยในการออกแบบการประเมินให้กับบุคลากรหรือองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินจะไม่ล้มเหลว

#### 3.4.3 การโน้มน้าวชักชวน (Advocacy)

การประเมินแบบเสริมพลังในบางครั้งผู้ประเมินอาจจะต้องทำการควบคุมดำเนินการประเมินสำหรับกลุ่มต่าง ๆ ภายหลังจากเป้าหมายและการออกแบบการประเมินได้กำหนดไว้เรียบร้อยแล้วผู้ประเมินอาจจะโน้มน้าวชักชวนให้บุคลากรผู้ร่วมในโครงการทำการสร้าง หรือปรับเปลี่ยนทิศทาง การประเมิน เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ

### 3.4.4 การสร้างความกระจ่าง (Illumination)

ผู้ประเมินอาจจำเป็นต้องแสดงบทบาทเป็นผู้จัดความไม่ชัดเจนในเป้าหมายหรือทิศทาง การประเมินตนเองของบุคลากรหรือองค์กร ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลัง เป็นกระบวนการที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้ ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชัดเจนในตนเอง ทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้ขึ้น

### 3.4.5 การให้เสรีภาพ (Liberation)

การประเมินแบบเสริมพลัง ช่วยทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ แล้วทำให้สามารถมองเห็นอนาคตของตนเองว่า ควรจะพัฒนาไปในทิศทางใด ถือเป็น การให้เสรีภาพกับคณะทำงานในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนาางานของตนเอง นั่นคือ เป็นการให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดที่อิสระจากกรอบความคิดแบบเดิม สามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้

สรุปได้ว่า การกำหนดคุณค่าและเป้าหมายของการประเมินแบบเสริมพลังจะถูกกำหนดหรือพัฒนาขึ้นโดยตัวบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการนั้น ๆ ภายใต้การช่วยเหลือหรือฝึกอบรมจากผู้ประเมิน การประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรซึ่งเป็นผลมาจากการให้ผลสะท้อนกลับการประเมินแก่ตนเอง ผู้เข้าร่วมโครงการจะเกิดการเรียนรู้ความก้าวหน้าและความต่อเนื่องของผลการดำเนินงานของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและจะปรับปรุงแผนและวิธีการต่าง ๆ สำหรับการประเมินตนเองนั้น นอกจากต้องอาศัยหลักความร่วมมือ การชี้ช่องทางสว่างและการมีเสรีภาพความเท่าเทียมกัน แล้วยังต้องอาศัยความซื่อสัตย์ในการประเมินตนเองอีกด้วย

## 3.5 ประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลัง

เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 1996, pp. 10-11) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลังไว้ ดังนี้

- 1) ช่วยสร้างทั้งเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมิน เนื่องจาก การประเมินแบบเสริมพลัง ถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการตัดสินใจด้วยตนเอง
- 2) ช่วยเพิ่มการบูรณาการ วิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน
- 3) การร่วมมือร่วมพลังในกระบวนการประเมิน จะช่วยเพิ่มความตระหนักในคุณค่าหรือความต้องจำเป็นของการประเมิน
- 4) การตัดสินใจด้วยตนเองในการประเมิน จะช่วยเพิ่มความตระหนักในคุณค่าหรือความต้องจำเป็นของการประเมิน
- 5) ช่วยสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมายและวิวิทย์วิทยาการวิจัยช่วยสร้างความเข้าใจให้ชุมชนเกี่ยวกับเรื่องการออกแบบและการดำเนินการประเมินได้อย่างดี

6) ช่วยบูรณาการกิจกรรมการประเมินเข้าไปในโครงสร้างของโครงการตั้งแต่แรกเริ่มและนำไปสู่การใช้บทบาทของการประเมินและวิธีการประเมินแบบยั่งยืน

สรุปได้ว่า การประเมินแบบเสริมพลังนอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินของหน่วยงานหรือโครงการแล้ว กระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในอนาคตด้วย จุดเด่นของการประเมินนี้ คือ ผลผลิตของการประเมินเป็นเรื่องของการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร ช่วยสร้างเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ช่วยเพิ่มการบูรณาการการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน

จากลักษณะและประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลังที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมินและได้ประเมินตนเอง รวมทั้งสะท้อนผลแก่ตนเอง ควรได้รับการตอบรับและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะคณาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นอย่างยิ่ง

### 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลัง

มณีรัตนา โนนห้าวรอ (2557, น. 133-135) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม (2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ชั้นเตรียมการ ชั้นนำเสนอเนื้อหา ชั้นฝึกปฏิบัติ ชั้นจุดประกาย และชั้นขยายความคิด และ (3) การติดตามการดำเนินการของการประเมินเสริมพลังอำนาจ 2) การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ (1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน (2) วัตถุประสงค์ (3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (4) เนื้อหากิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ (5) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ และ (6) การประเมินผล และ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น พบว่า ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม และคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจ การทำงานในตนเองหลังฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรูปแบบการประเมินมีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม

ธัญญรัตน์ จอกสถิตย์ (2553, น. 127-128) ทำวิจัยเรื่อง โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู : การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูที่ประยุกต์ใช้



แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู และ 3) เพื่อนำเสนอบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการใช้โมเดลการพัฒนา การปฏิบัติงานครู ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้จักครูเป็นรายบุคคล 2) ครูวางเป้าหมายการพัฒนาตนเองตามความต้องการ 3) การพัฒนาครูให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) การประเมินผลการบรรลุเป้าหมายของครู ผลการทดลองใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู พบว่า สมรรถนะด้านการประเมินของครู คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจการประเมิน มีความสามารถในการปฏิบัติงานการประเมิน และใช้ผลการประเมินในการพัฒนาตนเอง พฤติกรรมครูตามหลักการพัฒนาการปฏิบัติงานครู อยู่ในระดับสูง เกิดการพัฒนางานได้ดี พฤติกรรมสอดคล้องกับแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลัง ได้แก่ มีการพัฒนาระดับ เกิดลักษณะความเป็นเจ้าของชุมชน มีการร่วมกันของทุกฝ่าย เกิดกระบวนการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม เน้นความเป็นธรรมในสังคม ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังมาใช้ในประเทศไทยมีรูปแบบที่หลากหลาย ในขณะที่ขั้นตอนของการประเมินเสริมพลังก็มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการติดตามความก้าวหน้าของการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และจากแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังที่ช่วยพัฒนาการทำงานให้แก่บุคคลในหน่วยงาน สามารถทำประเมินตนเอง และช่วยเหลือตนเองได้ โดยมีขั้นตอนทั่ว ๆ ไป คือ การรวบรวมข้อมูล หรือการตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลหรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การประเมินในลักษณะนี้ ผู้ประเมินภายนอกจะเป็นเพียงผู้ชี้แนะหรือให้ความสะดวก สนับสนุนเท่านั้น ในขณะที่บุคลากรในโครงการเป็นผู้ควบคุม ตัดสินใจ ปฏิบัติในการประเมินตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลังนอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินของหน่วยงานหรือโครงการแล้ว ยังช่วยให้พัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานการประเมินด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่าการประเมินแบบเสริมพลังน่าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติได้

## ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ การศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ จำเป็นจะต้องมีแนวทางหรือเครื่องมือที่จะช่วยให้ เห็นเหตุการณ์แสดงความสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผลเชิงระบบ ดังนั้น รูปแบบเป็นสิ่งแสดงถึง ความสัมพันธ์ หรือการควบคุม การอ้างอิงหรือแปลความหมายของความสัมพันธ์ต่าง ๆ สำหรับตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบตามลำดับดังนี้

### 4.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” ตรงกับภาษาอังกฤษคือ “Model” เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อ ความหมายหลายลักษณะ รูปแบบ แปลเป็นภาษาไทยมีอยู่หลายคำ เช่น ตัวแบบ ต้นแบบ หรือ แบบจำลอง ตามพจนานุกรม Contemporary English ของลองก์แมน (Longman, 2003, p. 561) ให้ ความหมายคำว่า Model ไว้ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง หมายถึง เป็นแบบย่อส่วนของจากของจริง ตรงกับภาษาไทย คือ แบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองบ้าน แบบจำลองเครื่องบิน ลักษณะที่สอง หมายถึง สิ่งของหรือคนที่เป็นต้นแบบ เช่น ครูต้นแบบ หรือแม่แบบในการพิมพ์สิ่งต่าง ๆ และลักษณะที่สาม หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น ส่วน กู๊ด (Good, 1983, p. 370) ได้รวบรวมความหมายไว้ 4 ความหมาย ได้แก่ ความหมายที่หนึ่ง รูปแบบ หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างหรือทำซ้ำ ความหมายที่สอง รูปแบบ หมายถึง เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างใน การออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น ความหมายที่สาม รูปแบบ หมายถึง แผนภูมิ หรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด และความหมายที่สี่ รูปแบบ หมายถึง ชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็น ภาษาก็ได้ นอกจากนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะสรุป ได้ ดังนี้

1) รูปแบบ หมายถึง วิธีการหรือโครงสร้างที่บุคคลได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ใช้อุปมาอุปไมยหรือจากทฤษฎี หลักการต่าง ๆ และแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง ต่อเนื่องหรือ สมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจง่าย (Willer, 1986, p. 15; เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2549, น. 27; ทิศนา ขัมมณี, 2552, น. 1; ชาญชัยณรงค์ ทรงคาศรี, 2552, น. 16; เซาวรัตน์ เตมียกุล, 2552, น. 14; ปัญญา ทองนิล, 2553, น. 24)

2) รูปแบบ หมายถึง เป็นการแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามสมมติฐาน เพื่อใช้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือในระบบต่าง ๆ หรือย่อยส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ช่วยให้ผู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นรูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผล (Keeves, 1988, p. 386; ปรีชา สามัคคี , 2552, น. 13; รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553, น. 130; ประสิทธิ์ ชุมศรี, 2555, น. 37; ผ่องศรี แก้วชูแสน, 2555, น. 37)

3) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ได้พัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในข้อเท็จจริง รูปแบบมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียด แต่เป็นการวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป (Bardo and Hartman, 1982, p. 70; มณีรัตน์ โนนห้าวร, 2557, น. 14)

4) รูปแบบ หมายถึง การจำลองของจริงหรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎี หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมของการปฏิบัติของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีรูปร่างง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อน ทั้งในรูปแบบทางกายภาพ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Tosi and Carroll, 1982, p. 163; Stoner and Wankel, 1986, p. 12; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, น. 46; อมร มะลาศรี, 2554, น. 88; ทศนรงค์ จารุเมธีชน, 2556, น. 68)

5) รูปแบบ หมายถึง การย่อปรากฏการณ์จริงให้เล็กลงเพื่อใช้ทำความเข้าใจข้อเท็จจริงปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น รูปแบบไม่ใช่ข้อเท็จจริง แต่เป็นตัวแทนของความจริง หรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น (Smith and Other, 1980, pp. 6-8; Cleland and King, 1983, pp. 133-134)

สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นแบบจำลองโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ของสิ่งหรือวิธีการที่เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นคำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพตามความเหมาะสม เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เป็นรูปธรรมเข้าใจง่ายขึ้น โดยระบุถึงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบรอง พร้อมทั้งบอกถึงรายละเอียดและขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มความหมายของรูปแบบได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1) รูปแบบที่เสมือนจริง แต่มีขนาดเล็กลงเพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการต่อไป

2) สิ่ง que แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัย หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงเหตุผลเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอาจมีลักษณะเชิงกายภาพหรือเชิงคุณภาพ หรือเชิงคุณลักษณะก็ได้

3) แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใด ๆ โดยแสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด

4) สิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่จะทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รายละเอียดและองค์ประกอบของรูปแบบที่เหมาะสมไม่ได้มีการกำหนดไว้ตายตัว แต่ขึ้นกับลักษณะของปรากฏการณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างหรือพัฒนารูปแบบ

#### 4.2 ประเภทของรูปแบบ

นักการศึกษาได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้หลายแนวทางซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะและความสำคัญ ด้วยเหตุนี้การจำแนกประเภทของรูปแบบจึงมีลักษณะ ดังนี้

ฮูเซน และ โปสเลทเวท (Husen and Postlethwait, 1994, pp. 3866-3872) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้ในหนังสือ The International Encyclopendia of Education ซึ่งเขาเป็นบรรณาธิการ และสอดคล้องกับ คีฟส์ (Keeves, 1988, p. 559) ที่ได้จำแนกประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์โดยยึดแนวทางของ คาเพลน และ คุชูโอกะ (Kaplan and Tutsuoka) ไว้ 5 ประเภท และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แคมมณี (2552, น. 220-221) ดังนี้

1) รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนนักเรียนในโรงเรียน เกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาและออกไป โดยที่จำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่งหลายปัจจัย เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามการย้ายเข้ามาอยู่ตามผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไป เช่น การสำเร็จการศึกษา การอพยพตามผู้ปกครอง รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายได้

2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ อย่างไรก็ตามก็ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3) รูปแบบเชิงสัมพันธ์ (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แผนภูมิ (Diagram) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างขององค์การบริหารงาน เป็นต้น

4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้

ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษารูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีเพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบทางคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

(1) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

(2) รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-Recursive Model) คือ รูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรตัวหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้

สมิธ และคณะ (Smith and Others, 1980, p. 461) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกเป็น

(1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง

(2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

(1) รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาธรรมดากับการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

(2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น



สไตเนอร์ (Steiner, 1998, p. 10) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- 1) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้ เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบินภาพจำลอง
- 2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

นอกจากนี้ เบนโต และ ฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982, p. 70-71) มีแนวคิดว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่า ควรมียละเอียดขององค์ประกอบอย่างไร รูปแบบจึงจะเหมาะสมเนื่องจากรายละเอียด และองค์ประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบจะขึ้นกับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษาและวัตถุประสงค์ในการสร้างหรือรูปแบบนั้น ๆ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, น. 46) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด พรหมจ้อย (2552, น. 49) ดังนี้

- 1) รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึง หลักการ หรือตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น
  - 2) รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลองแสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร
  - 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร
- สรุปได้ว่ารูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการ สามารถจำแนกประเภทของรูปแบบได้ 7 ประเภท ประกอบด้วย รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผนหรือโครงการ (Schematic Model) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) หรือรูปแบบเชิงปฏิบัติ และรูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สรุปรูปประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ	เจ้าของแนวคิด	Husen and ostlethwait	Keeves	Smith and others	Steiner	Bardo and Hartman	ศิริชัย กาญจนวาสิ ทีศนา แซมมณี
1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model)		✓	✓	✓			✓
2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model)		✓	✓	✓		✓	✓
3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผนหรือโครงการ (Schematic Model)		✓	✓			✓	✓
4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)		✓	✓	✓		✓	✓
5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model)		✓	✓				✓
6. รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) หรือรูปแบบเชิงปฏิบัติ				✓	✓		
7. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for)					✓		

สำหรับการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นประเภท รูปแบบเชิงข้อความ ที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ที่สอดคล้องกับแนวคิดของคิฟส์ (Keeves, 1988, p. 559) สมิตและคณะ (Smith and others, 1980, p. 461) และศิริชัย กาญจนวาสิ (2550, น. 46)

#### 4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ พบว่า ไม่ปรากฏว่ามีหลักเกณฑ์ว่า รูปแบบต้องมีอะไรบ้าง อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของเรื่องหรือปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการองค์กรและการบริหารจัดการ คิฟส์ (Keeves, 1988, p. 386–387) ได้กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือสามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้
- 2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นได้

3) รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships)

ยอร์ก (York, 1982, pp. 97-100) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) หลักการของรูปแบบ
- 2) ระบบและกลไกของรูปแบบ
- 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ

จอยส์ และเวล (Joyce and Weil, 1992, pp. 102-103) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบว่า ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือ ความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบ นั้น ๆ

2) มีการบรรยายและอธิบายภาพ หรือลักษณะของการจัดการที่สอดคล้องกับ หลักการที่ยึดถือ

3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ

4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลอันจะช่วยให้กระบวนการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5) นำไปสู่การทำนาย (Prediction) สร้างเครื่องมือพิสูจน์ตรวจสอบได้

6) โครงสร้างของรูปแบบประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ใช้อธิบายปรากฏการณ์

7) ช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และ ความสัมพันธ์ (Interrelations) ขยายขอบเขตการสืบเสาะ

8) สัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าเชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships)

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980, pp. 16-17) ได้สังเคราะห์ รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อม (Environment)
- 2) เทคโนโลยี (Technology)
- 3) โครงสร้าง (Structure)

4) กระบวนการจัดการ (Management Process)

5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

เกทเซลและกูบา (Getzels and Guba, 1957, pp. 39-43) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้อย่างสม่ำเสมอ หน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งบทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคล และบทบาทนั้นจะหมายถึง ลักษณะของตำแหน่งและสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบัน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ในส่วนของความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท

2) บุคคล (Individual) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสังคม สถาบันจะดำเนินการไปไม่ได้หากไม่มีองค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งส่วนประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถาบันมีอยู่ 2 ประการ คือ บุคลิกภาพ และความต้องการ

ทิสนา แชมมณี (2552, น. 221-222) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1) มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือ ความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบ นั้น ๆ

2) มีการบรรยายและอธิบายภาพ หรือลักษณะของการจัดการที่สอดคล้องกับ หลักการที่ยึดถือ

3) มีการจัดระบบ คือมีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ

4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลอันจะช่วยให้กระบวนการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 90) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบว่ามี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักการของรูปแบบ ต้องกำหนดรูปแบบว่าอยู่บนหลักการใดที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ จะต้องรู้ว่าการออกแบบดำเนินการเพื่ออะไร หรือให้ เกิดผลอย่างไรและเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง

3) ระบบและกลไกของรูปแบบ การออกแบบจะต้องมีการวางระบบงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน

4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ผู้ออกแบบจะกำหนดภารกิจ วิธีการวางแผน กิจกรรมที่จะใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

5) แนวทางการประเมินผลของรูปแบบ ผู้ออกแบบต้องกำหนดแนวทางในการ ประเมินผลของรูปแบบ พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินผล

6) เงื่อนไขของรูปแบบ ควรมีการระบุเงื่อนไขหรือข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ สมาน อิศวภูมิ (2550, น. 10) ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบของรูปแบบควร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใด ๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้อง รู้ว่า จะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นมาก็เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมี คุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บน ฐานความคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง เช่น หลักการประการหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา คือ “หลักร่วมกันรับผิดชอบ” หมายความว่า คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจะ เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบ เป็นต้น

3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็น กลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน ต่าง ๆ และที่จำเป็นอื่น ๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของ ระบบเหล่านั้น เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมและอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5) แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการ ประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไป ตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด ตลอดจนการกำหนดแนวทางใน การพัฒนารูปแบบ ต่อเนื่องไปได้

6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการ ออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้



7) ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นต้น

หลังจากออกแบบรูปแบบเสร็จแล้ว ผู้ออกแบบควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระของรูปแบบทั้ง 7 องค์ประกอบ เครื่องมือและเอกสารประกอบการใช้รูปแบบทั้งหมด มาบรรจุไว้ในคู่มือด้วย จึงจะทำให้การพัฒนาการดำเนินงานมีความสมบูรณ์ครบถ้วนและเมื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบแล้วรายงานการตรวจสอบรูปแบบไว้ในภาคผนวกของคู่มือด้วยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษานำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินงานต่อไป

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ไม่มีปรากฏหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่า รูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะ เฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ดังนั้นสำหรับผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบโดยใช้ตารางประกอบการวิเคราะห์ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ประกอบการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	Keeves	Yorke, Lewis and Douglas	Joyce, Weil and Showers	Brown and Moberg	Getzels and Guba	สมาน อัครภูมิ	ทีศนา แจ่มมณี	ธีระ รุญเจริญ
1. ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด			✓				✓	
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						✓		✓
3. หลักการของรูปแบบ		✓				✓		✓
4. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ		✓	✓			✓	✓	✓
5. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ		✓				✓		✓
6. แนวการประเมินรูปแบบ						✓		✓
7. คำอธิบายประกอบรูปแบบ			✓			✓	✓	
8. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้						✓		✓
9. นำไปสู่การทำนาย (Prediction) สร้างเครื่องมือพิสูจน์	✓							
10. ช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination)	✓		✓					

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ								
	Keeves	Yorke, Lewis and Douglas	Joyce, Weil and Showers	Brown and Moberg	Getzels and Guba	สมาน อัครภูมิ	ทีศนา แจ่มเมณี	ธีระ รุญเจริญ
11. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationship)	✓			✓				
12. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship)	✓		✓					
13. สภาพแวดล้อม				✓				
14. เทคโนโลยี				✓				
15. สถาบัน					✓			
16. บุคคล					✓			

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเพื่อนำไปกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ สำหรับการสร้างรูปแบบในการวิจัยในครั้งนี้ใช้หลักการความเห็นที่สอดคล้องกันของนักวิชาการมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) การประเมินผลรูปแบบ

#### 4.4 คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีเป็นรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ ดังนี้ (Keeves, 1988, p. 13)

1) รูปแบบ ควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันแบบรวม (Associative Relationship)

2) รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบ ควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

#### 4.5 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบ มีกระบวนการเช่นเดียวกับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และต้องอาศัยแนวคิดการพัฒนาที่เป็นเชิงระบบ ซึ่งมีผู้เสนอขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบ ไว้ดังนี้

คิฟส์ (Keeves, 1988, p. 560) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการพัฒนารูปแบบไว้ 4 ประการ ดังนี้

- 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
- 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็นตอน ๆ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่า มีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

วิลเลอร์ (Willer, 1986, p. 83) ได้สรุปว่าการพัฒนารูปแบบ มีสองขั้นตอนดังนี้

- 1) การสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน จะเป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษา ค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง

- 2) การหาความจริง ตัวอย่างการพัฒนารูปแบบที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย เช่น รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2533, น. 3-5) ซึ่งเป็น การพัฒนารูปแบบโดยมีขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนารูปแบบ และ 2) การทดสอบประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนของการพัฒนารูปแบบนี้ ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ลำดับใน การทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักพบในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นต้น แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์

หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่สอง คือการนำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 104-105) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่าอาจกระทำได้ใน 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขั้นนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้อาจกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น

2) การทดสอบความตรงของรูปแบบ หลังจากพัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความตรงของรูปแบบดังกล่าว เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานทางทฤษฎี แนวคิด รูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2552, น. 1-16) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ จะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้อาจจะศึกษารายกรณีที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ โดยมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2) การศึกษาจากบริบทจริง ในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

(1) การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวิธีการศึกษาอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

(2) การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความตรงของรูปแบบ เมื่อพิจารณารูปแบบในขั้นตอนที่ 1 แล้ว จะต้องนำรูปแบบไปทดสอบความตรง เพื่อดูว่ารูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ทิสนา แคมมณี (2552, น. 201) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบหรือการจัดการระบบใด ควรจะเป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของรูปแบบหรือระบบทุกระบบจะต้องมีจุดมุ่งหมายของตนเอง ดังนั้น การสร้างระบบใด ๆ สิ่งสำคัญประการแรกก็คือ ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบให้ชัดเจน
- 2) การศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าวแล้วว่าผู้ใดมีความรู้ ความเข้าใจเพียงใด ย่อมสามารถกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ได้รอบคอบขึ้น ดังนั้น การศึกษาถึงหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จะช่วยทำให้ระบบมีพื้นฐานที่มั่นคงขึ้น
- 3) การศึกษาสภาพการและปัญหาที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ผู้สร้างหรือผู้จัดระบบได้ค้นพบองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้มีระบบที่มีประสิทธิภาพ เมื่อนำไปใช้จริง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาในการจัดองค์ประกอบและจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลาย การนำข้อมูลจริงมาใช้ในการสร้างระบบจะช่วยขจัดหรือป้องกันปัญหาอันจะทำให้ระบบขาดประสิทธิภาพ
- 4) กำหนดองค์ประกอบ ได้แก่ การพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้มีประสบการณ์มากย่อมมองเห็นปัญหาต่าง ๆ ได้มาก จึงมักจะกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบได้ละเอียดรอบคอบมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย ผู้มีความรู้ความคิดสร้างสรรค์มากย่อมเห็นแนวทางที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงกำหนดองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยให้ระบบประสบผลสำเร็จได้ นอกจากนั้น การกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรของระบบสามารถใช้วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยคัดองค์ประกอบที่สำคัญได้ด้วย
- 5) การจัดกลุ่มองค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์ประกอบที่กำหนดไว้มาจัดหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการคิดและการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป
- 6) การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ขั้นนี้เป็นขั้นที่ต้องใช้ความคิด ความรอบคอบให้มาก ผู้ศึกษาหรือวิจัยต้องพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุและเป็นผลขึ้นต่อกันในลักษณะ



ใด สิ่งใดควรมาก่อนมาหลัง สิ่งใดสามารถดำเนินการคู่ขนานกันไปได้ ชั้นนี้เป็นชั้นที่ต้องใช้การคิด พิจารณามาก ซึ่งนอกจากอาศัยหลักตรรกะแล้ว ยังสามารถใช้วิธีทดสอบทางสถิติเข้ามาช่วยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหลาย ได้ว่าจะไรสัมพันธ์กันโดยตรงหรือโดยอ้อม

7) การจัดผังรูปแบบ เมื่อจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้ลงตัวแล้ว ผู้วิจัยสามารถนำเสนอความคิดของตนออกมาเป็นผังจำลองของความคิด ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจัดเป็นผังลำดับขั้นตอนตามที่ตนเห็นสมควร ลำดับขั้นตอนนี้ก็คือผลของการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ และการจัดการขององค์ประกอบนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ ตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต กลไกควบคุมและข้อมูลป้อนกลับ

8) การทดลองใช้ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหลักในการคิดและการเขียนผังออกมาให้ชัดเจน ระบบที่คิดจะต้องผ่านการคิดพิจารณาอย่างรอบคอบทั้งทางด้านทฤษฎี/หลักการ และการปฏิบัติจริง อย่างไรก็ตาม ถึงแม้รูปแบบที่สร้างขึ้นจะผ่านกระบวนการอย่างรอบคอบแล้วเพียงใด ก็ยังไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นรูปแบบที่ดีมีประสิทธิภาพจนกว่าได้ทำจริง เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น

9) การประเมินผล ได้แก่ การศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้รูปแบบ รูปแบบที่ใช้แล้วได้ผลตามเป้าหมายหรือใกล้เคียงกับเป้าหมายมากที่สุด รูปแบบนั้นจึงเรียกว่าเป็นรูปแบบที่ดีมีประสิทธิภาพ

10) การปรับปรุงรูปแบบ รูปแบบที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่จะต้องผ่านการทดลอง และประเมินผลมาแล้ว ผลจากการทดลองใช้จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงรูปแบบนั้นให้ดีขึ้น

จากการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ พบว่า ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบไม่สามารถกำหนดแน่นอนตายตัวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรายละเอียดของสิ่งที่จะสร้างหรือพัฒนาารูปแบบนั้น ๆ ดังนั้นสำหรับผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ โดยใช้ตารางประกอบการวิเคราะห์เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.5

## ตารางที่ 2.5 ประกอบการวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	Wiler	บุญชม ศิริสะอาด	วาโร เฟิงสวัสดิ์	ดิเรก วรณเศียร	อุทัย บุญประเสริฐ
<b>1. การสร้างรูปแบบ</b> - ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐาน (รวมถึงองค์ประกอบและสภาพจริง โดยอาจจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญก็ได้) ระบุปัญหาและความต้องการจำเป็น - สร้างรูปแบบเบื้องต้น	✓	✓	✓	✓	✓
<b>2. การตรวจสอบ/ทดลองใช้ (ความเหมาะสมความตรงของรูปแบบ และการยอมรับ)</b> - วิเคราะห์ความคิดเห็นจากการตรวจสอบ (ซึ่งอาจจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญก็ได้) และเปรียบเทียบรูปแบบกับองค์ประกอบและภารกิจจริงหรือทดสอบ	✓	✓	✓	✓	✓
<b>3. ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์</b>					✓

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดขั้นตอนสำหรับการสร้างรูปแบบในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การสร้างรูปแบบ การตรวจสอบ/ทดลองใช้ (ความเหมาะสม ความตรงของรูปแบบ และการยอมรับ) และทบทวนและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ (Model) อาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นด้วยการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบต่อไป การพัฒนารูปแบบที่ดีควรมาจากแนวคิดทฤษฎี ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่ออธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจน รูปแบบที่สร้างขึ้นมาควรมีการตรวจสอบหรือทดสอบความเหมาะสม โดยการประเมินในลักษณะต่าง ๆ การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์ว่ามีความถูกต้อง สอดคล้อง เหมาะสม ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์หรือไม่ ด้วยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งเป็นผู้ประเมินการพัฒนารูปแบบ คือ การกำหนดแนวคิดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็น

ชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ

#### 4.6 การประเมินคุณภาพรูปแบบ

การประเมินคุณภาพรูปแบบหรือการทดสอบรูปแบบมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการตรวจสอบรูปแบบนั้น ๆ ว่า มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทียบตรง เชื่อถือได้เพียงใด โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะประเมินรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการประเมินรูปแบบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้น ๆ และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป ซึ่งมีผู้กล่าวถึงวิธีการในการตรวจสอบรูปแบบ สามารถกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

4.6.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (Maduas, Scriven and Stufflebeam, 1983, pp. 399-402; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, น. 178-180) ดังนี้

1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานด้านนี้กำหนดขึ้นเพื่อระบุว่า การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทาง การประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความจริง ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 รายการ คือ

F1 : วิธีดำเนินการประเมินสามารถปฏิบัติได้จริง

F2 : การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง

F3 : ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

2) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยเจตนาว่าจะทำให้เกิดความแน่ใจว่า การดำเนินงานทางด้านประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์เชื่อถือได้ นั่นคือจะต้องมีการดำเนินการประเมินอย่างครอบคลุม มีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมิน และสารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะต้องมีความเพียงพอทางเทคนิค วิธีดำเนินการและการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปจะต้องสอดคล้องสมเหตุสมผลกับข้อมูลของการประเมิน มาตรฐานด้านความถูกต้องมีมาตรฐานย่อย คือ

A1 : การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน

A2 : การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ

A3 : การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน

A4 : การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน

A5 : การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง

A6 : การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น

A7 : การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน

A8 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

A9 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

A10 : การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน

A11 : การรายงานมีความเป็นปรนัย

3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นมาตรฐานที่เน้นเกี่ยวกับจริยธรรมทางด้านประเมินว่า การดำเนินกิจกรรมการประเมินจะส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายและในหลายวิถีทาง จะไม่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นได้รับความเสียหายหรืออันตราย และจะต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการรับสารสนเทศการประเมินและการได้รับปกป้องสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาตรฐานทางด้านความเหมาะสม ประกอบด้วย มาตรฐานย่อย คือ

P1 : การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ

P2 : การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส

P3 : รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน

P4 : ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ

P5 : การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

P6 : การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง

P7 : รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

P8 : ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

4) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อระบุว่า การประเมินจะให้สารสนเทศของการประเมินไปใช้ในภายหน้า มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย คือ

U1 : การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

U2 : ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน

U3 : การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

U4 : การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน

U5 : การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

U6 : การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

U7 : รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

U8 : การประเมินส่งผลกระทบต่อในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมิน

ต่อไปอย่างต่อเนื่อง

4.6.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง อีสเนอร์ (Eisner, 1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

1) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำประเมิน

2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

4) รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

4.6.3 การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ



เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4.6.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วนผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบนั้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการนำไปปฏิบัติจริง สามารถทำได้หลายลักษณะทั้งการทดสอบด้วยวิธีการทางสถิติ วิธีการเชิงปริมาณ การทดลองด้วยโครงการนำร่อง หรือการทดสอบรูปแบบโดยใช้วิธีการประเมินจากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เน้นการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง

การศึกษารูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นศาสตร์ทางด้านบริหาร สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือศาสตร์อื่น ๆ ล้วนมีประโยชน์แต่จะมีมากหรือน้อยเพียงใดก็ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของการศึกษาและวิธีการนำไปใช้ ซึ่งจะต้องใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องเป็นไปตามหลักเหตุผลและข้อสมมติฐานเบื้องต้นในการศึกษาด้วยเหตุนี้การพัฒนารูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ลักษณะที่ดีของรูปแบบ ตลอดจนการพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญพิเศษอย่างแท้จริง จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาและก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานในศาสตร์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งจะครอบคลุมขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหา เพื่อสร้างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงคุณภาพของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ

#### 4.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

##### 4.7.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

ขวัญชัย ช้วนา และคณะ (2561, น. 86-87) ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการ

เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมสภาพปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลาง 2) ความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริม ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมความต้องการอยู่ที่ระดับมาก 2) รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการเรียนการสอน (2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนการสอน (4) กระบวนการเรียนรู้มี 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมความพร้อม ขั้นตอนกระตุ้น ขั้นตอนปฏิบัติ ขั้นตอนสรุป ขั้นตอนประยุกต์ใช้ และขั้นตอนตรวจสอบ 3) ผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีค่าประสิทธิภาพ ( $E_1 / E_2$ ) เท่ากับ 83.53/83.72 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ 80/80 พบว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนตามรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก 4) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ควรนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนในรูปของตารางเชื่อมโยงที่นำมาทฤษฎีมาอ้างอิงในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนระบุกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด เพิ่มเติมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรมีการนำรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่หรือขยายผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนโดยการบูรณาการและคำนึงถึงบริบทที่แตกต่างกัน การประเมินผลควรประเมินตามสภาพจริงตามจุดเน้นที่กำหนดและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินชัดเจน

วรัทธ์พัชร ทวีเจริญกิจ (2561, น. 109) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ระหว่างหลังเรียนกับก่อนเรียนจากรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้มีองค์ประกอบ คือ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล และ 2) ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ของนักเรียนหลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนโดยส่งเสริมความสามารถในการ

คิดแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์หลังเรียนและก่อนเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์หลังเรียนในการคิดแก้ปัญหาสูงกว่าก่อนเรียน

#### 4.7.2 งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคคล

วิหาญ พละพร (2558, น. 241-242) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิดสำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิดสำหรับครูระดับประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด 3) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด และ 4) เพื่อทดลองและประเมินการใช้รูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด สำหรับครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลักด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะคุณลักษณะส่วนบุคคลและเจตคติ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาด้านการวัดและประเมินการคิดในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและด้านทักษะอยู่ในระดับมาก รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด สำหรับครูระดับประถมศึกษาที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาสาระในการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลรูปแบบ 6) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และคู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินการคิด หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินการใช้รูปแบบในด้านความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความพึงพอใจต่อรูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ฉลอม ชูยิ้ม (2556, น. 197) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการสร้างข้อสอบ กลุ่มสาระเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของครูในการสร้างข้อสอบกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู และ 3) เพื่อประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีปัญหาในการสร้างข้อสอบอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบการพัฒนาครูในการสร้างข้อสอบกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สร้างขึ้นมีกระบวนการประกอบด้วย 5 ประการ คือ PAOR+E ได้แก่ การร่วมวางแผน (Co-Planning : P) การร่วมปฏิบัติตามแผน (Co-Acting : A) การร่วมประเมินผล/การสังเกต (Co-Observation : O) การร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติ (Co-Reflection : R) การร่วมกันจัดนิทรรศการแสดงผลงาน (Co-Exhibition : E) ซึ่งรูปแบบ

การพัฒนาครูมีความสอดคล้องและความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.51 ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การสร้างข้อสอบ และการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบหลังการพัฒนาครูสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูสามารถสร้างข้อสอบตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

ศจี จิระโร (2556, น. 221-228) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูโดยการเสริมพลังอำนาจผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบ ผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการโดยครู ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย การดำเนินการ 3 ระยะ คือ ก่อนทำการวิจัยปฏิบัติการ เป็นการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างข้อสอบของครูก่อนเข้าร่วมโครงการ ระยะที่ 2 ระหว่างทำการวิจัยปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูโดยใช้การเสริมพลังอำนาจผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ และระยะที่ 3 หลังทำการวิจัยปฏิบัติการ เป็นขั้นตอนการติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูหลังเข้าร่วมโครงการ ฯ และสรุปผลการพัฒนาสมรรถนะ

#### 4.7.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน

ศรายุทธ รัตนปัญญา (2557, น. 163, 166) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มีมุ่งประเมิน เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน และการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารใหม่ประกอบด้วย สมรรถนะด้านวิชาชีพ สมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจแบ่งเป็น 4 ชั้น คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์ และการจัดทาลักษณะ แสดงความก้าวหน้า 2) ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบประกอบด้วย ด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน



กุสุมา ใจสบาย (2556, น. 171, 174) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต และ 2) เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบสมรรถนะ 5 ด้าน รวม 17 ตัวชี้วัด สมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ คือ (1) ด้านจิตวิญญาณครู 3 ตัวชี้วัด (2) ด้านทักษะทางสังคม 4 ตัวชี้วัด และ (3) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2 ตัวชี้วัด และสมรรถนะวิชาชีพ 2 สมรรถนะ คือ (1) ด้านความรู้ 3 ตัวชี้วัด และ (2) ด้านทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5 ตัวชี้วัด 2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะ ตามรายการตัวชี้วัดสมรรถนะ เป็นมาตราประมาณค่า 3 ระดับ แบบประเมินคุณภาพ ของรูปแบบ และแบบทดสอบ ผู้ประเมิน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ ของคณะครุศาสตร์ นักศึกษาประเมินตนเอง และ นักเรียน ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบในการประเมินสมรรถนะนักศึกษา ซึ่งกำลังฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมากทุกด้าน

ทัศนรงค์ จารุเมธีชน (2556, น. 167-170) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์การประเมิน หน่วยงานที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมินและการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยจำแนกเป็นสมรรถนะส่วนบุคคล 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัว และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและสมรรถนะตามสายงาน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่



ผู้วิจัยพัฒนาที่มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกกล่าวคือ สามารถจำแนกสมรรถนะของครูที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมในการทำงานต่างกันได้ 3) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ผู้วิจัยพัฒนามีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสรุปรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาเป็นรูปแบบที่มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงจำแนก มีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

## ตอนที่ 5 มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

### 5.1 ประวัติมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่อยู่ในกลุ่มสถาบันเฉพาะทาง สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยเริ่มต้นทำหน้าที่การจัดการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดการศึกษาในโรงเรียนกีฬา 11 แห่ง ในระดับอุดมศึกษามีการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี 3 คณะ ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณะศิลปศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ในวิทยาเขต 17 วิทยาเขต ในปัจจุบันได้มีการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มเติม

ในอดีตกรมพลศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการผลิตครูพลศึกษา โดยรับโอนโรงเรียนพลศึกษากลาง มาดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2479 และได้มีการจัดตั้ง “วิทยาลัยพลศึกษา” ขึ้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2496 เพื่อดำเนินการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง และตั้ง “โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษามัธยม” ขึ้นในปีการศึกษา 2501 เพื่อดำเนินการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง

ต่อมาได้ยุบเลิกโรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษามัธยม ในปี พ.ศ. 2512 และได้ขยายหลักสูตรของวิทยาลัยพลศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี โดยเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยวิชาการศึกษาแต่ยังคงดำเนินการโดยกรมพลศึกษาและใช้ชื่อว่า “วิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษา” ในปี พ.ศ. 2514 ได้ยุติการดำเนินการวิทยาลัยพลศึกษาในส่วนกลางและโอนวิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษาไปให้วิทยาลัยวิชาการศึกษาดำเนินการต่อไป กรมพลศึกษาได้เปิดดำเนินการผลิตครูพลศึกษาในส่วนภูมิภาค โดยเริ่มเปิด “วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่” ขึ้นเป็นแห่งแรกต่อมาในปี พ.ศ. 2515 เปิด “วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม” และมีการเปิดเพิ่มขึ้นในจังหวัดต่าง ๆ เรื่อยมา จนกระทั่งมีวิทยาลัยพลศึกษารวม 17 แห่ง

เมื่อกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายบรรจุข้าราชการครูจากผู้ที่มิวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี กรมพลศึกษาจึงหาแนวทางยกฐานะวิทยาลัยพลศึกษาให้สามารถเปิดทำการสอนในระดับปริญญาตรี โดยในระยะแรกได้จัดทำโครงการร่วมมือทางวิชาการกับกรมการฝึกหัดครู เป็นสถาบันสมทบของวิทยาลัยครู เพื่อเปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตรต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 ในขณะเดียวกันก็มีแนวทางที่จะเปิดดำเนินการสอนระดับปริญญาตรีด้วยตนเอง จนได้มีการร่างพระราชบัญญัติเพื่อยกฐานะวิทยาลัยพลศึกษาขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาระดับปริญญา ในปี พ.ศ. 2538 และใช้ชื่อ “ร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคล พ.ศ. ...”

กรมพลศึกษา ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคลตามลำดับ พร้อมกับที่กรมอาชีวศึกษาได้เสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน และกรมศิลปากรได้เสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันพัฒนศิลป์ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความเห็นชอบในร่างพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับ แต่เนื่องจากสาเหตุบางประการกรมพลศึกษา ได้นำร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคลกลับมาพิจารณาทบทวนใหม่อีกครั้งหนึ่ง เป็นเหตุให้ไม่สามารถนำเข้าสู่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ทันเวลา เนื่องจากสภาผู้แทนราษฎรหมดอายุลง จึงต้องนำร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคลมาเริ่มดำเนินการตามขั้นตอนใหม่อีกครั้งหนึ่งภายหลังจากที่มีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่แล้ว

การดำเนินการเพื่อยกฐานะดังกล่าว ได้ดำเนินเรื่อยมากระทั่งสภาผู้แทนราษฎรได้ส่งร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา ไปยังสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2548 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา ตอนที่ 13 ก เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 จึงนับได้ว่าสถาบันการพลศึกษาได้ก่อกำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ต่อมา ปี พ.ศ. 2562 สถาบันการพลศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนสถาบันเป็นมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2562

## 5.2 ภารกิจของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

การจัดการศึกษาสอนระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีเป้าหมายในการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 โดยมีภารกิจในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการและบุคลากรด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจการสอน ค้นคว้าวิจัย ให้บริการทางวิชาการ ให้บริการชุมชน มีการใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายรวมถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย

### 5.3 ผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ได้มีการกำหนดผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ไว้ในหลักสูตรทุกหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย โดยปรากฏอยู่ในเล่มหลักสูตร (มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ, 2563, น. 141-154) รายละเอียดดังนี้

#### 5.3.1 หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป

##### 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

(1) มีคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา มีวินัย มีน้ำใจนักกีฬา และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและสังคม

(2) ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

(3) ตระหนักและสำนึกในความเป็นไทย ได้แก่ เผยแพร่ อนุรักษ์ สืบสาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยอย่างสุนทรีย์ ตระหนักรู้ในการสร้างเสริมการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ตลอดจนมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณธรรม และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก

##### 2) ด้านความรู้

(1) มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางมีโลกทัศน์กว้างไกล เข้าใจและเห็นคุณค่าของตนเองผู้อื่นสังคม ศิลปวัฒนธรรมและธรรมชาติ

(2) มีความรอบรู้ ติดตามความก้าวหน้าก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งภายในประเทศและสังคมพหุวัฒนธรรม

(3) มีความสามารถในการประยุกต์ เชื่อมโยง บูรณาการความรู้ในการพัฒนาตนเอง และสังคมอย่างสร้างสรรค์

##### 3) ด้านทักษะทางปัญญา

(1) มีทักษะการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

(2) สามารถแสวงหาความรู้ คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล  
อย่างเป็นระบบ

(3) สามารถแก้ไขปัญหาโดยนำหลักวิชา ข้อมูล ข้อเท็จจริง มาใช้และ  
อ้างอิงได้อย่างเหมาะสม

(4) มีทักษะในการศึกษา ค้นคว้า สืบเสาะ แสวงหา และนำความรู้  
ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

(5) มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานข้อเท็จจริงที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่สังคมได้อย่างสร้างสรรค์

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

(1) มีจิตอาสาและสำนึกสาธารณะเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก

(2) บุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ เคารพ เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น

(3) ทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำและผู้ตาม มีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อส่วนรวม และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สังคม

(4) ปฏิบัติตามระเบียบสังคมและเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุ

วัฒนธรรม

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ

(1) มีทักษะการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

(2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารและการใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้พัฒนาสังคม

(3) ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในสังคม พหุ

วัฒนธรรม

### 5.3.2 หมวดวิชาเฉพาะด้าน

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

(1) รัก ศรัทธา และภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครูและอุดมการณ์ความเป็นครู และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

(2) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ อดทน อดกลั้น มีความเสียสละ รับผิดชอบและซื่อสัตย์ต่องานที่ได้รับมอบหมายทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ และเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

(3) มีค่านิยมและคุณลักษณะเป็นประชาธิปไตย คือ การเคารพสิทธิและให้เกียรติคนอื่น มีความสามัคคีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ใช้เหตุผลและปัญญาในการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจ

(4) มีความกล้าหาญและแสดงออกทางคุณธรรมจริยธรรม สามารถวินิจฉัย จัดการและคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมด้วยความถูกต้องเหมาะสมกับสังคม การทำงาน

และสภาพแวดล้อม โดยอาศัยหลักการ เหตุผลและใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม ความรู้สึกของผู้อื่นและประโยชน์ของสังคมส่วนรวม มีจิตสำนึกในการสร้างความโปร่งใสของสังคม และประเทศชาติ ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันและความไม่ถูกต้อง ไม่ใช่ข้อมูลบิดเบือนหรือการลอกเลียน ผลงาน

## 2) ด้านความรู้

(1) มีความรอบรู้ในหลักการ แนวคิดทฤษฎี เนื้อหาสาระด้านวิชาชีพครู ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนหลักสูตรและวิทยาการการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารการศึกษาและการเรียนรู้ การวัดประเมินการศึกษาและการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับครู ทักษะการนิเทศและการสอนงาน ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการทำงานวิจัยและวัดประเมิน ทักษะการร่วมมือสร้างสรรค์ และ ทักษะศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติจริงและการบูรณาการ ข้ามศาสตร์

(2) มีความรอบรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาวิชาที่สอน สามารถ วิเคราะห์ความรู้ และเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง สามารถติดตามความก้าวหน้าด้านวิทยาการและนำไป ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีผลลัพธ์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระด้านมาตรฐานผลการเรียนรู้ ด้านความรู้ของแต่ละสาขาวิชา

## 3) ด้านทักษะทางปัญญา

(1) คิด ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และประเมินข้อมูล สื่อสารสนเทศ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างรู้เท่าทัน เป็นพลเมืองตื่นรู้ มีสำนึกสากล สามารถเผชิญและก้าวทัน กับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีข้ามแพลตฟอร์ม (Platform) และโลกอนาคต นำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและวินิจฉัยแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ หลักการทางทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ค่านิยม แนวคิด นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ บรรทัดฐาน ทางสังคมและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

(2) สามารถคิดริเริ่มและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์

(3) สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้จากการทำวิจัยและสร้างหรือร่วมสร้าง นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างหรือร่วมสร้างนวัตกรรม รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนและสังคม

## 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

(1) เข้าใจและใส่ใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีความคิดเชิงบวก มี วุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม



(2) ทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองและคนในชุมชน มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

(3) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อส่วนรวม สามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาตนเอง กลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

(4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ มีความเข้มแข็งและกล้าหาญทางจริยธรรม สามารถชี้แนะและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและสังคมอย่างสร้างสรรค์

5) *ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ*

(1) มีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

(2) สื่อสารกับผู้เรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสังคม และผู้เกี่ยวข้องกลุ่มต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเลือกใช้การสื่อสารทางวาจา การเขียน หรือการนำเสนอด้วยรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารหรือนวัตกรรมต่างๆ ที่เหมาะสม

(3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การทำงาน การประชุม การจัดการและสืบค้นข้อมูลและสารสนเทศ รับและส่งข้อมูล และสารสนเทศโดยใช้ดุลยพินิจที่ดี ในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสารสนเทศ อีกทั้งตระหนักถึงการละเมิดลิขสิทธิ์และการลอกเลียนผลงาน

6) *ด้านวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้*

(1) สามารถเลือกใช้ปรัชญาตามความเชื่อในการสร้างหลักสูตรรายวิชาการออกแบบ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร การวัดและประเมินผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน แหล่งการเรียนรู้แบบเปิดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทที่ต่างกันของผู้เรียนและพื้นที่

(2) สามารถนำความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรม การจัดเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการ และกลไกการช่วยเหลือ แก้ไข และส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งผู้เรียนปกติและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หรือผู้เรียนที่มีข้อจำกัดทางกาย

(3) จัดกิจกรรมและออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการทำงานในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการพัฒนาการคิด

การทำงาน การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น โดยบูรณาการการทำงานกับการเรียนรู้และคุณธรรมจริยธรรม สามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและรับผิดชอบต่อผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด

(4) สร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน แหล่งวิทยาการ เทคโนโลยี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการประสานงานและสร้างความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่ออำนวยความสะดวกและร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้ มีปัญญา รู้คิดและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ให้เต็มตามศักยภาพ

(5) สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานแบบร่วมมือ ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทักษะเทคโนโลยี และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำทักษะเหล่านี้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่อยู่ในกลุ่มสถาบันเฉพาะทาง สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีการจัดการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องมีผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย 2 หมวด คือ หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป และหมวดวิชาเฉพาะด้าน



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โดยใช้การประเมินเป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และระยะที่ 2 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ แต่ละระยะมีรายละเอียด ดังนี้

#### **ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ**

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง เริ่มตั้งแต่การร่างรูปแบบจนถึงการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แนวคิดการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

1.2 ร่างหลักการพื้นฐานและขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับในอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พบว่า หลักการพื้นฐานและขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับในอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ (1) การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (2) การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ (3) การกำหนดวิธี

และเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด 2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ (1) การสร้างเครื่องมือ และ (2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 3) การดำเนินการวัดและประเมินผล 4) การสรุปผลการวัดและประเมิน และ 5) การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

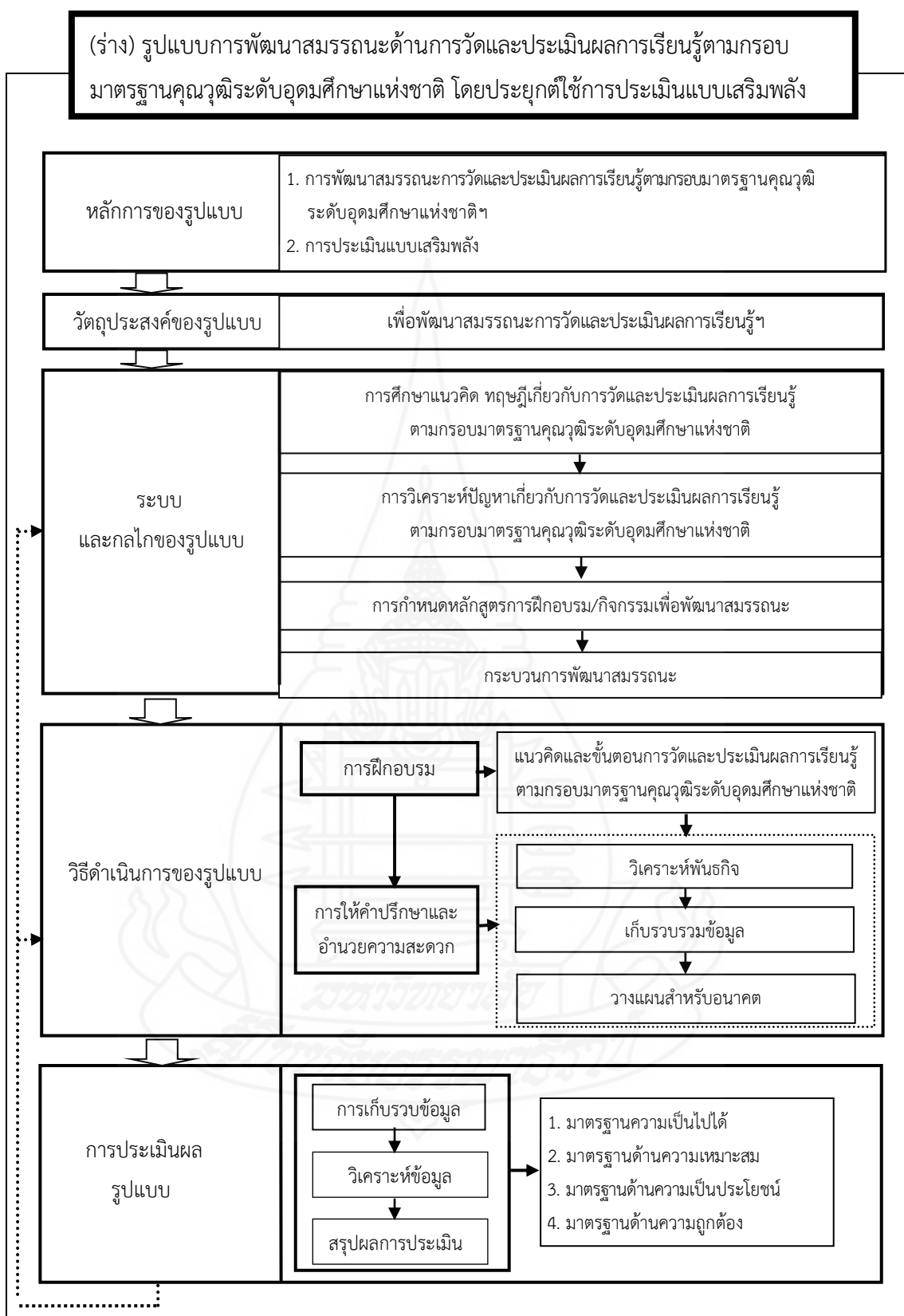
1.3 ตรวจสอบหลักการพื้นฐานและขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1.4 สร้างและพัฒนาเครื่องมือสำรวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1.5 สำรวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

1.6 ศึกษาแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง และการพัฒนารูปแบบ เพื่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1.7 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง



จากภาพที่ 3.1 มีรายละเอียดดังนี้

### องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนารูปแบบสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และการประเมินแบบเสริมพลัง (Keeves, 1988, p. 559; Smith and others, 1980, p. 461; ศิริชัย กาญจวาสี, 2550, น. 46) แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ได้หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 2 ประการ คือ การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และการประเมินแบบเสริมพลัง ซึ่งเป็นการพัฒนา อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ให้มีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้หลักการของการประเมินแบบเสริมพลังมาเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1) สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (2) ด้านทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และ (3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2) การประเมินแบบเสริมพลัง โดยการนำแนวคิดของ เฟตเตอร์แมน (Fetterman) มาประยุกต์ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งเป็นการประเมินที่ใช้แนวคิด เทคนิค วิธีการประเมิน และข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินมาใช้ส่งเสริมและสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เพื่อช่วยให้อาจารย์ช่วยตนเองและพัฒนาตนเอง ใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง โดยผู้ประเมินทำหน้าที่คอยให้คำแนะนำ (Coach) หรือผู้อำนวยการความสะอาด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถหรือศักยภาพของอาจารย์แต่ละคน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ (1) วิเคราะห์พันธกิจ (Mission) (2) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และ (3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future) ดังนี้

(1) วิเคราะห์พันธกิจ เป็นการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยผู้ประเมิน (นักประเมิน คือ อาจารย์ในวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา

การวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี) เป็นผู้อำนวยการความสะดวก กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน แล้วสรุป ออกมาเป็นพันธกิจร่วมกัน

(2) การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนนี้พัฒนามาจากขั้นวิเคราะห์พันธกิจ ใช้วิธีการสำรวจ สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ แล้วร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นฯ วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน จุดที่ควรพัฒนาของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีที่เล็งให้คำปรึกษา อำนวย ความสะดวก เพื่อจัดลำดับความสำคัญ

(3) การวางแผนสำหรับอนาคต เป็นการกระตุ้นด้วยคำถามโดยที่เล็งเพื่อให้ผู้มี ส่วนร่วมแต่ละคนควรปรับปรุงอะไร อย่างไร

### **องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ**

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬา แห่งชาติ

### **องค์ประกอบที่ 3 ระบบและกลไกของรูปแบบ**

ระบบและกลไกของรูปแบบ มีดังนี้

1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคล ที่ได้รับมอบหมาย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการวัด

2) การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย เตรียมการการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ตามคุณสมบัติ คือ อาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอน ตั้งแต่เริ่ม ปฏิบัติการสอน ถึง 3 ปี

3) การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ ผู้รับผิดชอบการพัฒนา สมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ประสานงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักสูตร การฝึกอบรม/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ใช้ ข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

4) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายประสานงานวิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตามวิธีดำเนินการของรูปแบบ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดร่วมกัน

#### **องค์ประกอบที่ 4 วิธีดำเนินการของรูปแบบ**

การดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

##### **1) วิเคราะห์พันธกิจ รายละเอียดดังนี้**

(1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย รองคณบดี อาจารย์ผู้สอน ร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยผู้ประเมิน (นักประเมิน คือ อาจารย์ในวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี) เป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน แล้วสรุปออกมาเป็นพันธกิจร่วมกัน

(2) อาจารย์ผู้สอนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

##### **2) เก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดดังนี้**

(1) สสำรวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(2) ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นๆ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จุดที่ควรพัฒนาของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

##### **3) วางแผนสำหรับอนาคต รายละเอียดดังนี้**

(1) อาจารย์ร่วมกับผู้ประเมิน (อาจารย์ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี) กำหนดเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการระดมสมอง (Brainstorming) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน และนำไปสู่ความสำเร็จและวิธีการที่เหมาะสม

(2) ร่วมกันวางแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(3) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

### องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลรูปแบบ

การประเมินผลของรูปแบบ เป็นการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่

- 1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์ที่เป็นจริง ประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา สะดวกต่อการใช้งาน
- 2) มาตรฐานด้านความเหมาะสม สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษา เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง มีความชัดเจน กระชับเข้าใจง่าย เหมาะกับบุคคลที่มีความสามารถแตกต่างกัน
- 3) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ได้ข้อมูลสารสนเทศจากประเมินสนองความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
- 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง นำเทคนิควิธีการที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักวิธีการ ให้ข้อมูลครบถ้วน ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลถูกต้อง เป็นประโยชน์

### การดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติการสอน ถึง 3 ปี จำนวน 223 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติการสอน ถึง 3 ปี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 85 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 มีดังนี้

2.1 แบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ และ 2) สภาพการวัด

และประเมินผลการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบและความเรียงแบบเติมคำ เพื่อสอบถามวิชาเขตที่สังกัด เพศ คณะวิชา ประสบการณ์ในการสอนในระดับอุดมศึกษา กลุ่มวิชาที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน และการเข้ารับการอบรมเกี่ยวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ตอนที่ 2 สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 30 ข้อ เพื่อสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ครอบคลุมประเด็น 1) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (2) การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ (3) การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด 2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย (1) การสร้างเครื่องมือ (2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 3) การดำเนินการวัดและประเมินผล 4) การสรุป ผลการวัดและประเมิน และ 5) การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

#### ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวทางการสำรวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม กำหนดข้อคำถาม และจัดพิมพ์เป็นฉบับร่าง

2) จัดทำแผนผังการสร้างแบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการวัดและประเมิน และการรายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ แผนผังการสร้างแบบสอบถามแสดงดังตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 แผนผังการสร้างแบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ตัวชี้วัด การประเมิน	นิยาม	รายการประเมิน	จำนวนข้อ
1. การวางแผนการวัด และประเมินผล การเรียนรู้	1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ จะนำผลการวัดและประเมินไปใช้ หลังจากวัดและประเมินเสร็จแล้ว	1.1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการวัด และประเมินผลการเรียนรู้เพื่อ ตรวจสอบทักษะพื้นฐาน/ความรู้ พื้นฐานของผู้เรียน 1.1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการวัด และประเมินผลการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาผู้เรียน 1.1.3 กำหนดจุดมุ่งหมายการวัด และประเมินผลการเรียนรู้เพื่อ ตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน	3
	1.2 การกำหนดองค์ประกอบเพื่อ วัดและประเมินตามผลการเรียนรู้ หมายถึง การทบทวนและกำหนด ผลการเรียนรู้ตาม Curriculum mapping (มคอ. 2) ทั้ง 5 ด้าน (หรือ 6 ด้านที่เพิ่มเติม) ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้าน ความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ และ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ สำหรับรายวิชา เฉพาะจะมีด้านวิธีวิทยาการ จัดการเรียนรู้เพิ่มเติม	1.2.1 ศึกษา Curriculum mapping จาก มคอ. 2 1.2.2 ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์ ของรายวิชาตามหลักสูตร 1.2.3 กำหนดผลการเรียนรู้ตามที่ ระบุไว้ใน มคอ.2 1.2.4 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรม ของผลการเรียนรู้	4

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวชี้วัด การประเมิน	นิยาม	รายการประเมิน	จำนวนข้อ
	1.3 การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด หมายถึง การกำหนดเครื่องมือและวิธีการให้เหมาะสมกับผลการเรียนรู้ที่ต้องการวัดตาม มคอ. 2	1.3.1 จัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) ตาม Curriculum Mapping 1.3.2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรการวัดและประเมินผล 1.3.3 กำหนดประเภทของเครื่องมือวัดและประเมินผล 1.3.4 กำหนดประเภทของข้อคำถาม/จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัดและประเมินผล 1.3.5 กำหนดน้ำหนักคะแนน/เกณฑ์ของการตัดสินผล 1.3.6 กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	6
2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	2.1 การสร้างเครื่องมือ หมายถึง การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามที่วางแผนไว้	2.1.1 จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแผนผังที่กำหนด 2.1.2 กำหนดวิธีการตอบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่เหมาะสมกับเครื่องมือที่นำมาใช้ 2.1.3 จัดทำเกณฑ์การให้คะแนน (rubric) ในการวัดทักษะ/การปฏิบัติ	3

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวชี้วัด การประเมิน	นิยาม	รายการประเมิน	จำนวนข้อ
	2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเป็นรายข้อ (ความยาก อำนาจจำแนก) และทั้งฉบับ (ความตรง ความเที่ยง) โดยสอดคล้องกับประเภทของเครื่องมือ	2.2.1 ตรวจสอบความตรงของประเด็นคำถาม/รายการประเมินตามวัตถุประสงค์/ตัวบ่งชี้ของผลการเรียนรู้ที่กำหนด 2.2.2 ตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถาม/คำตอบ/รายการประเมิน 2.2.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรง (ความเที่ยงตรง) (Validity) 2.2.4 ตรวจสอบคุณภาพตามประเภทของเครื่องมือ/วิธีการ 2.2.5 ตรวจสอบลักษณะของเครื่องมือด้านอื่นๆ เช่น ความไม่ลำเอียง (unbias) ความยุติธรรม เป็นต้น	5
3. การดำเนินการวัดและประเมินผล	การดำเนินการวัดและประเมินผล หมายถึง การนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียน/ผู้ให้ข้อมูล	3.1 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปวัดและประเมินผลผู้เรียน 3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตรงกับผลการเรียนรู้และครอบคลุมลักษณะของสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ 3.3 อธิบายวิธีการวัดและประเมินผลให้นักศึกษารับรู้ก่อนสอน	3

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวชี้วัด การประเมิน	นิยาม	รายการประเมิน	จำนวนข้อ
4. การสรุปผลการวัดและประเมิน	การสรุปผลการวัดและประเมิน หมายถึง การนำผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ที่ได้ ผู้สอนต้องกำหนดเกณฑ์ประเมินที่เหมาะสมกับเครื่องมือและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.1 นำผลจากการวัดไปเปรียบเทียบ กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 4.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน	2
5. การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้	การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ หมายถึง การนำผลการตัดสินไปจัดทำรายงานสรุปผลการประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้เรียน มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียน มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน มีการนำผลการประเมินไปดำเนินการศึกษาวิจัยเทคนิควิธีการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	5.1 แจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียน รับทราบ 5.2 กระตุ้นให้ผู้เรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนของตนเอง 5.3 นำผลการประเมินไปปรับปรุงและ พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5.4 นำผลการประเมินไปวางแผน กิจกรรมการเรียนการสอนใน มคอ.3 , มคอ. 4 ครั้งต่อไป	4
	รวม		30

## 3) กำหนดลักษณะของแบบสอบถาม ได้แก่

(1) ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ เป็นคำถามแบบเลือกตอบและปลายเปิดแบบเติมคำ เพื่อสอบถามวิชาเขตที่สังกัด เพศ คณะวิชา ประสบการณ์ในการสอนในระดับอุดมศึกษา กลุ่มวิชาที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน และการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นการสอบถามข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนต่อไปของการวิจัย

(2) ข้อมูลสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นการสอบถามข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง โดยให้ผู้สอนรายงานตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ผ่านมาว่าปฏิบัติกิจกรรมการประเมินในระดับใด มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น **ทุกครั้ง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 3

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น **เป็นส่วนมาก** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 2

ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น **บางครั้ง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 1

ถ้า **ไม่เคย** ปฏิบัติกิจกรรมนั้น โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 0

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	กิจกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		ทุกครั้ง	←	→	ไม่เคย
		3	2	1	0
0.	ท่านทำความเข้าใจลักษณะของสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะวัดและประเมินผล				
00.	ท่านศึกษา Curriculum mapping ก่อนจัดทำ มคอ. 3 หรือ มคอ. 4				

4) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์ ตรวจสอบความคลุมของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา จำนวน 5 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก ก) จากนั้นหาดัชนีความสอดคล้องได้ค่าระหว่าง .80 - 1.00 ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่าควรเติม “การ” นำหน้าขั้นตอนการวัดและประเมินผลให้เหมือนกัน ใช้คำว่า “เพื่อ” แทนคำว่า “ที่จะ” ในข้อ 1.2 ใช้คำว่า “ประเภท” แทนคำว่า “รูปแบบ” ในข้อ 1.3.3 และได้แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ



5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง ได้แก่ วิทยาเขตกรุงเทพ จำนวน 5 คน วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 5 คน วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 5 คน วิทยาเขตสมุทรสาคร จำนวน 10 คน และวิทยาเขตชลบุรี จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง .86

2.2 แบบทดสอบแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นแบบถูกผิด จำนวน 30 ข้อ เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบทดสอบ

2) ศึกษาแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แล้วนำมากำหนดเนื้อหาเพื่อใช้วัดแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย ความหมายของการวัดผล ความหมายของการประเมินผล จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เครื่องมือหรือวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา การตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้ และการรายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ และพฤติกรรมที่วัดตั้งแต่จำถึงวิเคราะห์ แผนผังการสร้างแบบทดสอบดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แผนผังการสร้างแบบทดสอบแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

เรื่อง/เนื้อหา	ระดับพฤติกรรม					รวม
	จำ	เข้าใจ	ประยุกต์ใช้	วิเคราะห์	ประเมินค่า สร้างสรรค์	
1. ความหมายของการวัดผล	1					1
2. ความหมายของการประเมินผล	1					1
3. จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล		1				1
4. ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ		1				1
5. หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ		1				1
6. มาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	2					2
7. เครื่องมือหรือวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ						
7.1 เครื่องมือหรือวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ด้านคุณธรรม จริยธรรม		2				2
7.2 เครื่องมือหรือวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติด้านความรู้			2			2
7.3 เครื่องมือหรือวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ด้าน ทักษะทางปัญญา				2		2
7.4 เครื่องมือหรือวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ด้านทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ				2		2

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

เรื่อง/เนื้อหา	ระดับพฤติกรรม						รวม
	จำ	เข้าใจ	ประยุกต์ใช้	วิเคราะห์	ประเมินค่า	สร้างสรรค์	
7.5 เครื่องมือหรือวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ด้าน ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ				3			3
7.6 เครื่องมือหรือวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ด้านวิธี วิทยาการจัดการเรียนรู้ (รายวิชาเฉพาะ)				2			2
8. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา		3					3
9. การตัดสินคุณค่าของผลการเรียนรู้		3					3
10. การรายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการเรียนรู้			4				4
<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>30</b>

3) กำหนดลักษณะของแบบทดสอบจากแผนผังการสร้างแบบทดสอบวัดแนวคิด  
เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีลักษณะ  
เป็นแบบ ใช่ – ไม่ใช่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน สำหรับคำตอบถูกได้ 1 คะแนน คำตอบผิด ได้ 0 คะแนน

4) จัดทำแบบทดสอบตามแผนผังสร้างแบบทดสอบวัดแนวคิดเกี่ยวกับการวัดและ  
ประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 30 ข้อ ตัวอย่าง  
ข้อคำถาม

**แบบทดสอบวัดแนวความคิดรวบรัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ต่อไปนี้

➤ หากเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นหลักของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ใช่”

➤ หากเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่าไม่ใช่หรือไม่เป็นหลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่ใช่”

ตัวอย่างข้อความ

ข้อ	รายการ	ใช่	ไม่ใช่
0.	มาตรฐานผลการเรียนรู้ คือ ข้อกำหนดเฉพาะซึ่งผลมุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนา		
00.	การวัดและประเมินผลควรใช้วิธีการที่หลากหลายเพราะจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุม		

5) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ วิทยาลัยนิพนธ์ ตรวจสอบความคลุมของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา จำนวน 5 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก ก) จากนั้นหาดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 1.00

6) นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับอาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง ได้แก่ วิทยาเขตกรุงเทพ จำนวน 5 คน วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 5 คน วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 5 คน วิทยาเขตสมุทรสาคร จำนวน 10 คน และวิทยาเขตชลบุรี จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความยาก และอำนาจจำแนก ของข้อความ ผลการวิเคราะห์ข้อความมีค่าความยากระหว่าง .35-.80 และค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .30-65 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ทุกข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบทดสอบจากสูตร KR-20 ของคูเดอร์และริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson Method) ซึ่งแบบทดสอบมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .79

2.3 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ เพื่อสอบถามระดับความรู้ที่จำเป็นต้องมีและระดับการปฏิบัติที่ทำได้

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวทางการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อสร้างแบบสอบถาม กำหนดข้อคำถาม และจัดพิมพ์เป็นฉบับร่าง

2) จัดทำแผนผังการสร้างแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ชั้นการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ชั้นการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ชั้นการดำเนินการวัดและประเมินผล ชั้นการสรุปผลการวัดและประเมิน และ ชั้นการรายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ แผนผังการสร้างแบบสอบถามแสดงดังตารางที่ 3.3





ตารางที่ 3.3 แผนผังการสร้างแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัด  
และประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

นิยาม	รายการประเมิน	จำนวนข้อ
ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้าน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หมายถึง สิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองของ อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้าน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีขั้นตอน การดำเนินการประกอบด้วย 5 ขั้น คือ ขั้นที่	1. ความต้องการในการพัฒนา สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ขั้นการวาง แผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3
1 การวางแผนการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ ประกอบด้วย	2. ความต้องการในการพัฒนา สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ขั้นการสร้าง และพัฒนาเครื่องมือ	2
1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ 1.2 การกำหนด องค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ 1.3 การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัด และประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่ จะวัด (ตามข้อ 1.2) ขั้นที่ 2 การสร้างและ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย	3. ความต้องการในการพัฒนา สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ขั้นการ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	1
2.1 การสร้างเครื่องมือ และ 2.2 การ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ขั้นที่ 3 การ ดำเนินการวัดและประเมินผล ขั้นที่ 4 การ สรุปผลการวัดและประเมิน และขั้นที่ 5 การ รายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการเรียนรู้	4. ความต้องการในการพัฒนา สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ขั้นการ สรุปผลการวัดและประเมิน	1
	5. ความต้องการในการพัฒนา สมรรถนะ ขั้นการรายงานและนำผล ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการ เรียนรู้	2
รวม		9

3) กำหนดลักษณะของแบบสอบถาม จากแผนผังการสร้างแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ มาก        |
| 3 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ น้อย       |
| 1 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ น้อยที่สุด |

4) จัดทำแบบสอบถามตามแผนผังสร้างแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 9 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม

ท่านคิดว่าอาจารย์ผู้สอนที่จะวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาตินั้นจำเป็นต้องมีการปฏิบัติต่อไปนี้อยู่ในระดับใด และการปฏิบัติของท่านในข้อนั้น ๆ ขณะนี้อยู่ในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดทั้งระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี และระดับการปฏิบัติที่ท่านทำได้ในขณะนี้

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี					ระดับการปฏิบัติที่ท่านทำได้				
		มากที่สุด				น้อยที่สุด	มากที่สุด				น้อยที่สุด
0.	การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00.	การกำหนดผลการเรียนรู้ที่จะวัดและประเมินผล การเรียนรู้										

5) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์ ตรวจสอบความคลุมของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา จำนวน 5 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก ก) จากนั้นหาดัชนีความสอดคล้องได้ระหว่าง .80 - 1.00

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคกลาง ได้แก่ วิทยาเขตกรุงเทพ จำนวน 5 คน วิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 5 คน วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 5 คน วิทยาเขตสมุทรสาคร จำนวน 10 คน และวิทยาเขตชลบุรี จำนวน 5 คน

รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง .89

2.4 แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ฯ

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความรู้ความเข้าใจ

1) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2) กำหนดเนื้อหาที่ใช้ในการวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดเนื้อหาโดยการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- (1) หลักการและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- (2) หลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
- (3) การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- (4) การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- (5) การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด
- (6) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- (7) การดำเนินการวัดและประเมินผล
- (8) การสรุปผลการวัดและประเมิน
- (9) การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู

เรียนรู

3) จัดทำแผนผังแบบวัดความรู้ความเข้าใจฯ โดยให้ความสำคัญของการวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของเนื้อหา ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แผนผังแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบ  
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

เนื้อหา	ระดับพฤติกรรม					รวม
	จำ	เข้าใจ	ประยุกต์ใช้	วิเคราะห์	ประเมินค่า สร้างสรรค์	
1. หลักการและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้		2				2
2. หลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	2					2
3. การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
3.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผล การเรียนรู้					1	1
3.2 การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผล การเรียนรู้				1		1
3.3 การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด				5		5
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้		3				3
5. การดำเนินการวัดและประเมินผล		2				2
6. การสรุปผลการวัดและประเมิน					2	2
7. การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนรู้			2			2
<b>รวม</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>20</b>

4) กำหนดรูปแบบของแบบวัด เป็นแบบวัดชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน สำหรับคำตอบถูกได้ 1 คะแนน คำตอบผิดหรือไม่ตอบได้ 0 คะแนน

5) จัดทำแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ตามเนื้อหาที่กำหนด จำนวน 20 ข้อตัวอย่างแบบวัด

**แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ**

**คำสั่ง จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดแล้วกาเครื่องหมาย X ลงในกระดาษคำตอบที่กำหนดให้**

ข้อ 0. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของบัณฑิตไว้อย่างน้อยกี่ด้าน อะไรบ้าง

- ก. 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย
- ข. 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ค. 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ง. 6 ด้าน ได้แก่ ด้านจำ ด้านเข้าใจ ด้านประยุกต์ใช้ ด้านวิเคราะห์ ด้านประเมินค่า และด้านสร้างสรรค์

6) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน เป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .60 – 1.00 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ปรับปรุงข้อคำถามข้อ 1 ข้อ 4 ข้อ 9 ข้อ 17 ข้อ 19 และข้อ 20 ปรับปรุงตัวเลือกในข้อ ข้อ 1 ข้อ และ 15 ข้อ และได้แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7) หาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยงของแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการนำไปทดลองใช้กับอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกลุ่มกลาง จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามมีค่าความยากระหว่าง .35 ถึง .73 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .33 ถึง .85 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ทุกข้อ และค่าความเที่ยงตามวิธีของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน โดยใช้สูตร KR -20 ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .82

2.5 แบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบประเมินทักษะ
- 2) กำหนดประเด็นในการประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม

กรอบ



มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ตามขั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และสมรรถนะของอาจารย์ ในมิติวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ  
จัดทำแผนผังการสร้างแบบประเมิน ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 แผนผังการสร้างแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์

ตัวชี้วัดการประเมิน	รายการประเมิน	น้ำหนัก
1. วางแผนการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	1. กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1
	2. กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินตามผลการเรียนรู้	1
	3. กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผล การเรียนรู้ที่จะวัด	1
2. สร้างและตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ	4. สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	1
	5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล	1
3. ดำเนินการวัดและ ประเมินผล	6. ดำเนินการวัดและประเมินผล	1
	4. สรุปผลการวัดและประเมิน	1
5. รายงานและนำผลการวัด และประเมินไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนรู้	7. สรุปผลการวัดและประเมิน	1
	8. รายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนรู้	1
<b>รวม</b>		<b>8</b>

3) กำหนดรูปแบบของแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ  
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

4 หมายถึง ความสามารถของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับดีมาก

3 หมายถึง ความสามารถของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับดี

2 หมายถึง ความสามารถของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับพอใช้

1 หมายถึง ความสามารถของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

4) จัดทำแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ตามประเด็นที่กำหนด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์ ตรวจสอบ  
ความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบทดสอบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและ  
ประเมินผล และมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน เป็นผู้ตรวจสอบความตรง  
เชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับเกณฑ์การให้คะแนน และได้  
แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

แบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ชื่อ – สกุล ผู้รับประเมิน .....

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
1	กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4	3	2	1
2	กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4	3	2	1
3	กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผล การเรียนรู้ที่จะวัด	4	3	2	1

6) ตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมิน โดยนำไปทดลองใช้กับอาจารย์  
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกลุ่มภาคกลาง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์  
ความเที่ยงของแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .89

2.6 แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ  
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นแบบประเมินก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนา  
สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ  
โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง เครื่องที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินคุณลักษณะ  
ส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ  
ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การวางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมี การวัดและประเมิน

อย่างต่อเนื่อง 2) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย และ 3) ความยุติธรรมและความตรง แก่ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน ความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบ ความขยันและอดทน สนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล

ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2) กำหนดประเด็นในการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยผู้สอนต้องมีสมรรถนะทางการวัดและประเมินผล ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะที่บ่งบอกถึงการวางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ความยุติธรรม แก่ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน ความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบ ความขยันและอดทน สนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล ซึ่งได้จากแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ โดยวัดสองครั้ง คือ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ฯ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ซึ่งได้จากแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ โดยวัดสองครั้ง คือ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ฯ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังตามแผนผังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 แผนผังการสร้างแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยวิทยากร

นิยาม	ตัวชี้วัดการประเมิน	รายการประเมิน	จำนวนข้อ
คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึงการวางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้	1. วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	1. วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่อง	1
	2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย	2. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย	1

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

นิยาม	ตัวชี้วัดการประเมิน	รายการประเมิน	จำนวน ข้อ
อย่างต่อเนื่อง วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย	3. ความยุติธรรม แก่ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน ความ	3. ตั้งใจดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินผลรู้	1
ความยุติธรรม แก่ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน ความ	การประเมิน ความ	4. แก้ปัญหาและอุปสรรคในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยไม่ย่อท้อ	1
ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน ความ	ละเอียดยรอบคอบ ความ	5. ให้ความยุติธรรมในการวัดและการประเมินผลต่อนักศึกษา	1
การประเมิน ความ	ขยันและอดทน สนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัด	6. ยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในขณะดำเนินการวัดและประเมิน	1
รับผิดชอบ ความ	รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล	7. การวัดและประเมินผลสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	1
ละเอียดยรอบคอบ ความ		8. ละเอียดและรอบคอบขณะดำเนินการกิจกรรมการวัดและประเมินผล	1
ขยันและอดทน สนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล		9. ดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินด้วยความขยันและอดทน	1
		10. พัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่เสมอ	1
	<b>รวม</b>		<b>10</b>

3) กำหนดรูปแบบของแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยมีลักษณะเป็นแบบประเมินมาตรฐานค่า 4 ระดับ ดังนี้

4 หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับดีมาก

3 หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี

2 หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
อยู่ในระดับพอใช้

1 หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

4) จัดทำแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ตามประเด็นที่กำหนด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา  
คณาจารย์ ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบทดสอบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและ  
ประเมินผล และมีระดับการ จำนวน 5 คน เป็นผู้ตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง .60 ถึง  
.80 ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับรายการประเมิน ข้อ 3 ข้อ 5 และ ข้อ 10 และได้แก้ไขปรับปรุงตาม  
ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างแบบประเมินแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล  
การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ  
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ชื่อ - สกุล ผู้รับประเมิน .....

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
		4	3	2	1
1	วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและ ประเมินอย่างต่อเนื่อง				
2	วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและ ประเมินอย่างสม่ำเสมอ				

6) ตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมิน โดยนำไปทดลองใช้กับอาจารย์  
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกลุ่มภาคกลาง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์  
ความเที่ยงของแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .88

2.7 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้



ของรูปแบบ 2) มาตรฐานด้านความเหมาะสมของรูปแบบ 3) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องของรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีเกณฑ์การตัดดังนี้

5 หมายถึง ความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนา

1) สร้างแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ครอบคลุมมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ 2) มาตรฐานด้านความเหมาะสม 3) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

2) นำแบบประเมินดังกล่าวไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้พิจารณาถึงความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบ

ตัวอย่างแบบประเมิน

แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

คำชี้แจง

(1) แบบประเมินฉบับนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

(2) คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบ่งตามมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นไปได้ 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นประโยชน์ และ 4) ด้านความถูกต้อง

(3) โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นไปของรูปแบบ						
0.	หลักการของรูปแบบมีความสอดคล้องกับการพัฒนาอาจารย์					
ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ						
00.	หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมกับการพัฒนาอาจารย์					
ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ						
000.	อาจารย์ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะของตนเอง					
ด้านความถูกต้องของรูปแบบ						
0000.	กลไกของรูปแบบมีความถูกต้อง					

3) นำแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการวิจัย จำนวน 5 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก ก) พิจารณาถึงความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทำหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญจากบุคคลที่มีคุณสมบัติตามกรอบของประชากร และหนังสือขอความร่วมมือจากรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ทั้ง 17 วิทยาเขต ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรของมหาวิทยาลัย

ประกอบด้วย วิทยาเขตกระบี่ วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตชุมพร วิทยาเขตยะลา วิทยาเขตกรุงเทพ วิทยาเขตสุพรรณบุรี วิทยาเขตอ่างทอง วิทยาเขตชลบุรี วิทยาเขตสมุทรสาคร วิทยาเขตสุโขทัย วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตเพชรบูรณ์ วิทยาเขตอุดรธานี วิทยาเขตชัยภูมิ วิทยาเขตศรีสะเกษ และวิทยาเขตมหาสารคาม

### 3.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งเอกสารให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์ ดังนี้

3.2.1 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

3.2.2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับแนวคิดของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

3.2.3 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

3.2.4 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

3.2.5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

3.3.6 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ฯ

3.2.7 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

3.2.8 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

3.3 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนด้วยตนเอง เพื่อแจ้งรายละเอียดในการดำเนินการกรอกข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์

3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 2) แบบทดสอบแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และ 3) แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ไปสร้างจัดทำเป็น Google Form ประสานงานขอความร่วมมือจากอาจารย์ มหาวิทยาลัย

การกีฬาแห่งชาติ ดำเนินการกรอกข้อมูลตามแบบผ่านแอปพลิเคชันไลน์ ระหว่างวันที่ 25-30 พฤษภาคม 2563

3.5 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนด้วยตนเอง เพื่อแจ้งรายละเอียด ในการดำเนินการกรอกข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของอาจารย์ผู้สอน วิเคราะห์ด้วยความถี่ และ ค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ วิเคราะห์ด้วยค่ามัธยฐาน ที่มีระดับความคิดเห็นระหว่าง 0-3 มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่ามัธยฐาน 2.26 – 3.00 หมายถึง มีสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในระดับมาก

ค่ามัธยฐาน 1.51 – 2.25 หมายถึง มีสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 0.76 – 1.50 หมายถึง มีสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในระดับน้อย

ค่ามัธยฐาน 0.00 – 0.75 หมายถึง มีสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในระดับน้อยมาก

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ วิเคราะห์ผลรวม แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ โดย จำแนกเป็นกลุ่มที่มีแนวคิดการวัดและประเมินประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีเกณฑ์การจำแนกดังนี้

คะแนนผลรวม 0 – 10 คะแนน หมายถึง มีแนวคิดการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ **ในระดับต่ำ**

คะแนนผลรวม 11 - 20 คะแนน หมายถึง มีแนวคิดการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ **ในระดับปานกลาง**

คะแนนผลรวม 21 – 30 คะแนน หมายถึง มีแนวคิดการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ **ในระดับสูง**

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ วิเคราะห์ด้วยสถิติ พื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง และเรียงลำดับ

ความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย โดยการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น PNI แบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, น. 123-124)

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยค่าเฉลี่ย มีระดับการประเมินระหว่าง 1-5 มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

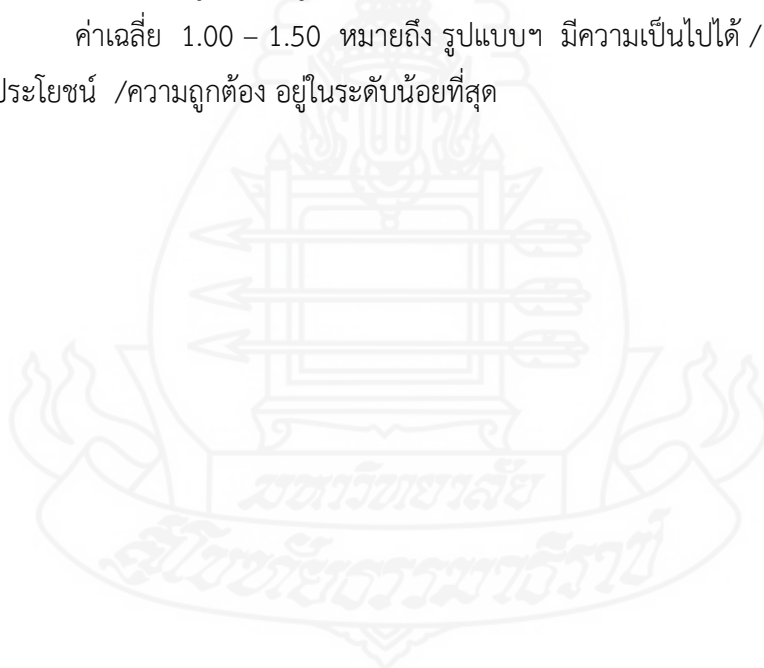
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง

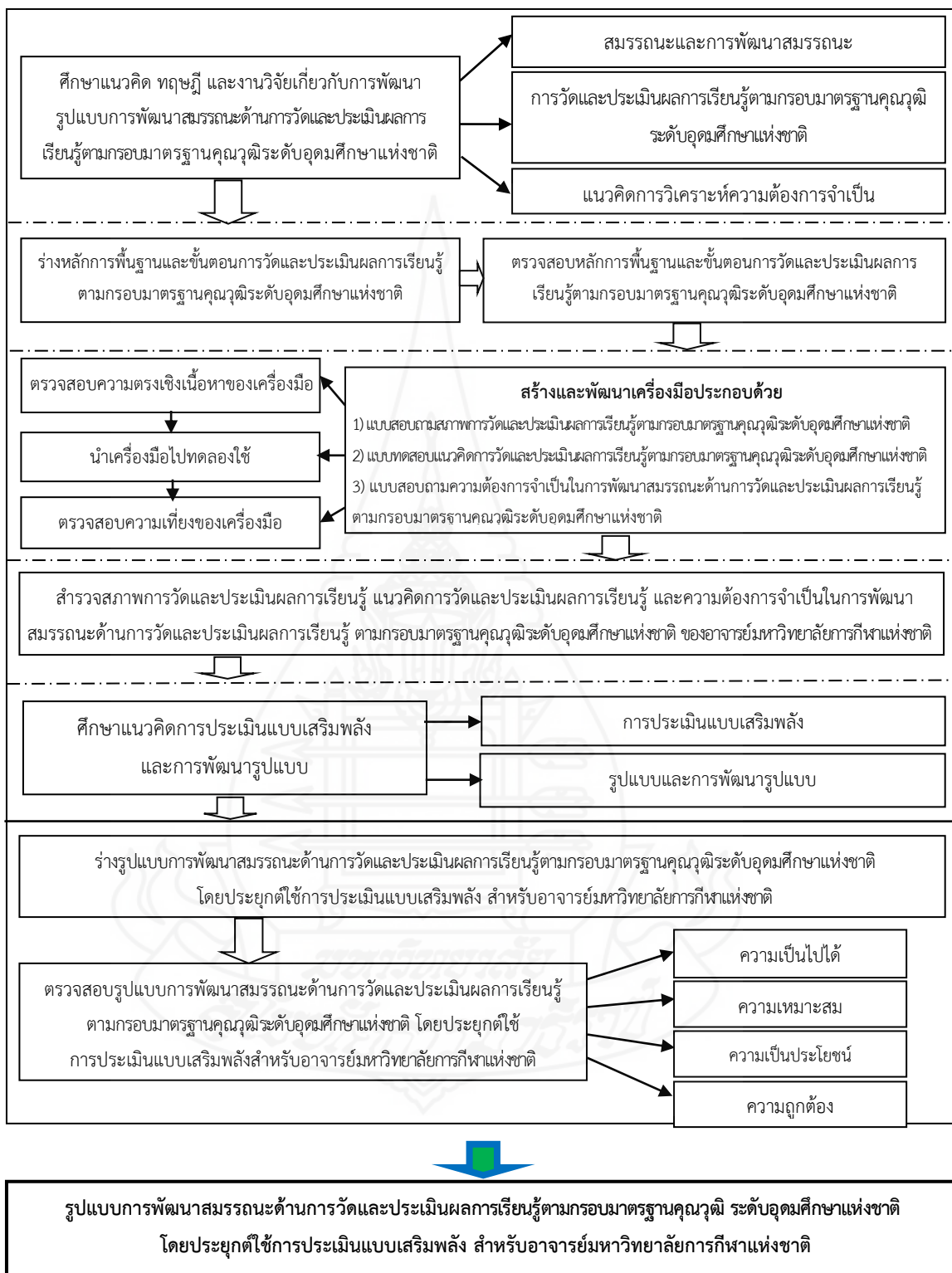
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นไปได้ / ความเหมาะสม / ความเป็นประโยชน์ / ความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด





ขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1 สรุปลำดับภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ  
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

## ระยะที่ 2 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การ ประเมินแบบเสริมพลัง

การวิจัยระยะที่ 2 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการนำรูปแบบ ฯ ไปทดลองใช้แล้วประเมินผลการใช้ ในภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2564 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2564) ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

2.1 เลือกวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่มีอาจารย์สมัครใจเข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลฯ เลือกวิทยาเขต แบบเจาะจง ประกอบด้วย วิทยาเขตตรัง มีอาจารย์สมัครเข้าร่วม ฯ จำนวน 13 คน วิทยาเขตชุมพร มีอาจารย์สมัครเข้าร่วม จำนวน 8 คน และวิทยาเขตยะลา มีอาจารย์สมัครเข้าร่วม จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 28 คน เพื่อใช้ในการทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

2.2 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ดังนี้

2.2.1 วิเคราะห์พันธกิจ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยดำเนินประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ และชี้แจงเงื่อนไขของการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะในครั้งนี้ รายละเอียดดังนี้

1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย รองคณบดี อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการ ร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยผู้ประเมิน (ผู้ประเมิน คือ อาจารย์ในวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี) เป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองในการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แล้วสรุปออกมาเป็นพันธกิจร่วมกัน โดยให้สอดคล้องกับหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่ประกอบด้วย

(1) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- ก. การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- ข. การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- ค. การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด

(2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

- ก. การสร้างเครื่องมือ
- ข. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ค. การดำเนินการวัดและประเมินผล
- ง. การสรุปผลการวัดและประเมิน
- จ. การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

2) อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล กำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ผู้วิจัยทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกันและนำไปสู่ความสำเร็จและวิธีการที่เหมาะสม ในการวิเคราะห์ภารกิจ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพัฒนา ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติชั้นตอนใน และต้องการพัฒนาในช่องทางหรือวิธีการใด

2.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการประชุมกลุ่มตัวอย่างเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันวิเคราะห์กิจกรรมหรือชั้นตอนที่สำคัญในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตนเองตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

1) สสำรวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2) คัดเลือกกิจกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นฯ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จุดที่ควรพัฒนาของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่ถูกต้องสอดคล้อง

กับผลการเรียนรู้ในหลักสูตร

3) จัดลำดับความสำคัญและคัดเลือกกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาให้เกิดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเอง โดยใช้แบบสำรวจเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง การคำนวณค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, น.277) ใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ  $PNI_{Modified}$  แทน ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น  
 $I$  แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ต้องการจะเป็น  
 $D$  แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

2.2.3 วางแผนสำหรับอนาคต ผู้วิจัยนำอภิปรายให้ผู้เข้าร่วมโครงการร่วมกันระบุเป้าหมายของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติให้ชัดเจน และร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ที่สามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกันระบุข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นหลักฐานในการยืนยันความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่กำลังเข้าสู่เป้าหมายหรือไม่ ได้มากน้อยเพียงใด ดูได้จากแหล่งข้อมูลใดและอะไรบ้าง

หลังจากการดำเนินการวิเคราะห์พันธกิจ เก็บรวบรวมข้อมูล และวางแผนสำหรับอนาคต แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1) การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ตามขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ระหว่างวันที่ 6-7 สิงหาคม 2564 โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และพีเลียง ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ รองคณบดี และอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการ และตลอดระยะเวลาที่ทิววิจัยจนแล้วเสร็จ ผ่านทางโปรแกรมซูม แอปพลิเคชันไลน์ อีเมลล์ และเฟสบุ๊ก

2) การพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การดำเนินการฝึกปฏิบัติการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระหว่างการประชุมปฏิบัติการจากวิทยากร โดยมีพีเลียงซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ รองคณบดี

และอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จนทำวิจัยแล้วเสร็จ ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ อีเมลล์ เฟสบุ๊ก และโทรศัพท์ และประเมินผลการปฏิบัติฝึกการตามแบบประเมินทักษะ

3) การพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นการสร้างบรรยากาศในการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยมีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจที่จะวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอย่างมีความสุข

2.3 ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ในประเด็นของการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจ ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ดำเนินการดังนี้

2.3.1 ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

2.3.2 ประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของกับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

2.3.3 ประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของกับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยแบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อน - หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



## การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

การวิจัยระยะนี้ เป็นการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาผลการใช้และประเมินรูปแบบ ฯ จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ที่เป็นผู้ร่วมวิจัยกับผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของกระบวนการทุกขั้นตอน ผู้วิจัยจะทำหน้าที่ผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกจนผู้ร่วมวิจัยสามารถทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ 17 วิทยาเขต โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติการสอน ถึง 3 ปี จำนวน 189 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2563) เพื่อใช้ในการทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โดยเลือกวิทยาเขตแบบเจาะจง เนื่องจากช่วงที่ทดลองใช้รูปแบบ มีการระบาดโรคไวรัสโควิด -19 ซึ่งผู้วิจัยอยู่ภาคใต้ จึงเลือกวิทยาเขตกลุ่มภาคใต้ เพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงาน กำกับ นิเทศ ติดตามและการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย วิทยาเขตตรัง มีอาจารย์สมัครเข้าร่วม ฯ จำนวน 13 คน วิทยาเขตชุมพร มีอาจารย์สมัครเข้าร่วม จำนวน 8 คน และวิทยาเขตยะลา มีอาจารย์สมัครเข้าร่วม จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 28 คน เพื่อใช้ในการทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง และกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารประจำวิทยาเขตวิทยาเขตกระบี่ ผู้บริหารประจำคณะวิชา อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการสอนระดับ อุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และผู้วิจัย เป็นผู้อำนวยการความสะดวกเกี่ยวกับความรู้ งบประมาณและสถานที่การฝึกอบรม เพื่อเอื้อให้อาจารย์มีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบวัดความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ฯ

2.2 แบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2.3 แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2.4 คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยจัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เสนอต่อรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประจำวิทยาเขตกระบี่ เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองโดยการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้แก่อาจารย์ และทำหนังสือถึงรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประจำวิทยาเขตตรัง วิทยาเขตชุมพร และวิทยาเขตยะลา เพื่อเชิญอาจารย์ในวิทยาเขตเข้าร่วมโครงการ พร้อมเสนอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยที่ออกโดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3.2 เตรียมความพร้อมกลุ่มผู้เข้าอบรม เตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินการกิจกรรมอบรม

3.3 เตรียมความพร้อมกลุ่มผู้สนับสนุนการวิจัย มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยวิทยากร วิทยากรกลุ่ม อำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับนิเทศ ติดตามและการวัดและประเมินผล

3.4 ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม ระหว่างภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2564 ดังนี้

1) วิธีการดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรมผ่านระบบออนไลน์ โดยโปรแกรมซูม (Zoom) ฝึกการปฏิบัติการจริง และการนิเทศ กำกับ ติดตามผล ผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรมซูม ไลน์ เฟสบุ๊ก และโทรศัพท์ ตามตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 แผนการฝึกอบรม

กิจกรรม	ช่วงเวลาในการฝึกอบรม			
	สิงหาคม 2564	สิงหาคม 2564	สิงหาคม 2564	สิงหาคม 2564
ประเมินก่อนอบรม	O <sub>1</sub>			
ฝึกอบรม		X <sub>1</sub>		
นิเทศและติดตามผล			X <sub>2</sub>	
ประเมินหลังอบรม				O <sub>2</sub>

โดย  $O_1$  หมายถึง การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินแบบเสริมพลังในตนเอง ซึ่งประเมินด้วยรูปแบบของ google form

$X_1$  หมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้การประชุมทางไกล ผ่านโปรแกรมซูม (Zoom) กิจกรรมการปฏิบัติในสภาพจริงเป็นการนำกิจกรรมจากการฝึกอบรมไปใช้ในห้องสอนของผู้เข้ารับอบรม และกิจกรรมการนิเทศ กำกับ และติดตามผล

$X_2$  หมายถึง กิจกรรมการนิเทศ ติดตามผล ให้ความช่วยเหลือและสะท้อนผลการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้สอนหลังจากเข้ารับอบรมเสร็จแล้ว

$O_2$  หมายถึง การประเมินผลหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินแบบเสริมพลังในตนเอง ซึ่งประเมินด้วยรูปแบบของ google form

3.5 วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ฯ ตลอดจนประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ ได้แก่ การประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และวิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสอบถามพูดคุยกับผู้สอที่เข้ารับการอบรมระหว่างที่ใช้รูปแบบ การสังเกตการดำเนินการวัดและประเมินผลในห้องสอนของผู้เข้ารับอบรม และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้สนับสนุน ได้แก่ รองคณบดีและประธานหลักสูตร และความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยการสะท้อนผลการประเมินการเสริมพลังของการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อยืนยันกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังและผลของกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.6 ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา ฯ โดยนำผลจากการวิเคราะห์กระบวนการและผลการดำเนินงานตามรูปแบบ ฯ ตลอดจนประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ทั้งจากวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์

### 3.7 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

3.7.1 คู่มือการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม และคู่มือวิทยากรเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

3.7.2 เครื่องมือประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ฯ ได้แก่

1) แบบวัดความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ

2) แบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของผู้เข้าร่วมโครงการ สำหรับวิทยากร

3) แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของผู้เข้าร่วมโครงการ สำหรับวิทยากร

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์เนื้อหาประเด็นที่ร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจ การกำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ฯ และเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ด้วยการทดสอบค่าที่ แบบ dependent

4.4 วิเคราะห์ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ย จากมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00 หมายถึง ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้วยการทดสอบค่าที่ แบบ dependent

ขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 2 สรุปได้ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระยะที่ 2 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และเพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมิน แบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับ อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ

#### **ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้ การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ**

ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ มากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมิน แบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการสำรวจสภาพการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ แนวคิดการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

1.1.1 สภาพการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.40 อยู่ในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะสาขา ไม่ได้ รับการอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(TQF) ร้อยละ 60.70 โดยมีสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (TQF) ดังนี้

- 1) ขั้นที่ 1 การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
  - (1) การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 3.00
  - (2) การกำหนดองค์ประกอบที่จะวัดตามผลการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 3.00
  - (3) การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการ เรียนรู้ที่จะวัด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 2.16
- 2) ขั้นที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - (1) การสร้างเครื่องมือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 2.00
  - (2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 2.00
- 3) ขั้นที่ 3 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 2.33
- 4) ขั้นที่ 4 การสรุปผลการวัดและประเมิน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 2.15
- 5) ขั้นที่ 5 การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากค่ามัธยฐาน เท่ากับ 3.00

1.1.2 แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษาแห่งชาติ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.26 มีความรู้ทางด้านแนวคิดการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 3.74 อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ พบว่า อาจารย์ร้อยละ 80.40 มีความประสงค์เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้

## 1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของ รูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ รายละเอียดดังนี้

### องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้หลักการของการประเมินแบบเสริมพลังมาเป็นกระบวนการพัฒนาเกิดสมรรถนะจนสามารถปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติได้อย่างถูกต้อง

### องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

### องค์ประกอบที่ 3 ระบบและกลไกของรูปแบบ เป็นการกำหนดลำดับขั้นดังนี้

1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการวัด

2) การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย เตรียมการการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ตามคุณสมบัติ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติการสอนถึง 3 ปี

3) การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ประสานงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ใช้ข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

4) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายประสานงานวิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตามวิธีดำเนินการของรูปแบบ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดร่วมกัน

### องค์ประกอบที่ 4 วิธีดำเนินการของรูปแบบ

โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

#### 1) วิเคราะห์พันธกิจ (Mission) รายละเอียดดังนี้

(1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย รองคณบดี อาจารย์ผู้สอน ร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยผู้ประเมิน (นักประเมิน คือ อาจารย์ในวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี) เป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน แล้วสรุปออกมาเป็นพันธกิจร่วมกัน

(2) อาจารย์ผู้สอนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

### 2) เก็บรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) รายละเอียดดังนี้

(1) สํารวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(2) ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นๆ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จุดที่ควรพัฒนาของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

### 3) วางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future) รายละเอียดดังนี้

(1) อาจารย์ร่วมกับผู้ประเมิน (อาจารย์ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี) กำหนดเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการระดมสมอง (Brainstorming) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน และนำไปสู่ความสำเร็จและวิธีการที่เหมาะสม

(2) ร่วมกันวางแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(3) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

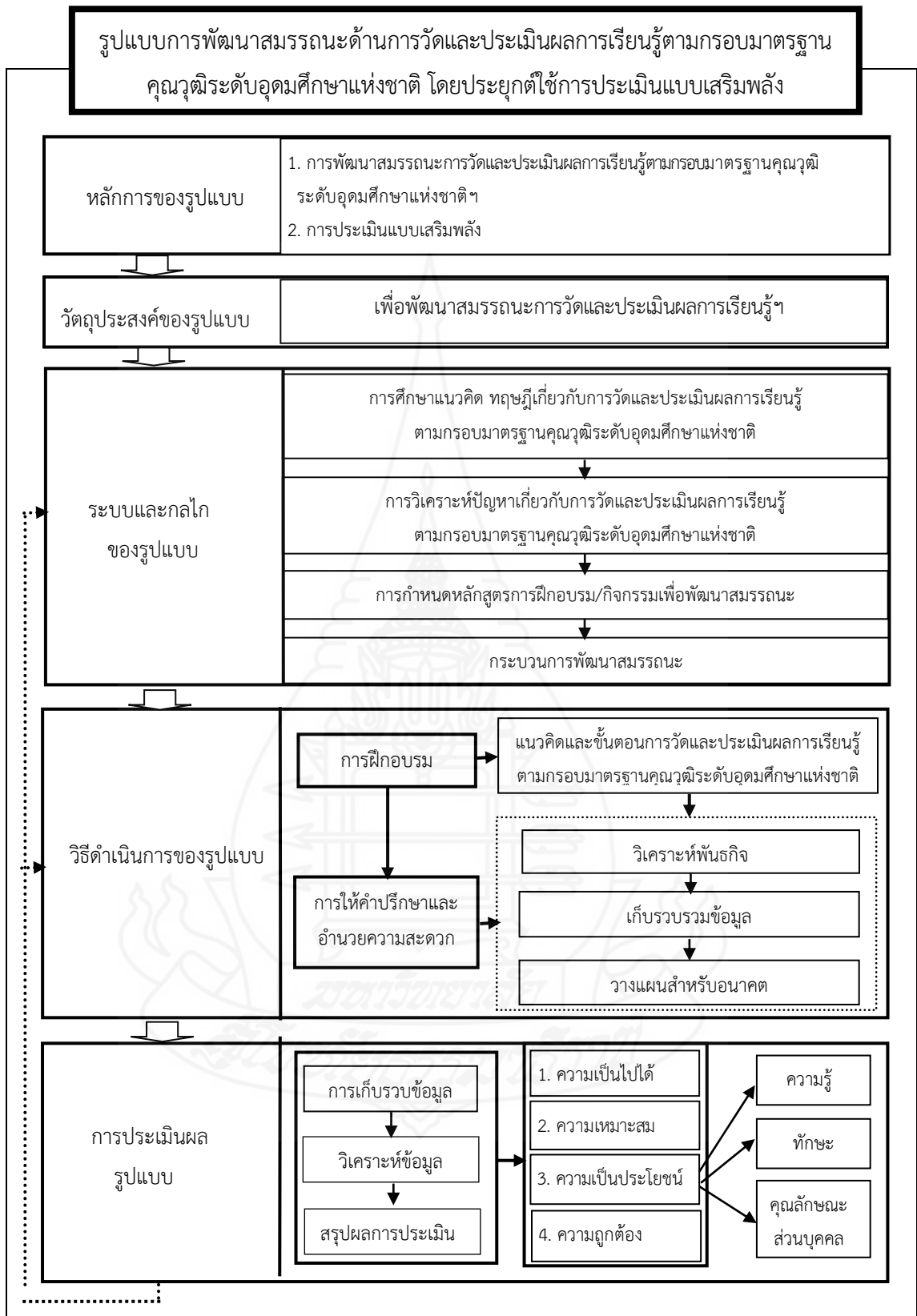
องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลรูปแบบ เป็นการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯ

ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นไปได้ 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นประโยชน์ และ 4) ด้านความถูกต้อง

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังภาพที่ 4.1







ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

### 1.3 ผลการประเมินรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีผลการประเมินของรูปแบบ รายละเอียดดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ และ ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.68, SD=.48$ ) โดยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้ ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ( $M = 4.72, SD=.46$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ( $M = 4.68, SD=.48$ ) ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ( $M = 4.64, SD=.49$ ) และด้านความถูกต้องของรูปแบบ ( $M = 4.64, SD=.49$ ) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ ในภาพรวม

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	M	SD	
1. ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ	4.72	.46	มากที่สุด
2. ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ	4.64	.49	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ	4.68	.48	มากที่สุด
4. ด้านความถูกต้องของรูปแบบ	4.64	.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.68</b>	<b>.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

เมื่อพิจารณาคุณภาพของรูปแบบรายด้าน พบว่า

1) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.72, SD = .46$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การประเมินผลของรูปแบบประเมินครบ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะส่วนบุคคล ( $M = 5.00, SD = .00$ ) รองลงมาคือ หลักการของรูปแบบมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ( $M = 4.80, SD = .45$ ) วัตถุประสงค์ของรูปแบบสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ได้ ( $M = 4.80, SD = .45$ ) ระบบและกลไกของรูปแบบส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนา ( $M = 4.60, SD = .55$ ) และวิธีดำเนินการของรูปแบบสามารถทำได้จริง ( $M = 4.40, SD = .55$ ) ตามลำดับ

ตั้งรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	M	SD	
1. หลักการของรูปแบบมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะ อาจารย์	4.80	.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ได้	4.80	.45	มากที่สุด
3. ระบบและกลไกของรูปแบบส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนา	4.60	.50	มากที่สุด
4. วิธีดำเนินการของรูปแบบสามารถทำได้จริง	4.40	.55	มาก
5. การประเมินผลของรูปแบบประเมินครบ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล	5.00	.00	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.72</b>	<b>.46</b>	<b>มากที่สุด</b>

2) ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.64, SD = .49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ รายการที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ ( $M = 4.80, SD = .45$ ) รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ได้ ( $M = 4.60, SD = .50$ ) ระบบและกลไกของรูปแบบมีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ ( $M = 4.60, SD = .50$ ) วิธีดำเนินการของรูปแบบเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ ( $M = 4.60, SD = .50$ ) และการประเมินผลของรูปแบบมีความเหมาะสมตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ( $M = 4.60, SD = .50$ ) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	M	SD	
1. หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์	4.80	.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ได้	4.60	.50	มากที่สุด
3. ระบบและกลไกของรูปแบบมีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์	4.60	.50	มากที่สุด
4. วิธีดำเนินการของรูปแบบเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์	4.60	.50	มากที่สุด
5. การประเมินผลของรูปแบบมีความเหมาะสมตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	4.60	.50	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.64</b>	<b>.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

3) ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า รูปแบบมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.68, SD = .48$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ( $M = 4.80, SD = .45$ ) อาจารย์มีทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ( $M = 4.80, SD = .45$ ) อาจารย์มีคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ( $M = 4.80, SD = .45$ ) อาจารย์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $M = 4.60, SD = .50$ ) อาจารย์มีส่วนร่วมในกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ( $M = 4.60, SD = .50$ ) และอาจารย์สามารถประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้เป็นระยะ ๆ ( $M = 4.60, SD = .50$ ) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	M	SD	
1. อาจารย์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล	4.60	.50	มากที่สุด
2. อาจารย์มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง	4.60	.50	มากที่สุด
3. อาจารย์สามารถประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของตนเองได้เป็นระยะ ๆ	4.60	.50	มากที่สุด
4. อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	4.80	.45	มากที่สุด
5. อาจารย์มีทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	4.80	.45	มากที่สุด
6. อาจารย์มีคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	4.80	.45	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.68</b>	<b>.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

4) ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า รูปแบบมีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.64, SD = .49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ รูปแบบกำหนดวัตถุประสงค์ถูกต้องตรงกับการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของอาจารย์ ( $M = 4.80, SD = .45$ ) รูปแบบมีหลักการในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่ถูกต้อง ( $M = 4.60, SD = .50$ ) รูปแบบมีการกำหนดระบบและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ได้ถูกต้อง ( $M = 4.60, SD = .50$ ) รูปแบบมีการดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ถูกต้อง ( $M = 4.60, SD = .50$ ) และ รูปแบบมีการกำหนดและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ได้ถูกต้อง ( $M = 4.60, SD = .50$ ) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.5



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ  
ด้านความถูกต้องของรูปแบบ

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	M	SD	
1. รูปแบบมีหลักการในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ที่ถูกต้อง	4.60	.50	มากที่สุด
2. รูปแบบกำหนดวัตถุประสงค์ถูกต้องตรงกับการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์	4.80	.45	มากที่สุด
3. รูปแบบมีการกำหนดระบบและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ได้ถูกต้อง	4.60	.50	มากที่สุด
4. รูปแบบมีการดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ถูกต้อง	4.60	.50	มากที่สุด
5. รูปแบบมีการกำหนดและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์ได้ถูกต้อง	4.60	.50	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.64</b>	<b>.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

สำหรับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล รายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย
  - (1) หลักการและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
  - (2) หลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)
  - (3) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
  - (4) เครื่องมือและวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
  - (5) การดำเนินการวัดและประเมินผล
  - (6) การสรุปผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
  - (7) การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้
- 2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย
  - (1) วางแผนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ

อย่างหลากหลาย มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่

ก. กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล และนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้

ข. กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ที่ตรงกับ มคอ.2 และสอดคล้องกับ Curriculum Mapping ใน มคอ. 2 และวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้

ค. กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด

(2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสมกับชนิดของเครื่องมือ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

ก. สร้างเครื่องมือ

ข. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

(3) ดำเนินการวัดและประเมินผล

(4) สรุปผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(5) รายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

(1) วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่อง

(2) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย

(3) มีความยุติธรรม แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน

(4) มีความรับผิดชอบ

(5) มีความละเอียดรอบคอบ

(6) มีความขยันและอดทน

(7) สนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ไปทดลองใช้ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติกลุ่มภาคใต้ มีผลดังนี้

2.1 การเสริมพลังการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

2.1.1 การวิเคราะห์พันธกิจ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ผู้วิจัยทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกันและนำไปสู่ความสำเร็จและวิธีการที่เหมาะสม ในการวิเคราะห์พันธกิจ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพัฒนา ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ขั้นตอนใด และต้องการพัฒนาในช่องทางหรือวิธีการใด ผลการแสดงความคิดเห็น มีดังนี้

1) การประชุมเพื่อวิเคราะห์พันธกิจด้านสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พบว่า อาจารย์มีความประสงค์ให้พัฒนา ด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (ร้อยละ 78.60) โดยเห็นควรพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (ร้อยละ 50.00) สำหรับด้านความรู้เห็นให้ความรู้เรื่องการกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (ร้อยละ 50.00) ด้านทักษะเห็นควรพัฒนาทักษะการกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (ร้อยละ 50.00) และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเห็นว่าควรพัฒนาวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย (ร้อยละ 50.00) รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พันธกิจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(n=28)

ประเด็นประชุม	ข้อสรุปของการประชุม
1. การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	1. ให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (ร้อยละ 78.60)
2. การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	2. ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (ร้อยละ 50.00)
3. เป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	3. การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (ร้อยละ 50.00)
4. เป้าหมายในการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	4. มีทักษะการกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (ร้อยละ 50.00)
5. เป้าหมายในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	5. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย (ร้อยละ 50.00)

2) การประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ พบว่า รายการความต้องการจำเป็นที่อาจารย์ต้องการพัฒนาสมรรถนะ มี 5 รายการ ดังนี้

(1) จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(2) ฝึกปฏิบัติการเขียนมคอ.3 ของรายวิชาที่สอน โดยมุ่งเน้นในหัวข้อการกำหนดองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้

(3) ให้มีช่องทางในการติดต่อให้คำปรึกษา

(4) ให้มีพี่เลี้ยงคอยตรวจดูการเขียน

(5) มีคู่มือแนวทางในการเขียน มคอ. 3

2.1.2 การประชุมแสดงความคิดเห็นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) ในการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นและวิเคราะห์กิจกรรมหรือขั้นตอนที่สำคัญในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตนเอง

ผู้วิจัยดำเนินการประชุมเพื่อให้อาจารย์ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาตนเอง จุดแข็ง จุดอ่อน จุดที่ควรพัฒนา และสมรรถนะที่จำเป็นต้องมี โดยมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ รายละเอียดดังนี้

1) สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติกลุ่มภาคใต้ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติกลุ่มภาคใต้ มีการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.52$ ) โดยการปฏิบัติที่ทำได้สูงสุด คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.62$ ) รองลงมา คือ การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.59$ ) การสรุปผลการวัดและประเมิน อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.59$ ) การแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.52$ ) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.52$ ) การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.48$ ) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.48$ ) การสร้างเครื่องมือ อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.45$ ) และการกำหนดองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.41$ ) ตามลำดับ

2) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติกลุ่มภาคใต้ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เรียงลำดับได้ คือ (1) การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (2) การสร้างเครื่องมือ (3) การกำหนดองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (4) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (5) การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (6) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ (7) การสรุปผลการวัดและประเมิน (8) การแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้ และ (9) การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.7



ตารางที่ 4.7 ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(n=28)

รายการ	สภาพที่เป็นอยู่จริง			ความต้องการที่จะให้เป็น			PNI	ลำดับ
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ		
1. การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.62	.55	มาก	4.52	.56	มากที่สุด	0.248	9
2. การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.41	.67	ปานกลาง	4.52	.56	มากที่สุด	0.323	3
3. การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผล การเรียนรู้	3.48	.68	ปานกลาง	4.72	.45	มากที่สุด	0.356	1
4. การสร้างเครื่องมือ	3.45	.77	ปานกลาง	4.66	.48	มากที่สุด	0.350	2
5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	3.48	.62	ปานกลาง	4.59	.62	มากที่สุด	0.317	4
6. การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.59	.62	มาก	4.69	.46	มากที่สุด	0.308	5
7. การสรุปผลการวัดและประเมิน	3.59	.72	มาก	4.59	.56	มากที่สุด	0.279	7
8. การแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้	3.52	.81	มาก	4.48	.56	มาก	0.275	8
9. การนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง การเรียนรู้	3.52	.72	มาก	4.52	.56	มากที่สุด	0.284	6
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.52</b>	<b>.68</b>	<b>มาก</b>	<b>4.59</b>	<b>.54</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 2.1.3 การประชุมเพื่อวางแผนสำหรับอนาคตที่จะพัฒนา มีดังนี้

1) ผู้เข้าร่วมโครงการร่วมกับแสดงความคิดเห็นในประเด็นเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน พบว่า อาจารย์มีการกำหนดเป้าหมายที่จะพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

2) วิธีการที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมาย คือ 1) จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 2) ฝึกปฏิบัติการเขียนมคอ.3 ของรายวิชาที่สอน โดยมุ่งเน้นในหัวข้อการกำหนดองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ 3) ให้มีพี่เลี้ยงคอยตรวจดูการกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ และ 4) มีคู่มือแนวทางในการเขียนมคอ. 3 และตัวอย่างวิธีหรือเครื่องมือวัดและประเมินที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแต่ละด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทางปัญญา (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ (6) ด้านวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้ (ถ้ามี)

3) หลักฐานยืนยันความก้าวหน้า สำหรับหลักฐานเพื่อยืนยันความก้าวหน้าของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ และ 2) ผลการประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ และ 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนและหลังได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการประชุมเพื่อวางแผนสำหรับอนาคตที่จะพัฒนาดังกล่าว สรุปไปดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย

ประเด็นประชุม	ข้อสรุปของการประชุม
1. เป้าหมายของกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	พัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมุ่งเน้นการฝึก การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับ ผลการเรียนรู้ ในมคอ. 2
2. วิธีการที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ	<p>2.1 จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ</p> <p>2.2 ฝึกปฏิบัติการเขียน มคอ.3 ของรายวิชาที่สอน โดยมุ่งเน้น ในหัวข้อการกำหนดองค์ประกอบของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และการกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมิน ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้</p> <p>2.3 ให้มีพี่เลี้ยงคอยตรวจดูการกำหนดวิธีและเครื่องมือวัด และประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้</p> <p>2.4 มีคู่มือแนวทางในการเขียน มคอ. 3 และตัวอย่างวิธีหรือ เครื่องมือวัดและประเมินที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแต่ละด้าน ประกอบด้วย</p> <p>1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทาง ปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านวิวิทย์วิทยาการ จัดการเรียนรู้ (ถ้ามี)</p>
3. หลักฐานยืนยันความก้าวหน้าการ พัฒนาสมรรถนะการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ	3.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติต่อบรมของอาจารย์

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นประชุม	ข้อสรุปของการประชุม
	3.2 ผลการประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ
	3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล ก่อนและหลังการได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ

2.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

2.2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

คะแนน	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
ก่อน	12.68	3.42	10.498**
หลัง	17.00	1.89	

\*\* ระดับความมีนัยสำคัญที่ .01

2.2.2 ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่า หลังใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัด

และประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง โดยภาพรวมอาจารย์มีทักษะในการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับดี ( $M=3.27$ ) เมื่อจำแนกตามรายการ พบว่ามีทักษะอยู่ในระดับดีมาก ( $M=3.64$ ) 1 รายการ คือ กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ ส่วนรายการอื่น ๆ อยู่ในระดับดี รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (n=28)

รายการ	M	SD	ความหมาย
1. กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.32	.47	ดี
2. กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้	3.64	.48	ดีมาก
3. กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด	3.21	.41	ดี
4. สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	3.04	.19	ดี
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล	3.11	.31	ดี
6. ดำเนินการวัดและประเมินผล	3.14	.35	ดี
7. สรุปผลการวัดและประเมิน	3.29	.45	ดี
8. รายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้	3.39	.49	ดี
<b>รวม</b>	<b>3.27</b>	<b>.39</b>	<b>ดี</b>

2.2.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์ หลังใช้รูปแบบสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4.11



ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบคุณลักษณะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ก่อนและหลังใช้รูปแบบ

คะแนน	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
ก่อน	2.57	.08	26.64**
หลัง	3.71	.25	

\*\* ระดับความมีนัยสำคัญที่ .01



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และเพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้ การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับ อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

1.1.2 เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับ อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1.2.1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับ อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย แนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แนวคิดการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

2) วิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง และการพัฒนา  
รูปแบบ

3) ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม  
ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบ

1.2.2 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง  
ดำเนินการดังนี้

1) นำรูปแบบไปพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง  
ประกอบด้วย วิเคราะห์พันธกิจ (Mission) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เก็บรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) ผู้วิจัยดำเนินการประชุมกลุ่มตัวอย่าง  
เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันวิเคราะห์กิจกรรมหรือขั้นตอนที่สำคัญในการดำเนินการพัฒนา  
สมรรถนะตนเองตามลำดับ และวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future) สำหรับการพัฒนา  
สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ  
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะ  
ส่วนบุคคล

3) ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง  
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ในประเด็นของการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจ  
ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล  
การเรียนรู้

### 1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบ  
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์  
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย  
(1) การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา  
แห่งชาติ และ (2) การประเมินแบบเสริมพลัง 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัด  
และประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 3) ระบบและกลไก

ของรูปแบบ ประกอบด้วย (1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และการประเมินแบบเสริมพลัง (2) การวิเคราะห์ ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (3) การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/กิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และ (4) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 4) วิธีดำเนินการของ รูปแบบโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย (1) การฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ (2) การให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก (3) วิเคราะห์พันธกิจ (Mission) (4) เก็บรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และ (5) วางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future) และ 5) การประเมินผล รูปแบบ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ความเป็นไปได้ 2) ความเหมาะสม 3) ความเป็นประโยชน์ และ 4) ความถูกต้อง โดยรูปแบบมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน

1.3.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนา มีดังนี้

1) อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ หลังจาก ใช้รูปแบบ ฯ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) อาจารย์มีทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับดี

3) อาจารย์มีคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หลังจากใช้รูปแบบ ฯ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2. อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านทักษะ (Skill)

และ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสกอต (Scott, 1997, pp. 5-7; อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2556, น. 73-74; สุรชัย พรหมพันธ์, 2554, น. 188; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2551, น. 30-55; อารงค์ดี คงคาสวัสดิ์, 2551, น. 48-51; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, น. 29) ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์และมีประสิทธิภาพเหนือกว่าระดับปกติ บุคคลนั้นต้องมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างชัดเจน และต้องฝึกปฏิบัติจนเกิดทักษะ รวมถึงต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่ปฏิบัติด้วย หากบุคคลใดที่มีทั้งความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดีแล้ว จะส่งผลให้การปฏิบัตินั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์และมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) หลักการและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) หลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) 3) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) เครื่องมือและวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การดำเนินการวัดและประเมินผล 6) การสรุปผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 7) การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ มีประเด็นที่สอดคล้องกับราชกิจจานุเบกษา (2548, น.43; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, น.4) ได้ระบุว่า ผู้สอนต้องมีความรู้ ประกอบด้วย 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา

2.3 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่อง 2) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย 3) ความยุติธรรม แก่ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความละเอียดรอบคอบ 6) ความขยันและอดทน และ 7) สนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล มีประเด็นที่สอดคล้องกับราตรี นันทสุนทร (2555, น.32; สมนึก ภัททิยธนี, 2556, น.10; ยานี สังข์ศรีอินทร์, 2559, น.20) ที่ระบุว่าความยุติธรรม เป็นการให้ความยุติธรรมแก่ผู้ได้รับการวัดผลทุกคน ต้องไม่มีความลำเอียงสำหรับผู้เรียนบางคน หรือไม่ใช้อารมณ์ในการตรวจให้คะแนน ในการทำงานต้องใช้เทคนิคการวัดผลอย่างถูกวิธี และมีความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนทุกคน มีความรับผิดชอบ เนื่องจากความรับผิดชอบเป็นคุณธรรมสำคัญที่ทำให้ผู้ทำหน้าที่วัดและประเมินผลทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนดเวลา เพื่อให้การวัดและประเมินผลมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ได้มากที่สุด มีความขยัน พุ่มเพก่าลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมที่ต้องมีความอดทน มีความรู้และสนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล เนื่องจากวิชาการวัดและประเมินผลเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีวิทยาการทางการวัดผลเกิดขึ้นใหม่ ๆ เสมอ ผู้ทำหน้าที่วัดและประเมินผลต้องสนใจใฝ่รู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนางานและวิชาชีพของตน



2.4 ด้านทักษะ ประกอบด้วย 1) วางแผนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล และนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้ (2) กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ที่ตรงกับ มคอ.2 และสอดคล้องกับ Curriculum mapping ใน มคอ. 2 และวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้ และ (3) กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสมกับชนิดของเครื่องมือ องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) สร้างเครื่องมือ และ (2) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 3) ดำเนินการวัดและประเมินผล 4) สรุปผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) รายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ มีประเด็นที่สอดคล้องกับสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น.27) กล่าวว่าสมรรถนะครูที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน 2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และ 4) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.5 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ เป็นการพัฒนาที่ได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การประเมินแบบเสริมพลัง และรูปแบบการพัฒนาต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง และ 5) การประเมินผลรูปแบบ ทั้งนี้ใช้วิธีการดำเนินการตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง 3 ขั้นตอน ได้แก่ วิเคราะห์พันธกิจ เก็บรวบรวมข้อมูล และวางแผนสำหรับอนาคต โดยใช้หลักการปฏิบัติสู่ผลลัพธ์ ได้แก่ การประเมินความต้องการจำเป็นในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างความร่วมมือในการหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การร่วมกันวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะที่จะทำให้เกิดคุณภาพ การร่วมกันทำ

ให้เกิดการประเมินที่มีคุณภาพ การประเมินผลลัพธ์ และการทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกัน ระหว่างหลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก วิธีดำเนินการ และการประเมินผลของรูปแบบ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม มีความเป็นประโยชน์ และมีความถูกต้อง

การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ฝึกทักษะ เตรียมทรัพยากรที่จำเป็น การให้อาจารย์ตรวจสอบตนเอง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังมาพัฒนาสมรรถนะ เป็นลักษณะการดำเนินการที่เชื่อมโยงกัน คือ 1) การวิเคราะห์พันธกิจ ประกอบด้วย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา การลงมติในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ และการกำหนดกิจกรรมที่ต้องการพัฒนา 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย สสำรวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความต้องการในการพัฒนา และร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการจำเป็น ฯ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จุดที่ควรพัฒนาของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต ประกอบด้วย อาจารย์ร่วมกับผู้ประเมิน กำหนดเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยการระดมสมอง (Brainstorming) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกันและนำไปสู่ความสำเร็จและวิธีการที่เหมาะสม ร่วมกันวางแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีความสอดคล้องตามแนวคิดของ เฟตเตอร์แมน (Fetterman, 2007) ที่กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลัง ทำให้ได้รู้ผลการประเมินและช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้น

องค์ประกอบของรูปแบบ มีความสอดคล้องกับ ชีระ รุญเจริญ (2550, น. 90) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ และยังสอดคล้องในบางองค์ประกอบของรูปแบบ เช่น รูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ (York, 1982, pp. 97-100; สมาน อัสวภูมิ, 2550, น. 10) 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (สมาน อัสวภูมิ, 2550, น. 10) 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ (York, 1982, pp. 97-100; Joyce, Weil and Showers, 1992, pp. 102-103; สมาน อัสวภูมิ, 2550, น. 10; ทิศนา ขัมมณี,

2552, น. 221-22) 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ (York, 1982, pp. 97-100; สมาน อัครภูมิ, 2550, น. 10) และ 5) การประเมินผลรูปแบบ (สมาน อัครภูมิ, 2550, น. 10) นอกจากนี้ สอดคล้องงานวิจัยของ อโนทยา เรืองศรี (2563, น. 93-95) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง พบว่าองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง และ 4) ตัวชี้วัดคุณภาพของรูปแบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิหาญ พละพร (2558, น. 241-242) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิดสำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาสาระในการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลรูปแบบ และ 6) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

2.6 ผลการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการค้าแห่งชาติ มีดังนี้

2.6.1 ด้านความรู้ พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจ หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่เข้าร่วมการพัฒนามีความต้องการพัฒนาตนเองจึงส่งผลให้ผลการพัฒนาสูง ซึ่งผลการตรวจสอบระดับความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์ มีความสอดคล้องกับลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลังที่เน้นการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง มุ่งให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าให้ความรู้ตรง ๆ (Fetterman, 2001, 1996; สุวิมล ว่องวานิช, 2543, น. 34-35; สมคิด พรหมจ้อย, 2552, น. 74-75) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิหาญ พละพร (2558, น. 241-242) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิดสำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสมรรถนะหลักด้านความรู้ความเข้าใจของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาด้านการวัดและประเมินการคิดในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ และมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยครูระดับประถมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6.2 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนา หลังการได้รับ

การพัฒนาอาจารย์มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับลักษณะและประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลัง ที่เน้นการช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง การสร้างให้เกิดการเรียนรู้ เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมินและได้ประเมินตนเอง รวมทั้งสะท้อนผลแก่ตนเอง (Fetterman, 1996, pp. 10-11) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรัตน์ จอกสถิตย์ (2553, น. 127-128) ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู : การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ พบว่า พฤติกรรมครูตามหลักการพัฒนาการปฏิบัติงานครู อยู่ในระดับสูง เกิดการพัฒนางานได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของวิหาญ พละพร (2558, น. 241-242) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิดสำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษามีคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินการคิด หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนายังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6.3 ด้านทักษะ พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนา มีทักษะสูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากมาจากอาจารย์ที่เข้าร่วมการพัฒนา มีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นของกระบวนการวางแผน การพัฒนา ร่วมคิดประเด็นการเพิ่มทักษะ พร้อมทั้งยังมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก แนะนำตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลัง ของ เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 2007) ที่กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลังทำให้บุคคลได้ทราบผลการประเมินและช่วยให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง ผลผลิตของการประเมินเป็นการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ เอื้อต่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับหลักการปฏิบัติของการประเมินแบบเสริมพลังของ เฟตเทอร์แมน และเฟตเทอร์แมน (Patton, 2005; Fetterman and Wandersman, 2007) ที่ว่า หลักการปฏิบัติของการประเมินแบบเสริมพลัง ต้องประกอบด้วย การพัฒนาระดับ เกิดลักษณะความเป็นเจ้าของชุมชน มีการร่วมกันของทุกฝ่าย เกิดกระบวนการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และเน้นความเป็นธรรมในสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษปกรณ์ สาคร (2557, น. 35) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มีการพัฒนาสมรรถนะตามกระบวนการจัดการความรู้ ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์า โนนท้าว (2557, น. 133-135) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม และคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจ



การทำงานในตนเองหลังฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ วิหาญ พละพร (2558, น. 241-242) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิดสำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีทักษะด้านการวัดและประเมินการคิดหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ตามรูปแบบที่สร้างขึ้น จะนำไปใช้ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดี ควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว และมีการส่งเสริมสนับสนุนในเชิงนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้อาจารย์มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจร่วมกิจกรรม และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะตนเอง ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานในหน้าที่การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ก่อนดำเนินการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ควรสร้างความเข้าใจในบทบาทของผู้รับการพัฒนา บทบาทของพี่เลี้ยง และบทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายวิชาการ รองคณบดี ประธานหลักสูตร เป็นต้น ให้เข้าใจตรงกัน และสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับและเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน รวมถึงเพื่อสร้างความมั่นใจในแต่ละบทบาทที่ได้รับ

3.1.3 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 3 ปี แต่ในความเป็นจริงศาสตร์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีพัฒนาการแนวคิด ทฤษฎี วิธีการ ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา ดังนั้นควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติให้กับอาจารย์ทุกคน เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจัดเป็นกลุ่มของผู้ที่สนใจในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง เช่น กลุ่มอาจารย์ใหม่ กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน หรือกลุ่มสาขาวิชาเดียวกัน เป็นต้น และอาจจะมีวิธีดำเนินการไม่เหมือนกัน เช่น กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการสอน อาจจะใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะ หรือการจัดการความรู้



(Knowledge Management : KM) หรือ จัดแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น

3.1.4 การดำเนินงานโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังให้ประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินการโดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของกระบวนการ เช่น วิทยากรในการอบรมต้องเป็นวิทยากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะในประเด็นการกำหนดวิธีการ/เครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (learning Outcome) ที่อยู่ในหลักสูตร (มคอ.2) และระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติรวมถึงการติดตามผลการเกิดทักษะควรมีความเหมาะสม เป็นต้น

3.1.5 ควรติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะที่ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อตรวจสอบความยั่งยืน ถาวรของการปฏิบัติงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษา หรือ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcome of Education : DOE Thailand) ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 โดยนำการประเมินแบบเสริมพลังไปประยุกต์ใช้ เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะใด ๆ ของบุคคล ถ้าหากเกิดจากความต้องการของตนเอง เกิดจากความสมัครใจ และได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลังจะส่งผลให้เกิดสมรรถนะนั้นได้ดีขึ้นอย่างชัดเจน และบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะมีความสุขตลอดระยะเวลาที่ได้รับการพัฒนา ทั้งนี้ควรใช้ระบบการเก็บรวบรวมแบบออนไลน์เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

3.2.2 ควรพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ ในการประเมินสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำไปประเมินสมรรถนะผู้สอนก่อนการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

3.2.3 สถานการณ์ในปัจจุบัน ระบบออนไลน์จะถูกนำมาใช้เป็นทางเลือกหนึ่งในการปฏิบัติงาน การประชุม การเรียนการสอน หรือการฝึกอบรม ดังนั้นควรมีพัฒนาชุดฝึกเพื่อพัฒนาสมรรถนะต่าง ๆ และควรมีการพัฒนาวิธีการประเมินมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยนำการประเมินแบบเสริมพลังไปประยุกต์ใช้ ผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กชกร ก้อนสมบัติ. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2556). *มาตรฐานการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤตยาภาณุจันท์ โดพิทักษ์. (มม.ป.) *เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา*. สืบค้นจาก [http://academic.rmutsv.ac.th/sites/academic.rmutsv.ac.th/files/02\\_0.pdf](http://academic.rmutsv.ac.th/sites/academic.rmutsv.ac.th/files/02_0.pdf).
- กฤษปกรณ์ สาคร. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2553). *สมรรถนะวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัญญนันท์ ยุกต์แผน. (2552). *รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- กิติพงษ์ ลือนาม. (2561). *รูปแบบการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ด้วยการประเมินเสริมพลัง สำหรับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 8(1), 15-26.
- กীরติกานต์ ศิริสุรวัฒน์. (2559). *การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลศรีประจักษ์กุล: โดยการประเมินเสริมพลัง*. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 22(ฉบับพิเศษ), 16-26.
- กฤษมา ใจสบาย. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน*. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ขวัญชัย ช้วนา ธารทิพย์ ชั่วชา เลเกีย เขียวดี. (2561). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 37(2), 77-94.

- แขก บุญมาพันธ์. (2556). *การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์*. สืบค้น จาก <http://research.pcru.ac.th/rdb/project/dataview/737>.
- แขก มูลเดช. (2555). *การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์*. (รายงานวิจัย ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. (อัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2553). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2551-2554*.
- \_\_\_\_\_. (2560). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (2561). *มาตรฐานการอุดมศึกษา*. สืบค้นจาก <http://drive.google.com/file/d/1v0BODOj55Y-7xr0rOQKzwG0mXl0QF0xL/view>.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- \_\_\_\_\_. (2553). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ก.พลการพิมพ์ (1996).
- จิราภรณ์ มีสง่า และ อิศรา รุ่งทิวชัย. (2561). การศึกษาสภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 5(2), 97-98.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2550). *เปิดประเด็นการบริหารคนเก่ง (Talen Management) ในมุมมองของนักพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ*. สืบค้นจาก <http://hrcenter.co.th>.
- ฉลอม ชูยิ้ม. (2556). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการสร้างข้อสอบ กลุ่มสาระเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.

- ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี. (2552). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้หลักการทางสิ่งแวดล้อมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์ (1991).
- เซน หมั่นเขตรกิจ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เขาวรัตน์ เตมียกุล. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- โชติกา ภาษีผล. (2552). *การวัดและการประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). *Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). *เทคนิคการจัดทำและนำ Job Competency ไปใช้งาน*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์
- ทรงศรี ชำนาญกิจ. (2559). *การศึกษาความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. (2556). *การพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ทิพนงค์ รัชนิลัดดาจิต. (2551). *การประเมินผลนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนคาทอลิก ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม*, 1(1), 25-26.
- ทิตนา แคมมณี. (2552). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทื้อน ทองแก้ว. (2552). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.



- ธัญญ์รัศม์ จอกสถิตย์. (2553). *โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู : การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลัง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธัญชนก นันตติกุล. (2554). *ระดับ TQF ของนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2551). *Training Roadmap ตาม Competency เขาทำกันอย่างไร?*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส จำกัด.
- บดี ตรีสุขคนธ์. (2550). *คุณค่า (ข่าว) พนักงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. สืบค้นจาก <http://rakganclub/viewtopic.php?id=62>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2533). *รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. (รายงานวิจัย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรีชา สามัคคี. (2552). *การพัฒนาแบบการประเมินแผนงานและโครงการในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปัญญา ทองนิล. (2553). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ปานแก้ว แก้วจันทร์หล้า. (2556). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- ผ่องศรี แก้วชูแสน. (2555). *การพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี*. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- พรรณฉวี ประยูรพรหม. (2551). การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถทางสมองขั้นพื้นฐานตามแนว  
แบบทดสอบ พี เอ็ม เอ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2552). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เฮาส์ ออฟ  
เคอร์มิสท์.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2553). เทคนิควิธีการประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.  
\_\_\_\_\_. (2554). การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:  
ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2555). หลักและเทคนิคการสอนระดับอุดมศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
\_\_\_\_\_. (2559). คิดเพื่อครู : คำบรรยายระหว่างดำรงตำแหน่งประธานกรรมการคุรุสภา.  
กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์และคณะ. (2552). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย : จาก  
การวิจัยสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ไพรินทร์ ก้อนเพชร. (2551). ปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้. สืบค้นจาก [http://7pairin10.  
multiply.com/journal/](http://7pairin10.multiply.com/journal/)
- มณีรัตนา โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาสมรรถนะ  
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 2. (ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. (2563). หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษา (4 ปี) (หลักสูตร  
ปรับปรุง พ.ศ. 2563).
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือด้านพุทธิพิสัย  
(พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มะลิวัลย์ พูลเอียด. (2554). ความรู้ และเจตคติ ต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร  
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1. วารสารค่าแห่ง, 28(1),  
313-323.

- มานิตย์ นาคเมือง. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎฐิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เมษา นวลศรี. (2556). การประเมินผลการเรียนรู้. ปทุมธานี: ศูนย์การเรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจ สิ่งพิมพ์ดิจิทัล.
- ยานี สังข์ศรีอินทร์. (2558). สภาพและปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของคณาจารย์สถาบันการพลศึกษา. (รายงานวิจัย ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกระบี่, กระบี่.
- ยานี สังข์ศรีอินทร์. (2559). หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ : ประยุกต์ใช้ในพลศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). การวัดและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2549). การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2553). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สำหรับสถานศึกษา ที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2550). ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุชเษา. (2561). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 สืบค้นจาก <http://rtafaqa.org/index.php?lay=show&ac=article&id=2147548322>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชันส์.
- ราตรี นันทสุคนธ์. (2555). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- ราเมษ ลางกระโทก. (2561). ปัญหาและแนวทางการบริหารงานวัดผลประเมินผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. รายงานสืบเนื่องจากการ ประชุมวิชาการ การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561. (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.)

- ลีลาวดี จีระเสมานนท์. (2555). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เลขาธิการคुरुสภา, สำนักงาน. (2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ คुरुสภา.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2551). การประเมินผลการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.
- \_\_\_\_\_. (2551). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2556). บทวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาครูทั้งระบบและ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วณิช นิรันทรานนท์. (2552). รูปแบบการพัฒนาศรณนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2556). การประเมินผลการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ประมวลสาระ ชุติวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรัตน์พัชร์ ทวีเจริญกิจ. (2561). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะในการคิด แก้ปัญหาของนักเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้. (ดุขฎิพนธ์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, มหาสารคาม.
- วัฒนา โรจน์เจริญชัย. (2553). การบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเบญจมิตร อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2552). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4), 1–16.
- วาสนา ประवालพฤษ์. (2544). หลักการและเทคนิคการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: เดอะ มาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- วิจารณ์ พานิช. (2552). การประเมินความก้าวหน้าของโครงการ. สืบค้นจาก <http://GotoKnow.org>
- วิทยา จันทร์ศิริ. (2551). การพัฒนาศรณนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุขฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2550). การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน : ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูป. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 27(3), 10-27.
- วิหาญ พลพะพร. (2558). การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมิน การคิดสำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ศจี จิระโร. (2556). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูโดยการเสริมพลังอำนาจผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศรายุทธ รัตนปัญญา. (2557) การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2546). การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ 2. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *การประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-PLAN) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (CAREER PLAN)*. นครปฐม: ฝ่ายวิชาการ โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: จตุพรดีไซน์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2556). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กทม: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (มปป). *การวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ*. สืบค้นจาก [http://air.or.th/AIR/doc/Lectures26062557\\_01.pdf](http://air.or.th/AIR/doc/Lectures26062557_01.pdf).
- สมาน อัสวภูมิ (2550). *รายงานประจำปี*. กรุงเทพฯ: แมนไคเนต มีเดีย.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. สืบค้นจาก [www.tw-tutor.com/downloads/competency.pdf](http://www.tw-tutor.com/downloads/competency.pdf)



- สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2561). *แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- สำราญ มีแจ่มและสมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2556). *การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2548). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2554). *การประเมินผลโครงการ : หลักการและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุนทร โต้บัว. (2561). *การพัฒนาแนวทางการประเมินการเรียนรู้ด้วยการวิจัยเป็นฐาน เพื่อสร้างเสริมความสามารถตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนิสิตบัณฑิตศึกษา*. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 8(1), 92-109.
- สุพจน์ย์ พัดจาด. (2554). *รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). *ข้าแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21*, สืบค้นจาก <http://addkute3.com>.
- สุรติยาพร ทองอ่ำ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สำหรับครูในสังกัดเทศบาลนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). *รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2556). *การวัดและประเมินผลการเรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ*. การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ก้าวแรกสู่อาจารย์มืออาชีพ” รุ่นที่ 5 วันที่ 30 พฤษภาคม 2556. สืบค้นจาก <http://fed.bpi.ac.th.files.MUSIC.Assessment>.

- อโนทยา เรืองศรี. (2563). *รูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง* (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อมร มะลาศรี. (2554). *การพัฒนาารูปแบบการประเมินความเสี่ยงทางการศึกษา สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อรทัย อาจอ่ำ. (2550). *การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ : ทางออกที่ท้าทาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แพลนพรีนติ้ง.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *Competency – based Training Road Map (TRM)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นต์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2556). *The Pocket Training Series : Training Needs Analysis-Competency Based*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นต์.
- Alkharusi, H. A., Kazem, A. M., and Al-Musawai, A. (2011). Knowledge, Skills and Attitudes of Pre-service and In-service Teachers in Educational Measurement. Asia-Pacific. *Journal of Teacher Education*, 39(2), 113-123.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. New York: Addison Wesley Longman.
- Audioenglish, (2010). *Dictionary*. Retrieved from <http://audioenglish.net/dictionary>.
- Bardo, J. W. and Hartman, J. J. (1982). *Urban society : A systematic introduction*. New York: F. E. Peacock.
- Brown, W. B. and Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Cleland, D. I. and King, W. R. (1983). *Systems Analysis and Project Management*. (3<sup>th</sup> ed.). London: Mcgrew-Hill Book.
- Dialogue, and Growth. *American Journal of Evaluation*, 26(3), 421-428.

- Diaz–Puentes, M. j. ; Jose L. and Afonso, A. (2008). Building Evaluation Capacity in Spain  
A Case Study of Rural Development and Empowerment in the European  
Union. *Education Review*. Retrieved from <http://erx.sagepub.com>
- Eisner, E. W. (1976). Education Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions  
in Educational Evaluation, *Journal of Aesthetic Education*.
- Fetterman, D. M. (1996). *Empowerment Evaluation : In introduction to Theory and Practice*.  
In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A.(Eds). Empowerment  
Evaluation: Knowledge and tools for self–Assessment & Accountability. Thousand  
Oaks, CA: Sage.
- Fetterman, D. M. (1999). *Empowerment Evaluation*. Retrieved from <http://stanford.edu/~davidf/>
- Fetterman, D. M. (2007). *Empowerment Evaluation Principles in Practice edited by David M.  
Fetterman and Abraham Wandersman foreword by Ricardo A. Millett* President,  
Woods Fund of Chicago.
- Fetterman, D. M and Eiler M. (2001). *Empowerment Evaluation and Organization Learning:  
A Path toward Mainstreaming Evaluation*. Retrieved from <http://stanford.edu/~davidf/empowermentmainstreaming.pdf>
- Fetterman, D. M. and Wandersman, (2007). Empowerment Evaluation Yesterday, Today  
and Tomorrow. *American Journal of Evaluation*. Retrieved from  
<http://aje.sagepub.com>
- Frey, B. B. & Schmitt, L. V. (2010). Teachers’ Classroom Assessment Practices. Middle  
Grades *Research Journal*, 5(3), 107-117.
- Getzels, J. W. and Guba E. G. (1957). *Social Behavior and Administration Process*. School  
Review. 15(6): 130-145.
- Good, C. V. (1983). *Dictionary of Education*. New York: McGraw – Hill Book.
- Gronlund, N. E. (1976). *1965 Measurement and Evaluation in Teaching*. 3<sup>th</sup> ed. New  
York: McGraw-Hill.
- Horn, P. J., Sterling, H. A. and Subhan, S. (2002). *Accountability through best practice  
Induction models*. New York: n.p.
- Husen, T., and Postlethwaite, N. T., (1994). *The International Encyclopedia of Education*.  
New York: Pergamon Press.
- Joyce, B. and Weil, M. (1992). *Models of Teaching*, 4<sup>th</sup> ed. Boston, MA : Allyn and Bacon.

- Keeves, J. P. (1988). *Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Keeves, P. J. (1988). "Model and Model Building," *Educational Research*.
- Kierstead, F. D., Wagner, Jr. and Paul, A. (1998). *Ethical, legal and Multicultural Foundation of Teaching*. Madison : Brown and Benchmark.
- LLC, S. (2010). *Definition*. Retrieved. from: <http://definitions.net/definition>. November, 29, 2010,
- Longman. (2003). *Dictionary of contemporary English*. England : Pearson education. 1987.
- Lou M. Carey, (2001). *Measuring and Evaluating School Learning*. 3<sup>rd</sup> . United States : The McGraw – Hill.
- Madaus (Madas), G. F., Scriven, M. S. and Stufflebeam, D. I. (1983). *Evaluation Model*. Viewpoints on Education and Human Service Evaluation. Boston : Kluwer-Nijhoff Publisher.
- Maja M. K. (2013). *Efficiency Measurement in Higher Education: Concepts, Methods and Perspective*. Procedia – Social and Behavioral Sciences. (106), 1031-1038.
- McClelland, D. C. (1973). "Testing for Competence rather than for Intelligence". *American Psychologist*. 17(7), 57-83.
- McClelland, D. C. (1993). *Test for Competence, rather than intelligence*. American Psychologists,
- Millett, R. A. (1996). Empowerment Evaluation and the W.K. Kellogg Foundation. In Fetterman, D. M., Kaftarian, S. J. and Wandersman, A. (Eds.). *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Mondy, R. W. and Neo, R. M. (2005). *Human Resource Management*. 9<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River, NJ : Pearson.
- Parry, S. B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, VA : American Society for Training and Development.
- Patton, M. Q. (2005). *Toward Distinguishing Empowerment Evaluation and Placing it in a Large Context : Take Two*. American Journal of Evaluation.
- Raymond, A. N. (1999). *Employee Training and Development*. Singapore : Prentice- Hill.

- Rennie, W. H. (2003). *The Role of Human Resource Management and the Human Resource Professional in the New Economy*. Pretoria, South Africa: University of Pretoria.
- Richard E. Boyatzis. (1982). *The Competent Manager: A Model of Effective Performance*. Graduate School Indiana University. Photocopied.
- Scott, C. D. ; and Jaffe, D. T.(1997). *Empowerment : A Practice Guide for Success*. California: Crisp Publication.
- Shermon, G. (2004). *Competency Based HRM : Strategic Resource for Competencies Mapping*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Smith, R. H., and Others. (1980). *Measurement : Making Organization Perform*. New  
Spencer, L. M., & Spencer, M.S. (1993). *Competence at Work: Models for Superiors Performance*. New York: John Wiley & Sons. York: Macmillan.
- Steiner. (1998). *Methodology of Theory*. Building India: Mc Graw – hill.
- Stoner, A. F., and Wankel, C. (1986). *Management*. New Delhi : Prentice – Hill.
- Think Exist. (2010). *Dictionary*. Retrieved November , Retrieved from <http://thinkexist.com/dictionary/meaninh/>
- Tosi, H. L. and Carroll, S. J. (1982). *Management*. 2<sup>nd</sup>ed. New York: John Wiley and Sons.
- Wandersman, Abraham, ; & Johns, J.S. (2005). Empowerment Evaluation Clarity, Dialogue, and Growth. *American Journal of Evaluation*, 26(3), 421-428.
- Werner, J. M., and DeSimone, R. I,. (2006). *Huan resource development*. 4<sup>th</sup> ed. Singapore: Thomson.
- Willer. , D. (1986). *Scientific Sociology: Theory and Method*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.
- York, R. O. (1982). *Human service planning: Concepts, tools and methods*. Chapel. Hill, NC: University of North Carolina Press.
- Zimmermen, M. A. (2000). *Empowerment Theory: Handbook of Community Psychology*. by Rappaport and Seidman. E. Kluwer. New York: Academic Plenum Publishers.





ภาคผนวก

สภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ทิวัตต์ มณีโชติ  
 วุฒิการศึกษา ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 สถานที่ทำงาน สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สัญญา จันทรอด  
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชัยภูมิ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงค์  
 วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การทดสอบและการวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาที ร.ต.ดร.สิริสวัสดิ์ ทองก้านเหลือง  
 วุฒิการศึกษา ศษ.ด. (การวิจัยและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
5. อาจารย์ ดร.เบญจพร ชนะกุล  
 วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การประเมินการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ





ที่ ศธ 0522.16(บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการดัชนีพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวยานี สังข์ศรีอินทร์ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต วิชาเอกการประเมินการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำดัชนีพนธ์เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ตามโครงการดัชนีพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำดัชนีพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ดัชนีพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา ฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

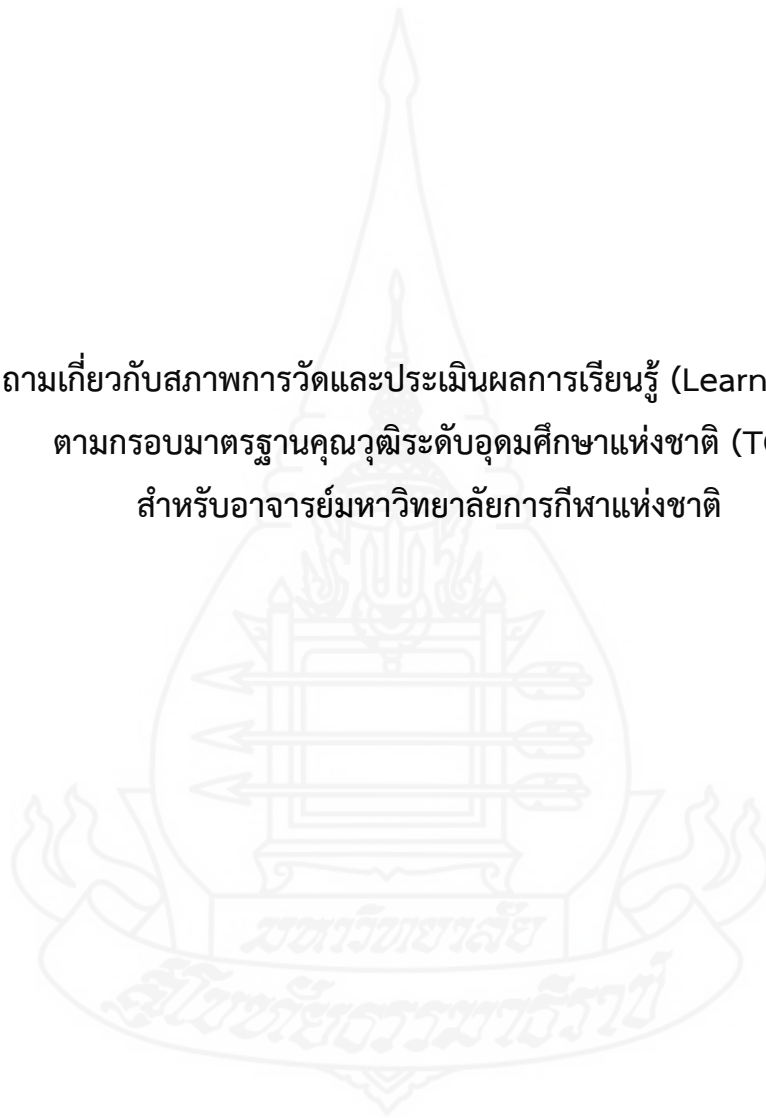
เบอร์นักศึกษา 065-5147491



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)  
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)  
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

.....

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
2. ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาประเมินข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย หรือมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ยานี สังข์ศรีอินทร์

นักศึกษาศรีอยุธยาเอก สาขาวิชาการประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หรือเติมคำตอบลงในช่องว่างที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านและวิทยาเขต/มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

1. วิทยาเขต.....

2. เพศ  1) ชาย  2) หญิง

3. สังกัด

- 1) คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ  
 2) คณะศิลปศาสตร์  
 3) คณะศึกษาศาสตร์

4. ประสบการณ์ในการสอน (เฉพาะระดับอุดมศึกษา) .....ปี

5. กลุ่มวิชาที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน

- 1) วิชาทั่วไป  
 2) การศึกษา (วิชาชีพครู)  
 3) วิชาชีพเฉพาะสาขา  
 4) อื่น ๆ

6. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) หรือไม่

- 1) ได้รับการอบรม  
 2) ไม่ได้รับการอบรม

### ตอนที่ 2 สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่ผ่านมา ท่านได้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่อไปนี้ระดับใด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ถ้าปฏิบัติตามกิจกรรมนั้น ทุกครั้ง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 3

ถ้าปฏิบัติตามกิจกรรมนั้น เป็นส่วนใหญ่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 2

ถ้าปฏิบัติตามกิจกรรมนั้น บางครั้ง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 1

ถ้า ไม่เคย ปฏิบัติกิจกรรมนั้น โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 0

กิจกรรมการวัดและประเมินผล	ระดับการปฏิบัติ			
	ทุกครั้ง	← →		ไม่เคย
	3	2	1	0
<b>ขั้นที่ 1 การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b>				
<b>1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b>				
1.1.1 ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบทักษะ/ความรู้พื้นฐานของผู้เรียน				
1.1.2 ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน				
1.1.3 ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน				
<b>1.2 การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)</b>				
1.2.1 ท่านศึกษา Curriculum mapping จาก มคอ. 2 ก่อนจัดทำ มคอ. 3 หรือ มคอ. 4				
1.2.2 ท่านศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์ของรายวิชาตามหลักสูตร				
1.2.3 ท่านกำหนดผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตามที่ระบุไว้ใน มคอ. 2				
1.2.4 ท่านวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้				
<b>1.3 การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด (ตามข้อ 1.2)</b>				
1.3.1 ท่านจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) ตาม Curriculum Mapping				
1.3.2 ท่านวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการวัดและประเมินผล				
1.3.3 ท่านกำหนดประเภทของเครื่องมือวัดและประเมินผล				
1.3.4 ท่านกำหนดประเภทของข้อคำถาม/จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัดและประเมินผล				
1.3.5 ท่านกำหนดน้ำหนักคะแนน/เกณฑ์ของการตัดสินผล				
1.3.6 ท่านกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย				
<b>ขั้นที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ</b>				
<b>2.1 การสร้างเครื่องมือ</b>				
2.1.1 ท่านจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแผนผังที่กำหนด				

กิจกรรมการวัดและประเมินผล	ระดับการปฏิบัติ			
	ทุกครั้ง	← →		ไม่เคย
	3	2	1	0
2.1.2 ท่านกำหนดวิธีการตอบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่เหมาะสมกับเครื่องมือที่นำมาใช้				
2.1.3 ท่านจัดทำเกณฑ์การให้คะแนน (rubric) ในการวัดทักษะ/การปฏิบัติ				
<b>2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ</b>				
2.2.1 ท่านตรวจสอบความตรงของประเด็นคำถาม/รายการประเมินตามวัตถุประสงค์/ตัวบ่งชี้ของผลการเรียนรู้ที่กำหนด				
2.2.2 ท่านตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถาม/คำตอบ/รายการประเมิน				
2.2.3 ท่านตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ/วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้				
2.2.4 ท่านตรวจสอบคุณภาพตามประเภทของเครื่องมือ/วิธีการ				
2.2.5 ท่านตรวจสอบลักษณะของเครื่องมือด้านอื่นๆ ความไม่ลำเอียง (unbias) ความยุติธรรม				
<b>ขั้นที่ 3 การดำเนินการวัดและประเมินผล</b>				
3.1 ท่านนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปวัดและประเมินผลผู้เรียน				
3.2 ท่านเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ตรงกับผลการเรียนรู้และครอบคลุมลักษณะของสาระและกิจกรรมการเรียนรู้				
3.3 ท่านอธิบายวิธีการวัดและประเมินผลให้นักศึกษารับรู้ก่อนสอน				
<b>ขั้นที่ 4 การสรุปผลการวัดและประเมิน</b>				
4.1 ท่านนำผลจากการวัดไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้				
4.2 ท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน				
<b>ขั้นที่ 5 การรายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้</b>				
5.1 ท่านแจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนรับทราบ				
5.2 ท่านกระตุ้นให้ผู้เรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนของตนเอง				
5.3 ท่านนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
5.4 ท่านนำผลการประเมินไปวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนใน มคอ.3 , มคอ. 4 ครั้งต่อไป				



แบบทดสอบแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้



## แบบทดสอบ

## แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ต่อไปนี้

➤ หากเป็นข้อคำถามที่ท่านเห็นว่าเป็นหลักของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ใช่”

➤ หากเป็นข้อคำถามที่ท่านเห็นว่ามีหรือไม่มีหลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่ใช่”

ข้อ	รายการ	ใช่	ไม่ใช่
1.	การวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะในตัวผู้เรียน		
2.	2. การประเมินผล เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยผลการวัด เกณฑ์ที่ตั้งไว้ และการตัดสิน		
3.	3. จุดมุ่งหมายของการประเมิน คือ เปรียบเทียบว่าผู้เรียนคนใดเก่ง ปานกลาง และอ่อน		
4.	4. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ คือ กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาาระดับอุดมศึกษาของประเทศ		
5.	5. หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ คือ มุ่งเน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต		
6.	6. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของผู้สำเร็จการศึกษาไว้อย่างน้อย 5 ด้าน		
7.	7. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้บางสาขาวิชาต้องมีผลการเรียนที่คาดหวังเพิ่มอีก 1 ด้าน คือ ด้านทักษะวิชาชีพ		
8.	8. เครื่องมือที่เหมาะสมกับการวัดและประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ การทดสอบ		
9.	9. การวัดและประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ควรสอดแทรกในทุกวิชา		
10.	10. แบบทดสอบ คือ เครื่องมือที่ค้นหาพฤติกรรมทางสมอง		
11.	11. การทดสอบทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มา เป็นการวัดและประเมินผลด้านความรู้		
12.	12. ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ปัญหาได้เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมีทักษะทางปัญญา		

ข้อ	รายการ	ใช่	ไม่ใช่
13.	การประเมินจากการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง เป็นการวัดและประเมินด้านทักษะทางปัญญา		
14.	การวัดและประเมินผลด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ควรสังเกตจากการทำกิจกรรมกลุ่ม		
15.	การสัมภาษณ์กระบวนการทำกิจกรรมกลุ่ม เป็นการวัดและประเมินผลด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ		
16.	การนำเสนองานหน้าชั้นเรียนเป็นกิจกรรมที่ใช้ในการวัดและประเมินผลทักษะการสื่อสารได้ดีกว่าวิธีอื่น ๆ		
17.	การให้สืบค้นข้อมูล เป็นการวัดและประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		
18.	วิธีการวัดและประเมินผลทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขที่เหมาะสมคือประเมินจากการนำข้อมูลทางสถิติมาใช้แก้ปัญหางานที่ได้รับมอบหมาย		
19.	การประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา สามารถประเมินจากบันทึกการสังเกตการปฏิบัติการสอนของครูพี่เลี้ยงมาวิเคราะห์ได้		
20.	เครื่องมือที่ช่วยในการประเมินผลงานได้ตรงตามสภาพจริงมากที่สุดคือแบบสอบถามการปฏิบัติงาน		
21.	ขั้นตอนแรกของการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา คือ การสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตรในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย		
22.	การประเมินผลการเรียนรู้ต้องทำควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน		
23.	ผู้สอนควรเป็นผู้ประเมินผู้เรียนเท่านั้นเพื่อป้องกันการเกิดความลำเอียง		
24.	ก่อนตัดสินผลการเรียนรู้ ผู้สอนต้องทบทวนเกณฑ์และวิธีแปลความหมาย		
25.	การตัดคุณค่าของผลการเรียนรู้ต้องเลือกเกณฑ์ให้เหมาะสมกับเครื่องมือที่ใช้		
26.	เมื่อต้องการเปรียบเทียบผลการสอบของนักศึกษาแต่ละคนกับความสามารถเฉลี่ยของกลุ่ม ต้องเลือกใช้การตัดสินแบบอิงเกณฑ์		
27.	หลังจากดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แล้ว ต้องจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินทันที		
28.	เมื่อตัดสินผลการเรียนรู้แล้วถือว่าสิ้นสุดกระบวนการวัดและประเมินผล		
29.	ผลการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา นำไปปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป		
30.	ผลการประเมินการเรียนรู้นำไปพัฒนานักศึกษาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น		

แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้



**แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)**

.....

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้สำหรับผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมีและความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) โดยเขียน ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมีและระดับการปฏิบัติที่ทำได้ ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับน้อยที่สุด |

ท่านคิดว่าอาจารย์ผู้สอนต้องดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาตินั้น จำเป็นต้องมีการปฏิบัติในระดับใด และการปฏิบัติของท่านในรายการนั้น ๆ ขณะนี้อยู่ในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านทั้งระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมีและระดับการปฏิบัติที่ท่านทำได้ในขณะนี้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี					ระดับการปฏิบัติที่ทำได้				
		←มากที่สุด		←น้อยที่สุด			←มากที่สุด		←น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผล การเรียนรู้										
2	การกำหนดองค์ประกอบของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (Learning Outcome)										
3	การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) (ตามข้อ 2)										
4	การสร้างเครื่องมือ										
5	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ										
6	การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
7	การสรุปผลการวัดและประเมิน										
8	การแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้										
9	การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการเรียนรู้										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม .....

แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ





### แบบประเมินรูปแบบ

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

.....

ประเมินเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความต้องครอบคลุม มาตรฐานความเหมาะสม และ  
มาตรฐานความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง  
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำดัชนีชี้วัด จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความสอดคล้อง  
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของวิจัย ประเด็นเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความต้อง  
ครอบคลุม มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้าน  
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมิน  
แบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

2. ขอให้ท่านพิจารณารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ  
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการ  
กีฬาแห่งชาติ เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปปรับปรุงรูปแบบดังกล่าวให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ  
ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ฯ ครั้งนี้อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ยานี สังข์ศรีอินทร์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 โครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

ข้อที่	รายการ	ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	โครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง และ 5) การประเมินผลของรูปแบบ					
2.	หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯ และ 2) การประเมินแบบเสริมพลัง					
3.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) เพื่อสร้างความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ฯ และ 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯ					
4.	ระบบงานและกลไกของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สำรองสภาพก่อนการพัฒนา 2) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 3) กำหนดวิธีการฝึกอบรม 4) กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม และ 5) กำหนดแผนการให้คำปรึกษาและการอำนวยความสะดวก					
5.	วิธีดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) สำรองสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯ ทดสอบแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯ และสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯ 3) ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการจำเป็น ฯ 4) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการระดมสมอง (Brainstorming) 5) ร่วมกันวางแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 6) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 7) ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					

ข้อที่	รายการ	← ความเหมาะสม →				
		5	4	3	2	1
6.	การประเมินผลของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ 2) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม 4) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์					

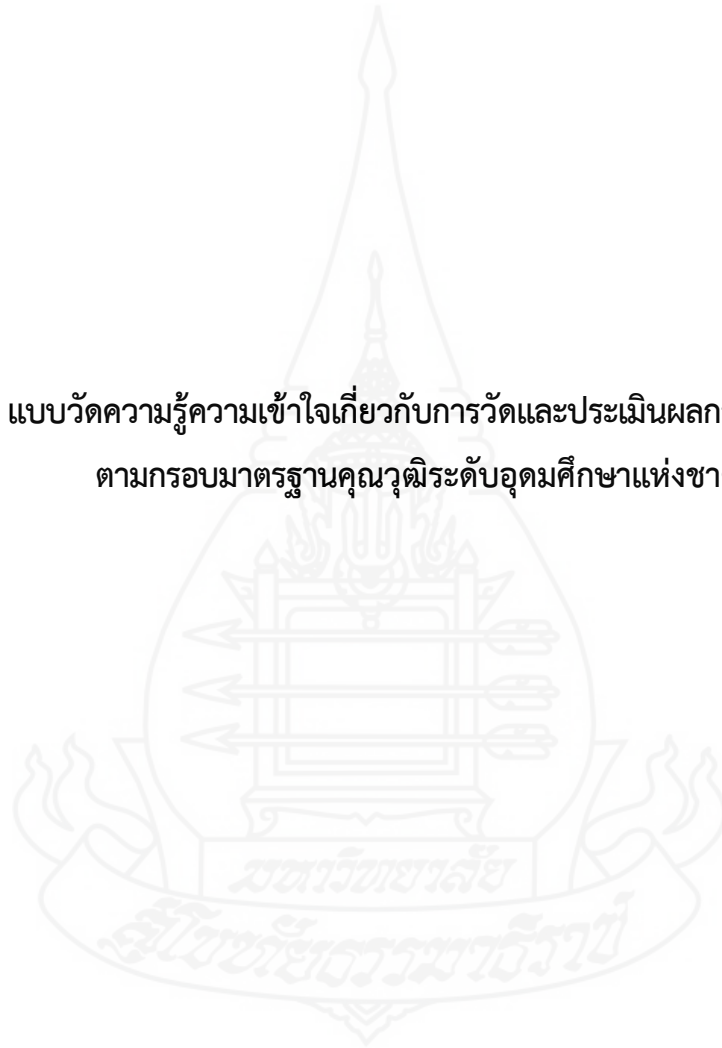


## ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบย่อย

ข้อที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความชัดเจน					ความสะดวกต่อการนำไปใช้				
		มาก ← → น้อย					มาก ← → น้อย					มาก ← → น้อย					มาก ← → น้อย				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	หลักการของรูปแบบ 1.1 การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติฯ 1.2 การประเมินแบบเสริมพลัง																				
2.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฯ																				
3.	ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 3.1 สืบเสาะสภาพก่อนการพัฒนา 3.2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 3.3 กำหนดวิธีการฝึกอบรม 3.4 กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม 3.5 กำหนดแผนการให้คำปรึกษาและการอำนวยความสะดวก																				
4.	วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4.1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจเกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ และร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการ พัฒนาประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล																				
	4.2 สืบเสาะสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฯ ทดสอบแนวคิด การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฯ และสอบถามความต้องการในการ																				



แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ







6. การให้นักศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ในการคิดแก้ปัญหา เป็นการวัดพฤติกรรมด้านใด	
ก. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ข. ด้านความรู้
ค. ด้านทักษะทางปัญญา	ง. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
7. การวัดและประเมินผลงานที่มอบหมายให้นักศึกษาคำเนนการ วิธีใดเหมาะสมที่สุด	
ก. การสัมภาษณ์	ข. การประเมิน
ค. การทดสอบ	ง. การสังเกต
8. เครื่องมือที่มีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อให้นักศึกษาพิจารณาว่ารู้สึกอย่างไรต่อเงื่อนไขนั้น คือข้อใด	
ก. แบบวัดเชิงสถานการณ์	ข. แบบทดสอบเงื่อนไข
ค. แบบประเมินแฟ้มสะสมงาน	ง. แบบสอบถาม
9. แบบทดสอบเป็นชุดคำถามที่ใช้วัดอะไร	
ก. ความคิดเห็น	ข. ความรู้สึก
ค. คุณลักษณะนิสัย	ง. ระดับความรู้
10. การประเมินทักษะทางปัญญาของนักศึกษาจากการฟังบรรยายของวิทยากรที่มาให้ความรู้ ควรดำเนินการตามข้อใดจึงเหมาะสม	
ก. สอบถามจากวิทยากรที่มาบรรยาย	
ข. ประเมินจากความสนใจในการฟังบรรยาย	
ค. ประเมินจากการเข้าร่วมโครงการ	
ง. ประเมินจากรายงานการนำองค์ความรู้ไปใช้	
11. กิจกรรมใดสามารถประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้	
ก. การให้นักศึกษาสืบค้นข้อมูล	
ข. การให้นักศึกษาทำงาน	
ค. การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มของนักศึกษา	
ง. การให้นักศึกษานำเสนองาน	
12. การสร้างข้อสอบ จะต้องดำเนินการอย่างไรเป็นอันดับแรก	
ก. ร่างข้อสอบ	ข. กำหนดจุดมุ่งหมายการสอบ
ค. กำหนดเวลาที่ใช้ในการสอบ	ง. จัดเตรียมเนื้อหาที่จะใช้ข้อสอบ



<p>19. การรายงานผลการวัดและประเมินให้ผู้เรียนรับทราบควรดำเนินการตามข้อใด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>ก. รายงานผลเฉพาะคนที่ได้คะแนนน้อยที่สุดและมากที่สุด</li><li>ข. รายงานผลครั้งเดียวตอนปลายภาค</li><li>ค. รายงานผลหลังดำเนินการวัดทุกครั้ง</li><li>ง. รายงานผลเมื่อผู้เรียนร้องขอ</li></ul>
<p>20. ข้อใดที่สำคัญที่สุดของการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>ก. วางแผนพัฒนาผู้เรียน</li><li>ข. การวางแผนดำเนินการต่าง ๆ</li><li>ค. ให้ข้อมูลป้อนกลับผู้เรียน</li><li>ง. ประเมินคุณภาพผู้เรียน</li></ul>



แบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ



แบบฝึกทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ชื่อ – สกุล ผู้รับประเมิน .....

รายการประเมิน	ระดับทักษะ			
	4	3	2	1
1. กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4	3	2	1
2. กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)	4	3	2	1
3. กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด	4	3	2	1
4. สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	4	3	2	1
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล	4	3	2	1
6. ดำเนินการวัดและประเมินผล	4	3	2	1
7. สรุปผลการวัดและประเมิน	4	3	2	1
8. รายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้	4	3	2	1



## รายละเอียดการประเมิน

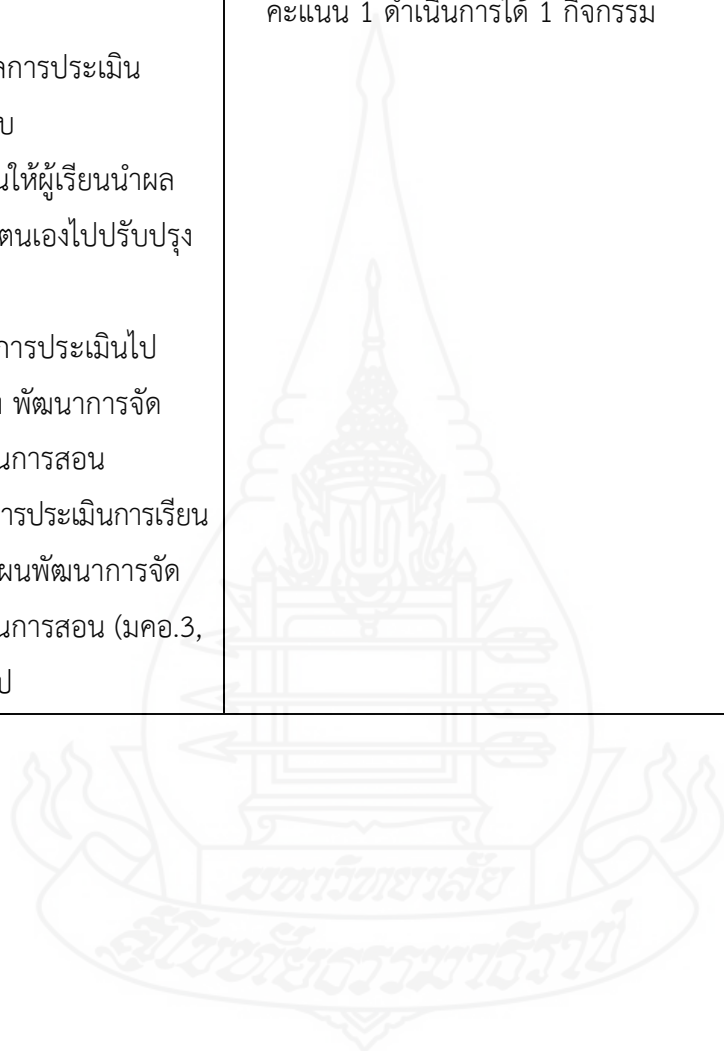
รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
1. กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	<p><u>คะแนน 4</u> มีการกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล และสามารถนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้</p> <p><u>คะแนน 3</u> กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล แต่ไม่สามารถนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้</p> <p><u>คะแนน 2</u> กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา แต่ไม่สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล ไม่สามารถนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้</p> <p><u>คะแนน 1</u> กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แต่ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา ไม่สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล และไม่สามารถนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้</p>

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>2. กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)</p>	<p><u>คะแนน 4</u> กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) สอดคล้องกับ มคอ.2 สอดคล้องกับ Curriculum mapping ใน มคอ. 2 และวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้</p> <p><u>คะแนน 3</u> กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) สอดคล้องกับ มคอ.2 สอดคล้องกับ Curriculum mapping ใน มคอ. 2 แต่ไม่ได้วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้</p> <p><u>คะแนน 2</u> กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) สอดคล้องกับ มคอ.2 แต่ไม่สอดคล้องกับ Curriculum mapping ใน มคอ. 2</p> <p><u>คะแนน 1</u> กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) แต่ไม่สอดคล้องกับ มคอ.2</p>
<p>3. กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด</p>	<p><u>คะแนน 4</u> มีการจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตาม Curriculum Mapping มีการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการวัดและประเมินผล และมีการกำหนดประเภทของเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย</p> <p><u>คะแนน 3</u> มีการจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตาม Curriculum Mapping และมีการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการวัดและประเมินผล</p> <p><u>คะแนน 2</u> มีการจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตาม Curriculum Mapping</p> <p><u>คะแนน 1</u> มีการจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) แต่ไม่สอดคล้องกับ Curriculum Mapping</p>

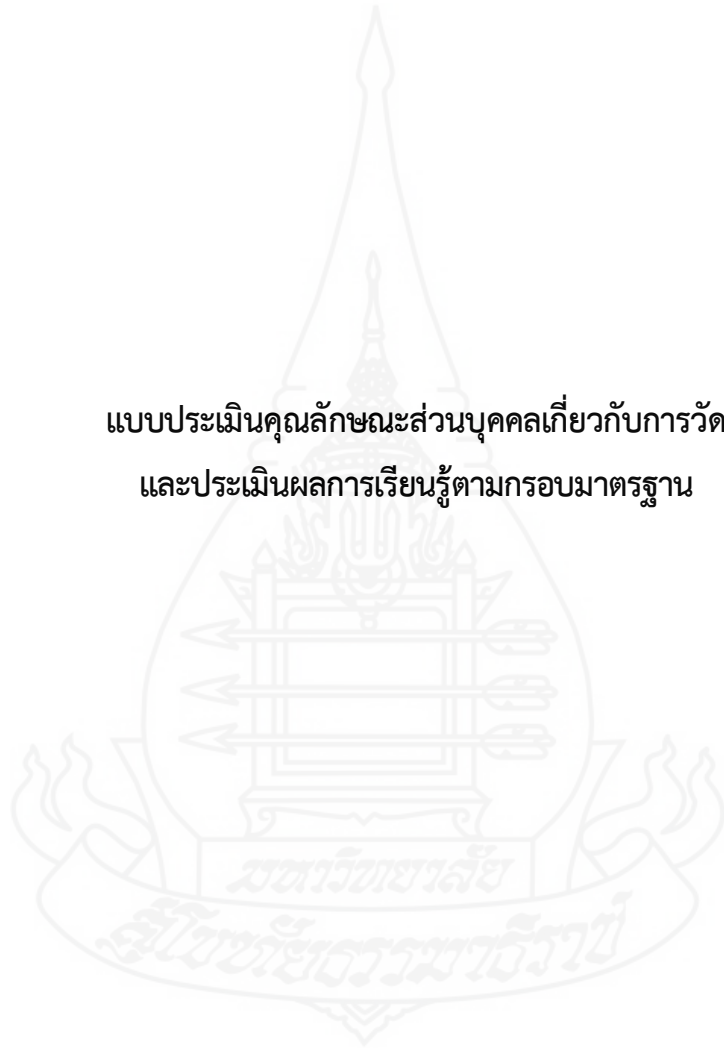
รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
4. สร้างเครื่องมือ	<p><u>คะแนน 4</u> จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแผนผังที่กำหนดไว้ มีการกำหนดวิธีการตอบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่เหมาะสมกับเครื่องมือที่นำมาใช้ และมีการจัดทำเกณฑ์การให้คะแนน (rubric) ในการวัดความรู้ของผู้เรียน</p> <p><u>คะแนน 3</u> จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแผนผังที่กำหนดไว้ มีการกำหนดวิธีการตอบ และเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่เหมาะสมกับเครื่องมือที่นำมาใช้</p> <p><u>คะแนน 2</u> จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแผนผังที่กำหนดไว้ และมีการกำหนดวิธีการตอบ</p> <p><u>คะแนน 1</u> จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แต่ไม่สอดคล้องกับแผนผังที่กำหนดไว้</p>
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	<p><u>คะแนน 4</u> มีการตรวจสอบความตรง ความชัดเจน ความเป็นปรนัย และตรวจสอบลักษณะอื่นๆ ของเครื่องมือ เช่น ความเที่ยง อำนาจจำแนก เป็นต้น</p> <p><u>คะแนน 3</u> มีการตรวจสอบความตรง ความชัดเจน และความเป็นปรนัย</p> <p><u>คะแนน 2</u> มีการตรวจสอบความตรง หรือความชัดเจน หรือ ความเป็นปรนัยอย่างน้อยสองอย่าง</p> <p><u>คะแนน 1</u> มีการตรวจสอบความตรง หรือ ความชัดเจน หรือความเป็นปรนัยอย่างใดอย่างหนึ่ง</p>

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>6. ดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรม ต่อไปนี้</p> <p>1) อธิบายวิธีการวัดและประเมินผล ให้นักศึกษารับรู้ก่อนสอน</p> <p>2) ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ 3) ดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ผู้เรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน และ</p> <p>4) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพตรงกับผลการเรียนรู้</p>	<p>คะแนน 4 ดำเนินการได้ 4 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 3 ดำเนินการได้ 3 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 2 ดำเนินการได้ 2 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 1 ดำเนินการได้ 1 กิจกรรม</p>
<p>7. สรุปผลการวัดและประเมิน การเรียนรู้ประกอบด้วย กิจกรรม ต่อไปนี้</p> <p>1) มีการกำหนดเกณฑ์และวิธีแปล ความหมายในการสรุปผลการเรียนรู้</p> <p>2) มีเลือกใช้เกณฑ์ในการสรุปผล การเรียนรู้เหมาะสมกับเครื่องมือ</p> <p>3) มีการเลือกใช้เกณฑ์ในการสรุป ผลการเรียนรู้เหมาะสมวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ที่กำหนด</p> <p>4) มีการสรุปผลการวัดและประเมิน การเรียนรู้ด้วยความรอบคอบ</p>	<p>คะแนน 4 ดำเนินการได้ 4 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 3 ดำเนินการได้ 3 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 2 ดำเนินการได้ 2 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 1 ดำเนินการได้ 1 กิจกรรม</p>

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>8. รายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้</p> <p>1) มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนรับทราบ</p> <p>2) มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนนำผลการประเมินของตนเองไปปรับปรุงการเรียน</p> <p>3) มีการนำผลการประเมินไปวางแผนปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>4) มีการนำผลการประเมินการเรียนการสอนไปวางแผนพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (มคอ.3, มคอ.4) ครั้งต่อไป</p>	<p>คะแนน 4 ดำเนินการได้ 4 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 3 ดำเนินการได้ 3 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 2 ดำเนินการได้ 2 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 1 ดำเนินการได้ 1 กิจกรรม</p>



แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัด  
และประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน





แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน

ชื่อ – สกุล ผู้รับประเมิน .....

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน			
	4	3	2	1
1. วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่อง	4	3	2	1
2. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย	4	3	2	1
3. ตั้งใจดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4	3	2	1
4. แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยไม่ย่อท้อต่อ	4	3	2	1
5. ให้ความยุติธรรมในการวัดและการประเมินผลต่อนักศึกษา	4	3	2	1
6. ยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในขณะดำเนินการวัดและประเมิน	4	3	2	1
7. วัดและประเมินผลสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4	3	2	1
8. สะเอียดและรอบคอบขณะดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินผล	4	3	2	1
9. ดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินด้วยความขยันและอดทน	4	3	2	1
10. พัฒนาตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่เสมอ	4	3	2	1



ภาคผนวก ง  
คู่มือการใช้รูปแบบ



คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้  
การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



ยานี สัจจศรีอินทร์

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้  
การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

คำชี้แจง

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ฉบับนี้ ประกอบด้วย

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
2. วัตถุประสงค์
3. นิยามศัพท์เฉพาะ
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา
5. การประเมินแบบเสริมพลัง
6. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
7. ขั้นตอนการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
8. เอกสารอ้างอิง

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรทำความเข้าใจและศึกษารายละเอียดถึงขั้นตอนการใช้อีก่อนนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะฯ เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อไป

## ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นเรื่องคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพ เน้นให้ปรับปรุงหลักสูตรและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษาได้ดำเนินการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HEd) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบาย ที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติในส่วนของมาตรฐาน การอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, น. 1) ซึ่งข้อกำหนดของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผล การเรียนรู้มีอย่างน้อย 5 ด้าน คือ คุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ

การสะท้อนผลการจัดการศึกษาตามเป้าประสงค์ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา คือ ผลการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน เป็นหน้าที่ โดยตรงของผู้สอน และการจัดการศึกษาต้องดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกคน เพื่อตรวจสอบ ความสามารถในการเรียนรู้ และขณะเดียวกันเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของผู้สอนด้วย อาจารย์ที่มีเฉพาะความรู้ในเนื้อหาอย่างดีและลึกซึ้ง มิได้รับรองว่าจะเป็นอาจารย์ที่ดีเสมอไป แต่ถ้า อาจารย์สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้ด้วยโดยใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม และถ้า สามารถตรวจสอบผลการสอนโดยอาศัยการวัดและประเมินผลที่ถูกต้องได้ด้วยก็ย่อมทำให้การปฏิบัติ ภาระงานในฐานะอาจารย์มีความสมบูรณ์มากขึ้น การดำเนินการวัดและประเมินผลอย่างถูกต้อง และมีคุณภาพถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพครู การพัฒนาวิชาชีพในส่วนที่เกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลต้องอาศัยการดำเนินการด้วยความจริงจัง โดยต้องเข้าใจหลักการ วิธีการ การสร้างเครื่องมือ วัดและการใช้ผลการวัดและประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการเรียนของลูกศิษย์ และการสอน ของอาจารย์ต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, น. 29) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้สอนด้าน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า ผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผล และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) สามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะ (Skill) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

และคุณลักษณะที่จำเป็น (Attributes) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. สมรรถนะการวัดและประเมินผลด้านความรู้ โดยผู้สอนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) หลักการและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 2) หลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)
- 3) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4) เครื่องมือและวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 5) การดำเนินการวัดและประเมินผล
- 6) การสรุปผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 7) การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

2. สมรรถนะการวัดและประเมินผลด้านทักษะ โดยผู้สอนจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

2.1 วางแผนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย ดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล และนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้
- 2) กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่ตรงกับ มคอ.2 และสอดคล้องกับ Curriculum mapping ใน มคอ. 2 และวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้
- 3) กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด

2.2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสมกับชนิดของเครื่องมือ ดังนี้

- 1) สร้างเครื่องมือ โดยเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องกับแผนผังที่กำหนดไว้ มีการกำหนดวิธีการตอบ และเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่เหมาะสมกับเครื่องมือที่นำมาใช้ และมีการจัดทำเกณฑ์การให้คะแนน (rubric) ในการวัดความรู้ของผู้เรียน
- 2) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงของประเด็นคำถาม/รายการประเมินตามวัตถุประสงค์/ตัวบ่งชี้ของผลการเรียนรู้ที่กำหนด ตรวจสอบความชัดเจน เป็นปรนัยของข้อคำถาม/คำตอบ/รายการประเมิน ตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ/วิธีการวัด



และประเมินผลการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้ และตรวจสอบลักษณะของเครื่องมือด้านอื่นๆ เช่น ความเที่ยง  
อำนาจจำแนก เป็นต้น

2.3 ดำเนินการวัดและประเมินผล โดยมีการอธิบายวิธีการวัดและประเมินผลให้นักศึกษารับรู้ก่อนสอน นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน และเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตรงกับผลการเรียนรู้

2.4 สรุปผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดเกณฑ์และวิธีแปลความหมายในการสรุปผลการเรียนรู้ เลือกใช้เกณฑ์ในการสรุปผลการเรียนรู้เหมาะสมกับเครื่องมือ  
เลือกใช้เกณฑ์ในการสรุปผลการเรียนรู้เหมาะสมวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด และสรุปผลการวัด  
และประเมินการเรียนรู้ด้วยความรอบคอบ

2.5 รายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพประเมินให้ผู้เรียนรับทราบ กระตุ้นให้ผู้เรียนนำผลการประเมินของตนเองไปปรับปรุง  
การเรียน นำผลการประเมินไปวางแผนปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และนำผล  
การประเมินการเรียนการสอนไปวางแผนพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (มคอ.3, มคอ.4)  
ครั้งต่อไป

### 3. สมรรถนะการวัดและประเมินผลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่อง  
และสม่ำเสมอ
- 2) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย
- 3) ความยุติธรรมและความตรง แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความละเอียดรอบคอบ
- 6) ความขยันและอดทน
- 7) สนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล

วิธีการที่สามารถพัฒนาผู้สอนให้มีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ  
การนำการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) ที่เน้นการพัฒนาบุคคลให้สามารถ  
ทำงานได้ด้วยตนเอง บุคคลหรือองค์กรสามารถช่วยตนเองได้สามารถปรับปรุงการนำโครงการไปใช้  
โดยอาศัยการประเมินตนเองและการสะท้อนกลับผลการประเมินตนเอง ผู้เข้าร่วมในโครงการแต่ละ  
ฝ่ายจะเป็นผู้ควบคุมดำเนินการประเมินด้วยตนเอง (Millet, 1996, pp. 70-73) ในขณะที่นักประเมิน  
ภายนอก (Outsider evaluation) จะแสดงบทบาทในฐานะผู้ฝึกสอน (Coach) หรือผู้ให้การสนับสนุน  
เพิ่มเติมซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลหรือองค์กรที่รับผิดชอบโครงการที่จะประเมิน

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการประเมินที่อาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยาชุมชน (Community Psychology) การปฏิบัติงานทางมานุษยวิทยา (Action Anthropology) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการที่ให้คุณค่าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขโดยใช้กระบวนการวิจัย แล้วสะท้อนผลการแก้ปัญหาให้ทราบ เพื่อปรับปรุงแนวทางการแก้ปัญหาให้ดียิ่งขึ้น (Fetterman, 1996, p. 4 ; สุวิมล ว่องวานิช, 2543, น. 42) ช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในอนาคต ผลผลิตของการประเมินเป็นเรื่องของการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร ช่วยสร้างเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ช่วยเพิ่มการบูรณาการการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน (Fetterman, 1996, pp. 10-11) ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ๆ ได้แก่ กำหนดพันธกิจ (Mission) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และการวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future) (Fetterman and Wandersman, 2007) นักประเมินของการประเมินแบบเสริมพลังจะมีบทบาทหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลใน 5 ลักษณะ ประกอบด้วย การฝึกอบรม (Training) การสนับสนุนส่งเสริม (Facilitation) การโน้มน้าวชักชวน (Advocacy) การสร้างความกระจ่าง (Illumination) และการให้เสรีภาพ (Liberation) (Fetterman, 1996, ; 2001, p. ; สุวิมล ว่องวานิช, 2543, น. 34 - 35)

### วัตถุประสงค์

คู่มือฉบับนี้จัดทำเพื่ออธิบายรายละเอียด ขั้นตอน การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติไปใช้ ในการพัฒนาอาจารย์ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หมายถึง กรอบแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังมาใช้ในการพัฒนา 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์พันธกิจ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวางแผนในอนาคต รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ

**การประเมินแบบเสริมพลัง** หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล พัฒนาตนเองได้ เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ช่วยสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนางานและสะท้อนผลแก่ตนเอง ผู้ประเมินทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยการตรวจสอบ ทั้งนี้แล้วแต่ศักยภาพของบุคคลแต่ละคนว่าต้องการความช่วยเหลืออะไรหรือระดับใด อาศัยหลักการ ทำงานเป็นทีม โดยทุกคนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ วิเคราะห์พันธกิจ (Mission) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และการวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future)

**การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ** โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้สูงขึ้น โดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

**สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

**ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ** หมายถึง คุณภาพของการดำเนินการวัดและประเมินการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พิจารณาผลจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของอาจารย์

**ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับ หลักการและวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (TQF) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เครื่องมือและวิธีการสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผล การสรุปผลการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้และการรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง การเรียนรู้

**ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดเครื่องมือและวิธีการสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผล การสรุปผลการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้และการรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง การเรียนรู้

**คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง ลักษณะ ที่บ่งบอกถึงวางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่อง วัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ความยุติธรรม แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน

ความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบ ความขยันและอดทน และสนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัด และประเมินผล

### การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การจัดการศึกษาสอนระดับอุดมศึกษา มีเป้าหมายในการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 โดยมีภารกิจในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจการสอน ค้นคว้าวิจัย ให้บริการทางวิชาการ ให้บริการชุมชน มีการใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายรวมถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, น. 128-129) มีการกำหนดผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ไว้ในหลักสูตรทุกหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย โดยปรากฏอยู่ในเล่มหลักสูตร (มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ, 2563, น. 141-154) รายละเอียดดังนี้

#### 1. หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป

##### 1.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1) มีคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา มีวินัย มีน้ำใจนักกีฬา และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและสังคม

2) ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

##### 1.2 ตระหนักและสำนึกในความเป็นไทย ได้แก่

1) เผยแพร่ อนุรักษ์ สืบสานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยอย่างสุนทรีย์  
2) ตระหนักรู้ในการสร้างเสริมการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ตลอดจนมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณธรรม และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก

##### 1.2 ด้านความรู้

1) มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางมีโลกทัศน์กว้างไกล เข้าใจและเห็นคุณค่าของตนเอง ผู้อื่นสังคม ศิลปวัฒนธรรมและธรรมชาติ

2) มีความรอบรู้ ติดตามความก้าวหน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายในประเทศและสังคมพหุวัฒนธรรม

3) มีความสามารถในการประยุกต์ เชื่อมโยง บูรณาการความรู้ในการพัฒนาตนเอง และสังคมอย่างสร้างสรรค์

### 1.3 ด้านทักษะทางปัญญา

1) มีทักษะการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง  
2) สามารถแสวงหาความรู้ คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ  
3) สามารถแก้ไขปัญหาโดยนำหลักวิชา ข้อมูล ข้อเท็จจริง มาใช้และอ้างอิงได้  
อย่างเหมาะสม

4) มีทักษะในการศึกษา ค้นคว้า สืบเสาะ แสวงหา และนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

5) มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานข้อเท็จจริงที่สามารถ เชื่อมโยงไปสู่สังคมได้อย่างสร้างสรรค์

### 1.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

1) มีจิตอาสาและสำนึกสาธารณะเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก  
2) บุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ เคารพ เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น  
3) ทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำและผู้ตาม มีความรับผิดชอบ เสียสละ เพื่อส่วนรวม  
และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สังคม

4) ปฏิบัติตามระเบียบสังคมและเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

### 1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1) มีทักษะการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้เท่าทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารและการใช้ชีวิตอย่าง  
สร้างสรรค์ รวมถึงการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้พัฒนาสังคม

3) ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในสังคม พหุวัฒนธรรม

## 2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน

### 2.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1) รัก ศรัทธา และภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครูและอุดมการณ์  
ความเป็นครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู



2) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ อดทน อดกลั้น มีความเสียสละ รับผิดชอบและซื่อสัตย์ ต่องานที่ได้รับมอบหมายทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ และเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

3) มีค่านิยมและคุณลักษณะเป็นประชาธิปไตย คือ การเคารพสิทธิ และให้เกียรติคนอื่น มีความสามัคคีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ใช้เหตุผลและปัญญาในการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจ

4) มีความกล้าหาญและแสดงออกทางคุณธรรมจริยธรรม สามารถวินิจฉัย จัดการ และคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมด้วยความถูกต้องเหมาะสมกับสังคม การทำงานและสภาพแวดล้อม โดยอาศัยหลักการ เหตุผลและใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม ความรู้สึกของผู้อื่นและประโยชน์ของสังคมส่วนรวม มีจิตสำนึกในการสร้างความโปร่งใสของสังคมและประเทศชาติ ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันและความไม่ถูกต้อง ไม่ใช่ข้อมูลบิดเบือนหรือการลอกเลียนผลงาน

## 2.2 ด้านความรู้

1) มีความรอบรู้ในหลักการ แนวคิดทฤษฎี เนื้อหาสาระด้านวิชาชีพครู ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนหลักสูตรและวิทยาการการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการศึกษาและการเรียนรู้ การวัดประเมินการศึกษาและการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับครู ทักษะการนิเทศและการสอนงาน ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการทำงานวิจัยและวัดประเมิน ทักษะการร่วมมือสร้างสรรค์ และทักษะศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติจริงและการบูรณาการข้ามศาสตร์

2) มีความรอบรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาวิชาที่สอน สามารถวิเคราะห์ ความรู้ และเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง สามารถติดตามความก้าวหน้าด้านวิทยาการและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีผลลัพธ์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระด้านมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้ของแต่ละสาขาวิชา

## 2.3 ด้านทักษะทางปัญญา

1) คิด ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และประเมินข้อมูล สื่อสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างรู้เท่าทัน เป็นพลเมืองตื่นรู้ มีสำนึกสากล สามารถเผชิญและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีข้ามแพลตฟอร์ม (Platform) และโลกอนาคต นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และวินิจฉัยแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ หลักการทางทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ค่านิยม แนวคิด นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ บรรทัดฐานทางสังคมและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

2) สามารถคิดริเริ่มและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์



3) สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้จากการทำวิจัยและสร้างหรือร่วมสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างหรือร่วมสร้างนวัตกรรม รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนและสังคม

#### 2.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

1) เข้าใจและใส่ใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีความคิดเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม

2) ทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองและคนในชุมชน มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

3) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อส่วนรวม สามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาตนเอง กลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ มีความเข้มแข็งและกล้าหาญทางจริยธรรม สามารถชี้แนะและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและสังคมอย่างสร้างสรรค์

#### 2.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1) มีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

2) สื่อสารกับผู้เรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสังคม และผู้เกี่ยวข้อง กลุ่มต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเลือกใช้การสื่อสารทางวาจา การเขียน หรือการนำเสนอ ด้วยรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารหรือนวัตกรรมต่างๆ ที่เหมาะสม

3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การทำงาน การประชุม การจัดการและสืบค้นข้อมูลและสารสนเทศ รับและส่งข้อมูลและสารสนเทศ โดยใช้ดุลยพินิจที่ดี ในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสารสนเทศ อีกทั้งตระหนักถึงการละเมิดลิขสิทธิ์และการลอกเลียนผลงาน

#### 2.6 ด้านวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้

1) สามารถเลือกใช้ปรัชญาตามความเชื่อในการสร้างหลักสูตรรายวิชา การออกแบบ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร การวัดและประเมินผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน แหล่งการเรียนรู้แบบเปิดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทที่ต่างกันของผู้เรียนและพื้นที่

2) สามารถในการนำความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรม การจัดเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการ และกลไกการช่วยเหลือ แก้ไขและส่งเสริม

พัฒนา ผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งผู้เรียนปกติและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หรือผู้เรียนที่มีข้อจำกัดทางกาย

3) จัดกิจกรรมและออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการทำงานในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการพัฒนาการคิด การทำงาน การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น โดยบูรณาการการทำงานกับการเรียนรู้และคุณธรรมจริยธรรม สามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาด้วยความความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและรับผิดชอบต่อผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด

4) สร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน แหล่งวิทยาการ เทคโนโลยี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการประสานงาน และสร้างความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่ออำนวยความสะดวก และร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้ มีปัญญา รู้คิดและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องให้เต็มตามศักยภาพ

5) สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการรู้เรื่อง ทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานแบบร่วมมือ ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทักษะเทคโนโลยี และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำทักษะเหล่านี้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเอง

### การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

ผลของการปฏิรูปด้านการประเมินมีส่วนช่วยให้ผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสมมากขึ้น โดยการจัดการเรียนการสอนต้องกำหนดวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการเรียนรู้ และจำเป็นต้องพิจารณาคุณภาพของการประเมินให้รอบคอบและครอบคลุม เพื่อให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ

หลักการสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ (ศิริชัย กาญจนาวาสี, 2552, 25; สมนึก ภัททิยธนี, 2556, น. 15-16; วรรณดี แสงประทีปทอง, 2556, น. 7) สรุปได้ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน
- 2) การประเมินที่สะท้อนจุดประสงค์การเรียนรู้และบูรณาการกับการสอน
- 3) การประเมินผลถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ผู้สอนจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อน ระหว่างและหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน
- 4) การประเมินการเรียนรู้จะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้
- 5) การวัดและประเมินการเรียนจะต้องครอบคลุมทั้งสถานภาพและความก้าวหน้าด้านความรู้/ทักษะ พัฒนาของผู้เรียน และคุณธรรม

6) ผู้เรียนจะมีลักษณะเด่นตัว มีส่วนร่วมในกระบวนการ สามารถประเมินตนเองและสะท้อนกลับได้

การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษานั้น เป็นกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์และวิพากษ์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักศึกษาจากหลากหลายแหล่ง เพื่อความเข้าใจอย่างลุ่มลึกว่านักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผ่านมา ซึ่งควรอยู่บนหลักการพื้นฐานของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (องอาจ นัยพัฒน์ 2556, น. 6-8) ดังนี้

- 1) รูปแบบและสาระของการประเมินผลต้องสะท้อนการคิดและทักษะการแก้ปัญหาของนักศึกษาแต่ละรายวิชาที่เกิดขึ้นได้อย่างดี
- 2) การประเมินผลต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Assessment FOR learning) แทนเพื่อพิสูจน์ให้เห็นว่ามีการเรียนรู้ (Assessment OF learning)
- 3) สิ่งที่ประเมินผลการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับหลักสูตร จิตวิทยาการเรียนรู้ และต้องอิงมาตรฐานการเรียนรู้ระดับประเทศ
- 4) การประเมินผลการเรียนรู้ต้องช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา
- 5) การประเมินผลการเรียนรู้ต้องช่วยปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาให้แก่อาจารย์
- 6) การประเมินช่วยให้สารสนเทศป้อนกลับสำหรับนักศึกษาและอาจารย์ว่า นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ อารมณ์ หรือทัศนคติ เพียงใด อย่างไร
- 7) การประเมินเป็นการเชื่อมโยงระหว่างการสอนของอาจารย์และการเรียนรู้ของนักศึกษา
- 8) การประเมินต้องช่วยเพิ่มพูนความเข้าใจของอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักศึกษา

ได้ดียิ่งขึ้น

### ขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีระบบในการปฏิบัติ ประกอบกับการวัดและประเมินผลทางอ้อม จึงมีความจำเป็นที่ต้องวางแผนอย่างเป็นระบบให้ชัดเจน โดยมีหลักการสำคัญที่ควรคำนึงถึงในแต่ละขั้นตอนของการวัดและประเมินผลการศึกษา (ส.วาสนา, 2544, น.1; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, น. 19-23; วรณดี แสงประทีปทอง, 2556, น. 18) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.2 กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)

1.3 การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ประกอบด้วย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 4 การสรุปผลการวัดและประเมิน

ขั้นที่ 5 การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง การเรียนรู้

#### **พฤติกรรมกรวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ**

พฤติกรรมกรวัดและประเมินผล สำหรับในงานวิจัยนี้ เป็นการกระทำหรือดำเนินการ เกี่ยวกับกระบวนการวัดและประเมินผลของอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) รายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมกรวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Moral) คือ กิจกรรมหรือการกระทำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่เกี่ยวกับการพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพโดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจโลก เป็นต้น (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) เป็นกระบวนการวัดและประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านพฤติกรรมจิตพิสัยของบลูม โดยมีวิธีการ เช่น การใช้แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการตรงต่อเวลา แบบประเมินการมีวินัย แบบประเมินตนเอง เป็นต้น

2. พฤติกรรมกรวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านความรู้ (Knowledge) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและจำแนกข้อเท็จจริง ในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ และมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ตระหนัก รู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ มีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา และ

ตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ จะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยของบลูม เช่น การใช้แบบทดสอบทฤษฎีหรือทดสอบปฏิบัติ การสอบย่อย การประเมินจากผลการงาน เป็นต้น

3. พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่น ๆ ด้วยตนเอง สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพ สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยของบลูม เช่น การใช้แบบทดสอบ การประเมินจากผลงาน แบบสัมภาษณ์ความรู้ แบบวัดกระบวนการแก้ปัญหา การพิจารณาการอภิปรายในห้องเรียน เป็นต้น

4. พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง มีส่วนร่วมและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่มรับผิดชอบต่อตนเองรวมทั้งพัฒนาตนเองและอาชีพ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านจิตพิสัยของบลูม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การประเมินการทำงานเป็นทีม แบบสังคมมิติ เป็นต้น

5. พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ



(Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลแปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน สามารถเลือกใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยของบลูม เช่น การประเมินจากการนำเสนองาน การประเมินจากรายงาน การประเมินกระบวนการสืบค้น แบบประเมินรายงาน การสืบค้น เป็นต้น

6. พฤติกรรมการวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill) คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ การฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ความคล่องแคล่วในวิชาชีพ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, น. 6-7, 9-10) กระบวนการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินผลด้านทักษะพิสัยของบลูม เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินปฏิสัมพันธ์โดยตนเอง เพื่อน และผู้สอน การประเมินจากการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

### การประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลัง เป็นการประเมินที่ใช้แนวคิด เทคนิค วิธีการประเมิน และข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินมาใช้ส่งเสริมและสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงการ แผนงานหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองและพัฒนาตนเอง ใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง บทบาทหน้าที่ของนักประเมินภายนอกคือผู้ให้คำแนะนำ (Coach) หรือผู้อำนวยการความสะดวก ขึ้นอยู่กับความสามารถหรือศักยภาพของสมาชิกภายในโครงการ โดยนำวิธีวิทยา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้ามาประยุกต์ใช้ การประเมินแบบเสริมพลังมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์พันธกิจ (Mission) เป็นขั้นตอนแรกของการประเมินแบบเสริมพลัง เริ่มต้นโดยการให้ผู้มีส่วนร่วมระบุพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ของโครงการหรือหน่วยงาน ผู้ประเมิน (ผู้ประเมินภายนอก) ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดหาสถานที่ในการระดมสมอง การอภิปราย เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระ โดยให้ร่วมคิด สร้างหรือกำหนดวลี ข้อความที่



แสดงวิสัยทัศน์หรือพันธกิจของโครงการหรือองค์กรทั้งในส่วนที่มีอยู่เดิม กำลังดำเนินการหรือกำลังจะนำมาใช้หรือเสนอใหม่ จากนั้นก็ลงมติหาพันธกิจหลักและนำกลับไปให้สมาชิกทั้งหมดร่วมกันปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง จนทุกคนเห็นพ้องต้องกัน

สำหรับการดำเนินการของผู้ประเมินแบบเสริมพลัง จะต้องสร้างข้อตกลงเป็นเบื้องต้นให้สมาชิกกลุ่มยอมรับสาระที่เป็นพันธกิจที่ทุกคนเขียนขึ้นเป็นพื้นฐานไว้ก่อน แม้ว่าโดยความคิดเห็นส่วนตัวจะยอมรับไม่ได้ก็ตาม เนื่องจากข้อความที่แสดงถึงพันธกิจเหล่านี้ จะมีคุณค่าต่อกลุ่มในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

2. การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) เป็นขั้นตอนจะเกี่ยวข้องกับการจัดลำดับความสำคัญและประเมินกิจกรรมการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์กร ขั้นตอนนี้พัฒนามาจากขั้นกำหนดพันธกิจ (Mission) เป็นการสำรวจสิ่งที่มีอยู่ในโครงการหรือองค์กร จัดเป็นการค้นหาจุดอ่อนจุดแข็งของงานที่ทำอยู่ ประกอบด้วย 2 ขั้นย่อย ได้แก่

2.1 การกำหนดกิจกรรมในโครงการ ผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก เปิดคำถามให้บุคลากรโครงการและผู้ที่มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญที่สุด จากนั้นจัดลำดับความสำคัญตามความเหมาะสม แล้วเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย เลือกกิจกรรมที่สำคัญ 10 อันดับแรก สำหรับนำไปใช้ในการประมาณค่าความสำคัญต่อไป

2.2 การกำหนดความสำคัญของกิจกรรมในโครงการ โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินความสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการคัดเลือกมาจากการกำหนดกิจกรรมในโครงการ โดยผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการประเมินความสำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับวิธีการ อาจดำเนินการโดยให้บุคลากรของโครงการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้คะแนนแก่กิจกรรมโดยการกำหนดให้กิจกรรมแต่ละกิจกรรมมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน กิจกรรมใดได้คะแนนมากก็หมายความว่ามีความสำคัญมาก อย่างไรก็ตามการประเมินความสำคัญของกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องได้คิดและทำการประเมินเป็นการส่วนตัวก่อนลงบนกระดาษโน้ตต่าง ๆ แล้วจึงจัดทำตารางที่สามารถบันทึกผลการประเมินกิจกรรมกับคะแนนของแต่ละกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องทุกคนลงไปได้ขึ้นมา และเชิญให้ทุกคนร่วมกันบันทึกค่าคะแนนพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นของแต่ละคนในแต่ละกิจกรรมลงในตารางความสัมพันธ์

3. การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future) เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดร่วมกันกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายนั้น ๆ ประกอบด้วย 3 ขั้นย่อย ได้แก่

3.1 การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goals) ทำได้โดยระดมสมอง (Brainstorming) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กรทุกฝ่าย รวมทั้งนักประเมินภายนอกด้วย ซึ่งเป้าหมายที่ดีต้องได้มาจากมุมมองของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย มีความสอดคล้องกับการทำงานปกติ กิจกรรม ศักยภาพ แหล่งทรัพยากร ขอบเขตความสามารถขององค์กร นำไปสู่การพิจารณาปัจจัยในขั้นเริ่มต้นปฏิบัติงานได้

สร้างแรงจูงใจในความสำเร็จ เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และมีความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมผลลัพธ์ในระยะยาวของโครงการ มีการกำหนดเป้าหมายระหว่างทางที่สอดคล้องกับงานประจำของโครงการโดยตรง

3.2 การพัฒนากลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน (Developing Strategies) ขั้นตอนนี้ใช้การลงฉันทามติเพื่อกำหนดจุดของโครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าวต้องมีการพิจารณาทบทวนอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิผลที่เกิดขึ้น ภายใต้การให้คำปรึกษาจากผู้สนับสนุน และมีส่วนร่วมของโครงการ กระบวนการนี้เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเสริมพลัง และผู้มีส่วนร่วมต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองทำเป็นอย่างดี

3.3 การจัดหาหลักฐานในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก ผู้มีส่วนร่วมทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้ค้นหาหลักฐานที่ใช้ในการกำกับติดตามสมาชิกทุกคนต้องสามารถอธิบายได้ว่ารูปแบบของเอกสารที่เลือกใช้นั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายเฉพาะของโครงการอย่างไรบ้าง ขั้นตอนนี้มีความยุ่งยากแต่สามารถช่วยป้องกันการเสียเวลาและความคลุมเครือหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ

### **หลักการปฏิบัติของการประเมินแบบเสริมพลัง**

การประเมินแบบเสริมพลังจะมีกลุ่มบุคคล 3 กลุ่ม ที่ต้องร่วมมือกัน ประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้อง ผู้สนับสนุน และผู้ประเมิน ซึ่งจะร่วมมือกันดำเนินงาน โดยผู้ประเมินแบบเสริมพลังเป็นผู้อำนวยการความสะดวกรให้เกิดการประสานการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน การประเมินแบบเสริมพลังจึงมีหลักปฏิบัติ 10 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาระดับขึ้น (Improvement) การประเมินแบบเสริมพลัง ได้ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือพัฒนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการ องค์กร และชุมชนให้ดีขึ้น และบรรลุเจตนาของผู้สนับสนุน ซึ่งผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะช่วยบุคลากรเหล่านั้นพัฒนาโครงการด้วยการใช้ประโยชน์จากวิธีการประเมินโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดการใช้ข้อมูลย้อนกลับ

2. การเป็นเจ้าของชุมชน (Community Ownership) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ จะต้องเริ่มต้นตั้งแต่วันแรกที่ร่วมกันดำเนินการประเมินเสริมพลัง โดยชุมชนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการออกแบบการประเมิน โดยเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ร่วมกัน ผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะทำหน้าที่เป็นโค้ช หรือผู้ให้คำวิเคราะห์วิจารณ์ช่วยเหลือตรวจสอบความเป็นเหตุผลและกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยต้องเน้นให้ชุมชนได้เป็นเจ้าของการประเมินนั้น ซึ่งเกิดความเข้มแข็งขึ้นตลอดระยะเวลาที่ได้รับการเสริมพลัง และเกิดการดำเนินงานร่วมกันตลอดเวลา และใช้ข้อค้นพบจากการประเมินเสริมพลังในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งการค้นหาข้อค้นพบที่นำมาช่วยเหลือสนับสนุนจะเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม การแปลความข้อมูลร่วมกันเป็นประสบการณ์ที่จะทำให้การดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้สนับสนุนให้ทุน

3. การร่วมกันของทุกฝ่าย (Inclusion) เป็นการเชื้อเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยใช้ความพยายามร่วมกัน เพื่อที่จะกระตุ้นความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการชักนำเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่สร้างชุมชน โดยผู้สนับสนุนให้ทุน ผู้บริหารโครงการ สมาชิกของโครงการ ผู้มีส่วนร่วม และสมาชิกของชุมชน มีความเข้าใจต่อสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถกำหนดรูปแบบการดำเนินงานปรีอปฏิบัติโครงการ ให้มีความเหมาะสม ส่วนผู้สนับสนุนให้ทุน นอกจากจะมีส่วนให้ทุนงบประมาณแล้ว เขาเหล่านั้นก็จะมีส่วนช่วยสนับสนุนองค์ความรู้ด้วย ดังนั้นหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการชักนำเข้ามามีส่วนร่วมนี้จะสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของผู้ประเมินเสริมพลังในเรื่องของภาระหน้าที่ของผู้ประเมินเสริมพลังที่จะต้องแนะนำบุคคลให้เข้ามาทำงานร่วมกันมากกว่าทำงานแยกกัน

4. การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย (Democratic Participation) การดำเนินการพัฒนาต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมและแนวทางประชาธิปไตย การประเมินจะต้องให้คุณค่าการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่าย ในการตัดสินใจ เพื่อนำสู่ข้อตกลงร่วม เช่น การพิจารณาอย่างใคร่ครวญ การรับรู้ร่วม การสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยน ทำให้เกิดทักษะ ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มที่แตกต่าง และความรับผิดชอบร่วมกัน

5. ความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) การดำเนินการพัฒนาต้องยึดหลักความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย การประเมินที่นำไปสู่การพัฒนาความเสมอภาค มุ่งขจัดความไม่เท่าเทียม เพื่อการเข้าถึงทรัพยากร โอกาส และการต่อรองอย่างเป็นธรรม

6. ความรู้ในชุมชน (Community Knowledge) การดำเนินการพัฒนาควรพิจารณาถึงบริบท ข้อมูล ประสบการณ์ วัฒนธรรม ถือเป็นพื้นฐานนำไปสู่การตัดสินใจ การตีความผลการประเมิน การปรับใช้นวัตกรรมใหม่ในโครงการ

7. ยุทธศาสตร์จากฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Strategies) เน้นการอ้างอิงหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ มุ่งให้ความสำคัญต่อหลักฐาน เรียนรู้จากมวลประสบการณ์ผลสำเร็จที่มีในบริบทนั้น ๆ ถ้านำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ต้องปรับให้เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในบริบทนั้น ๆ

8. การสร้างสมรรถนะ (Capacity Building) มุ่งให้ทุกคนในโครงการพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพในการตัดสินใจ การจัดการ และคุณภาพผลงาน โดยการเรียนรู้เครื่องมือที่ใช้ ภายได้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

9. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เน้นการเรียนรู้จากการพัฒนาตนเอง จนเกิดลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีวัฒนธรรมในการค้นหา พัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดชุมชนในการเรียนรู้ การสะท้อนเพื่อยกระดับโครงการและองค์กร ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลและความรู้

10. ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) การปฏิบัติการพัฒนา เน้นที่ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบกระบวนการดำเนินการได้ ทุกคนถือเป็นพันธะร่วมต่อกระบวนการ และผลงานที่ดำเนินการอย่างเต็มที่

**รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง  
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ**

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ ได้รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้หลักการของการประเมินแบบเสริมพลังมาเป็นกระบวนการพัฒนา เกิดสมรรถนะจนสามารถปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษาแห่งชาติได้อย่างถูกต้อง

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

องค์ประกอบที่ 3 ระบบและกลไกของรูปแบบ เป็นการกำหนดลำดับขั้นดังนี้

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคล ที่ได้รับมอบหมาย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการวัด

2. การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย เตรียมการการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ตามคุณสมบัติ คือ อาจารย์

ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติการสอน ถึง 3 ปี

3. การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ประสานงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ใช้ข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

4. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายประสานงานวิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตามวิธีดำเนินการของรูปแบบ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 4 วิธีดำเนินการของรูปแบบ

โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์พันธกิจ (Mission) รายละเอียดดังนี้

(1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย รองคณบดี อาจารย์ผู้สอน ร่วมกันวิเคราะห์พันธกิจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยผู้ประเมิน (นักประเมิน คือ อาจารย์ในวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี) เป็นผู้อำนวยการความสะดวก กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน แล้วสรุปออกมาเป็นพันธกิจร่วมกัน

(2) อาจารย์ผู้สอนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

2) เก็บรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) รายละเอียดดังนี้

(1) สสำรวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(2) ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นๆ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จุดที่ควรพัฒนาของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ



3) วางแผนสำหรับอนาคต (Planning for Future) รายละเอียดดังนี้

(1) อาจารย์ร่วมกับผู้ประเมิน (อาจารย์ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี) กำหนดเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการระดมสมอง (Brainstorming) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน และนำไปสู่ความสำเร็จและวิธีการที่เหมาะสม

(2) ร่วมกันวางแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

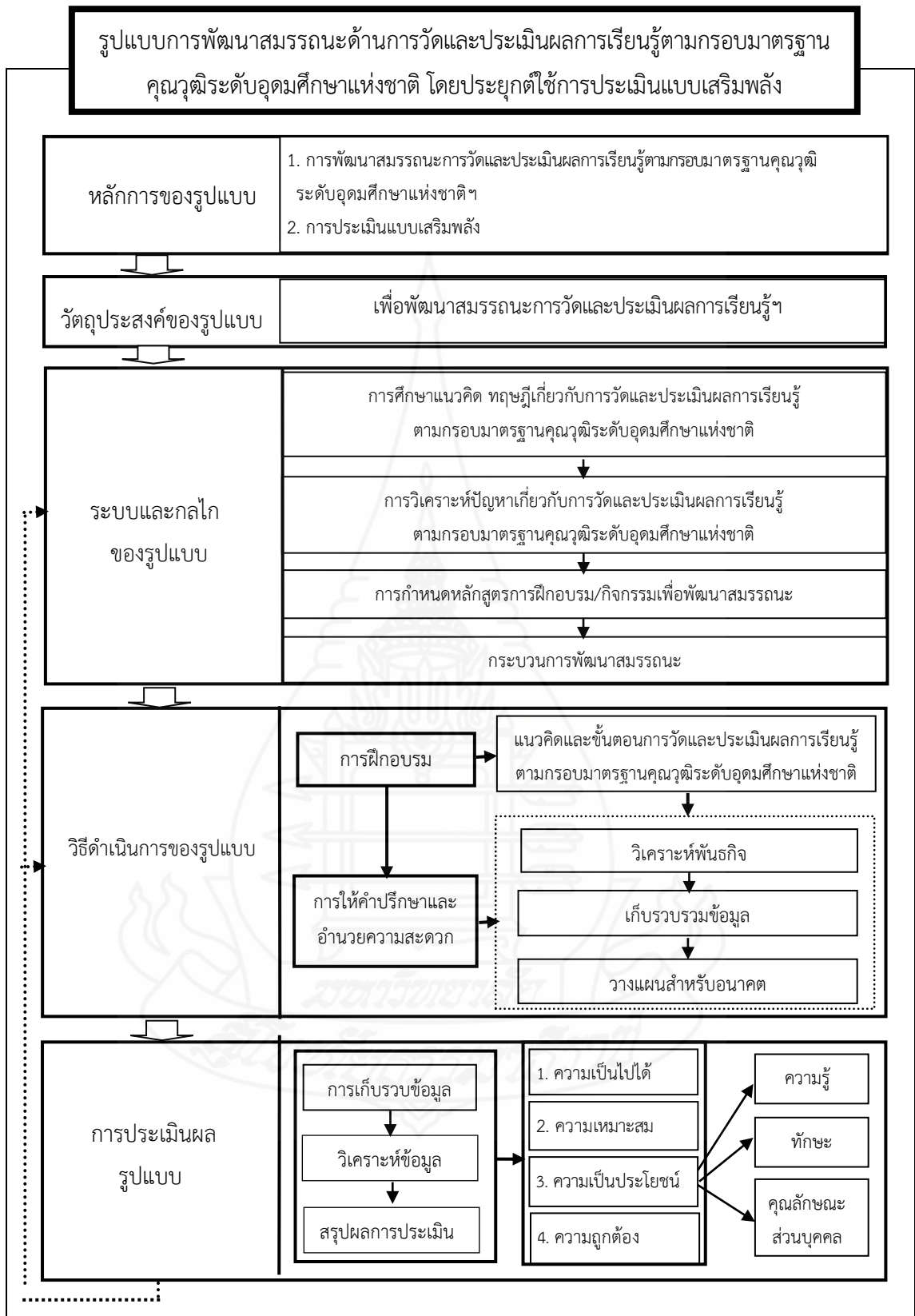
(3) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลรูปแบบ เป็นการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นไปได้ 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นประโยชน์ และ 4) ด้านความถูกต้อง

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังภาพที่ 4.1







ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

ขั้นตอนการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

การใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะดังนี้

1. ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ คู่มือการใช้รูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางและข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย เตรียมการดำเนินการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการสำรวจสภาพก่อนการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติการสอน ถึง 3 ปี

3. ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ประสานงานบุคคลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย รองคณบดี อาจารย์ผู้เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะ และผู้ประเมิน (ผู้ประเมิน คือ อาจารย์ในวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี) เพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้อาจารย์ผู้เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของความรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเอง เพื่อสรุปออกมาเป็นพันธกิจร่วมกัน

4. วิเคราะห์พันธกิจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

4.1 ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะดำเนินการจัดประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาสมรรถนะให้กับอาจารย์ผู้เข้าร่วมการพัฒนาให้เข้าใจ รวมถึงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และเงื่อนไขของการเข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะ

4.2 ผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาสมรรถนะเชิงปฏิบัติให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น รองคณบดี ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เป็นต้น และอาจารย์ผู้เข้าร่วมการพัฒนา ร่วมกัน วิเคราะห์พันธกิจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (เอกสารหมายเลข 1) โดยผู้ประเมิน (ผู้ประเมิน คือ อาจารย์ในวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี) เป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้ อาจารย์ผู้เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ในเรื่องความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ขั้นตอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และความต้องการ พัฒนาสมรรถนะตนเองในการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ แล้วสรุปออกมาเป็นพันธกิจร่วมกัน โดยให้สอดคล้องกับหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - (1) การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
  - (2) การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้
  - (3) การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่จะวัด
- 2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย
  - (1) การสร้างเครื่องมือ
  - (2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3) การดำเนินการวัดและประเมินผล
- 4) การสรุปผลการวัดและประเมิน
- 5) การรายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง การเรียนรู้

4.3 อาจารย์ผู้เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนด สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล กำหนดกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกันและนำไปสู่ความสำเร็จ และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพัฒนา และต้องการพัฒนาในช่องทางหรือวิธีการใด

5. เก็บรวบรวมข้อมูลด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาสมรรถนะจัดประชุมผู้เข้าร่วมพัฒนาการสมรรถนะ เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันวิเคราะห์กิจกรรมหรือขั้นตอนที่สำคัญในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตนเองตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

5.1 สํารวจสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (เอกสารหมายเลข 2) ทดสอบแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (เอกสารหมายเลข 3) และสํารวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (เอกสารหมายเลข 4) ของผู้เข้าร่วมพัฒนาการสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

5.2 คัดเลือกกิจกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อกําหนดสมรรถนะที่ต้องการจําเป็นฯ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จุดที่ควรพัฒนาของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาอำนวยความสะดวก เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่ถูกต้องสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ในหลักสูตร

5.3 จัดลำดับความสำคัญและคัดเลือกกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาให้เกิดสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเอง โดยใช้แบบสํารวจเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง การคํานวณค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจําเป็น (PNI<sub>Modified</sub>) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, น.277) ใช้สูตรคํานวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ PNI<sub>Modified</sub> แทน ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจําเป็น  
 I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ต้องการจะเป็น  
 D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

6. วางแผนสำหรับอนาคตในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ นำการอภิปรายโดยให้ผู้เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะร่วมกันระบุเป้าหมายของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะให้ชัดเจน และร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ที่สามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกันระบุข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นหลักฐานในการยืนยันความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่ากำลังเข้าสู่เป้าหมายหรือไม่ ได้มากน้อยเพียงใด ดูได้จาก แหล่งข้อมูลใดและอะไรบ้าง

#### 7. การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ

หลังจากการดำเนินการวิเคราะห์พันธกิจ เก็บรวบรวมข้อมูล และวางแผนสำหรับอนาคต ผู้รับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและวิทยากร ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดร่วมกันดังนี้

7.1 พัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ตามขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผ่านทางโปรแกรมประชุม แอปพลิเคชันไลน์ อีเมลล์ และเฟสบุ๊ก ดังนี้

1) วัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ ก่อนดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (เอกสารหมายเลข 5)

2) วิทยากรให้ความรู้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และจัดพี่เลี้ยงให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ดำเนินโครงการจนแล้วเสร็จ

3) วัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ หลังดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (เอกสารหมายเลข 5)

4) เปรียบเทียบความรู้ระหว่างก่อนดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกับหลังดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

7.2 พัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การดำเนินการฝึกปฏิบัติการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในระหว่างการประชุมปฏิบัติการจากวิทยากร โดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำแนะนำตลอดเวลาในการฝึกปฏิบัติ และหลังจากการประชุมจนแล้วเสร็จ ผ่านทางโปรแกรมประชุม แอปพลิเคชันไลน์ อีเมลล์ และเฟสบุ๊ก ดังนี้



1) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จากแบบฝึกทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (เอกสารหมายเลข 6) โดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำแนะนำตลอดเวลาในการฝึกปฏิบัติ และหลังจากการประชุมจนแล้วเสร็จ

2) ประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ กับอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (เอกสารหมายเลข 7)

3) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ยจากมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.00 หมายถึง ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 หมายถึง ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 หมายถึง ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

7.3 พัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นการสร้างบรรยากาศในการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยมีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจที่จะทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอย่างมีความสุข ผ่านทางโปรแกรมซูม แอปพลิเคชันไลน์ อีเมลล์ และเฟสบุ๊ค ดังนี้

1) ประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ กับอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อนดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ (ตามเอกสารหมายเลข 8)

2) ระหว่างดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ สร้างบรรยากาศในการประชุมฯ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการรู้สึกไม่เครียด และมีพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำแนะนำตลอดเวลาในการฝึกปฏิบัติ



3) ประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ กับอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยแบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ หลังดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ (เอกสารหมายเลข 8)

4) เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติระหว่างก่อนดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกับ หลังดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)



### เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557*. นนทบุรี : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2556). *การประเมินผลการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ประมวลสาระ ชุติวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2556). *การวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กทม: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). *รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2556). *การวัดและประเมินผลการเรียนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ*. การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ก้าวแรกสู่อาจารย์มืออาชีพ” รุ่นที่ 5 วันที่ 30 พฤษภาคม 2556. สืบค้นจาก <http://fed.bpi.ac.th.files/MUSIC.Assessment>
- Fetterman, D. M. (1996). *Empowerment Evaluation : In introduction to Theory and Praticce*. In Ftterman, D. M., Kaftarian, S. J. and Wandersman, A.(Eds). Empowerment Evaluation : Knowledge and tools for self – Assessment & Accountability. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Millett, R. A. (1996). Empowerment Evaluation and the W. K. Kellogg Foundation. In Fetterman, D. M., Kaftarian, S. J. and Wandersman, A. (Eds.). *Empowerment Evaluation : Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability*. Thosand Oaks, CA : Sage.

เครื่องมือประกอบการใช้คู่มือ



ประเด็นประชุมกำหนดพันธกิจ (Mission)  
การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ



### ประเด็นประชุมกำหนดพันธกิจ (Mission)

#### การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

\*\*\*\*\*

#### คำชี้แจง

1. ในการดำเนินการกำหนดประเด็นสรุปกำหนดพันธกิจเป็นการนำเสนอข้อกำหนดพันธกิจของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับความต้องการให้เกิดขึ้นของท่าน

#### 1. การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
- ให้มีพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำแนะนำตลอดเวลาในการฝึกปฏิบัติ
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
- อื่น ๆ (ระบุ) .....

#### 2. การพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
- ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
- คุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

#### 3. เป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

- การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)
- การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)
- การสร้างเครื่องมือ
- การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

- การสรุปผลการวัดและประเมิน
- การแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้
- การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

4. เป้าหมายในการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

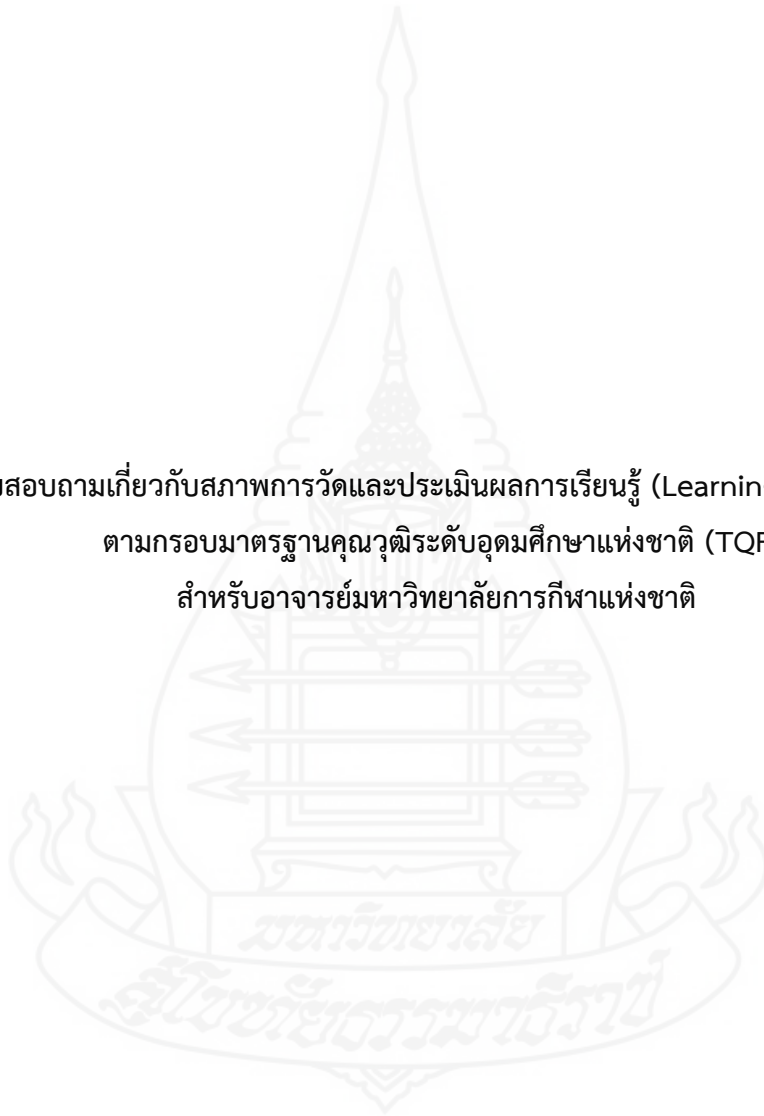
- มีทักษะในการกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- มีทักษะการกำหนดองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)
- มีทักษะการกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)
- มีทักษะการสร้างเครื่องมือ
- มีทักษะการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- มีทักษะการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- มีทักษะการสรุปผลการวัดและประเมิน
- มีทักษะการแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้
- มีทักษะการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้

5. เป้าหมายในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

- วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย
- ความยุติธรรม แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการประเมิน ความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบ ความขยันและอดทน สนใจใฝ่รู้ในหลักวิชาการการวัดและประเมินผล



แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)  
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)  
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับอาจารย์  
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

.....

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
2. ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาประเมินข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ยานี สังข์ศรีอินทร์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หรือเติมคำตอบลงในช่องว่างที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านและวิทยาเขต/มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

1. วิทยาเขต.....
2. เพศ  1) ชาย  2) หญิง
3. สังกัด
  - 1) คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ
  - 2) คณะศิลปศาสตร์
  - 3) คณะศึกษาศาสตร์
4. ประสบการณ์ในการสอน (เฉพาะระดับอุดมศึกษา) .....ปี
5. กลุ่มวิชาที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน
  - 1) ศึกษาทั่วไป
  - 2) การศึกษา (วิชาชีพครู)
  - 3) วิชาชีพเฉพาะสาขา
  - 4) อื่น ๆ
6. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) หรือไม่
  - 1) ได้รับการอบรม
  - 2) ไม่ได้รับการอบรม

### ตอนที่ 2 สภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่ผ่านมา ท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้ระดับใด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น **ทุกครั้ง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 3
- ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น **เป็นส่วนมาก** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 2
- ถ้าปฏิบัติกิจกรรมนั้น **บางครั้ง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 1
- ถ้า **ไม่เคย** ปฏิบัติกิจกรรมนั้น โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 0

กิจกรรมการวัดและประเมินผล	ระดับการปฏิบัติ			
	ทุกครั้ง	← →		ไม่เคย
	3	2	1	0
<b>ขั้นที่ 1 การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b>				
<b>1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b>				
1.1.1 ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบทักษะ/ความรู้พื้นฐานของผู้เรียน				
1.1.2 ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน				
1.1.3 ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน				
<b>1.2 การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)</b>				
1.2.1 ท่านศึกษา Curriculum mapping จาก มคอ. 2 ก่อนจัดทำ มคอ. 3 หรือ มคอ. 4				
1.2.2 ท่านศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์ของรายวิชาตามหลักสูตร				
1.2.3 ท่านกำหนดผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตามที่ระบุไว้ใน มคอ. 2				
1.2.4 ท่านวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้				
<b>1.3 การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด (ตามข้อ 1.2)</b>				
1.3.1 ท่านจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) ตาม Curriculum Mapping				
1.3.2 ท่านวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการวัดและประเมินผล				
1.3.3 ท่านกำหนดประเภทของเครื่องมือวัดและประเมินผล				
1.3.4 ท่านกำหนดประเภทของข้อคำถาม/จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัดและประเมินผล				
1.3.5 ท่านกำหนดน้ำหนักคะแนน/เกณฑ์ของการตัดสินผล				
1.3.6 ท่านกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย				
<b>ขั้นที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ</b>				
<b>2.1 การสร้างเครื่องมือ</b>				
2.1.1 ท่านจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแผนผังที่กำหนด				

กิจกรรมการวัดและประเมินผล	ระดับการปฏิบัติ			
	ทุกครั้ง	← →		ไม่เคย
	3	2	1	0
2.1.2 ท่านกำหนดวิธีการตอบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่เหมาะสมกับเครื่องมือที่นำมาใช้				
2.1.3 ท่านจัดทำเกณฑ์การให้คะแนน (rubric) ในการวัดทักษะ/การปฏิบัติ				
<b>2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ</b>				
2.2.1 ท่านตรวจสอบความตรงของประเด็นคำถาม/รายการประเมินตามวัตถุประสงค์/ตัวบ่งชี้ของผลการเรียนรู้ที่กำหนด				
2.2.2 ท่านตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถาม/คำตอบ/รายการประเมิน				
2.2.3 ท่านตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ/วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้				
2.2.4 ท่านตรวจสอบคุณภาพตามประเภทของเครื่องมือ/วิธีการ				
2.2.5 ท่านตรวจสอบลักษณะของเครื่องมือด้านอื่นๆ ความไม่ลำเอียง (unbias) ความยุติธรรม				
<b>ขั้นที่ 3 การดำเนินการวัดและประเมินผล</b>				
3.1 ท่านนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปวัดและประเมินผลผู้เรียน				
3.2 ท่านเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ตรงกับผลการเรียนรู้และครอบคลุมลักษณะของสาระและกิจกรรมการเรียนรู้				
3.3 ท่านอธิบายวิธีการวัดและประเมินผลให้นักศึกษารับรู้ก่อนสอน				
<b>ขั้นที่ 4 การสรุปผลการวัดและประเมิน</b>				
4.1 ท่านนำผลจากการวัดไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้				
4.2 ท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน				
<b>ขั้นที่ 5 การรายงานและนำผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้</b>				
5.1 ท่านแจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนรับทราบ				
5.2 ท่านกระตุ้นให้ผู้เรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนของตนเอง				
5.3 ท่านนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
5.4 ท่านนำผลการประเมินไปวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนใน มคอ.3 , มคอ. 4 ครั้งต่อไป				

แบบทดสอบแนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้





## แบบทดสอบ

## แนวความคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ต่อไปนี้

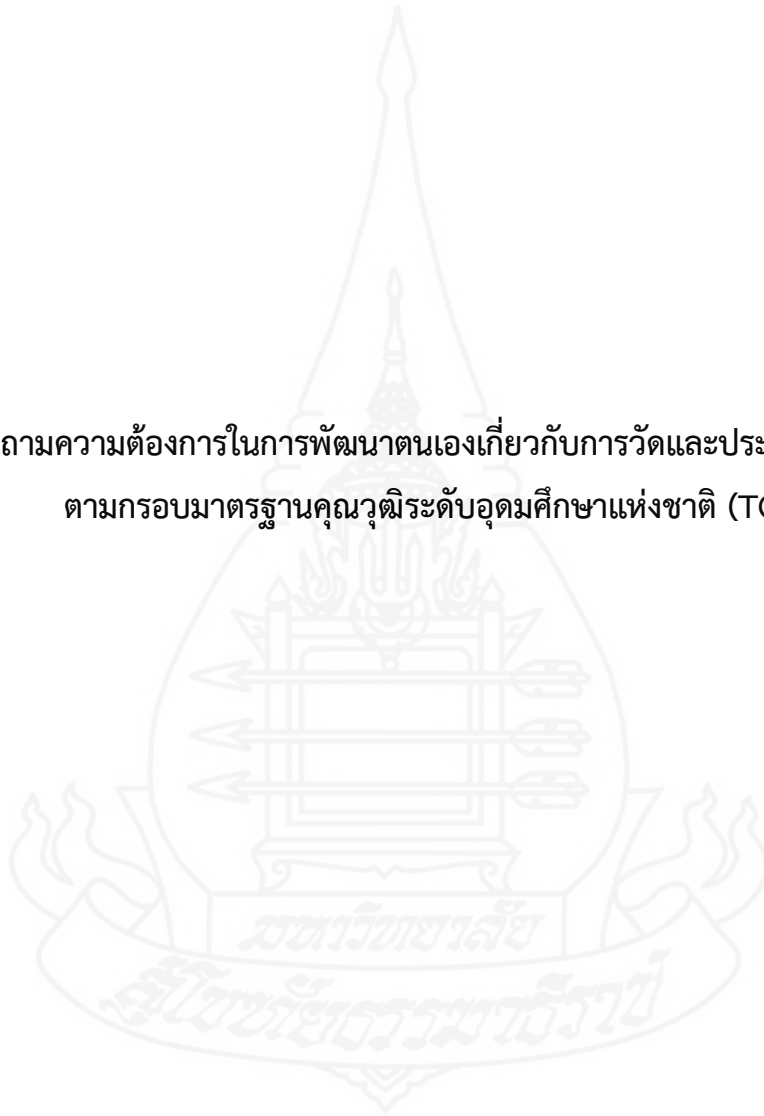
➤ หากเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นหลักของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ใช่”

➤ หากเป็นข้อความที่ท่านเห็นว่าไม่ใช่หรือไม่เป็นหลักการของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่ใช่”

ข้อ	รายการ	ใช่	ไม่ใช่
1.	การวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะในตัวผู้เรียน		
2.	2. การประเมินผล เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยผลการวัด เกณฑ์ที่ตั้งไว้ และการตัดสิน		
3.	3. จุดมุ่งหมายของการประเมิน คือ เปรียบเทียบว่าผู้เรียนคนใดเก่ง ปานกลาง และอ่อน		
4.	4. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ คือ กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาาระดับอุดมศึกษาของประเทศ		
5.	5. หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ คือ มุ่งเน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต		
6.	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของผู้สำเร็จการศึกษาไว้อย่างน้อย 5 ด้าน		
7.	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้บางสาขาวิชาต้องมีผลการเรียนที่คาดหวังเพิ่มอีก 1 ด้าน คือ ด้านทักษะวิชาชีพ		
8.	เครื่องมือที่เหมาะสมกับการวัดและประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ การทดสอบ		
9.	การวัดและประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ควรสอดแทรกในทุกวิชา		
10.	แบบทดสอบ คือ เครื่องมือที่ค้นหาพฤติกรรมทางสมอง		
11.	การทดสอบทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มา เป็นการวัดและประเมินผลด้านความรู้		
12.	ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ปัญหาได้เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมีทักษะทางปัญญา		

ข้อ	รายการ	ใช่	ไม่ใช่
13.	การประเมินจากการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง เป็นการวัดและประเมินด้านทักษะทางปัญญา		
14.	การวัดและประเมินผลด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ควรสังเกตจากการทำกิจกรรมกลุ่ม		
15.	การสัมภาษณ์กระบวนการทำกิจกรรมกลุ่ม เป็นการวัดและประเมินผลด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ		
16.	การนำเสนองานหน้าชั้นเรียนเป็นกิจกรรมที่ใช้ในการวัดและประเมินผลทักษะการสื่อสารได้ดีกว่าวิธีอื่น ๆ		
17.	การให้สืบค้นข้อมูล เป็นการวัดและประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		
18.	วิธีการวัดและประเมินผลทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขที่เหมาะสมคือประเมินจากการนำข้อมูลทางสถิติมาใช้แก้ปัญหางานที่ได้รับมอบหมาย		
19.	การประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา สามารถประเมินจากบันทึกการสังเกตการปฏิบัติการสอนของครูพี่เลี้ยงมาวิเคราะห์ได้		
20.	เครื่องมือที่ช่วยในการประเมินผลงานได้ตรงตามสภาพจริงมากที่สุดคือแบบสอบถามการปฏิบัติงาน		
21.	ขั้นตอนแรกของการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา คือ การสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตรในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย		
22.	การประเมินผลการเรียนรู้ต้องทำควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน		
23.	ผู้สอนควรเป็นผู้ประเมินผู้เรียนเท่านั้นเพื่อป้องกันการเกิดความลำเอียง		
24.	ก่อนตัดสินผลการเรียนรู้ ผู้สอนต้องทบทวนเกณฑ์และวิธีแปลความหมาย		
25.	การตัดคุณค่าของผลการเรียนรู้ต้องเลือกเกณฑ์ให้เหมาะสมกับเครื่องมือที่ใช้		
26.	เมื่อต้องการเปรียบเทียบผลการสอบของนักศึกษาแต่ละคนกับความสามารถเฉลี่ยของกลุ่ม ต้องเลือกใช้การตัดสินแบบอิงเกณฑ์		
27.	หลังจากดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แล้ว ต้องจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินทันที		
28.	เมื่อตัดสินผลการเรียนรู้แล้วถือว่าสิ้นสุดกระบวนการวัดและประเมินผล		
29.	ผลการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา นำไปปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป		
30.	ผลการประเมินการเรียนรู้นำไปพัฒนานักศึกษาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น		

แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)



**แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)**

.....

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้สำหรับผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมีและ  
ความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) โดยเขียน ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมีและระดับการปฏิบัติ  
ที่ทำได้ ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | การปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี/ที่ทำได้ ระดับน้อยที่สุด |

ท่านคิดว่าอาจารย์ผู้สอนต้องดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาตินั้น จำเป็นต้องมีการปฏิบัติในระดับใด และการปฏิบัติของท่านใน  
รายงานนั้น ๆ ขณะนี้อยู่ในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านทั้ง  
ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี และระดับการปฏิบัติที่ท่านทำได้ในขณะนี้

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมี					ระดับการปฏิบัติที่ทำได้				
		มากที่สุด		น้อยที่สุด			มากที่สุด		น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	การกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผล การเรียนรู้										
2	การกำหนดองค์ประกอบของการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (Learning Outcome)										
3	การกำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) (ตามข้อ 2)										
4	การสร้างเครื่องมือ										
5	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ										
6	การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
7	การสรุปผลการวัดและประเมิน										
8	การแจ้งผลการประเมินการเรียนรู้										
9	การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการเรียนรู้										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม .....

แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้  
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ



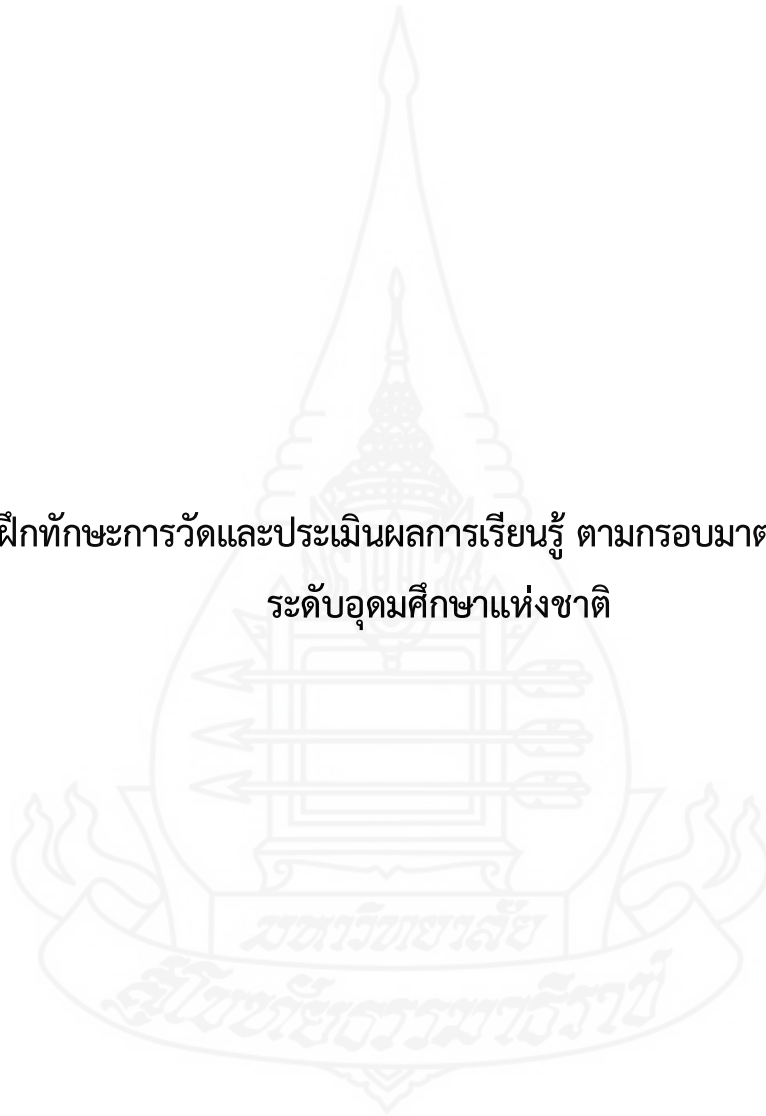




6. การให้นักศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ในการคิดแก้ปัญหา เป็นการวัดพฤติกรรมด้านใด	
ก. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ข. ด้านความรู้
ค. ด้านทักษะทางปัญญา	ง. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
7. การวัดและประเมินผลงานที่มอบหมายให้นักศึกษาดำเนินการ วิธีใดเหมาะสมที่สุด	
ก. การสัมภาษณ์	ข. การประเมิน
ค. การทดสอบ	ง. การสังเกต
8. เครื่องมือที่มีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อให้นักศึกษาพิจารณาว่ารู้สึกอย่างไรต่อเงื่อนไขนั้น คือข้อใด	
ก. แบบวัดเชิงสถานการณ์	ข. แบบทดสอบเงื่อนไข
ค. แบบประเมินแฟ้มสะสมงาน	ง. แบบสอบถาม
9. แบบทดสอบเป็นชุดคำถามที่ใช้วัดอะไร	
ก. วัดความคิดเห็น	ข. วัดความรู้สึก
ค. คุณลักษณะนิสัย	ง. วัดระดับความรู้
10. การประเมินทักษะทางปัญญาของนักศึกษาจากการฟังบรรยายของวิทยากรที่มาให้ความรู้ ควรดำเนินการตามข้อใดจึงเหมาะสม	
ก. สอบถามจากวิทยากรที่มาบรรยาย	
ข. ประเมินจากความสนใจในการฟังบรรยาย	
ค. ประเมินจากการเข้าร่วมโครงการ	
ง. ประเมินจากรายงานการนำองค์ความรู้ไปใช้	
11. กิจกรรมใดสามารถประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้	
ก. การให้นักศึกษาสืบค้นข้อมูล	
ข. การให้นักศึกษาทำงาน	
ค. การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มของนักศึกษา	
ง. การให้นักศึกษานำเสนองาน	
12. การสร้างข้อสอบ จะต้องดำเนินการอย่างไรเป็นอันดับแรก	
ก. ร่างข้อสอบ	ข. กำหนดจุดมุ่งหมายการสอบ
ค. กำหนดเวลาที่ใช้ในการสอบ	ง. จัดเตรียมเนื้อหาที่จะใช้ข้อสอบ
13. เครื่องมือวัดและประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรม <u>ไม่ต้อง</u> ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านใด	
ก. ความยาก – ง่าย	ข. อำนาจจำแนก
ค. ความเที่ยง	ง. ความตรง



แบบฝึกทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ



แบบฝึกวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างผลการเรียนรู้ (O) การเรียนการสอน (L) และการวัดประเมิน (A)  
เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานปรับปรุงการจัดทำ มคอ. 3, มคอ.

รายวิชา .....

คำอธิบายรายวิชา

.....

.....

.....

.....

.....

### 1. วางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ต้องตอบคำถามว่าวัดและประเมินผลไปทำไม ซึ่งจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลมีหลายประการ เช่น เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน เพื่อวินิจฉัย เพื่อเปรียบเทียบ หรือเพื่อประเมินผล เป็นต้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ผลการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้และสะท้อนการพัฒนาด้วย

1.2 กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ต้องตอบคำถามว่าสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผลคืออะไร เช่น ต้องการวัดความรู้ ทักษะ หรือ คุณลักษณะ เป็นต้น การกำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดผลตามผลการเรียนรู้ ได้มาจากการศึกษาเอกสารหลักสูตร (มคอ. 2) มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ใน มคอ. 2 ว่าต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้อะไรบ้าง เป้าหมายของหลักสูตรประกอบด้วยอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้าน

ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และอาจจะมีเพิ่มเติมด้านที่ 6 ด้านวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้

1.3 กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด เป็นการกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิธีการวัด เช่น การทดสอบ การสอบถาม การสังเกต เป็นต้น และการสร้างเครื่องมือการวัด โดยมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือวัดฉบับร่าง และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด ทั้งในด้านความตรง ความเที่ยงของเครื่องมือ เป็นต้น

<b>ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLOs)</b> <i>[ผลลัพธ์การเรียนรู้อะไรที่คาดหวังให้มีหรือเกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน (ดูผลการเรียนรู้ที่คาดหวังใน Curriculum Mapping ใน มคอ.2)]</i>	<b>กิจกรรมการเรียนการสอน</b> <i>(กิจกรรมการเรียนการสอนอะไรที่ช่วยเอื้ออำนวยให้มี/เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ขึ้นในตัวผู้เรียน) (ดูวิธีการเรียนการสอนใน มคอ. 3)</i>	<b>วิธีการวัดประเมิน</b> <i>(วิธีการ/เครื่องมือวัดประเมินอะไรที่จะทำให้ทราบว่า/เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังนั้นในตัวผู้เรียน) (ต้องสอดคล้องกับ CLOs)</i>	<b>เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน</b> <i>(เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินว่าผู้เรียนมี/เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้วยวิธีการวัดประเมินนั้นคืออะไร) (ต้องสอดคล้องกับวิธีการ/เครื่องมือ)</i>	<b>ระยะเวลาที่วัดประเมินและนำผลไปใช้</b> <i>(จะวัดประเมิน ณ ช่วงเวลาใดและจะนำผลการวัดประเมินไปใช้—พัฒนาและตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร)</i>
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม				

<p>ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLOs) [ผลลัพธ์การเรียนรู้อะไรที่คาดหวังให้มี หรือเกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน (ดูผลการเรียนรู้ที่คาดหวังใน Curriculum Mapping ใน มคอ.2)</p>	<p>กิจกรรมการเรียนการสอน (กิจกรรมการเรียนการสอนอะไร ที่ช่วยเอื้ออำนวยให้มี/เกิด ผลลัพธ์การเรียนรู้ขึ้นในตัวผู้เรียน) (ดูวิธีการเรียนการสอนใน มคอ. 3)</p>	<p>วิธีการวัดประเมิน (วิธีการ/เครื่องมือวัดประเมินอะไรที่จะ ทำให้ทราบว่ามีการเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่คาดหวังนั้นในตัวผู้เรียน) (ต้องสอดคล้องกับ CLOs)</p>	<p>เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน (เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินว่า ผู้เรียนมี/เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้วย วิธีการวัดประเมินนั้นคืออะไร (ต้องสอดคล้องกับวิธีการ/เครื่องมือ)</p>	<p>ระยะเวลาที่วัดประเมินและ นำไปใช้ (จะวัดประเมิน ณ ช่วงเวลาใด และจะนำผลการวัดประเมินไป ใช้—พัฒนาและตัดสินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร)</p>
<p>2. ด้านความรู้</p>				



<p>ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLOs) [ผลลัพธ์การเรียนรู้อะไรที่คาดหวังให้มี หรือเกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน (ดูผลการเรียนรู้ที่คาดหวังใน Curriculum Mapping ใน มคอ.2)</p>	<p>กิจกรรมการเรียนการสอน (กิจกรรมการเรียนการสอนอะไร ที่ช่วยเอื้ออำนวยให้มี/เกิด ผลลัพธ์การเรียนรู้ขึ้นในตัวผู้เรียน) (ดูวิธีการเรียนการสอนใน มคอ. 3)</p>	<p>วิธีการวัดประเมิน (วิธีการ/เครื่องมือวัดประเมินอะไรที่จะ ทำให้ทราบว่ามีการเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่คาดหวังนั้นในตัวผู้เรียน) (ต้องสอดคล้องกับ CLOs)</p>	<p>เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน (เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินว่า ผู้เรียนมี/เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้วย วิธีการวัดประเมินนั้นคืออะไร (ต้องสอดคล้องกับวิธีการ/เครื่องมือ)</p>	<p>ระยะเวลาที่วัดประเมินและ นำผลไปใช้ (จะวัดประเมิน ณ ช่วงเวลาใด และจะนำผลการวัดประเมินไป ใช้—พัฒนาและตัดสินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร)</p>
<p>3. ด้านทักษะทางปัญญา</p>				

<p>ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLOs) [ผลลัพธ์การเรียนรู้อะไรที่คาดหวังให้มี หรือเกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน (ดูผลการเรียนรู้ที่คาดหวังใน Curriculum Mapping ใน มคอ.2)</p>	<p>กิจกรรมการเรียนการสอน (กิจกรรมการเรียนการสอนอะไร ที่ช่วยเอื้ออำนวยให้มี/เกิด ผลลัพธ์การเรียนรู้ขึ้นในตัวผู้เรียน) (ดูวิธีการเรียนการสอนใน มคอ. 3)</p>	<p>วิธีการวัดประเมิน (วิธีการ/เครื่องมือวัดประเมินอะไรที่จะ ทำให้ทราบว่ามีการเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่คาดหวังนั้นในตัวผู้เรียน) (ต้องสอดคล้องกับ CLOs)</p>	<p>เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน (เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินว่า ผู้เรียนมี/เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้วย วิธีการวัดประเมินนั้นคืออะไร (ต้องสอดคล้องกับวิธีการ/เครื่องมือ)</p>	<p>ระยะเวลาที่วัดประเมินและ นำไปใช้ (จะวัดประเมิน ณ ช่วงเวลาใด และจะนำผลการวัดประเมินไป ใช้—พัฒนาและตัดสินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร)</p>
<p>4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ</p>				

<p>ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLOs) [ผลลัพธ์การเรียนรู้อะไรที่คาดหวังให้มี หรือเกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน (ดูผลการเรียนรู้ที่คาดหวังใน Curriculum Mapping ใน มคอ.2)</p>	<p>กิจกรรมการเรียนการสอน (กิจกรรมการเรียนการสอนอะไร ที่ช่วยเอื้ออำนวยให้มี/เกิด ผลลัพธ์การเรียนรู้ขึ้นในตัวผู้เรียน) (ดูวิธีการเรียนการสอนใน มคอ. 3)</p>	<p>วิธีการวัดประเมิน (วิธีการ/เครื่องมือวัดประเมินอะไรที่จะ ทำให้ทราบว่ามีการเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่คาดหวังนั้นในตัวผู้เรียน) (ต้องสอดคล้องกับ CLOs)</p>	<p>เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน (เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินว่า ผู้เรียนมี/เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้วย วิธีการวัดประเมินนั้นคืออะไร (ต้องสอดคล้องกับวิธีการ/เครื่องมือ)</p>	<p>ระยะเวลาที่วัดประเมินและ นำผลไปใช้ (จะวัดประเมิน ณ ช่วงเวลาใด และจะนำผลการวัดประเมินไป ใช้—พัฒนาและตัดสินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร)</p>
<p>5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ</p>				

<p>ผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชา (CLOs) [ผลลัพธ์การเรียนรู้อะไรที่คาดหวังให้มี หรือเกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน (ดูผลการเรียนรู้ที่คาดหวังใน Curriculum Mapping ใน มคอ.2)</p>	<p>กิจกรรมการเรียนการสอน (กิจกรรมการเรียนการสอนอะไร ที่ช่วยเอื้ออำนวยให้มี/เกิด ผลลัพธ์การเรียนรู้ขึ้นในตัวผู้เรียน) (ดูวิธีการเรียนการสอนใน มคอ. 3)</p>	<p>วิธีการวัดประเมิน (วิธีการ/เครื่องมือวัดประเมินอะไรที่จะ ทำให้ทราบว่ามีการเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่คาดหวังนั้นในตัวผู้เรียน) (ต้องสอดคล้องกับ CLOs)</p>	<p>เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน (เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินว่า ผู้เรียนมี/เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้วย วิธีการวัดประเมินนั้นคืออะไร (ต้องสอดคล้องกับวิธีการ/เครื่องมือ)</p>	<p>ระยะเวลาที่วัดประเมินและ นำไปใช้ (จะวัดประเมิน ณ ช่วงเวลาใด และจะนำผลการวัดประเมินไป ใช้—พัฒนาและตัดสินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร)</p>
<p>6. ด้านวิธีวิทยาการจัดการเรียนรู้ (ถ้ามี)</p>				

## 2. สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล

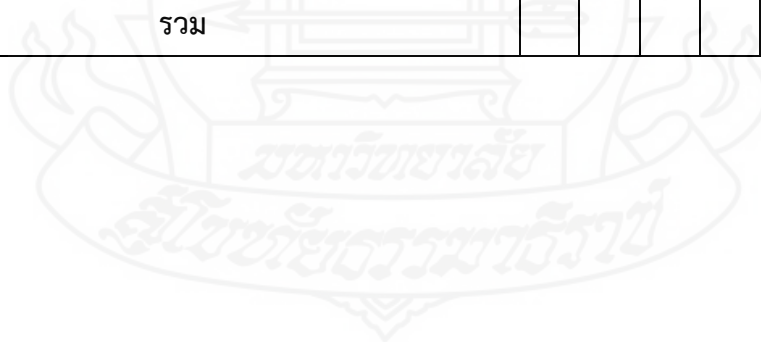
2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล

ประเภทของเครื่องมือ	วิธีการสร้าง	การตรวจสอบคุณภาพ
เช่น แบบทดสอบ	1. แผนผังการสร้างแบบทดสอบ 2. ดำเนินการสร้างตามแผนผัง	

**ตัวอย่าง**  
**แผนผังการสร้างแบบทดสอบ**

เรื่อง.....

จุดประสงค์การเรียนรู้	ระดับพฤติกรรม						จำนวน ข้อ
	จำ	เข้าใจ	ประยุกต์ใช้	วิเคราะห์	ประเมินค่า	สร้างสรรค์	
1.							
2.							
3.							
รวม							

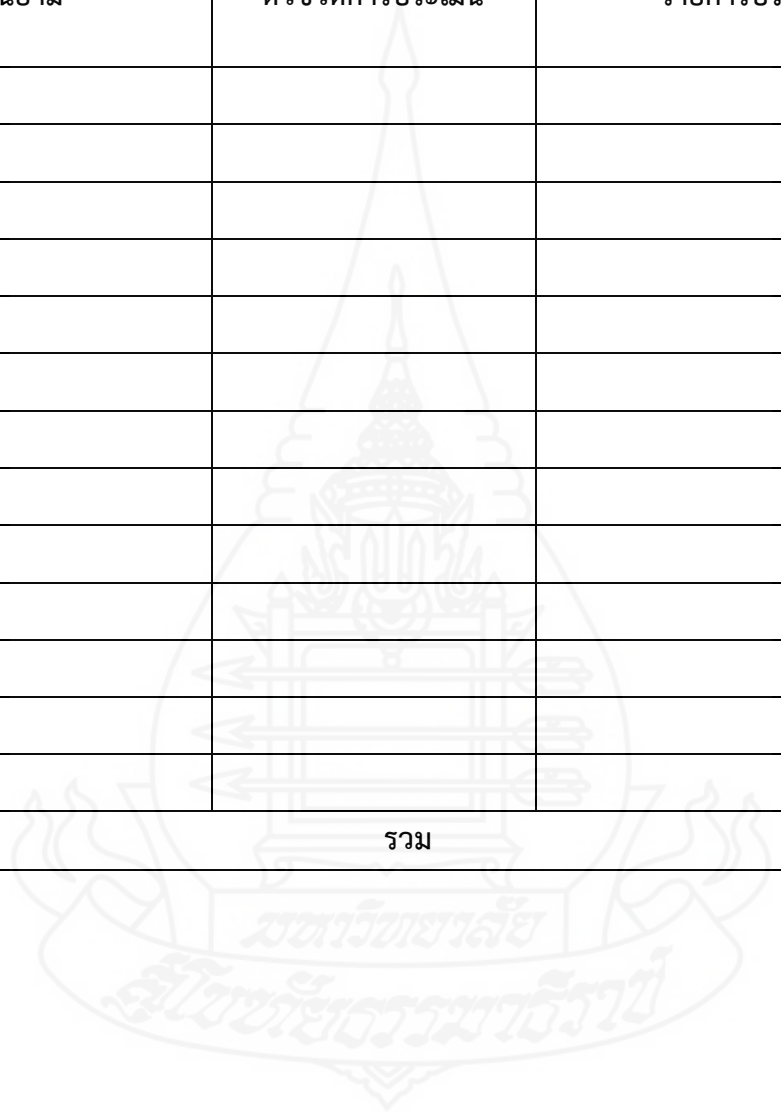




**ตัวอย่าง**  
**แผนผังการสร้างแบบสังเกต**

เรื่อง.....

นิยาม	ตัวชี้วัดการประเมิน	รายการประเมิน	จำนวน ข้อ
รวม			

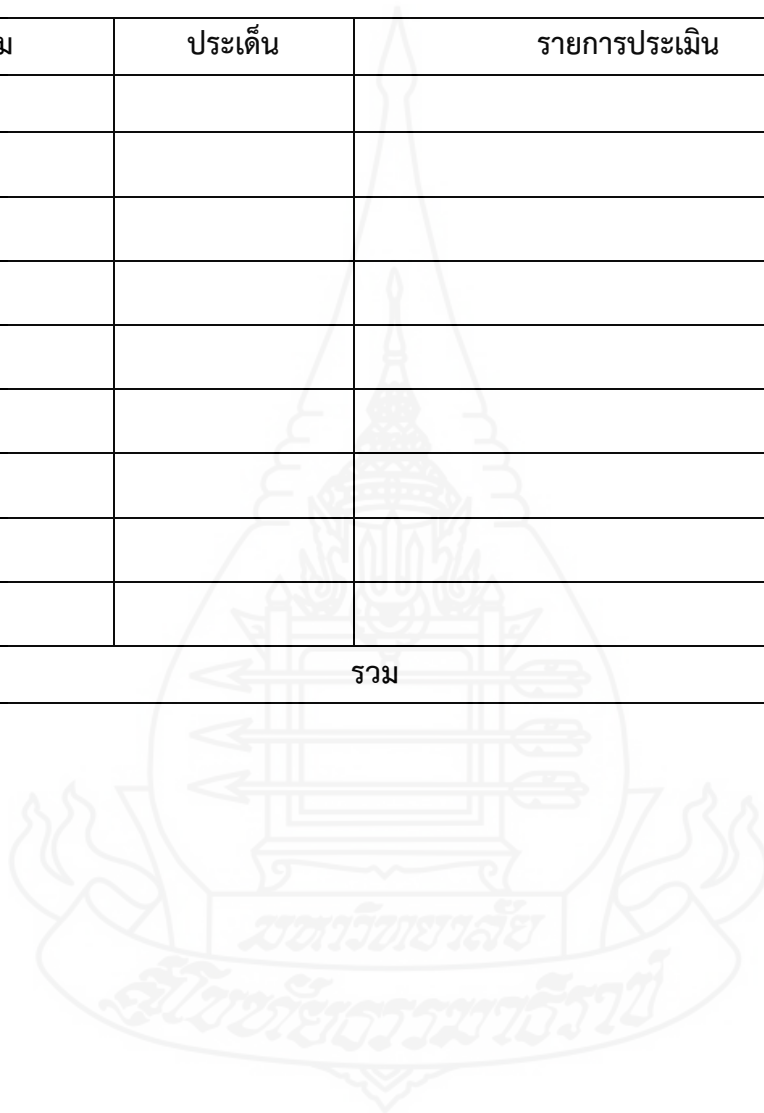


## ตัวอย่าง

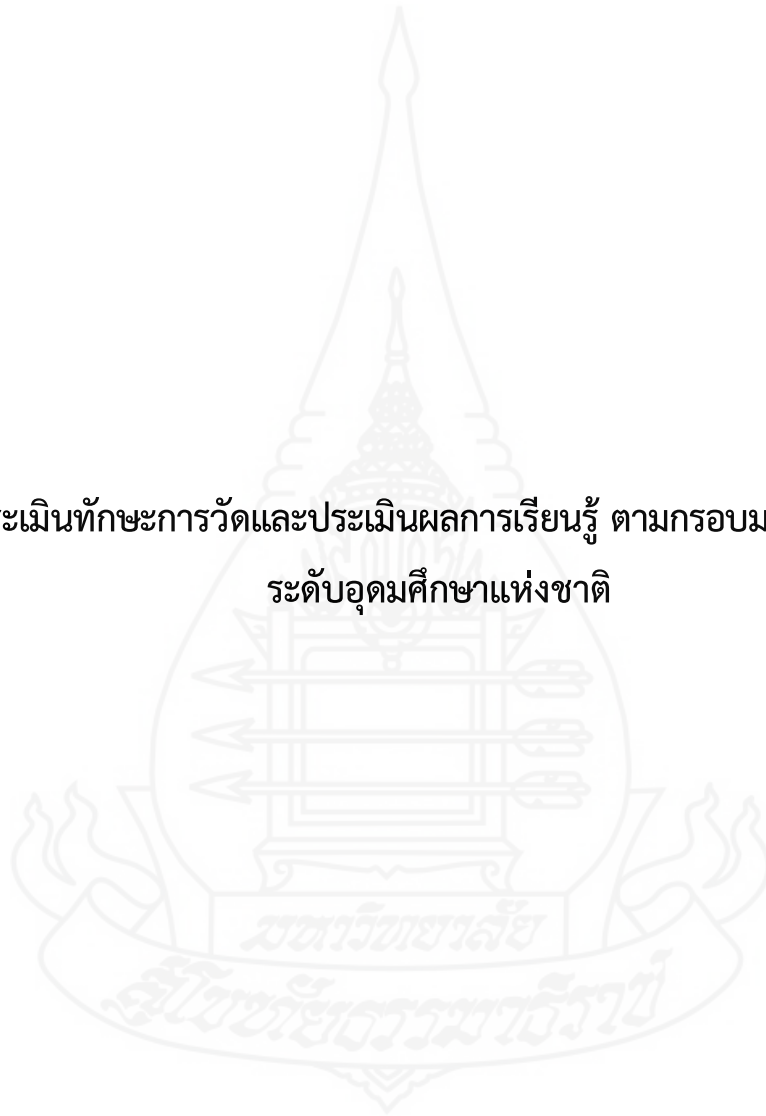
## แผนผังการสร้างแบบประเมินทักษะปฏิบัติ

ทักษะ .....

นิยาม	ประเด็น	รายการประเมิน	จำนวนข้อ
รวม			



แบบประเมินทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ  
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ



แบบฝึกทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ชื่อ – สกุล ผู้รับประเมิน .....

รายการประเมิน	ระดับทักษะ			
	4	3	2	1
1. กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4	3	2	1
2. กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)	4	3	2	1
3. กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด	4	3	2	1
4. สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	4	3	2	1
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล	4	3	2	1
6. ดำเนินการวัดและประเมินผล	4	3	2	1
7. สรุปผลการวัดและประเมิน	4	3	2	1
8. รายงานและนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้	4	3	2	1



## รายละเอียดการประเมิน

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
1. กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	<p><u>คะแนน 4</u> มีการกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล และสามารถนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้</p> <p><u>คะแนน 3</u> กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล แต่ไม่สามารถนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้</p> <p><u>คะแนน 2</u> กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา แต่ไม่สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล ไม่สามารถนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้</p> <p><u>คะแนน 1</u> กำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แต่ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของรายวิชา ไม่สามารถนำไปวางแผนการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผล และไม่สามารถนำไปวางแผนการวัดและประเมินได้</p>

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>2. กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome)</p>	<p><u>คะแนน 4</u> กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) สอดคล้องกับ มคอ.2 สอดคล้องกับ Curriculum mapping ใน มคอ. 2 และวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้</p> <p><u>คะแนน 3</u> กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) สอดคล้องกับ มคอ.2 สอดคล้องกับ Curriculum mapping ใน มคอ. 2 แต่ไม่ได้วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผลการเรียนรู้</p> <p><u>คะแนน 2</u> กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) สอดคล้องกับ มคอ.2 แต่ไม่สอดคล้องกับ Curriculum mapping ใน มคอ. 2</p> <p><u>คะแนน 1</u> กำหนดองค์ประกอบเพื่อวัดตามผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) แต่ไม่สอดคล้องกับ มคอ.2</p>
<p>3. กำหนดวิธีและเครื่องมือวัดและประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่จะวัด</p>	<p><u>คะแนน 4</u> มีการจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตาม Curriculum Mapping มีการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการวัดและประเมินผล และมีการกำหนดประเภทของเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย</p> <p><u>คะแนน 3</u> มีการจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตาม Curriculum Mapping และมีการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการวัดและประเมินผล</p> <p><u>คะแนน 2</u> มีการจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ตาม Curriculum Mapping</p> <p><u>คะแนน 1</u> มีการจัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Test blueprint) แต่ไม่สอดคล้องกับ Curriculum Mapping</p>



รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
4. สร้างเครื่องมือ	<p><u>คะแนน 4</u> จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแผนผังที่กำหนดไว้ มีการกำหนดวิธีการตอบ เกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่เหมาะสมกับเครื่องมือที่นำมาใช้ และมีการจัดทำเกณฑ์การให้คะแนน (rubric) ในการวัดความรู้ของผู้เรียน</p> <p><u>คะแนน 3</u> จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแผนผังที่กำหนดไว้ มีการกำหนดวิธีการตอบ และเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่เหมาะสมกับเครื่องมือที่นำมาใช้</p> <p><u>คะแนน 2</u> จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแผนผังที่กำหนดไว้ และมีการกำหนดวิธีการตอบ</p> <p><u>คะแนน 1</u> จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แต่ไม่สอดคล้องกับแผนผังที่กำหนดไว้</p>
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	<p><u>คะแนน 4</u> มีการตรวจสอบความตรง ความชัดเจน ความเป็นปรนัย และตรวจสอบลักษณะอื่นๆ ของเครื่องมือ เช่น ความเที่ยง อำนาจจำแนก เป็นต้น</p> <p><u>คะแนน 3</u> มีการตรวจสอบความตรง ความชัดเจน และความเป็นปรนัย</p> <p><u>คะแนน 2</u> มีการตรวจสอบความตรง หรือความชัดเจน หรือ ความเป็นปรนัยอย่างน้อยสองอย่าง</p> <p><u>คะแนน 1</u> มีการตรวจสอบความตรง หรือ ความชัดเจน หรือ ความเป็นปรนัยอย่างใดอย่างหนึ่ง</p>
<p>6. ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรมต่อไปนี้</p> <p>1) อธิบายวิธีการวัดและประเมินผลให้นักศึกษารับรู้ก่อนสอน</p> <p>2) ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ</p> <p>3) ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน และ</p> <p>4) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพตรงกับผลการเรียนรู้</p>	<p><u>คะแนน 4</u> ดำเนินการได้ 4 กิจกรรม</p> <p><u>คะแนน 3</u> ดำเนินการได้ 3 กิจกรรม</p> <p><u>คะแนน 2</u> ดำเนินการได้ 2 กิจกรรม</p> <p><u>คะแนน 1</u> ดำเนินการได้ 1 กิจกรรม</p>

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>7. สรุปผลการวัดและประเมิน การเรียนรู้ประกอบด้วย กิจกรรมต่อไปนี</p> <p>1) มีการกำหนดเกณฑ์และวิธีแปล ความหมายในการสรุปผลการเรียนรู้</p> <p>2) มีเลือกใช้เกณฑ์ในการสรุปผล การเรียนรู้เหมาะสมกับเครื่องมือ</p> <p>3) มีการเลือกใช้เกณฑ์ในการสรุป ผลการเรียนรู้เหมาะสมวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ที่กำหนด</p> <p>4) มีการสรุปผลการวัดและประเมิน การเรียนรู้ด้วยความรอบคอบ</p>	<p>คะแนน 4 ดำเนินการได้ 4 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 3 ดำเนินการได้ 3 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 2 ดำเนินการได้ 2 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 1 ดำเนินการได้ 1 กิจกรรม</p>
<p>8. รายงานและนำผลการวัดและ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการเรียนรู้ประกอบด้วย กิจกรรมต่อไปนี้</p> <p>1) มีการแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้เรียนรับทราบ</p> <p>2) มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนนำผล การประเมินของตนเองไปปรับปรุง การเรียน</p> <p>3) มีการนำผลการประเมินไป วางแผนปรับปรุง พัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>4) มีการนำผลการประเมินการเรียน การสอนไปวางแผนพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน (มคอ.3, มคอ.4) ครั้งต่อไป</p>	<p>คะแนน 4 ดำเนินการได้ 4 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 3 ดำเนินการได้ 3 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 2 ดำเนินการได้ 2 กิจกรรม</p> <p>คะแนน 1 ดำเนินการได้ 1 กิจกรรม</p>

แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัด  
และประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน

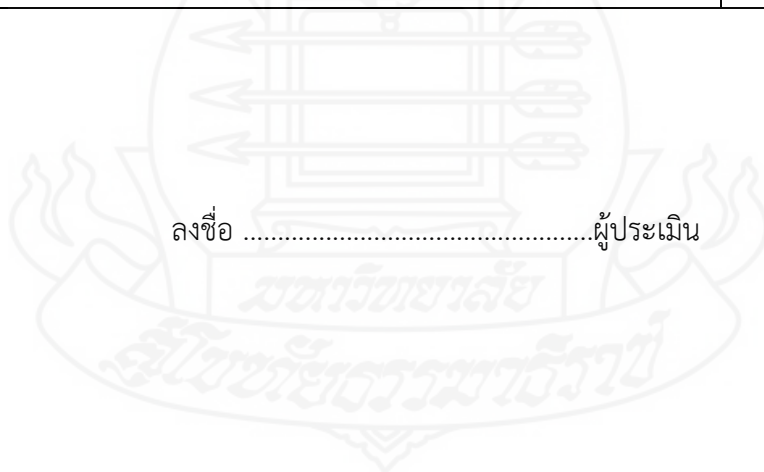


แบบประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน

ชื่อ – สกุล ผู้รับประเมิน .....

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน			
	4	3	2	1
1. วางแผนการวัดและประเมินการเรียนรู้ โดยมีการวัดและประเมินอย่างต่อเนื่อง	4	3	2	1
2. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย	4	3	2	1
3. ตั้งใจดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินการเรียนรู้	4	3	2	1
4. แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยไม่ย่อท้อ	4	3	2	1
5. ให้ความยุติธรรมในการวัดและการประเมินผลต่อนักศึกษา	4	3	2	1
6. ยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในขณะดำเนินการวัดและประเมิน	4	3	2	1
7. การวัดและประเมินผลสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4	3	2	1
8. สะเอียดและรอบคอบขณะดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินผล	4	3	2	1
9. ดำเนินกิจกรรมการวัดและประเมินด้วยความขยันและอดทน	4	3	2	1
10. พัฒนาดตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่เสมอ	4	3	2	1

ลงชื่อ .....ผู้ประเมิน



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวยานี สังข์ศรีอินทร์
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤษภาคม 2518
สถานที่เกิด	ตำบลฉวาง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	
ปริญญาตรี	ค.บ. คณิตศาสตร์ สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ปริญญาโท	ศษ.ม. การประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกระบี่
ตำแหน่ง	ผู้สอน

