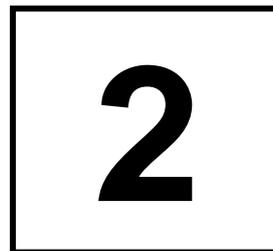


การพัฒนากระบวนการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
DEVELOPMENT OF THE MONITORING AND EVALUATION EMPOWERMENT SYSTEM  
IN THE INSTRUCTION OF TEACHERS UNDER DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION



เพ็ญศรี บุญเดช\*  
ดร.อมรรัตน์ พันธงาม\*\*  
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง\*\*\*

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์ระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) พัฒนาและตรวจสอบระบบ 3) ทดลองและศึกษาผลการใช้ระบบ และ 4) ประเมินประสิทธิผลของระบบ การวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบ ด้วยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบระบบ โดยผู้ตรวจสอบระบบ คือ ผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองและศึกษาผลการใช้ระบบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ปีการศึกษา 2559 จาก 3 โรงเรียน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 กุดชุมคู่มุราชบุรีบำรุง โรงเรียนเทศบาลตำบลทรายมูล และโรงเรียนเทศบาล 2 สามัคคีวัฒนา ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบวัดความรู้ความเข้าใจการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) แบบวัดความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) แบบกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) แบบวัดเจตคติที่มีต่อการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย อยู่ระหว่าง .81 ถึง .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลระบบ ตัวอย่างที่ใช้ คือ ตัวอย่างที่ทดลองใช้ระบบในขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินประสิทธิผลของระบบ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู หลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านกระบวนการ ซึ่งบูรณาการจาก หลักการบริหารงานคุณภาพแบบ PDCA ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และ ลักษณะของการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ได้องค์ประกอบใหม่ของกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมวางแผนจัดเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 น้อมนำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินตัดสินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 4 กำหนดทิศทางพัฒนาร่วมกัน และ 3) ด้านผลผลิต ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้ความเข้าใจการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเจตคติที่ดีต่อการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ

2. ระบบที่พัฒนาขึ้น เป็นระบบที่เน้นกระบวนการ ซึ่งกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมวางแผนจัดเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 น้อมนำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินตัดสินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 4 กำหนดทิศทางพัฒนาร่วมกัน ผลการตรวจสอบระบบและคู่มือการใช้ระบบโดยภาพรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

\*\* สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

\*\*\* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3. ผลการทดลองใช้ระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังจากการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเจตคติที่ดีต่อระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. การประเมินประสิทธิผลของระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่ามีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** ระบบการกำกับติดตามการเสริมสร้างพลังอำนาจ, ระบบการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ, การจัดการเรียนรู้ของครู

## ABSTRACT

This study is the research and development; the purposes were to 1) synthesize the monitor and empowerment evaluation system in the Instruction of Teachers 2) develop and investigate the system 3) experimental and study the result of system usage and 4) evaluate the effectiveness of the system. This research is divided into four steps which consist of: The first step is the synthesis of system element by synthesizing documents and related research. The second step is the development and system investigation by the experts. The third step is the experiment and studies the result of system usage. The samples consisted of school administrators and teachers in academic year 2016 from three schools depending on school size; the small school, middle school and large school by multi-stage random sampling which are The 1<sup>nd</sup> Kutchumkururatbunrung Municipal School, Saimoon Subdistrict Municipal School, and The 2<sup>nd</sup> Samakkeewattana Municipal School. The research instruments were 1) cognitive measurement model of the monitor and empowerment evaluation system. 2) the cognitive-based learning management model for the learner centered approach 3) the tracking model and evaluation of learning management. 4) the attitude measurement on the monitor and empowerment evaluation system in the Instruction of teachers. Reliability of the instrument is in between .81 to .96. The data was analyzed using by mean, standard deviation, and samples t-test. The fourth stage is the evaluation of effectiveness system. The sample was the experimental sample in the third stage. The research instrument was the evaluation form of system. The statistics of this research were mean and standard deviation.

### The results of the study were as follow:

1. The element of the monitor and empowerment evaluation system in the Instruction of teachers were consisted of four elements. 1) Input was included the administrators, teachers, school curriculum and lesson plan. 2) Process was included the step of quality management of PDCA. The step of empowerment evaluation system and characteristic of empowerment evaluation system make a new element of process which included four steps; the first step is to plan and to prepare. The second step is ready to act. The third step is to evaluate and judge the advancement. The fourth step is to indicate the direction of development together. 3) Productions were 1) school administrators and teachers understand the monitor and empowerment evaluation system. 2) School administrators and teachers understand the learner centered approach. 3) School administrators and teachers have a good attitude in monitor and empowerment evaluation system and 4) feedback.

2. The system was emphasized processes which were depended on four steps; 1) planning and preparing 2) acting 3) evaluating the advance 4) determining the aspect in development. The result of the investigate system and hand book of system was suitable and the possibility was in the highest level.

3. The result of experimental system found that school administrators and teachers understand about the monitor and evaluation empowerment system. School administrators and teachers understand about

the learner centered approach after using the system which was higher than before using and statistically significant at .01 level. School administrators and teachers have a good attitude of monitor and empowerment evaluation system at a high level.

4. The result of effectiveness of the monitoring and empowerment evaluation system in the Instruction of teachers at a high level.

**Keywords:** Monitoring Empowerment System, Evaluation Empowerment System, The Instruction of the Teacher

## บทนำ

เป้าประสงค์ของการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์ คือ “การศึกษาไทยช่วยบ่มเพาะคนไทยให้เป็นคนไทยที่มีศักยภาพ กล่อมเกลาให้เป็นคนที่มี คุณธรรม จริยธรรม มีความสุข ช่วยนำประเทศสู่ระดับการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน พร้อมกันเป็นสังคมที่อยู่ดีมีสุข” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า ๗) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ในระดับใดระดับหนึ่ง ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 (1) บัญญัติให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ การให้บริการ สาธารณะ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมถึงการถ่ายโอนภารกิจการศึกษา รวมอยู่ด้วย ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมคุณภาพการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหลายด้าน เช่น ผู้เรียนขาดความตระหนัก ขาดความรับผิดชอบ และไม่มีความกระตือรือร้นเท่าที่ควร ครูขาดความรู้ความเข้าใจ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ ขาดเทคนิค และวิธีการถ่ายทอดที่กระตุ้นความสนใจ ขาดการบริหารจัดการที่เหมาะสม เช่น การจัดครูเข้าชั้น การพัฒนาบุคลากร การนิเทศภายใน การสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น, 2557, หน้า 167) Boyd (อ้างถึงใน ณัฐฐา เพชรธนู, 2555, หน้า 3) กล่าวว่า การกระจายอำนาจยิ่งกระจายมากเท่าใดยิ่งต้อง เพิ่มการควบคุม กำกับติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานที่ส่วนกลางกำหนดให้มากที่สุด

การกำกับ ควบคุม ติดตาม และประเมินผล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารโครงการต่าง ๆ ทราบว่า โครงการ เหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด โครงการต่าง ๆ ดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพหรือไม่ ผลการติดตามควบคุมกำกับและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงข้อดี จุดอ่อน และแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (อุทัย บุญประเสริฐ, 2536, หน้า 25) สอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2530, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำกับ ควบคุม ติดตามและประเมินผล ว่า การบริหารโครงการไม่ว่าจะเป็นโครงการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองหรือโครงการทางการศึกษาก็ตาม จะ บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลโครงการที่เป็นระบบ

การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment evaluation) เป็นแนวคิดการประเมินที่เสนอโดย David Fetterman (1994, pp. 1-15) จุดเน้นของการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การพัฒนา ปรับปรุงโครงการและการเรียนรู้ ตลอดชีวิตในบริบทของการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ นักประเมินภายนอกจะมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในหลาย ลักษณะ (Facets of Empowerment Evaluation) (Fetterman Kaftarian and Wandersman, 1996, pp. 9-18) ซึ่งในปัจจุบันมี การนำมาใช้พัฒนากรอบแนวคิดการประเมินโครงการในบริบทที่แตกต่างกันอย่างกว้างขวาง สำหรับประเทศไทย สุวิมล ว่องวาณิช (2543, หน้า 25) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การประเมินนี้ “น่าจะเป็นแนวทางที่ทำให้โรงเรียนสามารถประเมินตนเองได้” เนื่องจากเป็นการ ประเมินเพื่อช่วยทำให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้งานยาก ๆ สำเร็จได้ง่ายขึ้นหรือว่าล้มเหลวน้อยลงและบนหลักการ ของการเสริมพลัง ผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ถือเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะสนับสนุนให้เกิดการประเมินตนเอง เพื่อพัฒนางานให้มีความยั่งยืนอยู่ได้อย่างจริงจัง (วิจารณ์ พานิช, 2546, หน้า 35)

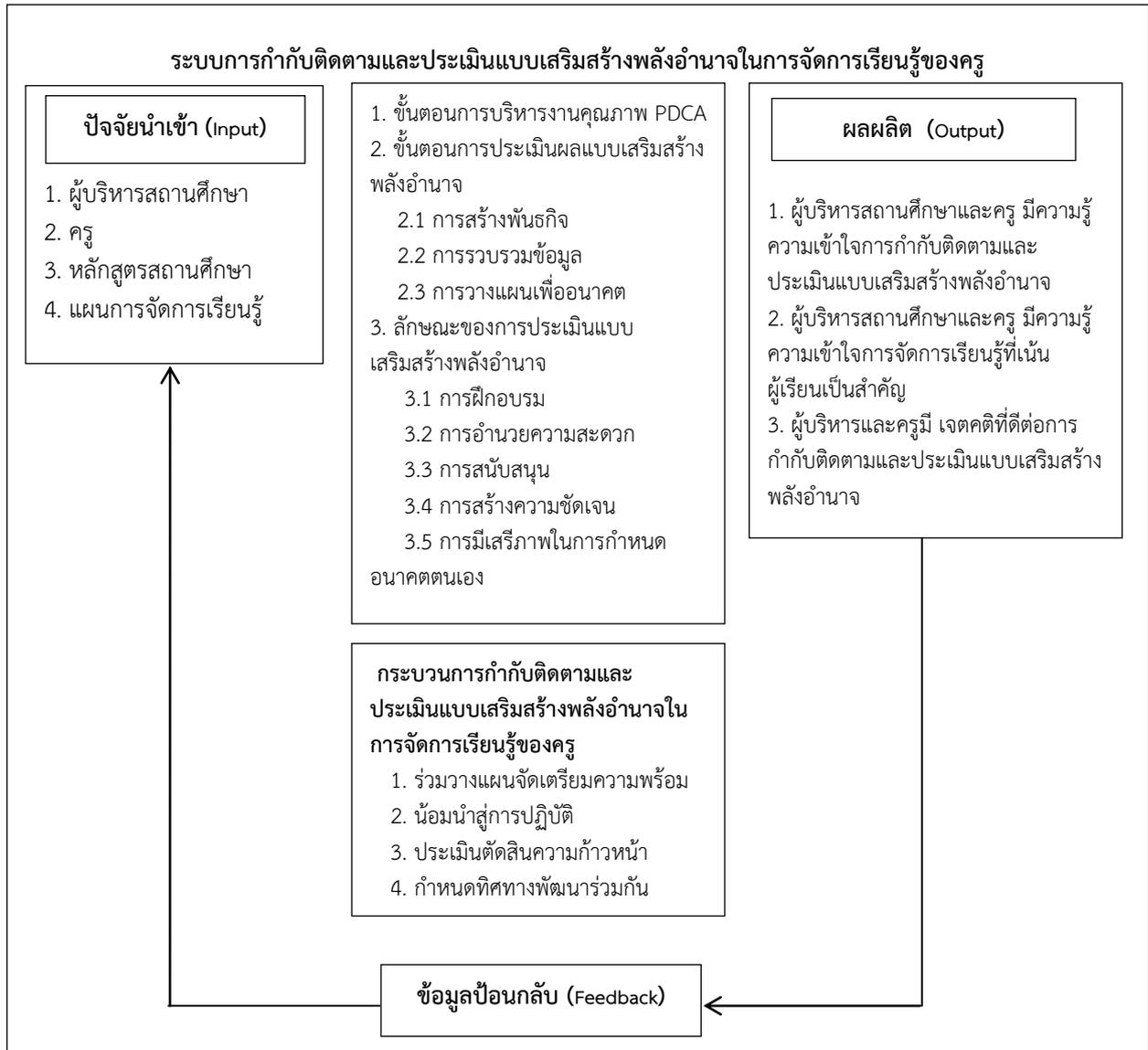
จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลัง อำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์ระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อทดลองและศึกษาผลการใช้ระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาเป็นระบบการกำกับติดตาม ใช้แนวคิดมาจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบของ Robbins (1990, pp 30 - 32) Bittel (1978, p. 1131) ; Schoderbek, Schoderbek and Kefalas (1990, p. 22) Lunenburg and Ornstein (2000, p. 16) ชนาธิป ทั่วยแป (2551, หน้า 188 - 192) ญัฐา เพชรธนู (2555, หน้า 229 - 234) ; วารุณี เลียววิวัฒน์ชัย (2556, หน้า 68) โชติมา หนูพริก (2553, หน้า 206 - 212) ชินัมพร บุญมาก (2558, หน้า 288 - 291) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบของ Banghart (1969, pp. 37 - 42) Biggs, Birks and Atkins (1980, pp. 45 - 46) ; Edward (1985, p. 20) Stair (1996, pp. 411 - 412) ปรีชา จันทวี (2553, หน้า 73) และ ญัฐา เพชรธนู (2555, หน้า 29 - 30) กระบวนการของระบบใช้ขั้นตอนการบริหารงาน คุณภาพ (Deming Cycle) PDCA แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2554, หน้า 21) แนวคิดการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (Fetterman, Kaftarian and Wandersman, 1996, pp. 115 - 116) ผลที่ได้จากการพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ทราบประสิทธิผลของระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการ เรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ปรากฏตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) วิธีการดำเนินงานวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบระบบ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองและศึกษาผลการใช้ระบบ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของระบบ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2,224 คน และครู จำนวน 33,219 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จาก 77 จังหวัด จำนวน 1,513 โรง ในปีการศึกษา 2559

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และ ครู จำนวน 102 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยโสธร จำนวน 3 โรง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 โรง ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ ระบบและคู่มือการใช้ระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่
  - 2.1 แบบวัดความรู้ความเข้าใจการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ
  - 2.2 แบบวัดความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
  - 2.3 แบบกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
  - 2.4 แบบวัดเจตคติที่มีต่อการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ
  - 2.5 แบบประเมินประสิทธิผลของระบบ

### วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### วิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดย

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ไปยังโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยโสธรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
2. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการไปติดต่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดหมายการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่กลุ่มตัวอย่าง
3. นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การทดสอบค่าที (t-test)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู หลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านกระบวนการ ซึ่งบูรณาการจาก หลักการบริหารงานคุณภาพแบบ PDCA ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และลักษณะของการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ได้องค์ประกอบใหม่ของกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมวางแผนจัดเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 น้อมนำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินตัดสินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 4 กำหนดทิศทางพัฒนาพร้อมกัน และ 3) ด้านผลผลิต ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้ความเข้าใจการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเจตคติที่ดีต่อการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ
2. ระบบที่พัฒนาขึ้น เป็นระบบที่เน้นกระบวนการ ซึ่งกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมวางแผนจัดเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 น้อมนำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินตัดสินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 4 กำหนดทิศทางพัฒนาร่วมกัน ผลการตรวจสอบระบบและคู่มือการใช้ระบบ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการทดลองใช้ระบบ
  - 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังจากการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
  - 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเจตคติที่ดีต่อระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก
4. การประเมินประสิทธิผลของระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่ามีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนากระบวนการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. องค์ประกอบของระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู หลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านกระบวนการ ซึ่งบูรณาการจาก หลักการบริหารงานคุณภาพแบบ PDCA ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และลักษณะของการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ได้องค์ประกอบใหม่ของกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมวางแผนจัดเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 น้อมนำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินตัดสินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 4 กำหนดทิศทางพัฒนาร่วมกัน และ 3) ด้านผลผลิต ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ความเข้าใจการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเจตคติที่ดีต่อการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (1990, pp. 30 - 32) Lunenburg and Ornstein (2000, p. 16) Bittel (1978, p. 1131) Schoderbek, Schoderbek and Kefalas (1990, p. 22) ชนาธิป ทูย์แป (2551, หน้า 188 - 192) ณัฐา เพชรธนู (2555, หน้า 229 - 234) วารุณี เลี้ยววิวัฒน์ชัย (2556, หน้า 8) ; โชติมา นพพริก (2553, หน้า 206 - 212) ชีชมพร บุญมาก (2558, หน้า 288 - 291) กล่าวว่างค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

2. ระบบที่พัฒนาขึ้น เป็นระบบที่เน้นกระบวนการ ซึ่งกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมวางแผนจัดเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 น้อมนำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินตัดสินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 4 กำหนดทิศทางพัฒนาร่วมกัน ผลการตรวจสอบระบบและคู่มือการใช้ระบบ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกระบวนการพัฒนาระบบและสร้างคู่มือการใช้ระบบได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ขั้นตอนการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ระบบ 2) การพัฒนาและตรวจสอบระบบ 3) การนำระบบไปใช้ 4) การประเมินประสิทธิผลของระบบ สอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนาระบบของ Banghart (1969, pp. 37 - 42) แบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก คู่มือการใช้ระบบฯ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และในขั้นตอนของการกำกับติดตามและประเมินผล Bigg, Birks and Atkins (1980, pp. 45 - 46) Edward (1985, p. 20) Stair (1996, pp. 411 - 412) ปรีชา จันทร์วิ (2553, หน้า 73) และณัฐา เพชรธนู (2555, หน้า 29 - 30)

3. ผลการทดลองใช้ระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังจากการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเจตคติที่ดีต่อการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการกำกับฯ ได้ให้ความเป็นอิสระ มีการยกย่องชมเชยจุดเด่น และเสนอการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวกในการจัดหาข้อมูลแก่ผู้รับการกำกับฯ นอกจากนี้ผู้รับการกำกับฯ ยังได้แสดงความคิดเห็น ร่วมพิจารณาแนวทางแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่อง มีส่วนร่วมในการให้คะแนน และยอมรับในผลการประเมิน สอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2543 ก, หน้า 7) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินการจัดการเรียนรู้เป็นกลไกหนึ่งในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบการกำกับติดตาม และตรวจสอบปัจจัย กระบวนการ ผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับสู่ระบบการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สุวิมล ว่องวานิช (2543, หน้า 25) ได้ให้แนวคิดการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ว่า “น่าจะเป็นแนวทางที่ทำให้โรงเรียนสามารถประเมินตนเองได้” เนื่องจากการประเมินเพื่อช่วยทำให้เกิดความสำเร็จของงาน เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้งานยากๆ สำเร็จได้ง่ายขึ้นหรือว่าล้มเหลวลงน้อยลง สอดคล้องกับ มณีนรีนา โนนทรวร (2557, หน้า 132 - 145) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล และคะแนนความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในตนเอง หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ชีชมพร บุญมาก (2558, หน้า 288 - 291) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า จากการทำระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของ

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น จะเห็นได้จากการทดสอบความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโดยมีผลการทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม

4. การประเมินประสิทธิผลของระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากเป็นระบบการกำกับติดตามและประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน สอดคล้องกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2530, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำกับ ควบคุม ติดตามและประเมินผลว่า การบริหารโครงการไม่ว่าจะเป็นโครงการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองหรือโครงการทางการศึกษาก็ตาม จะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลโครงการที่เป็นระบบ กล่าวคือ จากผลการประเมินโครงการ จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของโครงการได้ทันเวลาที่ ในฐานะของผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบโครงการเมื่อได้ดำเนินโครงการไปอย่างไรแล้วย่อมต้องการทราบว่าโครงการนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด คู่กับทุนหรือแรงงานที่ลงทุนไปหรือไม่ คำตอบของคำถามเหล่านี้จะได้รับการประเมินผลโครงการและ วิจัย พานิช (2546, หน้า 35) กล่าวว่า บนหลักการของการเสริมพลังผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ถือเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะสนับสนุนให้เกิดการประเมินตนเองเพื่อพัฒนางานให้มีความยั่งยืนอยู่ในโรงเรียนได้อย่างจริงจัง สอดคล้องกับพรเทพ รุ่งแผน (2546, หน้า 140-143) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินที่ได้มีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานงานประเมินด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ สุภาวดี อุตมาตย์ (2557, หน้า 223 - 224) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ญัฐา เพชรธนู (2555, หน้า 229 - 234) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผลการดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ : การประยุกต์ใช้การปฏิบัติหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการประเมินคุณภาพของระบบฯ มีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานงานประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ มณีรัตนา โนนหัวรอ (2557, หน้า 132 - 145) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาศูนย์ประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประเมิน มีความประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้องและมีความเหมาะสม

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เหมาะสำหรับการนำไปใช้ในสถานศึกษาทุกสังกัด อย่างไรก็ตามการนำไปใช้ควรศึกษาและทำความเข้าใจกระบวนการ ขั้นตอนและรายละเอียดในคู่มือการใช้ให้ชัดเจน และดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ให้ครบทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 การกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีผลต่อสภาพจิตใจของผู้รับการกำกับติดตามและประเมินผล ก่อนดำเนินการจึงควรสร้างความเข้าใจในบทบาทของผู้กำกับฯ และผู้รับการกำกับฯ เพื่อให้เกิดการยอมรับและเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องร่วมกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูให้ชัดเจน แล้วนำระบบและคู่มือการใช้ระบบมาใช้เป็นแนวทางซึ่งอาจปรับเปลี่ยนผู้กำกับติดตาม ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สูงขึ้น

1.4 คณะกรรมการกำกับฯ ควรมีความรู้ความเข้าใจระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างชัดเจน โดยศึกษาจากคู่มือการใช้ระบบฯ และชี้แจงให้ผู้รับการกำกับฯ เข้าใจก่อนดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการกำกับฯ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.3 ควรศึกษาการกำกับติดตามและประเมินผล งาน กิจกรรมหรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในส่วนของสายงานบริหารสถานศึกษา สายงานบริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูธุรการ เป็นต้น

2.5 ควรศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการนำระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครูไปใช้ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาพัฒนาระบบหรือแนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ชนาธิป หุ้ยแป. (2551). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิฆัมพร บุญมาก. (2558). การพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐา เพชรธนู. (2555). การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งผลการดำเนินงานของครูในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ : การประยุกต์ใช้การปฏิบัติอิงหลักฐานเชิงประจักษ์. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา จันทร์วิ. (2553). การพัฒนาระบบการประเมินและการควบคุมความเสี่ยงทางการศึกษาสำหรับโรงเรียน : การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรเทพ ฐัฒน. (2546). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนีรัตน์า โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วารุณี เลี้ยววิวัฒน์ชัย. (2556). การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการประเมินผู้เรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). บทบาทใหม่ขององค์กรทางการศึกษาในการประเมินผล ทศนะใหม่ในการประเมินผลการจัดการศึกษา. เอกสารวิชาการของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2543ก). รายงานการวิจัย เรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ : ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2530). การวิจัยสหวิชาการและข้อปฏิบัติการวิจัยทางสังคมศาสตร์พื้นที่บริเวณจังหวัดประทุมธานี. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี อุดรมาตย์. (2557). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). จากจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียน...สู่ชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2536). การบริหารแผนงานและโครงการ : ระบบและกระบวนการกำกับ ติดตาม การควบคุม กำกับและประเมินผล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Banghart, F. W. (1969). *Educational Systems Analysis*. New York: Collier McMillan.
- Biggs, C. L., Birks, E. G. and Atkins, W. (1980). *Managing the Systems Development Process*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bittel, L. R. (1978). *Encyclopedia of Profession Management*. New York: McGraw-Hill.
- Edwards, P. (1985). *Systems Analysis, Design and Development : With Structured Concepts*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Fetterman, D. M. (1994). Empowerment Evaluation : American Evaluation Association Presidential Address *Evaluation Practice*, 15(1), 1-15.
- Fetterman, D. M., Kaftarian A. J. and Wandersman, A. (Eds). (1996). *Empowerment Evaluation : Knowledge and Tools for Self-assessment and Accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A.C. (2000). *Educational Administration : Concepts and Practices*. (2<sup>nd</sup> ed). California : Wadsworth Publishing Company.
- Robbins, P. (1990). *rganization Theory: Structure, design, and Applications*. (3<sup>rd</sup> ed). New Jersey: Englewood Cliffs.
- Schoderbek, P.P., Schoderbek C. G. and A. G. Kefalas. (1990). *Management Systems : Conceptual Consideration*. Boston: Richard D. Irwin.
- Stair, R.M. (1996). *Principle of Information System : a Management Approach*. Kentucky: Lexington.

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี