

การศึกษาความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ในสถานศึกษา

The Appropriateness Study of Applying on an Empowerment Evaluation Approach in Evaluation of Short Course Curriculum and the Feasibility Study of Its Use in College

นิติ นาชิต*, ชัยวิชิต เขียรชนะ และ สิริรักษ์ รัชชานติ
Niti Nachit*, Chaiwichit Chianchana and Sirirak Ratchusanti

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study an applying on empowerment evaluation approach to evaluate short course curriculum in college, 2) to study the appropriateness an applying on empowerment evaluation approach to evaluate short course curriculum in college and feasibility of this model to evaluate short course curriculum in college. The research methodology was qualitative collect data in which the structured interviews from the purposive sampling on 8 professionals and quantitative collect data in evaluation questionnaire from the purposive sampling on 24 specialists.

The result show that an applying on empowerment evaluation approach to evaluate short course curriculum in college consisted of 1) an applying on empowerment evaluation approach to evaluate short course curriculum in college have 4 steps, Taking stock step (T) consisting of participant are meeting to assess the current state of the short course curriculum in college, trace evidence, brainstorming to analyze the strengths and weaknesses of evaluation short course in college, and vote for conclude on current issues, strengths and weaknesses of evaluation short course in college. Setting goals step (S) consisting of participant are set objectives of the evaluate short course curriculum in college, brainstorming to determine the extent of the evaluation, design of evaluation, and determine the indicators and criteria for evaluate the short course curriculum in college. Development strategies step (Ds) consisting of participant are collecting data, set strategies to collection data form sampling, consensus on strategies and methods to the evaluate, and implementation of the strategy and action plan to evaluate the short course curriculum in college. and Documenting progress step (Dp) consisting of participant are common monitoring of evaluate short course curriculum in college, evidence instrument, analyses data, and reports the results of evaluate short course curriculum in college. 2) the appropriateness an applying on empowerment evaluation approach to evaluate short course curriculum in college and feasibility of this model to evaluate short course curriculum in college was found to be highly appropriateness and feasibility by medean and interquartile range

Keyword: Empowerment Evaluation (การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ); An Evaluation appropriateness and Feasibility (การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้)

* ผู้เขียนที่ให้การติดต่อ โทร.+668 1452 9022
E-mail Address: nitinachit@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่น และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และแบบความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่น และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษา มี 4 ขั้นตอน คือขั้นการรวบรวมข้อมูล (taking stock: T) เป็นจัดประชุมเพื่อหาสภาพปัจจุบันของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษา หาร่องรอยหลักฐานประกอบให้สมาชิกระดมสมองเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษา เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษา และสมาชิกลงมติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา จุดอ่อนจุดแข็งของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษา ขั้นการตั้งเป้าหมาย (setting goals: S) เป็นกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นของสถานศึกษาระดมสมองเพื่อกำหนดขอบเขตของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นของสถานศึกษา ร่วมกันออกแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นของสถานศึกษา และกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นของสถานศึกษาขั้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies: Ds) เป็นใช้กระบวนการกลุ่มในการพัฒนาเครื่องมือประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษาหมัดเกี่ยวกับกลยุทธ์และวิธีการปฏิบัติในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษา และดำเนินการปฏิบัติตามกลยุทธ์และวิธีการปฏิบัติที่วางไว้ขั้นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress: Dp) เป็นร่วมกันกำกับติดตามการดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นให้เป็นไปตามกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้รวบรวมหลักฐานตามเครื่องมือประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษา และสรุปผลและรายงานผลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษาและ 2) ผลการประเมินความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่น และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาสรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่นในสถานศึกษามีความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระย่น และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน

บทนำ

การประเมินหลักสูตร ถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นขั้นการตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายแล้วบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดของหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพตามต้องการ ซึ่งหลักสูตรวิชาชีพพระย่นหรือหลักสูตรในลักษณะใดก็ตามเมื่อนำหลักสูตรนั้น ๆ ไปใช้ระยะหนึ่งแล้วจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินหลักสูตรเป็นระยะ ๆ

อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา หรือเป็นข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจของ ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการหลักสูตร (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539) ดังนั้นการ ประเมินหลักสูตรจึงเป็นบทบาทของสถานศึกษาที่จะนำไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุง คุณภาพการดำเนินงาน ให้เกิดผลสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรต่อไป

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อตรวจสอบและ ตัดสินว่าหลักสูตรนั้นมีคุณค่า บรรลุตามหลักการ จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งการประเมินหลักสูตรมีหลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับแบบของการประเมินซึ่งแต่ละจุดเน้นแตกต่างกัน โดยปัจจุบันการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นของสถานศึกษา ที่มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสำคัญ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทำการประเมินร่วมกันระหว่างบุคลากร ภายในสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสถานศึกษา ซึ่งการประเมินนี้มีข้อดีที่ เป็นการดึงเอาประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมาใช้ประเมิน และเป็นการสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) ของ Fetterman (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541; สุวิมล ว่องวานิช, 2548; อรทัย อาจอ่ำ, 2549; ชัยวิชิต เชียรชนะ, 2553) ถือเป็นแนวคิดการประเมินแบบมีส่วนร่วมที่มีจุดเด่น ที่สำคัญคือ ความสามารถในการดึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ให้เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการร่วมกันได้ ซึ่งผลการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจหรือรายงานให้ผู้อำนาจในการ ตัดสินใจทราบ ตลอดจนการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้ประเมินจะ อยู่ในฐานะผู้อำนวยความสะดวก พี่เลี้ยง ผู้ให้คำแนะนำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถทำการประเมินผล หรือดำเนินการประเมินผลได้ด้วยตนเอง ไม่ใช่ผู้ตัดสินใจการประเมิน ซึ่งการฝึกอบรมจะถูกนำมาใช้เพื่อ การวางแผน หรือกำหนดขอบเขตการประเมินด้วย อีกทั้งยังช่วยลดอคติให้ลดน้อยลงได้ อันเนื่องจาก การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งแตกต่างกับการประเมินแบบอื่นที่ผู้ประเมินจะอยู่ในฐานะ ผู้ตรวจสอบการดำเนินงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจในการประเมิน (อรทัย อาจอ่ำ, 2549; สมคิด พรหมจ้อย, 2552)

ปัจจุบันสถานศึกษาที่มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยังไม่มีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งจากการขาดการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่เน้นการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษาที่เหมาะสม จึงเกิดคำถามวิจัยว่า การประยุกต์ใช้การประเมินแบบ เสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสถานศึกษามีความเหมาะสมหรือไม่และ มีความเป็นไปได้ของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้นในสถานศึกษาหรือไม่ซึ่งจากคำถามการวิจัยดังกล่าว จึงควรมีการศึกษาการประยุกต์

ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษาและศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางาน และช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະ และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คนได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคือ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการวิจัยการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล หรือการพัฒนาอาชีวศึกษา 2) มีประสบการณ์ในการควบคุมหรือทำวิจัยที่มีการประยุกต์แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เพื่อทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษา

1.2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคือ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก 2) มีประสบการณ์ด้านการวิจัย การวัดและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร หรือด้านการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อประเมินความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະ และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา

2. ประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษา คือ ศึกษาการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษา และศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

หลักสูตรวิชาชีพพระยະ หมายถึง รายวิชาที่สถานศึกษาพัฒนาขึ้นโดยมุ่งเน้นการจัดมวลงประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการประกอบ

อาชีพได้ในระยะเวลาอันสั้น มีการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการฝึกอบรมที่ชัดเจน

การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นในสถานศึกษา หมายถึง การนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจของ Fetterman ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ การรวบรวมข้อมูล (taking stock) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (setting goals) พัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย (developing strategies) และจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress) มาใช้ในการประเมินหลักสูตรรายวิชาที่สถานศึกษาพัฒนาขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ได้มีรูปแบบประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. การประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย ของตัวหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการหลักสูตรระหว่างการใช้หลักสูตรและเพื่อตัดสินคุณภาพของหลักสูตร ว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2553) ซึ่งการประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งต้องมีการประเมินเป็นระยะ ๆ เพื่อที่จะลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อใช้หลักสูตรจริง การประเมินหลักสูตรจึงได้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) การประเมินหลักสูตรก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฉบับร่าง รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กำหนดจุดมุ่งหมายการประเมินหลักสูตร วางแผนดำเนินการประเมิน ทดลองใช้หลักสูตรฉบับร่าง และประเมินผลจากการทดลองใช้และนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้จริง 2) การประเมินหลักสูตรระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร เป็นการทำให้หลักสูตรกระจำ มีความชัดเจนของกระบวนการใช้หลักสูตร ในด้านระบบบริหารและการจัดการหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแลและกระบวนการจัดการเรียน รวมถึงการประเมินการเรียนการสอนด้วย 3) การประเมินหลักสูตรหลังจากการใช้หลักสูตรครบวงจร แนวทางการประเมินหลักสูตรทั้งระบบนี้คณะกรรมการประเมินหลักสูตรจากภายนอก ร่วมกันวางแผนการประเมินกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพิจารณาจุดมุ่งหมายและขอบข่ายการประเมิน เลือกรูปแบบการประเมินหลักสูตรให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์,

2547) เพราะจุดมุ่งหมายของการประเมินเป็นตัวกำหนดประเด็นและรายละเอียดต่าง ๆ ในการออกแบบการประเมิน ทั้งในด้านระยะเวลาของการประเมิน ประเด็นประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและรูปแบบการรายงานผลการประเมิน ด้วยความต้องการสารสนเทศจากการประเมินเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้แตกต่างกัน (กาญจนา วัฒนสุนทร, 2551)

2. แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) เป็นแนวคิดการประเมินแบบใหม่ที่เกี่ยวข้องการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ มีขั้นตอนการประเมิน ประกอบด้วย (Fetterman, David. M., Kaftarian, Shakeh. J., Wandersman, Abraham, 1996) ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล (taking stock) เป็นการตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโครงการ ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (setting goals) โดยเป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมีลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการ แหล่งทรัพยากร ทำลาย แสดงถึงศักยภาพ ขั้นตอนพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย (developing strategies) ผู้มีส่วนร่วมในโครงการ ช่วยกันรับผิดชอบในการเลือก และพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมโครงการดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จ และขั้นตอนจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress) ผู้มีส่วนร่วมในโครงการควรพิจารณาใช้หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการ และหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือด้วย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่ามีนักวิจัยได้นำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ อาทิ ชนม์ชกรณั วรอินทร์ (2549) ได้พัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์การประเมินแบบเสริมพลัง ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่ามีความเป็นประโยชน์ เป็นไปได้เหมาะสม ถูกต้อง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก ชีรชัย เนตรนอมศักดิ์ (2550) ได้พัฒนาระบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเองในระดับประถมศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นพลวัตของหลักสูตรที่เกิดขึ้น ทั้งจากตัวนักเรียน กระบวนการภายในของสถานศึกษา การเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงงบประมาณและทรัพยากร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้กำหนดร่วมกันและ Fetterman และคณะ (2010) ได้ดำเนินการการประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ: แนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนแพทย์ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการทำให้สถาบันได้รู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง และนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนแพทย์ให้ดีขึ้นอีกด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อหารูปแบบการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสถานศึกษา

1.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสถานศึกษา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศันในสถานศึกษาผู้วิจัยส่งแบบประเมินและขอรับคืนทางไปรษณีย์ลงทะเบียน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศันในสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศันในสถานศึกษา

การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 คน ได้วิเคราะห์ในประเด็นดังนี้ หลักการสร้างรูปแบบ บทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร และองค์ประกอบในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศันในสถานศึกษา ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

1.1 การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศันในสถานศึกษา

การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศันในสถานศึกษา จะต้องกำหนดเป็นภาพกว้าง ๆ ที่มีประเด็นร่วมของประเภทวิชาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างหลากหลาย ดังข้อคิดเห็นดังนี้

“จะต้องค้นหาคุณลักษณะร่วมหรือประเด็นร่วมร่วมของการประเมินหลักสูตรพระยาศันทั้งหมด เพื่อที่จะได้สถานศึกษาทุกแห่งสามารถนำไปใช้ได้” (EE3:13 มี.ค. 2555)

“จะต้องสร้างให้เกิดความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้หลากหลายสาขาวิชาหรือประเภทวิชา” (EE8:15 มี.ค. 2555)

“อาจจะกำหนดเป็นภาพรวมได้ เพื่อให้สามารถได้ทุกสาขาวิชา” (EE5:17 มี.ค. 2555)

1.2 บทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร

การกำหนดบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ครูและบุคลากร ต้องมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องมีบทบาทในกระบวนการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร ดังข้อคิดเห็นดังนี้

“ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน เป็นที่ปรึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นคุณลักษณะของโมเดล ส่วนครูและบุคลากรจะมีบทบาทในการดำเนินการ ผู้คนในพื้นที่ ตลาดแรงงาน ดำเนินการจัดการเรียนการ

สอนและประเมินผล สำหรับผู้มีส่วนได้เสียอาจจะมีส่วนในกระบวนการจัดการศึกษา ตลอดจนคำว่า ผู้จบการศึกษามีคุณภาพหรือไม่” (EE3:12 มี.ค.2555)

“ผู้บริหารอาจหมายถึงทีมบริหารที่ต้องไวต่อการรับรู้ต่อความต้องการของคนในท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งต้องเป็นหลักในการพัฒนาและจัดการหลักสูตร ครูและบุคลากรเป็นผู้ทำหลักสูตรโดยตรง ในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการประเมินหลักสูตรและการประเมินตนเอง ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็จะเห็นว่าเขาจะเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะอะไร” (EE7:14 มี.ค. 2555)

1.3 องค์ประกอบในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยศันในสถานศึกษา ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

1.3.1 ขั้นการรวบรวมข้อมูล (taking stock)

การรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การประเมินสภาพแวดล้อมของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของชุมชนตลาดแรงงาน และการส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษา ดังข้อคิดเห็นดังนี้

“การประเมินบริบทของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของชุมชนตลาดแรงงาน ซึ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจจะเพิ่มขึ้น” (EE2:13 มี.ค. 2555)

“ควรจะมีข้อมูลอะไรที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วม” (EE7:14 มี.ค.2555)

“ต้องหาสภาพความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของชุมชนตลาดแรงงาน และการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร” (EE4:10 มี.ค. 2555)

“การให้ความสำคัญและตระหนักของการประเมินหลักสูตรในสถานศึกษา” (EE8:15 มี.ค.2555)

1.3.2 ขั้นการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (setting goals)

การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ประกอบด้วย สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้จบการศึกษา ความพร้อมของครูและบุคลากร และระบบและกลไกการจัดการทรัพยากรการฝึกอบรม ดังข้อคิดเห็นดังนี้

“การกำหนดเป้าหมาย ควรมีสสมรรถนะและคุณลักษณะของผู้จบการศึกษา ความพร้อมของครูและบุคลากร และระบบและกลไกการจัดการทรัพยากรการฝึกอบรม” (EE2:13 มี.ค.2555)

“เป้าหมายของหลักสูตรก็คือมาตรฐานรายวิชาที่ระบุว่าจะผลิต คือ ผู้จบการศึกษาจะเป็นอย่างไร นอกจากนั้นก็ต้องดูเป้าหมายอื่นๆ ด้วย คือ มาตรฐานของครูและบุคลากร ตลอดจนมาตรฐานการบริหารจัดการการฝึกอบรมของสถานศึกษา” (EE4:10 มี.ค. 2555)

1.3.3 ขั้นพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย (development strategies)

การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการนิเทศและกำกับติดตาม ดังข้อคิดเห็นดังนี้

“การพัฒนาหลักสูตร ควรมีการบริหารหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการนิเทศและกำกับติดตาม”(EE2:13 มี.ค. 2555)

“การพัฒนาหลักสูตรเพื่อไปสู่เป้าหมาย ต้องหาเทคนิควิธีต่าง ๆ มาทำให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน เพื่อให้การประเมินมีกลไกที่สามารถขับเคลื่อนไปด้วยตัวเอง”(EE7:14 มี.ค. 2555)

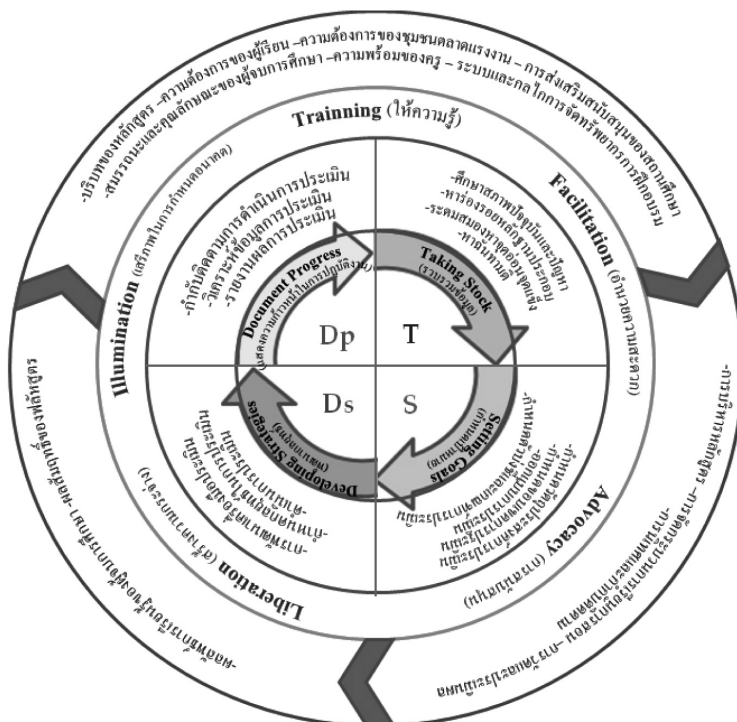
1.3.4 จัดหาหลักฐานเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ (documenting progress)

การจัดหาหลักฐานเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ผลลัพธ์การเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร ดังข้อคิดเห็นดังนี้

“หลักฐานแสดงความก้าวหน้า ควรมีผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรประสบความสำเร็จหรือไม่”(EE3:12 มี.ค. 2555)

“หลักฐานแสดงความก้าวหน้า ต้องดูการประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อจะดูว่าหลักสูตรประสบความสำเร็จในการทำหลักสูตร”(EE4:10 มี.ค. 2555)

จากผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาข้างต้นสามารถเขียนภาพรูปแบบการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະฮั่นในสถานศึกษาดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະฮั่นในสถานศึกษา

รูปแบบการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษามีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นการรวบรวมข้อมูล (taking stock : T)

เป็นการรวบรวมข้อมูล หรือตรวจสอบสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษาว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา โดยจะสามารถดำเนินการได้ดังนี้

- 1) จัดประชุมเพื่อหาสภาพปัจจุบันของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา
- 2) ทหาร่องรอยหลักฐานประกอบ
- 3) ให้สมาชิกระดมสมองเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษา เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา
- 4) สมาชิกลงมติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหา จุดอ่อนจุดแข็งของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา

2. ขั้นการตั้งเป้าหมาย (setting goals : S)

เป็นการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษาที่ต้องการบรรลุ โดยเป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมีลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมต่าง ๆ ในขั้นนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ด้วยวิธีการระดมสมอง ซึ่งจะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องการจะบรรลุในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน โดยจะสามารถดำเนินการได้ดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของสถานศึกษา
 - 2) ระดมสมองเพื่อกำหนดขอบเขตของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของสถานศึกษา
 - 3) ร่วมกันออกแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของสถานศึกษา
 - 4) กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของสถานศึกษา
- ### 3. ขั้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies : Ds)

เป็นพัฒนากลยุทธ์และวิธีการในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันเพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะช่วยกันรับผิดชอบในการพัฒนากลยุทธ์และเลือกวิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ โดยจะสามารถดำเนินการได้ดังนี้

- 1) ใช้กระบวนการกลุ่มในการพัฒนาเครื่องมือประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา
- 2) กำหนดกลยุทธ์ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา
- 3) หามติเกี่ยวกับกลยุทธ์และวิธีการปฏิบัติในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา
- 4) ดำเนินการปฏิบัติตามกลยุทธ์และวิธีการปฏิบัติที่วางไว้

4. ขั้นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress : Dp)

เป็นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษา โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องแสดงหลักฐานความก้าวหน้า และรายงานผลการประเมินให้มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตรวิชาชีพพระยະ โดยจะสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1) ร่วมกันกำกับติดตามการดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະให้เป็นไปตามกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้

2) รวบรวมหลักฐานตามเครื่องมือประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษา

4) สรุปผลและรายงานผลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษา

ซึ่งในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະ ตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ จะต้องมีการเสริมพลังในเรื่องต่าง ๆ ไปพร้อมกัน ได้แก่

1. การให้ความรู้ (Training) เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถทำการประเมินตนเองได้ ทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าการให้ความรู้ต่าง ๆ

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) โดยรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการต้องเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการประเมินกระตุ้นกำกับการทำงาน พยายามขจัดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินไม่ล้มเหลว

3. การได้รับการสนับสนุน (Advocacy) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการจะต้องมีการนำผลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน

4. การสร้างความกระจ่าง (Illumination) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการจะต้องสร้างความกระจ่างให้เกิดขึ้นกับคณะประเมิน หากผู้มีส่วนร่วมประเมินเกิดความสงสัยในประเด็นการประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลาย

5. การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคต (Liberation) ให้เสรีภาพกับคณะประเมินในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนางานของตนเอง โดยการให้บุคคลสามารถใช้ความคิดที่อิสระ จากกรอบความคิดแบบเดิม สามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้

สำหรับการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະในสถานศึกษา ซึ่งมีการนำเอาทฤษฎีเชิงระบบมาประยุกต์ในการดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະ ในแต่ละขั้นของการดำเนินการมีรายละเอียดในการประเมิน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) โดยในด้านนี้ การประเมินหลักสูตรควรประกอบด้วย

- 1) สภาพแวดล้อมของหลักสูตร
- 2) ความต้องการของผู้เรียน
- 3) ความต้องการของชุมชน ตลาดแรงงาน
- 4) การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษา
- 5) สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้จบการศึกษา
- 6) ความพร้อมของครูและบุคลากร
- 7) ระบบและกลไกการจัดทรัพยากรการฝึกอบรม
2. ด้านกระบวนการ (Process) โดยในด้านนี้ การประเมินหลักสูตรประกอบด้วย
 - 1) การบริหารหลักสูตร
 - 2) การจัดกระบวนการเรียนการสอน
 - 3) การวัดและประเมินผล
 - 4) การนิเทศและกำกับติดตาม
3. ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcome) โดยในด้านนี้ การประเมินหลักสูตรประกอบด้วย
 - 1) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้จบการศึกษา
 - 2) ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา

ตารางที่ 1 คำนิยามฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา

ที่	ข้อความ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		Mdn	IR	Mdn	IR
1	โครงสร้างของรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มี 4 ขั้นตอน คือ	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล				
	1.2 การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ				
	1.3 การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย				
	1.4 การจัดหาหลักฐานเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้า				

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		Mdn	IR	Mdn	IR
2	การนำทฤษฎีเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ คือ 2.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) 2.2 กระบวนการ (Process) 2.3 ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ (Output and Outcome) เพื่อให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนการประเมิน	5.00	1.00	5.00	1.00
3	องค์ประกอบย่อยของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดแบบเสริมพลังอำนาจ				
	3.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมของหลักสูตร 2) ความต้องการของผู้เรียน 3) ความต้องการของชุมชนตลาดแรงงาน 4) การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษา 5) สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้จบการศึกษา 6) ความพร้อมของครู 7) ระบบและกลไกการจัดทรัพยากรการฝึกอบรม	5.00	1.00	5.00	1.00
	3.2 ขั้นตอนกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตร 2) การจัดกระบวนการเรียนการสอน 3) การวัดและประเมินผล 4) การนิเทศและกำกับติดตาม	5.00	1.00	5.00	1.00
	3.2 ขั้นตอนผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ (Output and Outcome) ประกอบด้วย 1) ผลลัพธ์การเรียนรู้ 2) ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร	5.00	1.00	5.00	1.00

ตารางที่ 1 แสดงค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาพบว่า ทุกรายการมีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 2 คำมีฐาน และพิสัยระหว่างควไทล์ ความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาขององค์ประกอบย่อยของขั้นปัจจัยนำเข้า (Input)

ที่	ข้อความ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		Mdn	IR	Mdn	IR
1	สภาพแวดล้อมของหลักสูตร ได้แก่				
	1.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.2 จุดประสงค์รายวิชา	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.3 มาตรฐานรายวิชา	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.4 โครงสร้างของหลักสูตร	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.5 เนื้อหาวิชา	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.6 คุณสมบัติของผู้เรียน	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.7 ระยะเวลาของหลักสูตร	5.00	1.00	5.00	1.00
2	ความต้องการของผู้เรียน ได้แก่				
	2.1 ความคาดหวัง	4.50	1.00	4.50	1.00
	2.2 การนำไปใช้หลังจบการศึกษา	4.50	1.00	4.50	1.00
3	ความต้องการของชุมชน ตลาดแรงงาน ได้แก่				
	3.1 ความรู้	5.00	1.00	5.00	1.25
	3.2 ทักษะ	5.00	1.00	5.00	1.00
	3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	5.00	1.00	5.00	1.25
4	การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษา ได้แก่				
	4.1 การจัดหาอุปกรณ์การสอนและวัสดุฝึก	4.50	1.00	4.50	1.00
	4.2 การเตรียมเครื่องมือและเครื่องจักร	4.50	1.00	4.50	1.25
	4.3 การเตรียมอาคารสถานที่	4.50	1.00	4.50	1.25
	4.4 การจัดสรรงบประมาณ	4.50	1.00	4.50	1.25
	4.5 การจัดแหล่งเรียนรู้	4.50	1.00	4.50	2.00
	4.6 การจัดเตรียมแหล่งฝึกประสบการณ์	5.00	1.00	5.00	1.25
5	สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้จบการศึกษา ได้แก่				
	5.1 ความรู้	5.00	1.00	5.00	1.00
	5.2 ทักษะ	5.00	1.00	5.00	1.00
	5.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์	5.00	1.00	5.00	1.25
6	ความพร้อมของครู ได้แก่				
	6.1 คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในวิชาชีพ	5.00	1.00	5.00	1.00
	6.2 การจัดทำแผนการสอน	5.00	1.00	5.00	1.00
	6.3 การจัดทำเอกสารประกอบการสอน	5.00	1.00	5.00	1.25
	6.4 การผลิตสื่อการเรียนการสอน	5.00	1.00	5.00	1.25
	6.5 การจัดทำแบบวัดผลและประเมินผล	4.50	1.00	4.50	1.25

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		Mdn	IR	Mdn	IR
7	ระบบและกลไกการจัดทรัพยากรการฝึกอบรม ได้แก่				
	7.1 อุปกรณ์การสอนและวัสดุฝึก	5.00	1.00	5.00	1.00
	7.2 เครื่องมือและเครื่องจักร	5.00	1.00	5.00	1.00
	7.3 อาคารสถานที่	5.00	1.00	5.00	1.00
	7.4 งบประมาณ	5.00	1.00	5.00	1.00
	7.5 แหล่งเรียนรู้	5.00	1.00	5.00	1.00
	7.6 แหล่งฝึกประสบการณ์	5.00	1.00	5.00	1.00

ตารางที่ 2 แสดงค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาขององค์ประกอบย่อยของขั้นป้อนนำเข้า (Input) พบว่า ทุกรายการมีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาขององค์ประกอบย่อยของขั้นกระบวนการ (Process)

ที่	ข้อความ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		Mdn	IR	Mdn	IR
1	การบริหารหลักสูตร ได้แก่				
	1.1 การจัดครูเข้าสอน	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.2 การจัดตารางสอน	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.3 การบริการวัสดุอุปกรณ์หลักสูตร	4.50	1.00	4.50	1.00
	1.4 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก	4.50	1.00	4.50	1.00
	1.5 การจัดสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.6 การประชาสัมพันธ์หลักสูตร	4.00	1.00	4.00	1.00
2	การจัดกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่				
	2.1 เนื้อหาสาระ	5.00	1.00	5.00	1.00
	2.2 กิจกรรมการเรียนการสอน	5.00	1.00	5.00	1.00
	2.3 เทคนิคการสอน	5.00	1.00	5.00	1.00
	2.4 สื่อและเอกสารการสอน	4.00	1.00	4.00	1.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		Mdn	IR	Mdn	IR
3	การวัดและประเมินผล ได้แก่				
	3.1 การประเมินความรู้	4.50	1.00	4.50	1.00
	3.2 การประเมินทักษะ	5.00	1.00	5.00	1.00
	3.3 การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.50	1.00	4.50	1.00
4	การนิเทศและกำกับติดตาม ได้แก่				
	4.1 การนิเทศการสอน	5.00	1.00	5.00	1.00
	4.2 การติดตามผลการสอน	5.00	1.00	5.00	1.00
	4.3 การติดตามช่วยเหลือ	4.50	1.00	4.50	1.25

ตารางที่ 3 แสดงค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาขององค์ประกอบย่อยของขั้นกระบวนการ (Process) พบว่าทุกรายการมีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นรายการการประชาสัมพันธ์หลักสูตร และสื่อและเอกสารการสอนมีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก และทุกรายการมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาขององค์ประกอบย่อยของขั้นผลิตผลและผลลัพธ์ (Output and Outcome)

ที่	ข้อความ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		Mdn	IR	Mdn	IR
1	ผลลัพธ์การเรียนรู้ ได้แก่				
	1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้จบการศึกษา	5.00	1.00	5.00	1.00
	1.2 ผลการประเมินมาตรฐานรายวิชา	4.50	1.00	4.50	1.00
2	ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร ได้แก่				
	2.1 ผลการดำเนินการตามหลักสูตร	5.00	1.00	5.00	1.00
	2.2 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	5.00	1.00	5.00	1.00
	2.3 ความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน	5.00	1.00	5.00	1.00

ตารางที่ 4 แสดงคำมัชฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาขององค์ประกอบย่อยของขั้นผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcome) พบว่าทุกรายการมีคำมัชฐานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ในสถานศึกษามีขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นการรวบรวมข้อมูล (taking stock : T) เป็นการรวบรวมข้อมูล หรือตรวจสอบสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษาว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา 2) ขั้นการตั้งเป้าหมาย (setting goals : S) เป็นการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษาที่ต้องการบรรลุ โดยเป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมิลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมต่าง ๆ ในขั้นนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ด้วยวิธีการระดมสมอง ซึ่งจะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องการจะบรรลุในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน 3) ขั้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies : Ds) เป็นพัฒนากลยุทธ์และวิธีการในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันเพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะช่วยกันรับผิดชอบในการพัฒนากลยุทธ์และเลือกวิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ 4) ขั้นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress : Dp) เป็นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องแสดงหลักฐานความก้าวหน้า และรายงานผลการประเมินให้มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน

2. ผลการศึกษาความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาสรุปได้ว่า ความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษาระดับมากที่สุด โดยมีคำมัชฐานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ในสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า มีขั้นตอน คือ 1) ขั้นการรวบรวมข้อมูล (taking stock : T) เป็นการ

รวบรวมข้อมูล หรือตรวจสอบสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ในสถานศึกษาว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา 2) ขั้นตอนการตั้งเป้าหมาย (setting goals : S) เป็นการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษาที่ต้องการบรรลุ โดยเป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมีลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมต่าง ๆ ในขั้นนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้วยวิธีการระดมสมอง ซึ่งจะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องการจะบรรลุในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน 3) ขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies : Ds) เป็นพัฒนากลยุทธ์และวิธีการในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันเพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะช่วยกันรับผิดชอบในการพัฒนากลยุทธ์และเลือกวิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ 4) ขั้นตอนการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress : Dp) เป็นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษา โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องแสดงหลักฐานความก้าวหน้า และรายงานผลการประเมินให้มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต้องมีการประเมินตั้งแต่ก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฉบับร่าง รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การประเมินหลักสูตรระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร เป็นการทำให้หลักสูตรกระจำ มีความชัดเจนของกระบวนการใช้หลักสูตร และการประเมินหลักสูตรหลังจากการใช้หลักสูตรครบวงจร (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรชัย เนตรนอมศักดิ์ (2550) ที่พัฒนาระบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเองในระดับประถมศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นพลวัตของหลักสูตรที่เกิดขึ้น ทั้งจากตัวนักเรียน กระบวนการภายในของสถานศึกษา การเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงงบประมาณและทรัพยากร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้กำหนดร่วมกัน

2. ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษาสรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในสถานศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้เนื่องเพราะการประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญโดยมีกระบวนการศึกษาที่วินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย ของตัวหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักสูตรและเพื่อตัดสินคุณภาพของหลักสูตร ว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความ

เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, ม.ป.ป.) อีกทั้งรูปแบบการประเมินที่มุ่งเน้นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน (ชัยวิชิต เชียรชนะ, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fetterman และคณะ (2010) ได้ดำเนินการการประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ: แนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนแพทย์ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการทำให้สถาบันได้รู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง และนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนแพทย์ให้ดีขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะของการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสันในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ เพื่อให้ผลการประเมินเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้สถานศึกษาได้นำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสันในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้หารูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสันในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดแบบเสริมพลังอำนาจ ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา จึงควรมีการนำรูปแบบนี้ไปทำการศึกษาวิจัยโดยการทดลองใช้จริงในสถานศึกษา และประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา วัฒนสุนทร. (2551). การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP ของสตัฟเฟิลบีม ในการประเมินโครงการทางการศึกษา. วารสารเทคโนโลยีสุรนารี. 1(2): 67-83.
- จิตทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อลิ้นเพลส.
- ชัยวิชิต เชียรชนะ. (2553). เข้มทิศการประเมิน. วารสารเทคโนโลยีสุรนารี. 4(2): 67-75.
- ชนม์ชกรณ วรอินทร์. (2549). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประเมินแบบเสริมพลัง. ปรินญานนิพนธ์การศึกษาคุญฎีบัณฑิต (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธีรชัย เนตรณอมศักดิ์. (2550). การพัฒนาระบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเองในระดับประถมศึกษา. ปรัญญานิพนธ์การศึกษาคุยฐิบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2547). การประเมินหลักสูตร: กรณีหลักสูตรสถานศึกษา. วารสารการประเมินผลการศึกษา. 1(1).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2553) การประเมินหลักสูตร:หลักการและแนวปฏิบัติ. [ออนไลน์].ได้จาก <http://www.edutsu.ac.th/major/eva/files/journal/scan1.pdf>
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด พรหมชัย. (2552). เทคนิคการประเมินโครงการ. นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถัย อาจอ่ำ. (2549). การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ:ทางออกที่ท้าทาย. กรุงเทพฯ: แปลนพรีนติ้ง.
- Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (1996). **Empowerment Evaluation Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability**. Californai: SAGE Publications.
- Fetterman, D.M., Deitz, J. and Gesundheit, N. (2010). Empowerment Evaluation: A Collaborative Approach to Evaluating and Transforming a Medical School Curriculum. **Academic Medicine**. 85(5): 813-820.

